

LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PASO A PASO



LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PASO A PASO

Diciembre de 2013

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral

www.saludlaboralmadrid.es

Depósito legal: M-36067-2013

IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2013 - 2016)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
La magnitud del problema	9
¿Qué son los riesgos psicosociales?	13
Y esto... ¿cómo afecta a mi salud?.....	17
Pero también afecta a la empresa.....	19
... y a mi vida privada.....	19
¿Y qué podemos hacer?	21
Desde el punto de vista legal.....	21
Desde el punto de vista científico	22
Desde el punto de vista de la realidad de la empresa.....	23
La Evaluación de riesgos psicosociales	27
¿Es válida cualquier metodología para evaluar los riesgos psicosociales?.....	27
Requisitos que debe cumplir un método de evaluación de riesgos psicosociales.....	28
Nuestra propuesta de evaluación psicosocial; Iistas21-CoPsoQ.....	32
Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21.....	33
Niveles de referencia	35
Implementación de las medidas preventivas.	37
¿Y si no quieren evaluar?	41
¿Y si quieren evaluar “a su manera”?.....	43
¿Y si no quieren utilizar el Iistas 21 para evaluar los riesgos psicosociales?	45
La única alternativa (con condiciones) al Iistas 21; el F-Psico.	47
Anexos.	49
Anexo I. Acuerdo tipo para la utilización del Método CoPsoQ-istas21	51

Anexo II. Informar sobre qué son los riesgos psicosociales	y sus	
efectos en la salud.		55
Ejemplo I: Riesgos psicosociales,	organización	
del trabajo y salud.		55
Ejemplo II. Información a todos los trabajadores	y	
trabajadoras de la empresa		57
Ejemplo III. Informar sobre las características de	la evaluación	
y el proceso preventivo		59
Anexo III CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN	DE	
RIESGOS PSICOSOCIALES		61
Bibliografía		66

PRESENTACIÓN

El riesgo psicosocial existe en el ámbito laboral y es difícil, al día de hoy, encontrar personas que lo nieguen, como tampoco lo hacen las instituciones, organismos y los operadores en el campo de la prevención de los riesgos laborales. Todos admiten su relación con el trabajo, pero evaluarlos es otra cosa.

El avance en el conocimiento de estos riesgos es muy importante, nadie se opone a considerar que las condiciones de trabajo, jornadas, salarios, turnos, movilidad geográfica, cambios de puestos de trabajo, cadena de mando, exigencia sobre la producción y resultados, relación entre compañeros, etc., son factores que operan y deben considerarse a la hora de evaluar.

Ahora bien, entre reconocer el riesgo y evaluarlo hay un camino que aún nos queda por recorrer. Son muchas las empresas en las que no existe ningún tipo de actuación para mitigar estos riesgos y sus consecuencias para la salud: se reconocen pero no se actúa y los instrumentos, como la Inspección de Trabajo, aún cuando tienen protocolos de actuación y criterios para exigir su aplicación, su campo de actuación se limita a la atención de los casos denunciados y no contempla en su programación actuaciones generalizadas.

Nos queda la actuación sindical en la empresa y en el centro de trabajo para hacer visibles estos riesgos y poder incidir en su eliminación. Sois los delegados y delegadas de prevención, los que de manera directa y en contacto con el resto de trabajadores, debéis iniciar el proceso para que, de forma generalizada, los riesgos psicosociales también sean evaluados.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid y en el Marco del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales pretendemos poner en vuestras manos esta herramienta para avanzar en el control de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

Carmelo Plaza Baonza

Secretario de Salud Laboral de CCOO de Madrid

INTRODUCCIÓN

En el mundo del trabajo actual cada vez es más frecuente encontrar trabajadores y trabajadoras sometidos a una serie de riesgos que no se materializan solamente en forma de daños físicos, sino que se dirigen sobre todo al ámbito psíquico de su salud. ¿Quién no ha oído hablar de mobbing, de estrés o de burnout?

Desde el ámbito empresarial estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con el trabajo. Por el contrario, las empresas mantienen que las causas de este problema suelen centrarse en las características personales de los trabajadores. Pero la realidad es que estos problemas no se deben a trabajadores con ciertas características de personalidad, sino a unas condiciones de trabajo inaceptables, con ritmos muy altos, con estilos de liderazgo inadecuados, con exigencias demasiado altas, con tareas poco o nada definidas...

Desde estas mismas instancias también se afirma que los riesgos psicosociales son poco conocidos, demasiado ambiguos y subjetivos, lo cual dificulta la intervención sobre los mismos. Nada más lejos de la realidad, sin perjuicio de que se siga avanzando en su conocimiento –como en cualquier otro ámbito de la ciencia-, sabemos lo suficiente sobre el origen y las consecuencias de determinados riesgos como para identificarlos, evaluarlos y atajarlos.

A todo ello no hay que olvidar que el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, tiene consecuencias directas en el aumento de la incidencia de los riesgos psicosociales en las empresas, ya que se ven afectadas directamente una serie de condiciones de trabajo, como por ejemplo la jornada, el salario, el trabajo a turnos, la movilidad geográfica y los traslados, por mencionar solo algunas de ellas.

Son, precisamente, todas estas peculiaridades, propias de este tipo de riesgos, las que nos impulsan a realizar esta guía informativa. El objetivo es que vosotros, los delegados y delegadas de prevención, podáis contar con una primera herramienta que os permita encarar este tipo de riesgos en vuestra empresa con ciertas garantías de éxito

ASESÓRATE: No estás solo, CCOO está contigo

Si tienes alguna duda o necesitas apoyo ponte en contacto con nosotros. En tu Federación, en tu Comarca o en la Secretaría de Salud Laboral de Madrid tienes a tu disposición asesores técnico-sindicales en salud laboral que te pueden ayudar.

¿POR QUÉ SON IMPORTANTES LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? LA MAGNITUD DEL PROBLEMA

DEBES SABER QUE:

La crisis económica está afectando de forma muy importante a la práctica totalidad de nuestro tejido empresarial. Pero esta crisis, además de ocasionar unos efectos devastadores sobre el mercado de trabajo, llevando al desempleo a cada vez más trabajadores, está teniendo unos efectos muy negativos sobre las condiciones de trabajo. **Esta situación es, sin duda, la responsable del aumento de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.**

En este sentido conviene mencionar:

- **La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada en el año 2011 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, que pone de manifiesto cómo, en nuestro país, se está incrementando la incidencia de los riesgos psicosociales entre los trabajadores y trabajadoras.

Si examinamos los datos resultantes de **las exigencias del trabajo**, entendidas como la cantidad de trabajo, **la presión temporal, el trabajo complejo** frente al trabajo monótono **y el caso particular del trabajo de cara al público**, vemos cómo el 23,9 por ciento de los trabajadores opina que tiene mucho trabajo y se siente agobiado. Este porcentaje es ligeramente superior al observado en 2007 cuando se alineaban con esta opinión un 20,3 por ciento de los ocupados.

Tener que trabajar demasiado deprisa, trabajar con plazos muy estrictos y cortos o atender a varias tareas al mismo tiempo son otras exigencias que, cuando son frecuentes, pueden tener repercusiones sobre la salud del trabajador. Las tres exigencias, conjuntamente, son manifestadas por el 20,7 por ciento de los ocupados.

La complejidad del trabajo es otra dimensión de las exigencias del trabajo. El 20,5 por ciento de los ocupados señala que “siempre o casi siempre” o “a menudo” debe realizar tareas complejas, complicadas o difíciles.

Otro indicador relevante de la calidad de la tarea que se le asigna al trabajador es la **posibilidad de aprender cosas nuevas** en el desarrollo del trabajo. En este sentido, el 16,4 por ciento manifiesta que “raramente” o “casi nunca/nunca” puede aprender cosas nuevas en su trabajo.

Las exigencias “emocionales” del trabajo se producen cuando el trabajador debe tratar con clientes, pacientes, alumnos, pasajeros, etc. Según los resultados obtenidos

dos en la Encuesta, el 64 por ciento de los trabajadores deben tratar directamente con personas que no están empleadas en el lugar donde trabajan, como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.

La **autonomía** hace referencia al margen de maniobra con que cuenta el trabajador en el desarrollo de su trabajo, considerando que la combinación de fuertes exigencias del trabajo y escasa autonomía define una situación de riesgo de carácter psicosocial. Los datos obtenidos en este sentido señalan que entre el 20 y el 35 por ciento de los ocupados tienen falta de autonomía en el desempeño de su trabajo, es decir no tienen la posibilidad de elegir o modificar aspectos como el método de trabajo, el ritmo de trabajo, el orden de las tareas o poner en práctica sus propias ideas.

Otro aspecto que afecta al grado de autonomía del trabajador en la realización de su actividad es el relativo a los condicionantes del ritmo de trabajo. La atención personal se impone a siete de cada diez ocupados del sector servicios.

En cuanto al **apoyo social y al reconocimiento**, la encuesta analiza aspectos como el apoyo social por parte de compañeros y jefes, el sentimiento de utilidad del trabajo realizado y la oportunidad de hacer aquello que se sabe hacer mejor. Desde el punto de vista del apoyo social, el 7,3 por ciento de los ocupados opina que “raramente” o “nunca/casi nunca” puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide. La falta de apoyo de superiores o jefes es más habitual: el 16,9 por ciento indica que “raramente” o “nunca/casi nunca” puede obtener su ayuda si la solicita.

- El informe “Exposición a Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Desigualdades Sociales entre la Población Asalariada en España” del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO describe cuáles son las exposiciones más frecuentes en el trabajo en España y las desigualdades de exposición entre la población trabajadora. Para ello han analizado la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010 promovida por ISTAS-CCOO que, con una muestra de 5.100 personas, es representativa de la población trabajadora por cuenta ajena española.

