

Guía para la prevención de riesgos psicosociales



6

Prevenir es posible

FINANCIADO POR:

AT 2018-0043



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



comisiones obreras de Aragón

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
Guía sindical para delegados y delegadas de prevención.

Edita: CCOO Aragón

Elabora: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.

Con la financiación de: Fundación Estatal
para la Prevención de Riesgos Laborales AT 2017-0069

Deposito legal: Z 2207-2019

Diseña y maqueta: www.dosmasdos.info

Imprime: Gráficas Aldaba

Puedes solicitar ejemplares gratuitos escribiendo a:
ases-rlaborales-ar@aragon.ccoo.es

Zaragoza, año 2018

Impreso en papel reciclado 100% libre de cloro.

Presentación Luis Clarimón

1. Objetivos de la guía
2. ¿Qué son los riesgos psicosociales?
3. ¿Cuál es el marco legal?
4. Participación de la representación sindical de CCOO en la prevención de los riesgos psicosociales
5. ¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?
6. ¿Cómo afectan los riesgos psicosociales en función del puesto de trabajo, el género o la clase social?
7. Evaluar los riesgos psicosociales en la empresa
8. Diferencias con la encuesta de clima laboral
9. El método CoPsoQ-Istas21.2
10. Importancia de decidir las unidades de análisis
11. Dimensiones psicosociales
12. Normativa
13. Medidas preventivas
14. APP de Istas para dispositivos móviles

ANEXO I

Acordar uso del método CoPsoQ-Istas21

Presentación

(Luis Clarimón)

En la mayoría de empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de Aragón, no se evalúan ni evitan los riesgos psicosociales y por lo tanto no se planifica acción preventiva alguna. En los pocos casos en los que se han evaluado los riesgos psicosociales, no hay intervención posterior puesto que no se planifican las medidas preventivas y además, muchas veces la evaluación se realiza con métodos que no cumplen con los mínimos de exigencia legal, en cuanto a confidencialidad, anonimato y participación.

Por otra parte, diversos obstáculos impiden que se desarrollen medidas o acciones preventivas como son; el actual modelo de relaciones laborales que antepone la competitividad basada en la reducción de costes laborales, la búsqueda de beneficios a corto plazo y sin límite en las empresas, al bienestar y a la salud integral de los trabajadores y trabajadoras.

La prevención de los riesgos psicosociales en origen entra en conflicto con las principales tendencias de las prácticas empresariales respecto a la organización del trabajo y la producción. La división del trabajo entre concepción y ejecución, los recortes de personal, el incremento del ritmo y la cantidad de trabajo, la competitividad entre compañeros, el aumento de las exigencias de disponibilidad en los aspectos que

configuran las condiciones de trabajo (tarea, horario, jornada, ubicación geográfica) y el empleo temporal obstaculizan la posibilidad de combatir los riesgos psicosociales en origen.

El otro gran impedimento a la intervención es el mensaje de las empresas que consideran que las condiciones de trabajo que conocemos como riesgos psicosociales (altas exigencias, bajo control, bajo apoyo y escasas compensaciones en términos de seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, justicia y reconocimiento) son inherentes a ciertos trabajos. Con ello se considera que el trabajo por definición es estresante. Sin embargo, la realidad nos dice que en casi todos los puestos de trabajo, la mayor parte de las condiciones de trabajo que son origen de la exposición a riesgos psicosociales pueden ser cambiadas, incluso en las exigencias que provienen del trabajo con personas, y las que a priori no podemos eliminar, se pueden establecer medidas minimicen el impacto del riesgo.

La acción preventiva ante los riesgos psicosociales, que ha de llevar a cabo obligatoriamente la empresa, pasa por la aplicación de los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se plantea exactamente cómo actuar ante los riesgos psicosociales para lo que desde CCOO proponemos el uso del método COPSOQ-Is-tas21, por otra parte, la ley exige la adopción de medidas preventivas que modifiquen los efectos nocivos de la mala organización del trabajo.

1.- Objetivos de la guía

El derecho que nos reconoce la Ley de Prevención cuando señala que el empresario debe garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, es trabajar en condiciones saludables, sin exposición a riesgos laborales.

Es fundamental para conseguir este objetivo, la intervención frente a los riesgos psicosociales, la cual, debe tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo; como frente a los demás riesgos, se hará a través de la aplicación de medidas preventivas que intervengan sobre el origen. El origen de los riesgos psicosociales está en la organización del trabajo, por lo que para prevenir estos riesgos habrá que cambiarla. Sustituir prácticas de gestión laboral precarizadoras y de competitividad entre los y las trabajadoras, por prácticas empresariales que desarrollen la democracia y la justicia en el trabajo, incrementen la autonomía y las oportunidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y conocimientos en la realización del trabajo, garanticen la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, fomenten el apoyo de superiores y compañero y compañeras en la realización del trabajo, permitan la conciliación entre la vida familiar y laboral y eliminen las discriminaciones.

Así pues, esta guía, desarrollada en el marco del proyecto **“Información y promoción del cumplimiento de la normativa” financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, pretende ser un instrumento útil para los delegados y delegadas de prevención y para la población trabajadora en su conjunto.

Una guía que sirva para identificar los riesgos laborales derivados del trabajo, proporcionando una metodología válida para la evaluación de los riesgos psicosociales como es el método CopSOQ-Istas 21 y planteando una serie de medidas preventivas que eviten dichos riesgos.