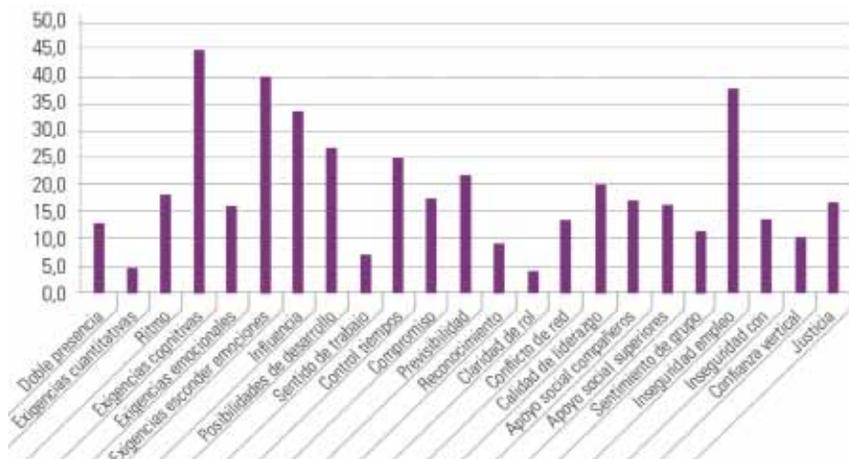
El estudio también analiza los riesgos psicosociales, es decir aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo. Estos riesgos se pueden unir en cinco grupos: las exigencias psicológicas del trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social en el trabajo, las compensaciones del trabajo y los conflictos trabajo-familia.

El informe resultante describe cuáles son las exposiciones más frecuentes en el trabajo en España y las desigualdades de exposición entre la población trabajadora:

- **La prevalencia de exposición a las bajas exigencias cognitivas** es del 44,9 por ciento de trabajadores y trabajadoras y sitúa que el trabajo, tal y como está organizado, no requiere manejar conocimientos.
- **La frecuencia de exposición a la baja influencia** es del 33,1 por ciento de la población asalariada, y plantea el poco margen de decisión que da la empresa al trabajador en la realización del trabajo.

- **Las bajas posibilidades de desarrollo** son un riesgo para un 26,6 por ciento de los y las asalariadas; es decir, las empresas configuran tareas que no requieren iniciativa, lo que conlleva dificultades para poner en práctica conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.
- **La inseguridad sobre el empleo**, es decir, la preocupación por el futuro del empleo es un riesgo para la salud entre una parte muy importante de la población asalariada en España (38 por ciento).
- **Las exigencias de esconder emociones** son las demandas para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, superiores, compañeros o proveedores. Afectan a un 39,9 por ciento de la población asalariada en España.
- **La calidad de liderazgo**, que se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos, es un riesgo para el 19,8 por ciento de trabajadores y trabajadoras.
- **La falta de previsibilidad** tiene el mismo origen y afecta a un 21,8 por ciento de la población asalariada, es decir, no se da a los trabajadores información sobre cambios y decisiones importantes de la empresa y de su trabajo (futuras reestructuraciones, nuevas tecnologías, tareas y métodos y otros asuntos parecidos).

Gráfico 1. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población asalariada en España 2010.



Si comparamos los resultados de la encuesta realizada por Istat en el año 2010 con la realizada en el 2005, podemos comprobar como, efectivamente la crisis económica iniciada en 2008, ha modificado sustancialmente muchas de las condiciones de trabajo, produciendo cambios a peor en las exposiciones a los riesgos psicosociales, a la vez que aumentan las desigualdades en el conjunto de la población asalariada española.¹

RECUERDA:

Los riesgos psicosociales están teniendo una incidencia muy negativa en la salud de los trabajadores y los Delegados de Prevención sois piezas claves en la defensa del derecho a un trabajo digno y saludable.

¹ Por Experiencia nº 62. La crisis aumenta la exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España.

PERO, ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

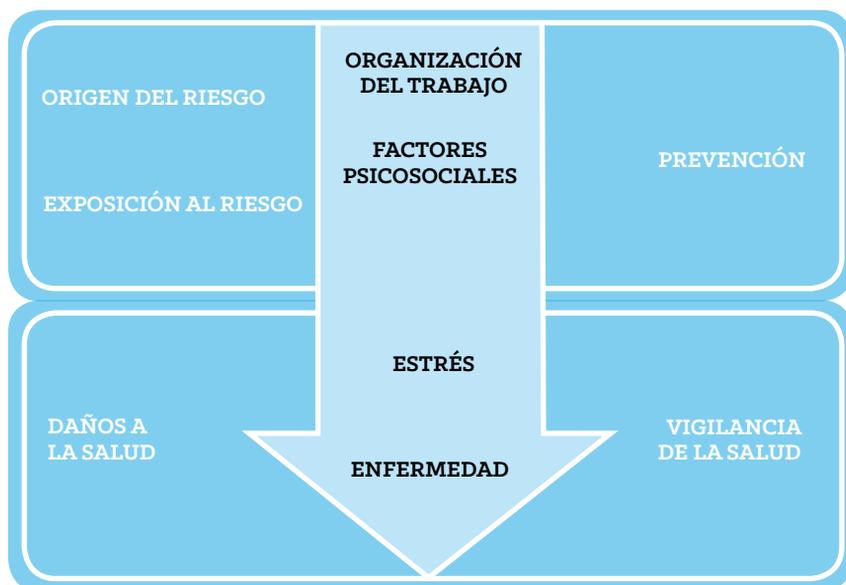
Con frecuencia nos referimos a estos riesgos sin tener una idea exacta de qué son y qué los provoca.

DEBES SABER QUE:

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, sobre las que existen estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores.

En términos de prevención de riesgos laborales

- Los factores psicosociales representan la exposición, es decir, lo que se habrá que localizar, identificar y medir.
- La organización del trabajo será el origen de ésta. Sobre la que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones.
- El estrés será el precursor del efecto, o lo que es lo mismo, la enfermedad o el trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar.



Se han formulado multitud de modelos teóricos sobre factores psicosociales y de salud en el ámbito laboral. **De entre todos, únicamente el modelo conocido como “demanda-control- apoyo social” formulado por Karasek y Johnson y el modelo “esfuerzo-recompensa” formulado por Siegrist, han logrado demostrar con estudios entre la población trabajadora aquello que teorizan.**

En este modelo, lo que se llama “control” se refiere a tener autonomía en el trabajo y la oportunidad de desarrollar las propias habilidades. Las exigencias psicológicas se refieren a la cantidad de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo. El modelo define cuatro grandes grupos de ocupaciones que podemos apreciar en el siguiente esquema.

Modelo demanda- control
R. Karasek, T. Theorell

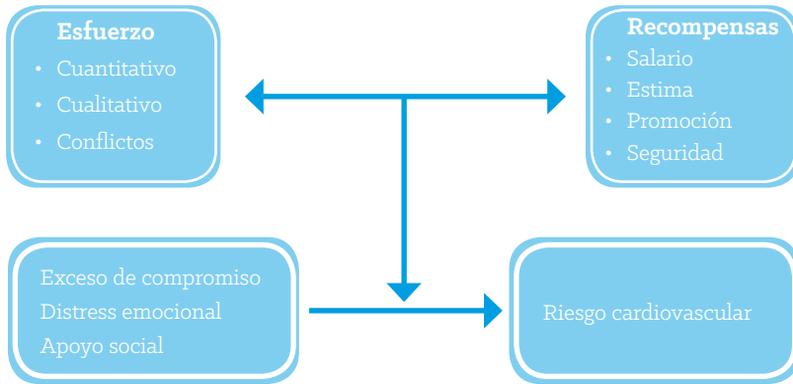
Aprendizaje	Control	Demandas	
		Muchas	Pocas
Salud	Alto	Activo	Baja Tensión
	Bajo	Alta tensión	Pasivo

Según este modelo, la situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión).

Johnson y Hall introdujeron el apoyo social como tercera dimensión. El apoyo de los superiores y compañeros en el trabajo actuaría como modificador del efecto de la alta tensión, de tal forma que el riesgo de alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social.

El modelo esfuerzo-recompensas explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función de las posibilidades que tienen las personas de gobernar su propio futuro o, dicho de otra forma las recompensas a largo plazo. La falta de recompensas en este modelo se refiere a la amenaza de despido y paro, la precariedad en el empleo, las degradaciones de categoría, la falta de expectativas de promoción, etc.

Modelo Esfuerzo- Recompensa J. Siegrist



Recientemente, se ha definido el ambiente psicosocial como el abanico socioestructural de oportunidades disponibles para la persona, que le permita satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y autoexperiencia positiva. Dos cuestiones de esta autoexperiencia aparecen como fundamentales para el bienestar y la salud de las personas: la autoestima y la autoeficacia.

Un ambiente psicosocial que promueva la autoeficacia capacita a las personas para ejercer sus habilidades y para experimentar control, también para interaccionar con las demás y para recibir el refuerzo adecuado con el objeto de realizar bien sus tareas, lo que beneficia la salud y el bienestar. Situaciones contrarias, limitadoras de la autoeficiencia y la autoestima, producen efectos negativos en la salud y el bienestar.

RECUERDA:

Los trabajos con mayor exposición al riesgo son aquellos en los que los trabajadores:

- Tienen una **baja capacidad de decisión y autonomía** en la organización de su trabajo.
- Tienen unas **exigencias altas**, ya sean:
 - **de tipo emocional**, como todos aquellos que trabajan dando servicio a otras personas (maestros, sanitarios, teleoperadores, servicios sociales...).
 - **de tipo cognitivo**, como todos los trabajos que requieren trabajo intelectual.
 - **de tipo sensorial**, como aquellos trabajos que requieren un alto grado de atención, de sobrecarga de la vista, oído...
- Tienen un **bajo apoyo social**, lo que actúa como factor agravante.
- Tienen **pocas compensaciones** por el trabajo realizado.

Según esto, los riesgos psicosociales pueden estar presentes en la práctica totalidad de las ocupaciones en las que se somete al individuo a unas demandas a las que no puede ajustarse.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo y no en las personalidades individuales de los sujetos afectados, por lo que las actuaciones deben dirigirse hacia su origen, es decir hacia aquellos elementos de las condiciones de trabajo y de su organización perjudiciales para la salud.

Y ESTO... ¿CÓMO AFECTA A MI SALUD?

DEBES SABER QUE:

Una mala organización del trabajo produce estrés. El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. **Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.**

Los episodios de estrés poco frecuentes o de corta duración no representan un riesgo importante. Sin embargo, cuando las situaciones estresantes siguen sin resolverse durante mucho tiempo, el organismo se mantiene en un estado de activación constante que aumenta su ritmo de deterioro. Puede suceder que el sistema inmunitario del organismo se vea seriamente comprometido y que sobrevenga la fatiga y la aparición de lesiones, aumentando en definitiva, la aparición de traumatismos y enfermedades.

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico, y van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo, como por ejemplo la ansiedad, la depresión o los trastornos psicosomáticos, hasta los de la esfera biológica a más largo plazo como pueden ser los infartos, las úlceras de estómago o los dolores de espalda.

Pero, sin duda, los problemas más relevantes, por su gravedad, son las enfermedades cardiovasculares. Hay estudios que demuestran que los trabajos con altas exigencias psicológicas y que apenas permiten a los trabajadores tener cierto control sobre su proceso de trabajo, junto con una inseguridad laboral prolongada, aumentan el riesgo de enfermedades cardiovasculares, y en especial de hipertensión arterial. Los costes humanos que esto supone son significativos. Se calcula que el 16 por ciento de las enfermedades cardiovasculares de los hombres y el 22 por ciento de las mujeres se deben al estrés relacionado con el trabajo.

Casos especialmente problemáticos son aquellas empresas en las que se producen ajustes de plantilla². Un reciente estudio realizado por Ista ha puesto de manifiesto que entre las personas que “sobreviven” a reducciones de plantilla se ha producido un aumento de las muertes por enfermedad cardiovascular, un deterioro de la salud mental y de la salud autopercebida.

Tampoco conviene olvidar las enfermedades de carácter musculoesquelético. En este sentido existe una relación suficientemente estudiada entre el estrés laboral y los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. La exposición a factores de riesgo físicos y psicosociales en el ámbito laboral y sus potenciales efectos interactivos pueden provocar ciertas reacciones biológicas capaces de exacerbar los efectos del esfuerzo físico. Un aumento de estrés puede aumentar el tono muscular, produciéndose una sobrecarga estática de los músculos, acelerándose la aparición de la fatiga física que conducirían a la aparición de síntomas musculoesqueléticos.

² Ajustes de plantilla. Exposición a riesgos psicosociales y salud. Ista-CCOO. 2011.

También puede suceder que ciertas reacciones de estrés limiten las defensas y la capacidad de los sistemas orgánicos encargados de reparar el daño musculoesquelético, por lo que la recuperación del esfuerzo puede ser más lenta.

Por otro lado, hay evidencias científicas de que el aumento de los problemas psíquicos, como por ejemplo la depresión, está directamente relacionada con el aumento del estrés en el trabajo. Los riesgos psicosociales son, de hecho, violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, estando asociado principalmente a situaciones como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual.

EL ESTRÉS Y ALGUNAS DE SUS CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

- Dolor de cabeza, cuello y espalda
- Contracturas musculares
- Nerviosismo
- Insomnio
- Déficit de memoria
- Pérdida de atención y concentración
- Cansancio, agotamiento
- Depresión
- Problemas gastrointestinales
- Problemas dermatológicos
- Problemas cardiovasculares: infartos
- Suicidios

En definitiva, los estudios han puesto de manifiesto una relación directa entre el estrés y una serie de trastornos en la salud de distinta naturaleza, junto con algunas conductas sociales relacionadas con la salud e, incluso con el absentismo. Tanto es así que algunos autores han señalado que, en ciertas condiciones de duración e intensidad, el estrés podría afectar a todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectan a los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular.

Pero también afecta a la empresa...

El estrés de los trabajadores puede convertirse en un problema de primer orden para la empresa. No solamente los trabajadores sufren las consecuencias de este problema, sino que éstas se extienden también a la organización. El estrés está directamente relacionado con el nivel de absentismo o con el rendimiento.

Pero, además, el estrés puede dar a lugar a otros fenómenos negativos como por ejemplo el empobrecimiento de las relaciones sociales a nivel general, lo que puede desembocar en conflictos interpersonales, o a la aparición de problemas con respecto a la toma de decisiones, o incluso en la gestión de los tiempos de trabajo, produciéndose en última instancia un enfoque inadecuado de los asuntos. Todas estas cuestiones tienen, sin duda, consecuencias sobre la productividad y, en definitiva, sobre los resultados económicos en las empresas, como consecuencia de una mayor fluctuación del personal y una menor capacidad de innovación entre otros factores.

EL ESTRÉS Y ALGUNAS DE SUS CONSECUENCIAS PARA LAS EMPRESAS

- Empobrecimiento de las relaciones laborales
- Conflictos interpersonales
- Organización deficiente
- Absentismo laboral
- Falta de motivación
- Incapacidad en la toma de decisiones
- Manejo inadecuado del tiempo
- Aumento de la accidentalidad

... y a mi vida privada...

Pero el estrés en el trabajo no solo tiene consecuencias sobre el ámbito laboral, sino que también las tiene sobre el ámbito privado de las personas. **Los problemas sufridos en el trabajo también tienen su reflejo sobre la vida social y familiar de los individuos.** Esto supone que las obligaciones que tienen que ver con estos ámbitos se vean desatendidos y abandonados, o pasen a un segundo plano, ya que lo que cobra mayor importancia para los trabajadores son sus problemas laborales.

DEBES SABER QUE:

La ciencia ha puesto de manifiesto la existencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, mientras que la Ley nos proporciona las herramientas para eliminar o reducir su incidencia, garantizando en el proceso la participación de los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral.

¿Y QUÉ PODEMOS HACER?

DEBES SABER QUE:

La ciencia ha puesto de manifiesto la existencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, mientras que la Ley nos proporciona las herramientas para eliminar o reducir su incidencia, garantizando en el proceso la participación de los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral.

Es poco habitual que la iniciativa para evaluar los riesgos psicosociales tenga su origen en instancias empresariales. Hay que tener en cuenta que las medidas preventivas resultantes de la evaluación de riesgos psicosociales van a ser de carácter organizacional, y desde el ámbito empresarial siguen siendo bastante reacios a modificar los criterios de organización del trabajo si no está justificado por causas estrictamente económicas.

Por eso es necesario plantear la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales a la dirección de la empresa. Pero esta solicitud debe ir acompañada de argumentos sólidos, no solo legales y científicos, sino también basados en la propia realidad de la empresa.

Desde el punto de vista legal

Desde el punto de vista legal, la Ley General de Sanidad hace mención a la protección integral de la salud de los trabajadores. También la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina esta necesidad, cuando en el artículo 4.3 considera como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Evidentemente, este concepto comprende las patologías de carácter psíquico.

En el artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y que a estos efectos se realizará la prevención de riesgos laborales. Evidentemente, entre ellos se encuentran los riesgos psicosociales relativos a la organización del trabajo.

También la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina en su artículo 15 los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Entre ellos cabe señalar el enunciado del apartado g), en el que se establece que el empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

Por último, el artículo 4 de la Ley, en relación con el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, determina que deberán evaluarse las condiciones de trabajo, es decir cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

En definitiva, la intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. Las acciones preventivas que debe emprender obligatoriamente el empresario son las mismas, independientemente del tipo de riesgo.

RECUERDA:

Desde el punto de vista legal debemos exigir que se evalúen los riesgos psicosociales en la empresa, ya que la Ley deja meridianamente clara la obligación de evaluarlos.

Desde el punto de visto científico

Como hemos señalado anteriormente el estrés tiene su origen en deficiencias en la organización del trabajo. Los estudios demuestran que existen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

- **El exceso de exigencias psicológicas en el trabajo**, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
- **La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo**, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuando se hace un descanso.
- **La falta de apoyo social y calidad de liderazgo**, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores y/o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- **Las escasas compensaciones del trabajo**, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
- **La doble presencia**. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose de gran parte, si no de todo, el trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres.

RECUERDA:

La ciencia ha demostrado la existencia de estos riesgos y su relación con el trabajo, por lo tanto nos da los instrumentos necesarios para rebatir los argumentos típicos utilizados por las empresas con el único objetivo de eludir la puesta en práctica de sus obligaciones con respecto a los riesgos psicosociales, como por ejemplo considerar los problemas de índole organizativo como de carácter personal o culpar al trabajador de los mismos.

Desde el punto de vista de la realidad de la empresa

Además de los derechos generales de consulta y participación en las actividades preventivas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, conviene destacar lo que dispone el artículo 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención respecto de consensuar con los trabajadores los criterios objetivos de valoración.

Los indicadores de posibles problemas en relación con el ámbito psicosocial del trabajo pueden ser muy diversos: absentismo, ambiente hostil, fatiga, depresiones, alcoholismo, problemas de insomnio, etc. Hay que poner en marcha mecanismos que permitan hacerse una idea de los problemas existentes.

Esto puede hacerse mediante cuestionarios, discusiones en las pausas, asambleas, etc. También puede proponerse a la empresa la organización de actividades (charlas, etc) que permitan que los problemas afloren. Un estudio más minucioso puede hacerse por medio de los servicios de salud en el trabajo para detectar síntomas o enfermedades psicosomáticas, así como mediante la colaboración de los gabinetes de salud laboral del sindicato. En general, hay que tener en cuenta que si bien la queja o enfermedad de un solo trabajador puede ser únicamente un problema individual, su coincidencia en un colectivo de trabajadores están indicando una situación de riesgo.