Que permita identificar, evaluar y corregir aquellas situaciones derivadas de la mala organización del trabajo que suponen un riesgo psicosocial para los y las trabajadoras.

Una herramienta que nos ayude a exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, normativa básica en la que nos apoyaremos para intervenir e igualmente exigir que el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva contemplen los riesgos psicosociales.

Se trata de introducir nuevos criterios en la gestión laboral como la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. En definitiva, propone-

mos introducir cambios organizativos favorables para la salud y que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas.

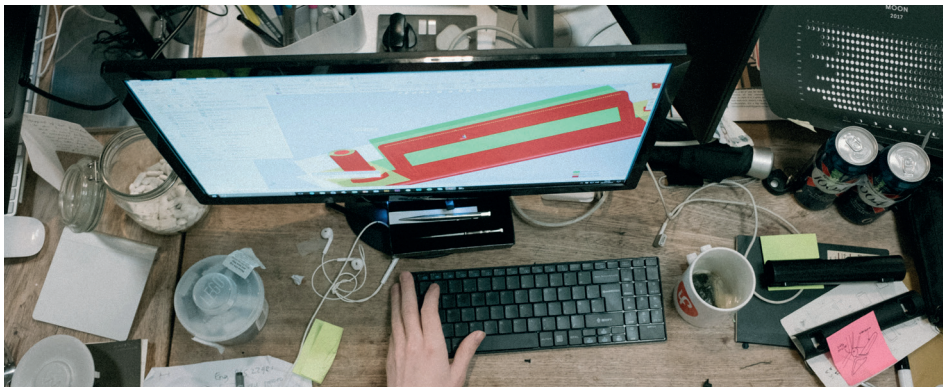
2.- ¿Qué son los riesgos psicosociales?

En prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales son aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, conocidas como estrés, pueden ser causantes de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, por lo tanto, también a la prevención de los riesgos psicosociales. Estos son los que se derivan de la organización del trabajo, los cuales deberán ser evitados y si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen, anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las de protección individual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los y las trabajadoras, por otro.

El estrés, la ansiedad, la depresión, la apatía, la restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, el abuso de drogas, de alcohol, el acoso, la violencia y en general, el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.



La gestión eficaz de la seguridad y la salud en el trabajo es buena para los trabajadores y trabajadoras, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Hacer frente a los riesgos psicosociales crea un entorno de trabajo saludable y contribuye a un mayor rendimiento de la empresa.

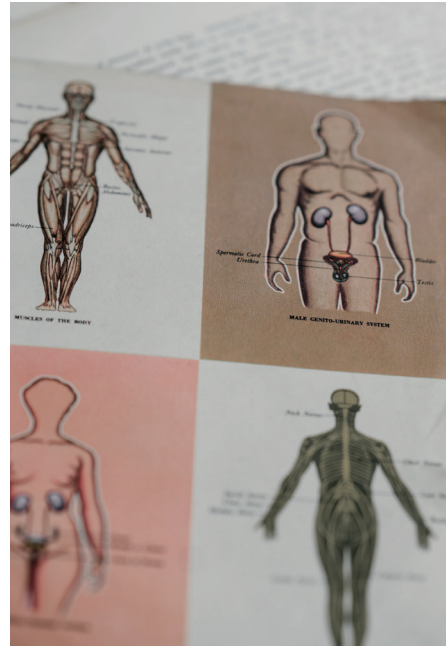
Los **riesgos psicosociales** tienen consecuencias negativas derivadas de una inadecuada organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente, que incluye, entre otros:

- _ Trabajo excesivamente exigente y/o falta de tiempo para las tareas.
- _ Exigencias difíciles de cumplir y falta de claridad sobre las funciones.
- _ Ausencia de participación y de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo
- _ Falta de apoyo de la dirección, de compañeros y compañeras.
- _ Distribución injusta del trabajo o las oportunidades profesionales.
- _ Comunicación ineficaz, mala gestión e inseguridad laboral.
- _ Dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral

Efectos a la Salud

La exposición a los riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en mayor riesgo de sufrir, entre otras, enfermedades relativas a:

- _ Corazón y circulación sanguínea
- _ Aparato respiratorio
- _ Sistema inmunológico
- _ Gastrointestinal
- _ Dermatológico
- _ Endocrino
- _ Musculatura y sistema óseo
- _ De salud mental



3.- ¿Cuál es el marco legal?

LEY PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Artículo 7.4 d) deben ser evaluadas todas aquellas características del trabajo, **incluidas las relativas a su organización** y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador e incluye la **organización del trabajo**, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN: Artículo 4 establece el Contenido general de la evaluación.

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurren dichos riesgos.

NTP 703 del INSSB detalla el contenido y proceso del CoPsoQIstas21, que cumple todos los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Reglamento de los Servicios de Prevención, tanto en cuanto al contenido científico como en cuanto al proceso de intervención, y que son los que detalla la siguiente tabla.