No cabe duda de que la intervención en los riesgos psicosociales supone una intervención directa en la organización del trabajo. Existe una creencia generalizada de que la organización del trabajo es competencia exclusiva del empresario, idea con la que es necesario acabar, no solo porque los efectos de una mala gestión de estos riesgos es sufrida por el trabajador, sino porque los problemas de organización del trabajo solo pueden resolverse a través del diálogo social y con procesos de trabajo constructivos entre empleadores y empleados. Es precisamente en estos aspectos relacionados con la organización del trabajo, donde los delegados de prevención manifiestan que tienen mayores resistencias empresariales y de los profesionales de la prevención para permitir su participación.

Como con cualquier otro tipo de riesgo, la acción sindical en materia de riesgos psicosociales debe orientarse hacia su eliminación y control. Pero esto no puede llevarse a cabo sin la participación de los trabajadores, ya que junto a las soluciones técnicas es imprescindible que los trabajadores aporten sus experiencias y conocimientos, investigando problemas, sensibilizando a los trabajadores, elaborando propuestas, negociando acuerdos, etc.

El propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo recomienda a través de sus Notas Técnicas de Prevención³ implicar a los trabajadores mediante procesos de participación activa. Pero esta participación supone ir más allá de la mera información, y consiste en aportar datos, emerger propuestas, ser consultado y escuchado, mostrar voluntad de llegar a acuerdos, recibir explicaciones y argumentos cuando las aportaciones propias son desestimadas, etc. En palabras de la propia Comisión Europea, el método “sabemos lo que es bueno para usted, haga lo que le decimos y todo irá bien”, no suele funcionar con adultos que conocen su situación mejor que cualquier asesor externo. Se trata por lo tanto de facilitar una implicación creíble y en positivo, no únicamente de buscar la implicación justa y estrictamente imprescindible para evitar el rechazo.

³ Nota Técnica de Prevención 945. Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II).

Además, conviene tener en cuenta que en las empresas se considera el estrés como un problema individual de los trabajadores, que aparece como consecuencia de causas ajenas al trabajo. Pero la realidad es muy distinta ya que tanto la ciencia como la ley reconocen que los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden afectar a la salud de las personas.

También hay que tener en cuenta que una buena parte de los riesgos psicosociales se originan en centros de trabajo de empresas múltiples en las que existen muchas parcelas sobre las que ninguna empresa, por sí sola, puede adoptar decisiones, situación que puede hacer brotar muy diversos factores de riesgo psicosocial, provocados por un bajo control sobre una parte importante de las tareas y la posibilidad de conflictos interpersonales. Las empresas deben adoptar medidas de coordinación y cooperación que afecten a la organización común de su trabajo con el fin de prevenir estas situaciones potenciales de riesgo, de acuerdo con el artículo 24.1 de la Ley de Prevención y con el RD 171/2004 de 30 de enero sobre coordinación de actividades empresariales.

Para garantizar la intervención y la participación sobre la organización del trabajo la evaluación de riesgos psicosociales se constituye como una herramienta fundamental. Pero para evaluar los riesgos psicosociales no vale cualquier procedimiento. Si permitimos que la organización decida o imponga unilateralmente un método poco o nada contrastado, seguramente nos encontremos con una evaluación de riesgos que más que un impulso suponga un freno a la prevención de los riesgos psicosociales.

Esto quiere decir, ni más ni menos, que la empresa habrá cumplido desde el punto de vista administrativo, es decir, habrá realizado una evaluación totalmente ineficaz desde el punto de vista preventivo, obviando a los trabajadores y a sus representantes y por lo tanto sus obligaciones en relación con la participación y, lo que es más importante, el resultado será una planificación de la actividad preventiva que no dará solución a los problemas reales simplemente porque éstos no habrán sido detectados adecuadamente.

Como ya hemos señalado, las empresas tienen la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, pero dado que los problemas que van a resultar de dicha evaluación tienen que ver con la organización del trabajo, en principio no son muy proclives a realizarla. Ante la negativa de la empresa la única manera de impulsar la evaluación de riesgos psicosociales es a través de la acción sindical. Con carácter general, los pasos serían los siguientes:



1. **Analizar la situación.** Valorar la necesidad de intervenir en función de la situación de los trabajadores, para lo cual hay que escucharlos, valorar las quejas que han llegado ante los órganos de representación sindical, cuantificar las bajas por cuestiones psíquicas atendiendo especialmente a las bajas inespecíficas, así como analizar nuestra capacidad de intervención en función de nuestra fuerza sindical.
2. **Trasladar los problemas a la empresa.** Una vez sepamos cuál es la situación de la empresa y nuestras posibilidades de intervención, debemos plantear el problema y la forma de solucionarlo. Si somos capaces de conseguir que la empresa acepte que hay problemas psicosociales en su seno es el momento de proponer el método de evaluación de riesgos psicosociales Ista 21. En este punto nos podemos encontrar ante dos escenarios:
 - Que la empresa lo acepte. En principio no tiene que haber problemas, siempre y cuando la intervención se ajuste a la metodología establecida para su aplicación.
 - Que la empresa se niegue a utilizarlo. En este caso habrá que estudiar el método que proponen, fijándonos especialmente en su marco conceptual, en los criterios de referencia, en el grado de participación que otorga a los trabajadores y a sus representantes, en los avales y en el reconocimiento del método, etc.
3. **La empresa se niega a intervenir en el control de los riesgos.** Si una vez planteada la cuestión ante la empresa debidamente argumentada y justificada, seguimos recibiendo respuesta negativa, tendríamos que acudir a la Inspección de Trabajo para intentar resolver la situación de bloqueo.

Evidentemente, para analizar todas estas cuestiones y tomar las decisiones más adecuadas es recomendable desde un principio solicitar asesoramiento técnico-sindical en la Federación correspondiente o en la Secretaría de Salud Laboral de la Unión de Madrid. Un paso en falso al principio del proceso podría suponer el fracaso del mismo.

RECUERDA:

Para hacer frente a estos riesgos debemos planificar el trabajo sindical, ya que debido a la subjetividad de los mismos y al rechazo que produce en las empresas, conviene planificarlos, desde un principio, debidamente argumentados y documentados.

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

DEBES SABER QUE:

Como cualquier otro factor de riesgo, los riesgos psicosociales deben ser objeto de estudio en la evaluación de riesgos que el empresario debe realizar.

Los delegados de prevención debéis exigir que se incluyan estos aspectos en las evaluaciones de riesgos, ya que ésta es la herramienta que nos va a permitir completar la actividad preventiva.

La evaluación de riesgos es una pieza clave para la prevención. En ella se van a identificar los problemas, a fijar los límites admisibles y a establecer las propuestas de control. Dependiendo de los criterios con que se realice dicha evaluación, puede ser un impulso para la acción preventiva o convertirse en un verdadero freno o en un simple procedimiento burocrático.

¿Es válida cualquier metodología para evaluar los riesgos psicosociales?

Con carácter general, el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención señala que *“a partir de la información obtenida sobre **la organización, características y complejidad del trabajo**, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo”*.

El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

El artículo 5.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención señala que cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- a) Normas UNE.
- b) Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
- c) Normas internacionales.
- d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Una vez expuestos los requisitos que la Ley exige con carácter general a la evaluación de riesgos, profundizaremos en las características que, a nuestro juicio, debe tener una evaluación de riesgos psicosociales.

RECUERDA:

Evidentemente, los riesgos psicosociales no pueden ser evaluados mediante la directa apreciación acreditada, sino que deben ser evaluados mediante métodos de evaluación válidos y fiables. Hay que tener en cuenta que, paralelamente al aumento de protagonismo de los riesgos psicosociales en el trabajo, han ido apareciendo un gran número de metodologías de evaluación procedentes de diversos ámbitos profesionales y académicos. Estas procedencias no garantizan, ni mucho menos, que todos ellos sean válidos para nuestros intereses sindicales ya que, independiente del marco teórico que les sustenta, no garantizan la participación de los trabajadores ni de sus representantes en el proceso. Es más, en algunos casos su objetivo no es otro que eliminar el derecho a la participación.

Requisitos que debe cumplir un método de evaluación de riesgos psicosociales

Desde nuestro punto de vista un método de evaluación de riesgos psicosociales debe:

- **Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas del ámbito de la salud laboral.**

La base conceptual es la que determina los contenidos del método, es decir qué mide y qué no mide, siendo por ello de una gran importancia. Identificar factores de riesgo es identificar condiciones de trabajo para las que existe evidencia científica suficiente de que pueden ser nocivas para la salud.

Como hemos visto en el segundo apartado, los modelos «demanda – control – apoyo social» (Karasek, Jonhson) y «esfuerzo –recompensas» (Siegrist) son los que proporcionan el marco conceptual científicamente más desarrollado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud. Por otro lado, la teoría de la

doble presencia (Hall) nos aporta el marco para analizar y comprender un aspecto básico de las desigualdades en salud y en condiciones de trabajo en relación con el género. Estos modelos constituyen el punto de partida conceptual que más evidencia científica tiene detrás.

Hay que comprobar que el método se centre en los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales: exigencias, influencia y posibilidades de desarrollo, apoyo social, calidad de liderazgo y compensaciones para los que existen evidencias científicas que causan daños a la salud.

- **Ser participativo**

Los métodos de evaluación psicosocial deben basarse en la experiencia de los trabajadores, puesto que los riesgos psicosociales tienen que ver con condiciones de trabajo que difícilmente «se ven o se tocan» y se han de interpretar teniendo en cuenta la experiencia de quien las vive. Si el trabajo es desgastador emocionalmente, si permite o no desarrollar las habilidades y conocimientos, si se recibe o no apoyo de superiores en la realización del trabajo, si se cambian las condiciones de trabajo contra la voluntad de los trabajadores, si los objetivos del trabajo están claros, no son aspectos que puedan identificarse a través de la mera observación. Para que los protagonistas tomen la palabra en la obtención de datos se dispone de técnicas cualitativas (como las entrevistas o los grupos de discusión) y cuantitativas (como los cuestionarios de respuesta individual y voluntaria, anónima y confidencial –para que la respuesta sea fidedigna–). Estas técnicas son complementarias. Cuando necesitamos realizar mediciones de forma masiva, utilizamos habitualmente la técnica del cuestionario individual, por ser un procedimiento estandarizado que permite recabar información de un grupo amplio de sujetos.

Pero la participación de los protagonistas no puede limitarse sólo a la obtención de datos. La interpretación de datos debe realizarse también a través de procesos altamente participativos así como la propuesta de medidas preventivas. Es decir, el método de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva debe plantear procedimientos concretos de participación del empresario y de los trabajadores y sus representantes en todo el proceso de intervención preventiva.

Independientemente del método utilizado, la participación de los representantes de los trabajadores, y de los propios trabajadores debe quedar garantizada mediante un acuerdo por escrito en el cual quedarán recogidas las condiciones básicas en todo proceso de intervención de evaluación de riesgos psicosociales. En el cuadro siguiente podemos ver dichas cuestiones, las cuales deberán ser tenidas en cuenta independientemente del método que sea utilizado.

Proceso de intervención para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

1	Presentación del método a dirección de la empresa y representantes de los trabajadores.
2	Firma del acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para la utilización del método COPSOQ y el alcance de la evaluación.
3	Designación del Grupo de Trabajo (GT): representantes de trabajadores, de la dirección empresa, Servicio de Prevención y/o técnicos externos.
4	Decisión de las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT
5	Adaptación del cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT.
6	Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.
7	Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.
8	Preparación de proceso de información-sensibilización (circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores y mandos intermedios) : GT
9	Difusión de los materiales y celebración de reuniones informativas con la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
10	Distribución, y recogida del cuestionario: GT.
11	Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.
12	Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.
13	Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.
14	Interpretación de resultados: GT
15	Redacción informe de interpretación de resultados: GT.
16	Presentación y feedback informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
17	Importancia de las exposiciones problemáticas: GT.
18	Propuesta de medidas preventivas: GT.
19	Oportunidad de las intervenciones: GT.
20	Propuesta de prioridades: GT.
21	Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización con dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
22	Aprobación de las medidas preventivas y priorización.
23	Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva: GT.
24	Aplicación y seguimiento medidas preventivas.
25	Evaluación de la eficacia medidas preventivas.

RECUERDA:

La participación en el caso de los riesgos psicosociales es:

- **Una necesidad metodológica** (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico).
- **Un imperativo legal** (lo dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- **Un requerimiento operativo** (es necesaria su implicación activa si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen capacidad última de decisión y acción en el marco de la empresa).

- **Estar validado y ser fiable**

Validado quiere decir que se ha comprobado que el método mide efectivamente lo que dice medir. No bastan «palabras»: el manual del método debe contener la información sobre la validez, debe haber demostración de que utilizando el método se consigue «reproducir» aquellas hipótesis que conforman su marco conceptual, lo que es una clara evidencia de validez de constructo (por ejemplo, mostrando asociaciones entre la exposición a los riesgos psicosociales e indicadores de salud válidos).

Fiable quiere decir que se ha comprobado que todas las preguntas del método son relevantes (esto se mide a través de la consistencia interna utilizando un estadístico que se llama de Cronbach) y que las medidas son repetibles (o sea: que daría la misma puntuación si las repetimos una y otra vez en las mismas condiciones).

Nuevamente no bastan «palabras»: el manual del método debe contener la información sobre la fiabilidad del método, que debe incluir los indicadores estadísticos más usuales.

- **Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva**

Los materiales del método (manuales, hojas informativas, base de datos y “software” para el procesamiento de la información...) han de ser accesibles y basados en la experiencia para hacer factible su uso en las empresas. No se evalúa por el mero hecho de conocer, sino como paso previo racional para una acción preventiva eficaz. En este sentido, el método debe cumplir una serie de requisitos que podemos llamar operativos con el objetivo de facilitar la acción preventiva posterior. El método debe:

- 1) **permitir identificar al menor nivel de complejidad posible** (al concretar los problemas es más fácil buscar alternativas).
- 2) **cobrir el mayor espectro posible de diversidad de exposiciones** (usar las mismas definiciones permitir comparar, priorizar y poder ser equitativos).

3) **presentar los resultados por distintas unidades de análisis** (permite localizar la exposición y la consecución de la equidad).

4) **valorar las exposiciones utilizando valores de referencia poblacionales** (objetivos de exposición asumibles a corto plazo), además de proponer la situación ideal.

RECUERDA:

La elección de método es fundamental de cara a conseguir nuestros objetivos de mejorar la organización del trabajo y, por lo tanto, la salud de los trabajadores. **Antes de aceptar cualquier método conviene consultar a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO Madrid**

Nuestra propuesta de evaluación psicosocial; Ista21-CoPsoQ.

El método de evaluación de riesgos psicosociales Ista 21 es una adaptación para la realidad española del cuestionario psicosocial de Copenhague. Esta adaptación ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO. El cuestionario **incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que pueden existir** en el mundo del empleo actual, más la dimensión doble presencia.

Está concebido para evaluar cualquier tipo de empleo y en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada. Focaliza la identificación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no de las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se centra, operativamente, en la participación de los diferentes agentes en la empresa: trabajadores y sus representantes así como directivos, con el apoyo de los técnicos de prevención, todos ellos integrantes de un Grupo de Trabajo vigente a lo largo de todo el proceso: desde la preparación y obtención de datos, posterior propuesta, implementación y evaluación de medidas preventivas. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Permite estimar la magnitud de los riesgos (a través de puntuaciones) y el porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestos (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.

El cuestionario utilizado está validado, es decir, se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir; y es fiable, es decir, se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles.

La presentación de los resultados se expone para las distintas unidades de análisis, para el conjunto de la empresa, para cada una de las secciones que lo componen, para cada puesto de trabajo (Art. 4.1.a) del Reglamento de los Servicios de Prevención), sexo, edad, antigüedad, relación laboral, jornada en contrato, horario, días de la semana laborables trabajados. De esta manera se localizan los problemas y se facilita el diseño de las soluciones adecuadas (Art. 4 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Art. 7 Reglamento de los Servicios de Prevención).

“Triangula” los resultados, es decir, éstos requieren una interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.

Es una metodología de utilización pública y gratuita. Se obtiene en castellano a través de la web de ISTAS, en catalán, PSQCAT21, a través de la web de la Generalitat de Catalunya, y en gallego a través de la web de la Universidad de Santiago de Compostela.

Esta metodología **acredita el cumplimiento riguroso de los requisitos legales** aplicables a la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, los cuales están previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se trata de un instrumento internacional y está diseñado para cualquier tipo de trabajo y aunque la relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, el uso de las mismas dimensiones e instrumentos de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas.

Istas 21 se compone de tres niveles de evaluación:

- **una versión corta** para empresas de menos de 30 trabajadores y autoevaluación,
- **una versión media** para empresas de más de 30 trabajadores y por último,
- **una versión larga** para investigación.

IMPORTANTE:

El Istas 21 cuenta con una **Nota Técnica de Prevención**; la 703 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Condiciones de utilización del CoPsoQ-istas21.

Mientras que en las empresas de menos de 25 trabajadores se utilizará la versión corta, en las empresas con una plantilla de 25 o más personas se utilizará la versión media del método, garantizando el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. Finalidad preventiva

El CoPsoQ-istas21 es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. No debe ser usado con otra finalidad que ésta.

2. Participación

La prevención es un proceso social y técnico. **La participación de los agentes implicados en la prevención** (representantes de la dirección y de los trabajadores - delegados de prevención-, con el asesoramiento de técnicos de prevención) **es de especial importancia** en la utilización del método CoPsoQ-Istas 21.

El método CoPsoQ-istas 21, como instrumento de evaluación y prevención, debe utilizarse con el acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores y con el compromiso explícito de que el conjunto del proceso se realizará con las características de participación establecidas en el manual y que se sustenta en la creación de un grupo de trabajo formado por representantes de los trabajadores, de la empresa y los técnicos en prevención.

3. Anonimato y confidencialidad

Las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

4. No modificación

El cuestionario del método CoPsoQ-istas 21 no puede modificarse, salvo en las preguntas y formas descritas en el epígrafe “Adaptación del cuestionario” del manual del método.

5. Acuerdo de implementación del método

Como garantía de cumplimiento de las condiciones de utilización del método istas 21 hasta aquí expuestas (finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación), **en el Comité de Seguridad y Salud** (en las empresas de menos de 50 trabajadores mediante acuerdo entre la representación de la empresa y los delegados de prevención) **se acordarán y plasmarán en un documento las cláusulas relativas a cada uno de estos aspectos.** Este documento en forma de acuerdo se hará público al conjunto de la plantilla.

RECUERDA:

El método Istas 21 está sujeto a una serie de condiciones de aplicación cuyo incumplimiento comportará responsabilidades legales, tanto en la vida administrativa como en la judicial.

Niveles de referencia

Uno de los aspectos más destacables del método es el uso de niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones. Ante la inexistencia de valores límite de exposición, la pregunta que se puede plantear es ¿cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras de proteger la salud de los trabajadores?

El uso de valores poblacionales de referencia que aporta Istas 21 permite superar este escollo y puede significar un enorme avance. Los valores de referencia de Istas 21 se han obtenido mediante una encuesta representativa de la población ocupada del conjunto de Estado español.

RECUERDA:

De entre todos los métodos que nos podemos encontrar en Comisiones Obreras optamos por **CoPsoQ-Istas 21**, ya que es el único que cumple con todos los requisitos necesarios para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales, tanto desde el punto de vista científico como legal y de participación de los trabajadores y sus representantes.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

IMPORTANTE:

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, el personal técnico acreditado proporcionará al grupo de trabajo un **informe preliminar** con las tablas y los gráficos correspondientes a los datos resultantes.