Requisitos Legales	Concreción en CoPsoQ (istas 21, paqca21)	Referencias legales
Garantizar la participación de los agentes sociales.	Proceso de intervención participativo. Grupo de trabajo. Cuestionario estandarizado. Círculos de prevención.	Arts. 18 y 33 LPRL
Incorporar el conocimiento y la metodología científica.	Teoría general de estrés. 20 dimensiones psicosociales.	Arts. 4 y 5 RSP
Facilitar la intervención en origen, su planificación y seguimiento.	Prevalencia de la exposición en empresa y por puesto, departamento, sexo y 4 unidades de análisis más. Condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones. Distribución de frecuencias.	Arts. 15 LPRL y 2 RSP
Facilitar la elaboración de la documentación.	Informe preliminar de evaluación. Plantillas de trabajo. Documentos ejemplo (cuestionario, informe, acuerdo, matrices de planificación ...)	Arts. 21 LPRL y 7 RSP

4.- La participación de la representación sindical de CCOO en la prevención de los riesgos laborales psicosociales.

La normativa en materia de prevención de riesgos laborales, otorga a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias relacionadas con la información, la consulta y la participación.

Los obstáculos cotidianos que nos encontramos son numerosos, pero también es importante reconocer los espacios que con nuestro trabajo diario vamos ganando. Desde nuestra intervención cotidiana hemos ido adquiriendo experiencia sindical y sabemos que la prevención resulta más efectiva cuando participamos con nuestros criterios sindicales.

Para ello necesitamos criterios y procedimientos sobre los que desde CCOO hemos trabajado y debatido. Esta guía es una muestra de ello. Para convertir estos derechos en realidad efectiva, el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales debe tener marcos formales que garanticen la participación.

La representación sindical de Comisiones Obreras, queremos acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos psicosociales con nuestra participación activa, negociando todos y cada uno de los aspectos de su implementación en la empresa, participando en la elección del método, en el diseño de la obtención de la información y en el se-

guimiento de la implementación de las medidas preventivas.

Así mismo, queremos garantizar la participación activa del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Por una parte, consideramos imprescindible su implicación en el diagnóstico de la exposición a riesgos psicosociales contestando el cuestionario de evaluación de riesgos para que la información recogida sea exhaustiva y veraz.

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales. Apostamos por **iniciar la prevención desde la exposición a los riesgos en lugar de realizar una intervención desde el daño a la salud producido.**

Desde el punto de vista sindical es una oportunidad para afrontar los temas de siempre, que no dejan de ser foco de posibles riesgos psicosociales: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, etc., avanzando por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de las personas trabajadoras, reivindicando una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.

5.- ¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?

El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional. La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años. El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio”. Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta.

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de una persona para hacer frente a esas exigencias.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un

grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan **factores de riesgo psicosocial**. La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”. Esta definición destaca la interacción dinámica entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos. Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas comportamentales, cambios bioquímicos y neurohormonales, que supongan riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. **Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo produce una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y satisfacción, y mejora la salud.**

La **evidencia científica** ha demostrado que el estrés laboral está vinculado con enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos.

5.1- Inclusión del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos mentales en las listas nacionales de enfermedades profesionales

BURNOUT

El síndrome del trabajador quemado; burnout, figurará en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un problema asociado al empleo o al desempleo. Este trastorno, asociado al estrés crónico en el trabajo, ya estaba en la anterior edición del catálogo de 1990, pero en un epígrafe más inconcreto; problemas relacionados con dificultad en el control de la vida.

Este cambio dará visibilidad a la dolencia y, al estar vinculado a un problema en el trabajo, también facilitará la gestión de bajas e incapacidades. La nueva clasificación entrará en vigor en 2022.

En España, el burnout no es una enfermedad profesional, pero hay sentencias que lo reconocen como un accidente de trabajo.

Pendiente queda el tema legislativo. Ahora hay que modificar la legislación y que se incorpore dentro de las enfermedades profesionales.



Prevención de riesgos laborales para la reproducción, el embarazo y la lactancia por riesgos psicosociales y por condiciones de trabajo

El estrés es un factor de riesgo, un efecto de la exposición a determinadas condiciones de trabajo.

Su origen puede hallarse en la concurrencia de factores de riesgo psicosocial en la organización y entorno social de la empresa.

Se hace necesario realizar un examen específico que refiera a la trabajadora embarazada en concreto. Dichas evaluaciones no pueden consistir en meras declaraciones del empresario ni de los servicios de prevención, sin motivación alguna, siendo necesario **una valoración específica del puesto de trabajo y de la trabajadora** afectada en cumplimiento con el Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de protección a la maternidad, donde se regula la evaluación de las trabajadoras embarazadas, procedimientos medidas a adoptar por el empresario para el supuesto de exposición a riesgo de la trabajadora en situación de embarazo, así como el procedimiento que debe seguirse y los servicios médicos o facultativos que debe intervenir.

6.- ¿Cómo afectan los riesgos psicosociales en función del puesto de trabajo, el género o la clase social??

Fuente: *Exposiciones psicosociales laborales en España: una mirada de clase y de género*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

Con la colaboración de **SERGIO SALAS** (Universitat Autònoma de Barcelona)

La práctica de la prevención se caracteriza por partir de una falsa homogeneidad de la población trabajadora, ignorando las desigualdades sociales frente al derecho al trabajo y la salud, como son las desigualdades de género o de clase social.