Además, dicho informe deberá contener, para el centro de trabajo, los siguientes **elementos**:

- Descripción estadística de todas las preguntas del cuestionario.
- Condiciones de empleo y trabajo.
- Exposición a los factores psicosociales.
- Información para las exposiciones problemáticas.

Basado en este informe preliminar debe desarrollarse el informe final que contenga la planificación de la actividad preventiva. Este informe final debe incluir, junto con las tablas y los gráficos del informe preliminar, las aportaciones surgidas en el grupo de trabajo y, fundamentalmente, las recomendaciones preventivas en forma de propuestas de intervenciones que haya decidido el grupo de trabajo.

Para proponer medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales hay que saber qué características concretas de la organización del trabajo son las que los generan. Las medidas preventivas hay que concretarlas planteando intervenciones adaptadas a la empresa o centro de trabajo. Hay que tener claro el origen concreto, utilizando el conocimiento derivado de la experiencia de quien vive las condiciones de trabajo. Esta discusión es la base para el diseño posterior de las medidas preventivas y es un paso crucial. Por eso, es importante la discusión con el resto de representantes de los trabajadores y/o con los trabajadores. Este saber compartido permite entender mejor cara a poder hacer propuestas específicas que cambien la realidad concreta de la empresa.

Los trabajadores y sus representantes tienen un papel central, por su conocimiento de la realidad de la empresa, derivado de la experiencia en primera persona de las condiciones de trabajo que constituyen el origen del riesgo. Reúnen una parte del conocimiento que no es sustituible y que es complementario al técnico.

La intervención preventiva orientada a cambiar los aspectos negativos de la organización del trabajo es la más efectiva desde el punto de vista de la salud laboral. Hay muchas investigaciones que apoyan esto y es también la perspectiva que se ciñe a nuestro marco normativo para la prevención, que propugna la prevención en el origen (artículos 4.7.d) y 15.1.c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Con el objetivo de prevenir los riesgos psicosociales en origen hay que poner en práctica medidas preventivas concretas que tiendan a:

- a) **Fomentar el apoyo entre los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.
- b) **Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades**, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
- c) **Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo... etc.; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.
- d) **Garantizar el respeto y el trato justo a las personas**, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
- e) **Fomentar la claridad y la transparencia organizativa**, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- f) **Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo** (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.
- g) **Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas** y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
- h) **Establecer principios y sobre todo procedimientos para gestionar personas de forma justa y democrática**. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.
- i) **Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral**, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar, y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.

j) **Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada** a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

RECUERDA:

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales hay que planificar la actividad preventiva. Para ello es necesario determinar, en primer lugar, el origen de los problemas. Esto nos permitirá proponer medidas concretas a los problemas detectados. En la determinación de estas propuestas deberemos tener en cuenta la experiencia de los trabajadores ya que son ellos, sin duda, los que mejor conocen la realidad de los problemas.

¿Y SI NO QUIEREN EVALUAR?

TEN EN CUENTA QUE:

Puede suceder que la empresa se niegue a evaluar los riesgos psicosociales. Los argumentos más habituales para fundamentar la negativa suelen ser poco originales y se repiten sistemáticamente en las empresas.

Las excusas más habituales son:

“No es obligatorio”.

Como hemos visto en apartados anteriores existen argumentos legales muy sólidos para neutralizar este tipo de negativas.

“En esta empresa no hay ese tipo de problemas, aquí todo funciona muy bien”.

Es imposible saber si existen o no estos problemas si no se realiza la evaluación de riesgos psicosociales. Debemos tener en cuenta que este tipo de riesgos suelen ser poco visibles (a diferencia de otros) y la evaluación lo que persigue es, precisamente, hacerlos visibles.

“El problema no es de la empresa, en todo caso es de los trabajadores que, o bien no se adaptan o tienen problemas personales que repercuten negativamente en el trabajo”.

Hay que aclarar que lo que se pretende evaluar son las condiciones de trabajo y no las características individuales de los trabajadores.

“No hay métodos validados y fiables”.

El método Ista-21 CoPsoQ cumple sobradamente con todos los requisitos científicos y operativos para visualizar los problemas derivados de exposiciones nocivas a la organización del trabajo.

“Nuestros técnicos han dicho que no hay riesgos psicosociales”.

La naturaleza de estos riesgos impide determinar si existen o no mediante la observación directa incluso a los técnicos. Para saber realmente si están presentes en la organización es imprescindible evaluar con un método fiable.

¿Y SI QUIEREN EVALUAR “A SU MANERA”?

TEN EN CUENTA QUE:

Una vez obligada a llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales lo más habitual es que la empresa quiera imponer siempre “su manera” de hacerla.

“Nosotros vamos a evaluar entrevistando personalmente a la gente y no vamos a pasar ningún cuestionario”.

No es válida la utilización de entrevistas para identificar o no riesgos psicosociales en una empresa, ya que no podemos considerar que esta metodología reúna los criterios de fiabilidad y validez requeridos (por la imposibilidad de conocer la validez y fiabilidad de los resultados) y porque presenta otras limitaciones: posible sesgo en la selección de los entrevistados, dificultad para establecer garantías de confidencialidad que proporcionen confianza en los trabajadores, dificultades de interpretación de las respuestas...

Esta situación puede darse también cuando la empresa pretende “complementar” los resultados de la evaluación con entrevistas personales a los trabajadores. En este caso debemos argumentar lo mismo que en el caso anterior ya que en realidad los resultados de las entrevistas son utilizados para matizar los posibles resultados negativos obtenidos en los cuestionarios.

En resumen, la metodología que reúne los criterios básicos normativos y de calidad para la identificación del riesgo psicosocial es el uso de cuestionarios con fiabilidad y validez contrastada para la identificación de las distintas dimensiones que conforman el entorno psicosocial del trabajo en todos los puestos de trabajo. Estos instrumentos permiten, a su vez, valorar la magnitud del riesgo y la categorización, o no, como factores de riesgo para la salud de las personas expuestas, así como determinar y planificar las medidas preventivas.

“Vamos a pasar un pequeño cuestionario para ver si es necesario realizar una evaluación en mayor profundidad o más avanzada”.

Algunos servicios de prevención tienen la “mala costumbre” de pasar un cuestionario de identificación de riesgos psicosociales. El objetivo, según ellos, es determinar la necesidad de proceder a una evaluación avanzada, es decir con este cuestionario, lo que se decide en definitiva es la necesidad o no de evaluar los riesgos psicosociales.

En la práctica, este procedimiento lo que persigue es eludir la obligación de evaluar. La identificación y la estimación de la magnitud de los riesgos forman un único proceso de evaluación, siendo la identificación la fase inicial de la evaluación. Cuando hacemos referencia al riesgo psicosocial, los procedimientos o instrumentos que permiten la identificación de forma válida y fiable y que cumplen el criterio de estar basados en la evidencia científica- dando confianza en los resultados, son los mismos que, además, permiten estimar la magnitud y su localización en función del puesto de trabajo.

“No se lo vamos a hacer a toda la plantilla, vamos a coger una muestra”.

En el caso de ser una evaluación inicial no se puede, porque de acuerdo con lo que establece el artículo 4.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, “la evaluación inicial de riesgos que no se hayan podido evitar se debe extender a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en los cuales concurran los riesgos mencionados”.

En referencia a las evaluaciones periódicas (una vez ya se tiene la evaluación inicial), y dada la naturaleza del riesgo y las características de los diferentes instrumentos que permiten llevar a cabo la evaluación de riesgos, sí que se puede utilizar una muestra

Teniendo en cuenta los requisitos que debe cumplir el procedimiento de selección de la muestra para dar confianza sobre los resultados (que debe estar hecho por un experto en esta materia) y los análisis estadísticos posteriores para determinar posibles diferencias entre los que participan y los que no quieren hacerlo, queda a criterio de empresas y representantes de los trabajadores si ésta es la forma más eficiente para llevar a cabo las evaluaciones periódicas. No obstante, hay que señalar que lo ideal y más fiable sigue siendo hacerlo a la totalidad de la plantilla.

Desde el punto de vista económico los mayores costes económicos de una encuesta a toda la población son ciertos, pero relativos. De hecho afectan solamente a la impresión de cuestionarios (porque representa más fotocopias) y a la grabación de los datos.

Los otros costes (indirectos) son marginales, y desde el punto de vista del análisis y de la redacción del informe de la evaluación no hay ninguna diferencia (o incluso podría ser más costoso trabajar con una muestra).

A cambio de dirigirnos a la totalidad de la plantilla obtenemos la doble garantía de ausencia de sesgo en los datos y de no “olvidarnos” de ningún puesto de trabajo o colectivo de personas que puedan estar en condiciones sustancialmente distintas a la mayoría. Pero obtenemos, sobre todo, una mayor implicación de toda la empresa en el proceso de evaluación, y eso representa una buena inversión de cara al futuro, pues se supone que después de la evaluación vendrán las intervenciones, y un nivel mayor de implicación puede suponer enormes ventajas prácticas en este momento.

“Vamos a pasar el Istan 21 pero no es necesario firmar ningún tipo de acuerdo”.

Una vez se ha informado a la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores sobre el método y sus condiciones de utilización, debe llegarse a un acuerdo sobre su uso en el Comité de Seguridad y Salud. Además este acuerdo debe garantizar el cumplimiento de las condiciones establecidas en la licencia de uso. La forma que debe tomar este acuerdo, que será por escrito, dependerá de la práctica habitual de la empresa (acuerdo entre las partes, acta del comité de seguridad y salud u otro).

Adjuntamos en el Anexo I una propuesta de cláusulas relativas a cada uno de los elementos de la licencia de uso: finalidad preventiva, participación, anonimato, confidencialidad y no modificación.

¿Y SI NO QUIEREN UTILIZAR EL ISTAS 21 PARA EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Para que podamos aceptar otro método de evaluación éste debe cumplir al menos los siguientes requisitos:

1. Debe tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas. La base conceptual es la que determina qué mide o no mide el método.
2. Debe ser participativo. La participación en el ámbito de los riesgos psicosociales es una necesidad metodológica, ya que los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico, además de un imperativo legal.
3. Ser válido y ser fiable. Válido quiere decir que efectivamente mide lo que dice medir y fiable que se ha comprobado que todas las preguntas del método son relevantes.

Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con su finalidad preventiva.

RECUERDA:

En cualquier caso, ten en cuenta que puedes acudir a la Secretaría de Salud Laboral correspondiente para que los técnicos examinen el método propuesto y te asesoren y te presten su apoyo en todo lo que necesites.

LA ÚNICA ALTERNATIVA (CON CONDICIONES) AL ISTAS 21: EL F-PSICO

IMPORTANTE:

Nuestros esfuerzos deben centrarse en consensuar con la empresa la aplicación del Istas 21, ya que éste es, sin duda, el método que mejor se ajusta a nuestros objetivos sindicales. De no ser posible la única alternativa posible sería aplicar el método F-Psico, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos irrenunciables para la consecución de nuestros objetivos sindicales.

Consideramos que la única alternativa posible al Istas 21 es el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) denominado F-Psico. El método está publicado en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención).

Se trata de la versión revisada y actualizada del antiguo Método de Evaluación de Factores psicosociales del INSHT, en el que se ha procedido a una puesta al día que tiene en consideración nuevas exigencias del trabajo, y por ello, nuevos factores de riesgo. La aplicación informática contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles, e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método, así como fichas de ayuda para la recogida de información previa a la evaluación y para la planificación de las actuaciones preventivas. Todo ello está recogido en la Nota Técnica de Prevención 926 del INSHT.

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.

Este método consta de 44 preguntas y ofrece información sobre nueve factores.

- 1.- Tiempo de trabajo.
- 2.- Autonomía.
- 3.- Carga de trabajo.
- 4.- Demandas psicológicas.
- 5.- Variedad/Contenido del trabajo.
- 6.- Participación/Supervisión.
- 7.- Interés por el trabajador/Compensación.
- 8.- Desempeño del rol.
- 9.- Relaciones y apoyo social.

Como ya hemos dicho antes, nuestra prioridad absoluta como delegados de prevención debe ser conseguir implantar el Ista 21 en la empresa -dado que desde nuestro punto de vista es el único método que se ajusta escrupulosamente a los requerimientos tanto legales como científicos-. Pero, si esto no es posible y nos imponen como método el F-Psico debemos plantearnos colaborar en su implementación siempre que se respeten las siguientes condiciones:

- **Se acepten, como mínimo, los criterios de participación del ista 21**, siempre y cuando dicha participación quede garantizada en un acuerdo escrito igual o similar al de dicho método.
- **No se aplique la técnica del muestreo**. Debemos exigir que el cuestionario se dirija al conjunto de la plantilla, ya que conseguir en una empresa que las condiciones de muestreo estén bien realizadas, y por lo tanto los resultados sean extrapolables a toda la plantilla, es prácticamente imposible de conseguir.
- **No se permita la realización de entrevistas individuales a los trabajadores como parte del proceso**, ya que esta técnica no respeta las condiciones de anonimato necesarias para este tipo de estudios. Además, es una herramienta altamente conflictiva en el ámbito laboral.

ANEXOS

ANEXO I

ACUERDO TIPO PARA LA UTILIZACIÓN DEL MÉTODO COPSOQ-ISTAS21

Reunidos los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa....., la representación de la empresa y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método CoPsoQ-istas 21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, aceptando las condiciones de la licencia de uso de dicho método y en las condiciones siguientes:

1. El CoPsoQ-istas 21 se utilizará para la evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos o disminuirlos).
2. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: El ámbito de aplicación será (especificar el acuerdo. Por ejemplo: El conjunto de la empresa XXXX; se incluirán las empresas subcontratas y que realizan tareas de mantenimiento y limpieza;.....)
3. Cláusula que es necesario adaptar parcialmente según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método CoPsoQ-istas 21. Para acordar e impulsar el proceso se creará un grupo de trabajo en el que participarán la dirección de la empresa y la representación de los y las trabajadoras con el fin de acordar los siguientes aspectos:
 - Las condiciones del trabajo de campo: adaptación del cuestionario determinación de las unidades de análisis, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
 - El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
 - La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.
 - El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
 - Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como garantizar su participación.
 - Presentar en el Comité de Seguridad y Salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación.
 - Añadir la función específica en el caso que el Comité de Seguridad y Salud decida alguna otra función.

4. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: El grupo de trabajo estará formado por: (de la dirección de la empresa) y por (de la representación de los y las trabajadoras), y contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención.
5. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método, así como de los anexos. El grupo de trabajo elaborará un calendario de reuniones y funcionará mediante convocatorias y orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan. Las personas que no puedan acudir a la reunión lo comunicarán previamente.
6. El cuestionario no se modificará salvo en las preguntas y formas que describe y autoriza el método.
7. Cláusula que es necesario introducir si el Comité de Seguridad y Salud ha acordado que se elabore el documento de indicadores de igualdad: En el informe de resultados de los cuestionarios se generará el documento indicadores de igualdad que se remitirá al ámbito de la empresa que está negociando planes o medidas. Si por razones de confidencialidad el grupo de trabajo acuerda la eliminación de la pregunta sexo del cuestionario esta cláusula no podrá hacerse efectiva.
8. La respuesta al cuestionario es personal, voluntaria, confidencial y anónima.
9. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100 % de la plantilla ocupada en el ámbito que se define en la cláusula 2. Se distribuirá el cuestionario a la totalidad de personas que trabajan en dicho ámbito, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).
10. Para garantizar la confidencialidad los cuestionarios serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a la representación sindical y la dirección de la empresa. Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto, y se destruirán una vez finalizado el proceso. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona.
11. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y prevención tiene derecho a:
 - a) Conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo.
 - b) Participar libremente en la respuesta y entrega del cuestionario
 - c) Estar informado del estado del proceso
 - d) Participar en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así

como de las medidas preventivas y su implementación, en los términos que acuerde el grupo de trabajo.

- e) Recibir un resumen de los principales resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, tanto en lo que se refiere a la empresa general, como en lo referido a las unidades de análisis en las que participa.
- 12. El tiempo de cualquiera de las personas de la empresa que intervengan en alguna de las fases de implementación del método será considerado, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.
- 13. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas acordadas en el grupo de trabajo y ratificadas en comité de seguridad y salud.
- 14. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación de la metodología CoPsoQ-istas21 se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en el acuerdo.
- 15. Ambas partes manifiestan expresamente el carácter obligatorio y aplicativo del presente acuerdo, así como el compromiso de su cumplimiento.

Localidad y fecha

..... Firma de las partes del Comité de Seguridad y Salud, según las prácticas habituales de la empresa

D/Dña....., en calidad de personal técnico de prevención, se compromete/n a asumir y apoyar las cláusulas del presente acuerdo.

Nombre y firma

Este modelo debidamente adaptado, podría ser utilizado con cualquier otra metodología de evaluación de riesgos psicosociales que cumpla con los requisitos legales y científicos requeridos para su aceptación.

ANEXO II

INFORMAR SOBRE QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD

Ejemplo 1.

Riesgos psicosociales, organización del trabajo y salud

Desde los años 60 se realiza investigación sobre los riesgos psicosociales, y a través de ella se ha demostrado que algunas condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo pueden ser nocivas para la salud, independientemente de las características individuales de las personas.

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Se han identificado cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1) el exceso de exigencias psicológicas del trabajo: por ejemplo, hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
- 2) la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: por ejemplo, no tenemos autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuando se hace un descanso;
- 3) la falta de apoyo social y liderazgo deficiente: hay que trabajar aislado/a, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo; y
- 4) las escasas compensaciones del trabajo: por ejemplo, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto, falta de reconocimiento, bajo salario. Además existe otro factor, la doble presencia que tiene que ver con la organización del tiempo de trabajo en la empresa y la división del trabajo en casa. Se refiere a las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico familiar. Por ejemplo, cuando la exigencia de alargar la jornada no permite realizar las tareas domésticas y familiares.

¿Qué efectos tienen sobre nuestra salud?

A corto plazo, la exposición nociva a los riesgos psicosociales se manifiesta a través de procesos conocidos como “estrés” (por ejemplo, sentimientos de ansiedad, apatía, tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no tener ganas de hablar con nadie, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.).

La exposición laboral a factores psicosociales se ha relacionado muy especialmente con las enfermedades cardiovasculares (infartos...), los trastornos de la salud mental (ansiedad, depresión...) y los músculo-esqueléticos (contracturas, dolores de espalda...).

Contamos con un importante cúmulo de evidencia científica al respecto. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones dobla el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular. También hay muchos estudios que muestran la asociación con diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas.

Ejemplo 2.

INFORMACIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA

Con motivo de las próximas acciones a realizar con respecto a la prevención de riesgos laborales, los Delegados de Prevención y la Dirección de la Empresa informan QUE:

1. Tanto el Comité de Seguridad y Salud (CSS), compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la Empresa de forma paritaria, como el Servicio de Prevención (.....) tienen la función de VELAR POR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de promoviendo cuantas iniciativas sean posibles para mejorar sus condiciones de trabajo.
2. Entre estas iniciativas está EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES a los que pueden estar expuestos los/as trabajadores/as de la empresaen el desarrollo de su trabajo diario.
3. Para ello, se ha creado un GRUPO DE TRABAJO formado:
 - Por parte de la EMPRESA:
Sr.y Sr. Teléfonos:
 - Por parte de los representantes de los trabajadores, las delegadas de Prevención:
Sra. (Delegada de Prevención de CC.OO) Teléfono:
Sra. (Delegada de Prevención de (UGT) Teléfono:
 - Por parte del Servicio de Prevención:
Sra.; Teléfono:

PERO, ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos psicosociales son CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES EN EL TRABAJO y, concretamente, de la organización del trabajo PERJUDICIALES PARA LA SALUD.