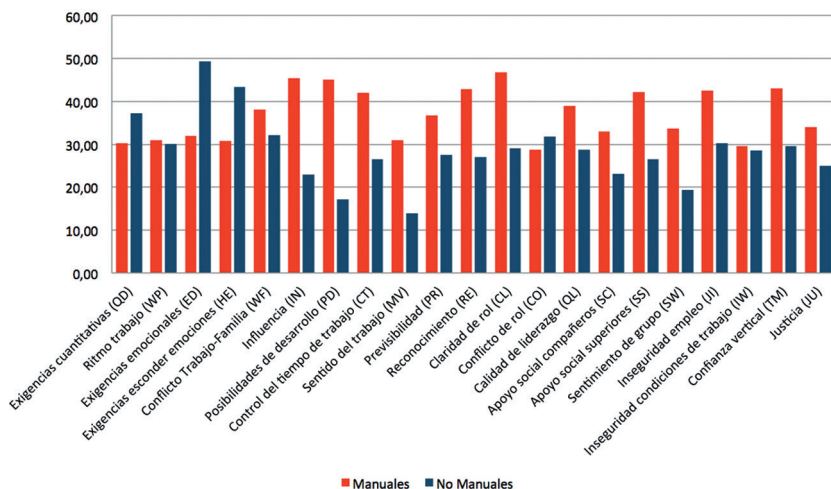
Desigualdades en la exposición psicosocial

>> POR CLASE SOCIAL

El mundo del trabajo es un mundo fuertemente jerarquizado en base a distintos ejes de poder. Esto hace que la exposición a los riesgos psicosociales no sea igual para todos los grupos sociales.

La clase ocupacional se asocia a una posición de jerarquía productiva y a un tipo de tarea. Depende de la posición

DESIGUALDADES DE CLASE



Fuente: Desigualdades en la exposición psicosocial: una mirada desde la clase ocupacional y el género. Encuesta para IstaS elaborada por Sergio Salas.

que el trabajador ocupa en el proceso productivo y está íntimamente ligada a la clase social, sobre todo cuando hablamos de población ocupada.

Diferenciamos entre **puestos de trabajo manual** cuando nos referimos a trabajos de ejecución y **puestos no manuales** cuando hablamos de trabajos técnicos que incluyen normalmente tareas de diseño.

Los puestos manuales a menudo carecen de margen de maniobra y conllevan la realización de tareas repetitivas, ya que se les aplican prácticas tayloristas-autoritarias o padecen una mayor exposición a la inseguridad sobre el empleo en tanto que los directivos usan más las fórmulas temporales para la contratación de trabajadores y trabajadoras en estos puestos.

>> Por puesto de trabajo

En la ocupación o puesto de trabajo se resumen las principales características que definen una clase social, ésta se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. Pero lo que es más importante señalar aquí es que, dado que las prácticas empresariales de gestión laboral (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo que se ocupa, la exposición a los factores de riesgo psicosocial es desigual entre los distintos puestos de trabajo.

Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas.

Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de las y los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades, es decir, las exposiciones a la falta de influencia y de posibilidades de desarrollo, que es una de las que más evidencia tenemos de efectos negativos en la salud.

La evaluación de riesgos tiene que mostrar los resultados de exposición por puestos de trabajo para que se puedan visualizar estas desigualdades.

>> Por género

Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que unos y otras ocupan y de los que están ausentes, por ejemplo;

- hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado (puestos de dirección)
- hay puestos de trabajo en los que mayoritariamente hay mujeres (enfermería)
- diferente relación laboral (las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres)
- tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres)

Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres.

Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

Pero a pesar de ello son escasas las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales que tienen en cuenta la doble presencia.

A pesar de que el índice de participación global de la mujer en el mercado laboral se incrementó enormemente durante el siglo pasado, según la OIT, este índice sigue siendo un veintiséis por ciento inferior al de los hombres y las diferencias salariales entre ambos sexos es superior al veinte por ciento, sin que sea evidente una rápida o clara reducción.

Además, en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas no remuneradas como cocinar, limpiar y cuidar, por ello, son ellas las que soportan la doble carga profesional y familiar cuando están empleadas.

Tratar de equilibrar las responsabilidades del trabajo remunerado y del no remunerado conduce con frecuencia a situaciones de estrés, depresión y fatiga, y puede resultar especialmente

problemático cuando el salario es bajo y se carece de servicios sociales y de ayuda.

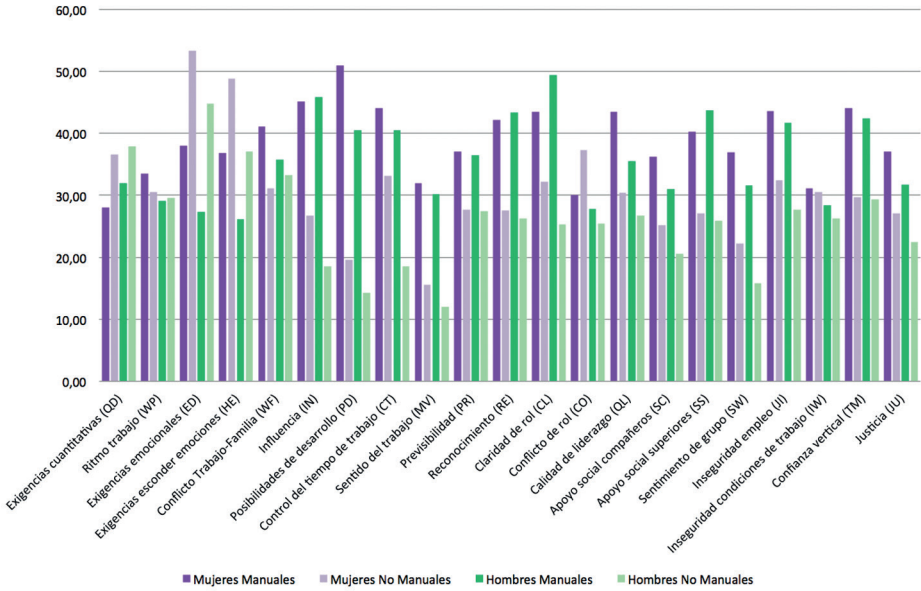
Los factores de riesgo psicosocial que pueden ser más frecuentes y específicos de las mujeres incluyen:

- El doble rol que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo
- Los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales
- El riesgo de acoso sexual en el trabajo y la violencia doméstica
- La discriminación por género reflejada en salarios más bajos y mayores exigencias del trabajo

La incorporación de la perspectiva de género en la salud laboral se ha visto fortalecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que establece la necesidad de que las políticas de estrategias y programas de salud integren en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las Administraciones públicas a promover la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo en materia de prevención de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos tiene que mostrar resultados por sexo para que se puedan visualizar estas desigualdades.



Fuente: Desigualdades en la exposición psicosocial: una mirada desde la clase ocupacional y el género. Encuesta para Iistas elaborada por Sergio Salas

7.- Evaluar los riesgos psicosociales. EVALUACIÓN

Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la empresa.

Es una obligación legal en todas las empresas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4.7.d) expresamente reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «todas aquellas características del

trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...». Es decir, la ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo.

Entonces, intervenir frente a los riesgos psicosociales, que son los riesgos

específicos que pueden derivarse de la organización del trabajo, es una obligación legal en todas las empresas.

Además, el Reglamento de los Servicios de Prevención, reconoce la Psicología como una disciplina preventiva

al plantear la existencia de expertos en dicha especialidad como recurso humano obligatorio en los servicios de prevención, a fin de desarrollar adecuadamente la actividad preventiva (arts. 18.2.a., 34.c. y Anexo VI del RSP).

8.- Diferencias con encuesta de clima laboral

El objetivo sindical en relación a la intervención en las empresas es claro: la prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente la salud. Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad. Una encuesta de clima laboral o una encuesta que incluya preguntas sobre características de la personalidad o sobre el estado civil, etc., no son métodos válidos para la evaluación de los riesgos psicosociales, porque no existe evidencia científica de que lo que supuestamente identifican y miden afecta a la salud.



9.- El método: CoPsoQ-Istas 21.2

COPSOQ-ISTAS21 es un instrumento de evaluación psicosocial en las empresas de dominio público y uso gratuito, fruto de la investigación y cooperación internacionales.

Forma parte de una metodología de evaluación más amplia que cumple con los requisitos legales de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva según se recogen en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto en cuanto permite localizar e intervenir en el origen de los riesgos evaluando condiciones de trabajo y facilitando así la planificación de la actividad preventiva, incorpora la metodología y el conocimiento científicos actualizados, garantiza la participación de los agentes sociales en la empresa, etc.



Metodología:

Cualquier método de evaluación debe cumplir con los principales requerimientos legales:

- Garantizar la participación de los agentes sociales
- Incorporar el conocimiento científico existente
- Evaluar condiciones de trabajo
- Ofrecer criterios objetivos de valoración del riesgo
- Localizar la exposición
- Identificar y valorar el riesgo
- Dar cabida a la participación de la plantilla
- Garantizar la confidencialidad y el anonimato de la plantilla
- Permitir estimar la magnitud de los riesgos
- Facilitar la intervención en origen, su planificación y seguimiento
- Facilitar la planificación de la actividad preventiva
- Facilitar la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

istas

Quénes Somos Versión Media Versión Corta Recursos Dudos Frecuentes

CoPsoQ istas21 versión 2

¿Qué es el CoPsoQ?

El CoPsoQ es un instrumento ir y la prevención de los riesgos p La primera versión fue realiad Research Centre for the Workin

La metodología COPSOQ (de la forma parte) ha adojado una de los instrumentos de medid evaluación de riesgos e investigación en más de 140 pul Medicine (PubMed).

Actualmente, su desarrollo es principios de investigación orient network, colaboración que facil los cambios en el mundo del ter forma regular y rigurosa.

Actualmente tiene una imp Dinamarca, está validado en Es Irán, Francia, Bélgica,...) están Si deseas conocer más sobre lectura de:

Kristensen TS, A more than 3 que

Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadoras y trabajadores VERSIÓN MEDIA

www.istas.net

Pincha en el banner →

CoPsoQ istas21 versión 2

10 JORNADA DE PRESENTACIÓN DE LA VERSIÓN 2 DEL COPSOQ-ISTAS21
julio

ANTES DE LA EVALUACIÓN...!!!

Acordar la utilización del método:

- Presentar el método CopSoq-istas21
- Firmar el acuerdo para su implementación
- Constituir el **Grupo de Trabajo**

IMPORTANCIA DE CREAR UN GRUPO DE TRABAJO

- Se creará un **Grupo de trabajo** que estará formado por representantes sindicales, de la empresa, del servicio de prevención y del asesoramiento técnico necesario, para acordar e impulsar la evaluación de riesgos psicosociales.
 - El **Grupo de trabajo** elaborará una planificación de reuniones previstas y funcionará mediante convocatorias que establecerán el orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan.
 - Funciones básicas del **Grupo de Trabajo**:
 - Llevar a cabo el trabajo de campo (asambleas informativas, reparto encuestas)
 - Debatar los resultados del informe preliminar
 - Acordar las medidas preventivas, acordando los términos en los que se ejecutarán (objetivos, plazos, responsables, etc)
 - Hacer seguimiento y evaluación de las medidas preventivas ejecutadas
 - Presentar al Comité de Seguridad y Salud, para su ratificación:
- la evaluación de riesgos
- la planificación de la actividad p

- **¿Qué es el método CoPsoQ-istas21?**
- **¿Cuáles son las condiciones de uso de esta metodología?**
 - Finalidad preventiva
 - Participación
 - Anonimato y confidencialidad
 - No modificación
 - Acuerdo de implementación

Fase 1-. Acordar la utilización del método

- ✓ Propuesta de **acuerdo de utilización del método** (Anexo I)
- ✓ Ámbito de evaluación
- ✓ Composición del grupo de trabajo y constitución

Fase 2-. Preparar y realizar trabajo de campo

- ✓ Adaptar el cuestionario
- ✓ Diseñar la sensibilización de la plantilla y la distribución y recogida del cuestionario.
- ✓ Poner en marcha el trabajo de campo

Fase 3-. Interpretar los resultados y acordar el medidas preventivas

- ✓ Generar el informe preliminar.
- ✓ Concretar la exposición
- ✓ Búsqueda del posible origen
- ✓ Propuesta de medidas preventivas

Fase 4-. Implementar las medidas preventivas

- ✓ Ordenar y concretar las medidas preventivas que se han definido
- ✓ Planificar cada medida
 - ✓ Objetivo
 - ✓ Ámbito de aplicación
 - ✓ Recursos necesarios
 - ✓ Criterios de priorización

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN:

Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Datos del informe: - Prevalencia de la exposición + gráficos (con F-PSICO: perfil valorativo)	Datos del informe: - % tabla preguntas asociadas (con F-PSICO: perfil valorativo) - Preguntas relacionadas de condiciones de trabajo - Preguntas de otras dimensiones	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, nuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 6.2. de esta guía	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, nuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 6.2. de esta guía

Ver ejemplos en: <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20X1.pdf>

10. – Importancia de decidir las unidades de análisis

Se trata de que nos preguntemos cómo queremos los resultados. Queremos conocer los resultados para toda la empresa en su conjunto, pero también queremos saber si la exposición a los riesgos psicosociales es distinta según se trabaje en un departamento u otro, en un puesto de trabajo u otro, con un sexo u otro...

Estas condiciones o situaciones para las que queremos obtener información, son las unidades de análisis. Y para poder ver la exposición atendiendo a estas condiciones de trabajo hay que preguntar sobre ellas en el cuestionario.

El método CoPsoQ istas21pregunta y permite presentar los resultados por las siguientes unidades de análisis:

- _ **Puestos de trabajo/ocupación** (los tenemos que definir para nuestra empresa, permite una aproximación a las desigualdades de clase y las diferencias entre puestos en distintos niveles jerárquicos y con tareas de distinto contenido). NO SON CATEGORIAS PROFESIONALES, SE TRATA DE DEFINIR PUESTOS DE TRABAJO...
- _ **Departamentos** (los tenemos que definir para nuestra empresa, permite ver las diferencias por unidad de gestión, es decir, unidades con distintos superiores jerárquicos).
- _ **Relación laboral** (contrato fijo/ temporal, trabajador autónomo, becario, sin contrato).
- _ **Horarios** (jornada partida, turnos, horario irregular; días de la semana que se trabaja...).
- _ **Sexo.**
- _ **Edad.**
- _ **Antigüedad.**

Por defecto, el informe de la evaluación considera como unidades de análisis el puesto de trabajo, el departamento

y el sexo. Si no se suprime la pregunta sexo, el método permite elaborar un documento de indicadores de igualdad.

11.- Dimensiones psicosociales

A continuación se desarrollan las distintas dimensiones de riesgo psicosocial incluidas en el método CoPsoQ-istas²¹. Aunque todas y cada una de ellas constituye una entidad conceptualmente diferenciada y operativamente medible, en su conjunto forman parte del mismo constructo psicosocial

y son interdependientes en distinta medida y en función de las muy diversas realidades de la organización y las condiciones de trabajo, por lo que se presentan una a una pero integradas en grandes grupos.

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales
CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Doble presencia
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido de trabajo
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
COMPENSACIONES DEL TRABAJO	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
CAPITAL SOCIAL	Justicia Confianza vertical

11.1_ EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo.

Exigencias cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Tienen que ver principalmente con:

- _ Falta de personal
- _ Incorrecta medición de los tiempos
- _ Mala planificación,
- _ Inadecuación de la tecnología, materiales o procesos de trabajo



Ritmo de trabajo

Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo.

Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales

- _ Variaciones en la plantilla
- _ Averías de los equipos de trabajo
- _ Presión de clientes

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de personas usuarias o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

- La política de gestión de proveedores y clientes
- Falta de participación de los trabajadores
- Deficiencias en las políticas de gestión de personal

Exigencias emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas, que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con:

- Naturaleza de las tareas
- Imposibilidad de eliminar
- Exigencia de habilidades específicas
- Tiempo de exposición
- Jornadas excesivas



11.2_ CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar.

La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con:

- _ Las exigencias cuantitativas
- _ La ordenación
- _ Duración
- _ Alargamiento
- _ Modificación de la jornada de trabajo
- _ Nivel de autonomía
- _ Horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud y, según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades.



11.3_ CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).

En el ámbito laboral tiene que ver con:

- La participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano.
- Los métodos de trabajo empleados por parte de la dirección y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía.
- Las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de desarrollo

Hacen referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos.

Tienen que ver con:

- Los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva.
- Los métodos de trabajo y producción del trabajo.

Sentido del trabajo Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con:

- El contenido del trabajo.
- El significado de las tareas por sí mismas.
- La visualización de su contribución al producto o servicio final.



11.4_ APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Apoyo social

Representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional.

Apoyo social de los compañeros o compañeras

Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con:

- Las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación.
- La formación de verdaderos equipos de trabajo.
- Fomentar la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales)
- Asignando tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con:

- La falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo.
- La falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo

Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.



Tiene que ver con:

- Los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Tiene que ver con:

- La ausencia de información
- Las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo.
- La falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo.



Tiene que ver con:

- La existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores y trabajadoras de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos o cuando tiene que "elegir" entre órdenes contradictorias.

11.5_ COMPENSACIONES DEL TRABAJO

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del "modelo esfuerzo-recompensa".

La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud.

Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes.

Reconocimiento

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Tiene que ver con:

- Aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos, con
- La arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, etc.



Inseguridad sobre el empleo

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Tiene que ver con:

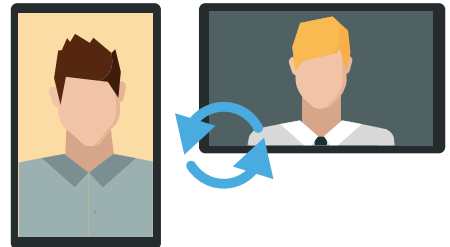
- La estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Tiene que ver con:

- Las amenazas de empeoramiento de las condiciones de trabajo.
- La posibilidad de cambios en el futuro.



11.6_ CAPITAL SOCIAL

Desde los trabajos iniciales de Bourdieu, el concepto de capital social se ha aplicado a las organizaciones y se ha conceptualizado como el conjunto de recursos colectivos que permiten a sus miembros solucionar entre todos la tarea clave de ésta.

Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa.

Justicia

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen distintos componentes.

Tiene que ver con:

- La toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Confianza vertical

La confianza es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actúan de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto.

Tiene que ver con:

- La opinión favorable de que dirección y trabajadores o trabajadoras actúan de adecuada y competentemente, con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión.



12.- Normativa

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997)

Normas técnicas no vinculantes sobre la prevención y gestión de los riesgos psicosociales

NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral

NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo

NTP 355: Fisiología del estrés

NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación

NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga

NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación

NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo

NTP 507: Acoso sexual en el trabajo

NTP 534: Carga mental de trabajo: factores

NTP 575: Carga mental de trabajo: indicadores

NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)

NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)

NTP 659: Carga mental de trabajo: diseño de tareas

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21) evaluación de riesgos psicosociales

NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación

NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención

NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial

NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición

NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición

NTP 856 Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)

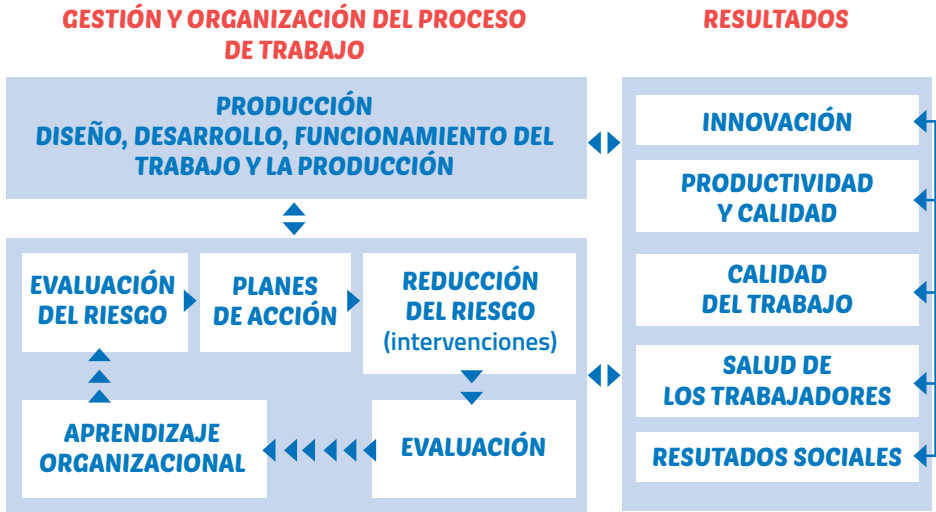
NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo

NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación

Nota Técnica de Prevención 1.056

PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial

<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ntp-1056w.pdf>



13.- Medidas preventivas

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.

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

- a) **Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos, para fomentar 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 o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.
- b) **Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas**, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad.
- c) **Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas**, 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.
- 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.
- e) **Fomentar la claridad y la transparencia organizativa**, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) **Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo** (jornada, sueldo, etc.)
- g) **Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas** y la adaptación a los cambios.

h) Establecer principios y procedimientos para gestionar personas de forma justa y democrática.

i) Facilitar la conciliación 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.

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.

IMPLANTAR MEDIDAS CONCRETAS QUE

- _ Reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo
- _ Incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo
- _ Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo (horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, vacaciones...)
- _ Faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar
- _ Garanticen una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular y las prolongaciones de jornadas
- _ Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas
- _ Potencien la decisión de los y las trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo
- _ Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa
- _ Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía
- _ Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias
- _ Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos
- _ Eliminen el trabajo aislado
- _ Garanticen el respeto y la justicia organizacional; impidiendo decisiones arbitrarias o no equitativas y asegurando unos procedimientos de trabajo justos
- _ Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc....)
- _ Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole

14.-APP de Istas para dispositivos móviles

Puedes descargarte la APP para dispositivos móviles...!!!

▪ APP COPSOQ-ISTAS21 (VERSION3)

La APP para móviles y tabletas del COPSOQ-ISTAS21 (v3) tiene como objetivo sensibilizar sobre los riesgos psicosociales y es gratuita. Se basa en un cuestionario y permite compartir los resultados vía WhatsApp, Gmail, BlueMail, Telegram, etc.



La versión para Android está disponible en la tienda de Google (Play Store) bajo el nombre *CoPsoQ-istas21*.

Para la plataforma IOS está disponible en la tienda de Apple (App Store) bajo el nombre de *istas21*.



BIBLIOGRAFÍA

GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

GUÍA DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN DE COMISIONES OBRERAS

EXPOSICIONES PSICOSOCIALES LABORALES EN ESPAÑA: UNA MIRADA DE CLASE Y DE GÉNERO ISTAS-CCOO

EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Una visión general. INSST

ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo. Centro Internacional de Formación de la OIT

Informe resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la UVEG

OMS (2001). Fortaleciendo la promoción de la salud mental. Hoja Informativa N° 220. Ginebra: Organización Mundial de la Salud

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. (2011). Promoción de la Salud Mental en el Trabajo. Informe de Buenas Prácticas. Disponible en: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN/view

Anexo I. Acuerdo tipo para la utilización del método CoPsoQ-istas21

Reunidos los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa xxxxxx, representación de la dirección y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, aceptando los términos de la licencia de uso de dicho método y en las condiciones siguientes:

1. Finalidad preventiva. El CoPsoQ-istas21 se utilizará para la identificación, localización y evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos, disminuirlos o controlarlos).
2. Ámbito de actuación. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del Comité de Seguridad y Salud: El ámbito de actuación será (especificar el acuerdo. Por ejemplo: El conjunto de la empresa XXXX; se incluirán las empresas subcontratas xxx y xxx que realizan tareas de mantenimiento y limpieza;.....)
3. Participación y Grupo de trabajo. 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-istas21.
Para acordar e impulsar el proceso se creará un grupo de trabajo formado por xxx (de la dirección de la empresa) y por xxx (de la representación de los y las trabajadoras) y contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención, así como del personal técnico propuesto por las partes.. El GT deberá acordar los siguientes aspectos:
 - a. Las condiciones del trabajo de campo: adaptación del cuestionario, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
 - b. El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
 - c. La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.
 - d. El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
 - e. Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como a garantizar su participación.
 - f. En caso necesario, decidir y organizar la participación de los y las trabajadoras en los círculos de prevención.
 - g. Presentar en el Comité de Seguridad y Salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación, como mínimo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
 - h. Añadir la función específica en el caso que el Comité de Seguridad y Salud decida alguna otra función.
4. 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.
5. Adaptación del cuestionario. El cuestionario no se modificará salvo en las preguntas y formas que describe y autoriza el método.
6. Indicadores de igualdad. 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 se generará el documento indicadores de igualdad que se remitirá al ámbito de la empresa que está negociando planes o medidas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Si por razones de confidencialidad el grupo de trabajo acuerda la eliminación de la pregunta sexo del cuestionario esta cláusula no podrá hacerse efectiva.
7. Se distribuirá el cuestionario a la totalidad de la plantilla ocupada en el ámbito de aplicación acordado, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...), de manera que no se aplicarán técnicas de muestreo. Así mismo se garantizarán las condiciones necesarias para su respuesta y se fija como objetivo la participación del 100% de la plantilla ocupada en el ámbito de actuación que se haya definido (tasa de respuesta del cuestionario).
8. La respuesta al cuestionario y la participación de los trabajadores y trabajadoras en cualquier actividad del proceso de evaluación es personal, voluntaria, confidencial y anónima.
9. Confidencialidad. 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 de evaluación y prevención. 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.
10. 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. En todo caso la participación siempre se desarrollará mediante dinámicas grupales
 - 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 al global de la empresa, como en lo referido a las unidades de análisis de las que forma parte
 - f. Participar en el seguimiento y la evaluación de la implementación de las medidas preventivas, en los términos que acuerde el grupo de trabajo
11. 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.
12. 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.
13. 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 este acuerdo.
14. 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 xxx

www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com

Prevenir es posible

¡Llámanos!
Estamos para atenderte

Asesoría Técnica en Prevención de Riesgos
Laborales
Secretaría Salud Laboral
de CCOO Aragón



Pº Constitución 12, 3ª planta
(50008) Zaragoza



976483276 || 976483235



ases-rlaborales-ar@aragon.ccoo.es

P R E V E N C I Ó N



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