Son aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador/a, como al desarrollo del trabajo.

Los estudios identifican como RIESGOS PSICOSOCIALES:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: Por ejemplo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, mantengamos la atención constante o tomemos decisiones difíciles y de forma rápida.
2. La falta de control sobre los contenidos y las Condiciones de trabajo: Por ejemplo: no podemos decidir la forma de realizar nuestro trabajo, en el trabajo no podemos aplicar nuestras habilidades y conocimientos, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, etc.
3. La falta de apoyo social en el trabajo: Por ejemplo: cuando hay que trabajar aislado y solo, sin apoyo de los superiores, en una situación de competitividad entre compañeros, sin la ayuda de los otros.
4. Las escasas compensaciones del trabajo: Por ejemplo: bajo salario, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad o el trato injusto, entre otras.
5. La alta doble presencia que tiene que ver con la Organización del tiempo de trabajo en la empresa y la división del trabajo de casa. Se refiere a las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico familiar.

Por ejemplo: cuando la exigencia de alargar la jornada no permite llegar a buscar a las niñas al colegio o al abuelo al centro de día.

Considerando que en la plantilla MMM, S.A hay un número muy importante de trabajadoras, no podíamos escoger una metodología de evaluación que no tuviera en cuenta este factor de riesgo tan extendido.

...Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, ¿CÓMO PERJUDICAN A NUESTRA SALUD?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos cardiovasculares, inmunitarios, alérgicos, úlcera de estómago o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a los riesgos psicosociales.

Y ENTONCES... ¿CÓMO VAMOS A ACTUAR EN LA EMPRESA?

En la siguiente circular te lo explicamos...

Informar sobre las características de la evaluación y el proceso preventivo

Ejemplo 3.

Manos a la obra: hay que evaluar las condiciones psicosociales de trabajo

Para prevenir los riesgos psicosociales hay que evaluar la situación en la empresa, identificar si existen exposiciones nocivas y controlarlas para evitar que la salud empeore.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva vamos a utilizar el método CoPsoQ-istas 21 que tiene validez científica contrastada y experiencias reales muy positivas e identifica y valora los riesgos con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, a partir de un cuestionario que ha de contestar la totalidad de la plantilla.

Se trata de un cuestionario anónimo. La información que contiene es confidencial. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta del cuestionario es individual, es un cuestionario que contesta cada trabajador pero no evalúa al individuo sino a la organización del trabajo. Te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La utilización de este método para evaluar riesgos psicosociales y planificar la acción preventiva se realiza de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los y las trabajadoras en el seno del comité de seguridad y salud.

Siguiendo las indicaciones del método se ha creado un grupo de trabajo específico para la prevención de riesgos psicosociales. Para cualquier consulta o información sobre este tema puedes dirigirte a:

- los delegados de prevención (..... nombres y teléfono de contacto),
- la dirección de la empresa (..... nombres y teléfono de contacto) o
- los técnicos de prevención (..... nombres y teléfono de contacto).

El día, tendrá lugar una charla informativa por parte del grupo de trabajo con el fin de explicar en detalle en qué consiste la evaluación de riesgos psicosociales. En la misma sesión se hará entrega a cada trabajador/a de un ejemplar de dicho cuestionario, y se explicará la forma y los plazos en que deberá ser contestado; los cuestionarios se depositarán posteriormente en una caja precintada, ubicada en cada sección, y dentro de un sobre cerrado, manteniendo así el anonimato.

Una vez que todas y todos hayáis contestado el cuestionario, se analizarán los datos y se presentará un informe de resultados en el que se verá la situación de la empresa y de los distintos puestos de trabajo y/o secciones. De esta forma, dispondremos de una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para nuestra salud, información imprescindible para proponer, negociar, decidir y realizar las intervenciones preventivas que sean necesarias y así avanzar en la mejora de la salud laboral en la empresa. Si se identifican exposiciones nocivas se introducirán cambios en las condiciones de trabajo para reducirlas o evitarlas. Para desarrollar las medidas preventivas será necesaria vuestra participación de nuevo: quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza.

**POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE,
PARTICIPA.**

ANEXO III

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Para pequeñas empresas y autoevaluación.

Versión corta del método, ISTAS 21 (Versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague).

¿QUÉ TIENES EN LAS MANOS?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta de Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS-21, que es la adaptación al castellano de Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS-21 CoPsoQ existen tres versiones; una larga, diseñada para la investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, la que ahora tienes, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario puede ser inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú mismo podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige con sinceridad para cada una de ellas la respuesta que consideres más adecuada.

APARTADO 1

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2	¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4	¿Te cuesta olvidar los problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
5	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1-6 = Puntos

APARTADO 2

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan trabajos?	4	3	2	1	0
9	¿Tienes influencia sobre el orden en que se te asignan las tareas?	0	1	2	3	4
10	¿Puedes decidir cuándo hacer un descanso?	4	3	2	1	0
11	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13	¿Tu trabajo te permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15	¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1-6 = Puntos

APARTADO 3

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En estos momentos estás preocupado/a...						
17	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro	4	3	2	1	0
18	Por si te cambian las áreas contra tu voluntad	4	3	2	1	0
19	Por si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan salario variable, que te paguen en especie, etc.)	4	3	2	1	0
20	Por si te cambian el horario (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad.	4	3	2	1	0

APARTADO 4

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22	¿Sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23	En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	0	1	2	3	4
24	¿Recibes toda la información que necesitas para llevar a cabo tu trabajo?	4	3	2	1	0
25	¿Recibes ayuda o apoyo de tus compañeros y compañeras?	4	3	2	1	0
26	¿Recibes ayuda o apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1-6 =

Puntos

APARTADO 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...). Si vives solo o sola, no es necesario que lo contestes. Pasa directamente al apartado 6.

PREGUNTAS		RESPUESTAS
31	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú??	
	Soy el/la principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas.	4
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
	Sólo hago tareas muy puntuales	1
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.	0

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
32	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
33	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
34	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
35	¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1-6 =

Puntos

APARTADO 6

Elige **una sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		Siempre	muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37	En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38	Si piensas en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.	4	3	2	1	0

Suma los códigos de tus respuestas a las preguntas 1-6 =

Puntos

ANALIZA TÚ MISMO LOS RESULTADOS

- 1º) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna “Tu puntuación” de la siguiente tabla.
- 2º) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha “verde”, “amarilla” y “rojo”, y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3º) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las seis dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas, aspectos positivos del trabajo, -influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos, inseguridad, redes sociales, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, y estima) te encuentras en tu puesto de trabajo.

ANALIZA TÚ MISMO LOS RESULTADOS

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuación para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		de 0 a 7	de 8 a 10	de 11 a 14
2	Aspectos positivos del trabajo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		de 40 a 26	de 25 a 21	de 20 a 0
3	Inseguridad		de 0 a 1	de 2 a 5	de 6 a 10
4	Redes sociales, apoyo social y calidad del liderazgo		de 40 a 29	de 28 a 24	de 23 a 0
5	Doble presencia		de 0 a 3	de 4 a 6	de 7 a 16
6	Estima		de 16 a 13	de 12 a 11	de 10 a 0

Bibliografía

- 1.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 3.- Nota Técnica de Prevención 604. El riesgo psicosocial. Modelo demanda-control-apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- 4.- Nota Técnica de Prevención 703: El método CoPsoQ (Istas21 PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 5.- Nota Técnica de Prevención 945 Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- 6.- Antón Pires, A., Luna Lozano, M. *Guía para la prevención de riesgos psicosociales*. Unión Sindical de Madrid Región-CC.OO. 2004.
- 7.- Istas. *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*. 2001.
- 8.- Istas. *Guía del delegado y delegada de prevención*. 4ª edición. 2004.
- 9.- Istas. Método Istas 21 (CoPsoQ). *Manual para la evaluación de riesgos laborales en el trabajo*. 2010.
- 10.- Istas. *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*. 2006.
- 11.- Istas. Factores psicosociales y estrés, prevención y evaluación de riesgos. www.istas.es.
- 12.- Moncada S., Llorens C., Sánchez E. *Factores psicosociales. La importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas*.
- 13.- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 14.- Luna Lozano, M. *Riesgos Psicosociales en los Empleados de la Administración Pública en la Comunidad de Madrid*. Unión Sindical de Madrid Región-CCOO. 2006.
- 15.- Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM); Carmen Báez León (Investigadora UAM). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Universidad Autónoma de Madrid.
- 16.- Istas. *Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud*. Octubre 2011
- 17.- Istas. *Exposición a Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Desigualdades Sociales entre la Población Asalariada en España*. 2010

ANTE CUALQUIER DUDA LLÁMANOS

Equipo de Asesoramiento en Salud Laboral de CCOO de Madrid

C/ Pedro Unanue, 14

28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12 (ext. 5212)

www.saludlaboralmadrid.es

En la página web podéis encontrar toda la información relativa a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, así como ver las Jornadas, campañas, convocatorias, etc. que se pueden convocar desde la misma.

Además, y lo que puede ser más interesante, podréis ver todos los acuerdos, informes, etc. en los que participa la Secretaría, y también podéis descargar todas las publicaciones que se realizan y que incluyen multitud de libros, guías y folletos de diferentes temas que te pueden resultar muy útiles en tu trabajo diario.

También puedes encontrar “modelos de escritos” y “modelos de solicitudes” que puedes necesitar.



La Suma de Todos



CONSEJERÍA DE EMPLEO,
TURISMO Y CULTURA

Comunidad de Madrid

www.madrid.org



UNIÓN EUROPEA

FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro