



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y
RIESGOS PSICOSOCIALES

Guía para la intervención sindical
del delegado y delegada de prevención

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES
Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y
RIESGOS PSICOSOCIALES

Guía para la intervención sindical
del delegado y delegada de prevención





ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y
RIESGOS PSICOSOCIALES

Guía para la intervención sindical



- Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
- Coordinadoras: Clara Llorens Serrano y Loly Fernández Carou
- Autores: Teresa Castellà, Loly Fernández, Núria García, Miguel Lázara, Clara Llorens, María Menéndez y Salvador Moncada
- Financia: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales
- ISBN: 84-611-2071-X
- Depósito legal: M-36754-2006
- Agradecimientos: Queremos agradecer a Neus Moreno y Quique Gómez todas sus apreciaciones a las múltiples versiones de esta guía, pero sobre todo su apuesta decidida por trabajar sindicalmente la organización del trabajo desde la salud laboral. La experiencia sindical, que es la base de esta guía, no hubiera sido posible sin su apoyo.
- Esta guía es fruto del trabajo conjunto del equipo del Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud de ISTAS en Barcelona y de todo el equipo del Departament de Salut Laboral de CC.OO. de Catalunya. Juntos trabajamos con numerosos trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención, responsables sindicales, miembros de comités de seguridad y salud y de empresa, asesores y asesoras que protagonizaron las experiencias en las que se basa esta guía. Gracias especialmente a Marcelo Agostinetti, Josep Maria Baiget, Reme Beneitez, Isidor Boix, Manuela Caneda, Pepe Cánovas, Adela Castillo, Rosa Corominas, Pere Creus, Antonio Cruces, José Manuel Cuenca, Rafi Delgado, Ana Domínguez, Juan Antonio Domínguez, José Gil Fontanillas, Antonia García, Avelino Gómez, Joan Carles Gómez, Quique Gómez, Alicia González, Amparo González, Ramón González, Luis Gracia, Montse Grañen, José López Llerins, Carmen Marín, Manolo Molina, Cisco Montoro, Jorge Moraleda, Neus Moreno, Josep Maria Navarro, Vicente Pardina, María Jesús Parra, Agustín Pastor, Emilio Penado, María Pérez, Josep Maria Prats, Cisco Pujol, Helena Ramírez, David Ramos, Daniel Rodríguez, Susana Rodríguez, Francisco Ruiz, Antonio Salguero, Carlos Salto, Llorenç Serrano, Encarna Tarrías y Mari Zúcar.
- También queremos agradecer a Rosa Andrés, Rafa Gadea, Justine de Jong, María J. López Jacob, Montse López Bermúdez, Fernando Rodrigo, Rafael Torrente y Valeria Uberti su atenta lectura y sugerencias a los borradores que les hemos remitido.
- Nota: Vivimos en un mundo en el que hay hombres y mujeres pero el lenguaje es incapaz de reflejar de forma fluida esta realidad. Por facilidad de lectura, en ocasiones en este documento hemos optado por pegarnos a la convención que otorga a los substantivos masculinos la representación de ambos sexos. Pedimos disculpas a todas las mujeres, trabajadoras, delegadas, responsables sindicales, asesoras sindicales y técnicas que se verán mal representadas en este documento.



Impreso en papel reciclado

PRESENTACIÓN	5
ANTES DE ENTRAR EN MATERIA	7
RETOS SINDICALES	15
De la visualización social de los daños a la práctica de la prevención	17
El origen de los riesgos psicosociales: la organización del trabajo	17
Identificar y evaluar es posible	18
Hacer visibles las desigualdades entre la población trabajadora	18
El derecho a la salud es universal	19
Evaluar para intervenir	19
Actuar sobre el origen	20
La participación: un elemento imprescindible para la prevención	20
La participación de la representación sindical de CC.OO.: un elemento clave para la prevención	21
PUNTOS DE PARTIDA	23
Escuchar	25
No es un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares	25
¿Cuáles son los problemas en la empresa?	27
Discutir los retos sindicales y valorar el activo sindical	28
Discutir sindicalmente	28
Activo sindical	29
Argumentos técnicos	31
El modelo demanda – control-apoyo social	31
El modelo esfuerzo – recompensa	33
Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo	33
Exceso de exigencias psicológicas del trabajo	34
Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo	34
Escasas compensaciones	35
Desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales	35
¿Qué efectos tiene sobre nuestra salud?	36
Prevenir es posible	38
Argumentos legales	40
Intervenir frente a los riesgos psicosociales es obligatorio en todas las empresas	40
Intervenir de forma ajustada a ley	41
Utilizar un método jurídicamente adecuado	42
La participación de trabajadores y representantes está legalmente garantizada	44
PLANTEAR EL TEMA A LA EMPRESA	47
Preparando el terreno	49
¿Qué interlocutores?	49
¿Qué ámbito de intervención?	49
¿Qué situación preventiva?	51
¿Dónde lo planteamos?	52
Nuestra propuesta: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	53
¿Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?	55
¿Qué versión del método elegir en cada momento?	61
¿Dónde podemos conseguir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?	63
Y si la empresa nos propone otro método	64
¿Qué requisitos debe cumplir un método?	64
¿Qué hacer cuando nos presentan otro método?	68

PRIMER ESCENARIO: QUE ALCANCEMOS UN ACUERDO CON LA EMPRESA	75
Disposiciones previas	78
Tener un acuerdo por escrito	78
Constituir un grupo de trabajo como procedimiento de participación	79
Preparación del trabajo de campo	82
Identificar las unidades de análisis y adaptar el cuestionario a nuestra empresa	82
Diseño de la forma de distribución, respuesta y recogida	88
Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización	89
Realización del trabajo de campo	91
Publicar el material y hacer las sesiones informativas	91
Entregar, responder y recoger el cuestionario	91
Analizando los datos	92
Informatización de los datos	92
Análisis de datos	92
Contenido del informe preliminar de resultados	92
Interpretando resultados	101
Publicitar los resultados: resumen y presentación	104
Proponer medidas preventivas	105
Tenemos propuestas de medidas preventivas	107
Priorización	114
Presentación de las propuestas de medidas preventivas y la priorización	117
Aprobación de las medidas preventivas y la priorización	118
Planificación de la acción preventiva y aplicación de las medidas preventivas	119
Concretar las propuestas de medidas preventivas: círculos de prevención	119
Seguir la implementación de las medidas preventivas	122
Valorar la eficacia de las mismas	122
SEGUNDO ESCENARIO: QUE NO ALCANCEMOS UN ACUERDO CON LA EMPRESA	125
Contestar la negativa por escrito	127
Decidir: continuar o esperar	130
Agitar	132
Una previa: Informar y sensibilizar	132
¿Cómo hacer visibles y convertir en colectivos los problemas relacionados con la organización del trabajo?	133
Volver a plantear el tema a la empresa	138
Utilizar vías externas	141
ANEXOS	143
Anexo 1. Díptico organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales	145
Anexo 2. Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	147
Anexo 3. Propuestas de cláusulas de acuerdo	159
Anexo 4. Cuestiones para la identificación de unidades de análisis y adaptación del cuestionario	165
Anexo 5. Ejemplos de circulares informativas	175
Anexo 6. Más sobre interpretación de resultados con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	179
Anexo 7. Más sobre interpretación de resultados con el método FSICO	183
Anexo 8. Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales	185
Anexo 9. Cuadro para trabajar medidas preventivas y un ejemplo de propuestas	191
Anexo 10. Cuestionarios para consulta	195
Anexo 11. Ejemplo de circular informativa para los círculos de prevención	227
Anexo 12. Utilizar sindicalmente la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	231



PRESENTACIÓN

La experiencia sindical en salud laboral prueba que la organización del trabajo condiciona la exposición a los riesgos laborales que denominamos tradicionales. Por ejemplo, los datos que tenemos en torno a la investigación de accidentes de trabajo graves y mortales ponen en evidencia que algunas de las causas más frecuentes que explican la accidentalidad son la falta de procedimientos claros de trabajo, el ritmo acelerado de trabajo o la precariedad.

Además, nuestra experiencia sindical también nos muestra que la organización del trabajo determina la exposición a ciertos riesgos específicos, los riesgos psicosociales. Me refiero a cuestiones tan frecuentes como por ejemplo la monotonía, el cambio de condiciones de trabajo contra la voluntad de los trabajadores, el poco margen de autonomía, la exigencia de una cantidad excesiva de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo o la falta de apoyo. Pero no sólo lo decimos los trabajadores y las trabajadoras, hay investigación desde los años veinte y una fuerte, rigurosa y amplia demostración científica desde los años sesenta de que ciertas características de la organización del trabajo pueden dañarnos la salud: las altas exigencias, la baja influencia y posibilidades de desarrollo de habilidades y conocimientos en el trabajo, la falta de apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo y las escasas compensaciones. Igualmente, la legislación lo reconoce (**art. 4.7.d. LPRL y arts. 18.2.a., 34.c. y anexo VI del RSP**).

Con todo, a pesar de las evidencias y de las obligaciones legales, las políticas y prácticas de prevención se han caracterizado por no contemplar los riesgos psicosociales, ni en el plan de prevención, ni en las evaluaciones de riesgo, ni en la planificación de las actividades preventivas.

Para dar respuesta a esta realidad, CC.OO. y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) decidimos intensificar nuestro trabajo en torno a la intervención sobre los riesgos psicosociales y hemos decidido incorporar una nueva mirada a nuestra acción en relación con la organización del trabajo: la defensa de la salud.

En la lucha del movimiento obrero, la organización del trabajo ha sido y sigue siendo una prioridad. Las reivindicaciones y los avances relacionados con la disminución de jornada, un empleo y unas condiciones de trabajo estables o por un salario digno y justo forman parte del corazón de la negociación colectiva sectorial y de empresa. Pero desde 1996, la normativa de salud laboral nos abre otra puerta en tanto que obliga al empresario a actuar sobre la organización del trabajo cuando afecta la salud y a llevar a cabo esta acción con la participación de la población trabajadora y la representación sindical más allá del seguimiento y control. Aprovechando esta tesitura, nuestro reto es dar un impulso a nuestra tarea de mejorar las condiciones de trabajo y ganar espacios de participación ante la organización del trabajo, incorporando la mirada de salud y llevando a la práctica los derechos sindicales ganados y reconocidos en la normativa general y en la de seguridad y salud en el trabajo. Con ello intervenimos en la organización del trabajo y defendemos el derecho a trabajar saludablemente, es decir de forma justa y democrática.

Joaquín Nieto

Secretario confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CC.OO.



ANTES DE ENTRAR EN MATERIA

Esta guía complementa la *Guía del delegado y delegada de prevención*. Se centra en la intervención sindical en la empresa que allí está enunciada y aquí está desarrollada, paso a paso, poniendo a vuestra disposición las estrategias, herramientas e instrumentos que recogen la experiencia de cuatro años de intervenciones sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de salud laboral, afrontando los riesgos psicosociales. Hemos avanzado, pero queda mucho por hacer. Las guías quieren ser una invitación a que participes de este reto sindical.

Esta guía tiene **seis grandes partes** con diferentes contenidos que pretenden establecer una lógica de actuación que pueda ser útil para desarrollar un plan de trabajo sindical:

1. Los **Retos sindicales**: se desarrollan los objetivos sindicales que perseguimos cuando abordamos la organización del trabajo desde la salud laboral.
2. Los **Puntos de partida**: se desarrollan los aspectos a tener en cuenta para analizar la situación y decidir si intervenir sindicalmente frente a estos riesgos en la empresa. Se trata de dar elementos para:
 - Situar cuáles son los problemas en la empresa (de qué aspectos de la organización del trabajo se quejan los trabajadores y trabajadoras: escuchar).
 - Ver si hay acuerdo sindical (delegados de prevención y los demás representantes de los trabajadores, delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales..., hemos de ver si estamos de acuerdo en los retos sindicales y analizar con qué estructura sindical contamos: discutir y valora el activo sindical.
 - Cargarnos de legitimación científica y legal para abordar los riesgos psicosociales atendiendo a los retos sindicales.

Una vez hemos escuchado a los compañeros, los representantes de los trabajadores estamos de acuerdo en que se trata de una prioridad sindical y tenemos los argumentos científicos y legales más o menos claros, se introducen nuevos protagonistas: la dirección de la empresa y el servicio de prevención. Se desarrollan tres partes más de la guía cuyo eje son dos escenarios ideales que difícilmente se van a dar tal cual en la realidad. El hilo conductor es que los delegados de prevención de CC.OO. son los que impulsan en la empresa la prevención de los riesgos psicosociales, proponiendo un método de evaluación que cumple con los requisitos legales y operativos: el CoPsoQ (istas21, psqcat21) (3). Ante ello pueden encontrarse con dos situaciones: que la dirección de la empresa o institución esté de acuerdo (4) o que no esté de acuerdo (5).

3. En **Plantear el tema a la empresa** hemos desarrollado:
 - Qué tener en cuenta de los interlocutores en la empresa.
 - Los argumentos necesarios para defender el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) ante técnicos, dirección y otros sindicatos.

- Los requerimientos técnicos mínimos que debe cumplir un método de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales (los requerimientos legales están en la parte legal) por si la empresa nos presenta otro método.
 - Condiciones mínimas para aceptar el FSICO del INSHT.
4. En **Primer escenario**: que alcancemos un acuerdo con la empresa, se parte de la idea de que hemos conseguido un acuerdo en tres aspectos:
- abordar los riesgos psicosociales en la empresa;
 - el método a utilizar (sea CoPsoQ (istas21, psqcat21) o FSICO), y
 - que el proceso de intervención va a ser participativo a través de un grupo de trabajo tripartito (representantes de la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, técnicos de prevención) creado ad hoc, se utilice el método que se utilice. La idea es que los delegados pasen del control y seguimiento a la participación en el diseño e implementación de cada fase del proceso de intervención. Si se usa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) esta cuestión no cabe discutirla, pues es un requerimiento de la licencia de uso. Si se utiliza el FSICO, tenemos los argumentos legales y técnicos para defender la participación.

El escenario de acuerdo lo hemos **dividido en cinco partes** en las que se desarrolla una explicación de cada fase del proceso de intervención y se plantea el trabajo sindical en cada una de ellas, el objetivo es participar para cumplir con los retos sindicales.

En todas las **fases** se hace referencia tanto a qué hacer si el método que se usa es el CoPsoQ (istas21, psqcat21) como si es el FSICO.

- **Disposiciones previas.** Se desarrolla qué contenido puede tener el acuerdo entre delegados y la dirección de la empresa y sobre todo la composición y funciones del grupo de trabajo (mecanismo que asegura la participación).
- **Preparación del proceso de evaluación.** Se exponen ideas para la identificación de las unidades de análisis, para la adaptación del cuestionario a la empresa, para diseñar la distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios, para realizar la información y sensibilización previa. Se plantean los objetivos sindicales de la participación y los criterios que permiten conseguirlos.

- **Analizar los datos.** Se exponen los requerimientos mínimos de la informatización de los datos, de su análisis y del contenido del informe de resultados de la evaluación. Se desarrolla especialmente cómo interpretar los datos y qué características de la organización del trabajo pueden ser el origen de las exposiciones por considerarse paso clave de nuestra intervención en la evaluación. También se plantea de qué y cómo informar al resto de la plantilla.
- **Proponer medidas preventivas.** Se exponen ejemplos de medidas preventivas, y principios generales para realizar propuestas concretas y, en caso de necesidad, cómo realizar la priorización. También se plantea de qué y cómo informar al resto de la plantilla.
- **Aplicación de medidas preventivas.** Se plantean los círculos de prevención como estrategia de participación de los trabajadores y trabajadoras de forma directa para concretar las medidas preventivas.

Figura 1. Para centrar ideas: elaborar un plan de trabajo



Elaboración propia

5. En **Segundo escenario**: que no alcancemos un acuerdo con la empresa; se parte de la idea de que la empresa o bien se niega a evaluar los riesgos psicosociales, o bien se niega a evaluarlos con un método que cumpla con los requerimientos mínimos.

Tiene dos partes:

- **¿Por qué no?:** se plantean diversas razones que puede dar la empresa como negativa y en qué partes de la guía se encuentran los argumentos de contrarrespuesta.
- **¿Cómo continuar?:** hacer visibles y convertir en colectivos los problemas relacionados con la organización del trabajo es nuestro objetivo. Se plantean tres posibles formas de hacerlo como trabajo previo a plantearle de nuevo el tema a la empresa:
 - recoger información ya existente;
 - utilizar la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21), y
 - acciones de presión.

Si la empresa se sigue negando, se proponen diferentes vías de externalización del conflicto (comisión mixta del convenio, órganos de solución extrajudicial de conflictos, Inspección de Trabajo).

Sea como sea que asumamos la necesidad de abordar la organización del trabajo para mejorar la protección de la salud, finalmente el procedimiento de actuación en la empresa será muy similar.

6. **Anexos**: se recopilan documentos de apoyo a las acciones que se plantean en la guía (por ejemplo: díptico de organización del trabajo y salud, cuestionarios para consulta, circulares informativas, claves para interpretar los resultados, trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones, propuestas de medidas preventivas...).

A lo largo del documento hay una parte del texto que está dentro de unos recuadros cuya cabecera es una lupa: son referencias directas a las experiencias. Para evitar repeticiones a lo largo de la guía hay referencias a otras partes de la misma, estas referencias se señalan en color rojo. Finalmente, se plantea al delegado/a que puede contar con el apoyo de la estructura sindical, ello está señalado con un símbolo que representa a un colectivo de trabajadores/as.



En CC.OO. contáis con el **apoyo de los responsables sindicales y los asesores técnico-sindicales del departamento de salud laboral de la federación y/o el territorio**. También pondrán a vuestra disposición todas las herramientas que necesitéis. Hemos elaborado folletos informativos, pósters, dípticos y una guía de sensibilización. Todos estos materiales los encontraréis editados en el sindicato o en formato electrónico en la web de ISTAS: www.istas.ccoo.es.

Los autores y las autoras



RETOS SINDICALES:

INTERVENIR SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE SALUD

Antes de entrar a plantear las experiencias de intervención frente a los riesgos psicosociales, queremos compartir los elementos sindicales que consideramos claves, o dicho con otras palabras, los retos de nuestra acción sindical ante la organización del trabajo vista desde la salud laboral.

De la visualización social de los daños a la práctica de la prevención

Actualmente, en los medios de comunicación algunos de los daños a la salud que producen los riesgos psicosociales son bastante visibles: relatos de trabajadores quemados (con el síndrome del *burn out*), más recientemente los casos de *mobbing* o acoso moral, el síndrome posvacacional, las muertes por ataque al corazón después de mucha presión en el trabajo, los ataques de ansiedad por una arbitraria gestión de los superiores, entre muchos otros. También se visualiza, aunque muy poco, el origen de la exposición a los riesgos psicosociales, la precariedad laboral que caracteriza cada vez más nuestras condiciones de trabajo bajo el signo de la inseguridad (en el sueldo, en la tarea, en el horario), el trabajo parcelado y estandarizado, monótono y repetitivo, el trabajo a turnos, etc. Todos ellos son temas presentes en los debates sociales y en los medios de comunicación, pero ausentes en las políticas y acciones de prevención en las empresas.

Es necesario exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deben contemplar los riesgos psicosociales.

El origen de los riesgos psicosociales: la organización del trabajo

Decíamos que en la sociedad y en los medios de comunicación los daños a la salud de los riesgos psicosociales son bastante visibles, se reconoce su existencia, pero ello tiene un aspecto negativo. El problema normalmente se plantea como un tema individual que tiene que ver con la personalidad y las características de las personas afectadas. Ello ha sido muy evidente en los casos de *mobbing*. Las escasas actuaciones preventivas en las empresas también se han basado en la personalidad y en características individuales de los trabajadores y trabajadoras. La exposición a los riesgos psicosociales no es cuestión de personas perversas, de personas demasiado susceptibles, de que no podamos o no sepamos abordar el estrés...

El conocimiento científico más sólido en estos temas señala que para prevenir los riesgos psicosociales se ha de actuar sobre su origen: las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo. En el tema que nos ocupa, una vez más, conocimiento científico y objetivos sindicales van de la mano.

Debemos reconocer que, como en otros temas, aún quedan aspectos por investigar y profundizar, pero el objetivo sindical en relación a la prevención en las empresas es claro: como mínimo se debe actuar sobre lo que conocemos. La identificación y prevención de los riesgos psicosociales deben estar basadas en las características de la organización de trabajo para las que se tiene evidencia científica de

que pueden afectar negativamente la salud, atacar el problema de exposición y no únicamente su efecto en el origen, también en el caso de los riesgos psicosociales.

Identificar y evaluar es posible

En numerosas ocasiones, tanto en las empresas como en los foros de debate, oímos que identificar y evaluar los riesgos psicosociales «es un lío», «que no existen metodologías», o bien que «no existen métodos objetivos». Todos estos argumentos tienen como objetivo final justificar la no intervención sobre los riesgos psicosociales y por ende sobre la organización del trabajo. Actualmente están disponibles métodos científicos ampliamente validados que identifican y miden los riesgos psicosociales. En CC.OO. optamos por el método de evaluación y propuesta de acción preventiva CoPsoQ (istas21, psqcat21). Con ello pretendemos que la acción preventiva se centre en la exposición y no sólo en la enfermedad o cuando se han producido efectos.

Hacer visibles las desigualdades entre la población trabajadora

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, de edad, de clase social y de las personas inmigradas. Por ejemplo, en relación con el tema del género, todos los estudios ponen en evidencia que la doble presencia (cuando la necesidad de responder a las demandas del espacio asalariado y del espacio familiar recae sobre la misma persona y coinciden en el tiempo) afecta fundamentalmente a las mujeres y su salud. Pero a pesar de ello son escasas las metodologías de riesgos psicosociales que tienen en cuenta la doble presencia. También es frecuente encontrarnos ante otras ausencias de las diferencias sociales. En el mismo sentido, los estudios evidencian la desigualdad en la exposición entre puestos de trabajo, pues las estrategias empresariales de organización del trabajo no son iguales por puestos, pero los métodos no permiten ver las diferencias de exposición entre puestos de trabajo.

En el análisis e intervención sobre la organización del trabajo y salud debemos garantizar que se incorporan las desigualdades sociales, principalmente de clase (puesto de trabajo), de género, de edad y de tipo de contrato.

El derecho a la salud es universal

En numerosas ocasiones hemos situado en nuestras reflexiones sindicales el impacto que sobre las condiciones de trabajo y salud tiene la evolución del mercado de trabajo, la falta de calidad de la ocupación y la externalización a partir de la subcontratación. La norma deja bien claro, aunque las prácticas en numerosas ocasiones son bien diferentes, que la evaluación de riesgos y las medidas preventivas deben contemplar el conjunto de los puestos de trabajo de una empresa, más allá del tipo de contratación o si la contratación es a través de una ETT.

El tema de la contratación y subcontratación entre empresas se merece una reflexión específica. La norma exige la coordinación empresarial en materia de seguridad y salud cuando exista concurrencia de empresas en un centro de trabajo. Qué duda cabe que cuando estamos hablando del tema de los riesgos psicosociales, la concurrencia de empresas adquiere una importancia enorme, debido a las interferencias y dependencias que pueden existir en la organización del trabajo. Evidentemente es un tema que requiere una reflexión en cada ámbito laboral, pero por regla general siempre que existan varias empresas que realicen su actividad en un mismo centro de trabajo, sería imprescindible realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva de manera coordinada y con la participación del conjunto de la representación sindical.

Evaluar para intervenir

La práctica de la prevención ha puesto excesivamente el acento en la evaluación de riesgos, en numerosas ocasiones no acompañada de la aplicación de medidas preventivas. En los pocos casos en lo que se evalúan los riesgos psicosociales también sucede. Conocemos empresas que han identificado condiciones de trabajo que producen estrés, por ejemplo, estudios en el colectivo de personal sanitario o de enseñanza, pero son pocas las experiencias y prácticas de intervención sobre los riesgos identificados.

Como en el resto de riesgos laborales, tras la evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar la planificación de la actividad preventiva, ya que el objetivo no es únicamente conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo.

Actuar sobre el origen

A pesar de la evidencia científica contraria, con frecuencia la evaluación de riesgos psicosociales se centra en la personalidad o la capacidad de las personas para enfrentarse a ciertas situaciones. Entonces, no nos extraña que las actividades preventivas se basen en medidas como cursos de relajación, cursos para «afrontar los límites», para gestionar el estrés, tratamientos de apoyo psicológico, implantación de medidas de mediación y un largo etcétera. Como señala la OIT, este tipo de actuaciones son de eficacia limitada, no son de carácter preventivo sino curativo y no son universales, ya que están basadas en la participación voluntaria. No descartamos que este tipo de medidas sean necesarias en algún caso, pero siempre como medidas añadidas a la actuación directa sobre el origen del riesgo: la organización del trabajo.

Se trata de conseguir cambiar la organización del trabajo teniendo como criterio no sólo las necesidades empresariales, sino también la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Se trata de eliminar las estrategias de competitividad individual reinante y fomentar el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo, incrementar las oportunidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y conocimientos en la realización del trabajo, garantizar el trato justo, garantizar la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo...

La participación: un elemento imprescindible para la prevención

Es frecuente que la práctica de la prevención esté basada única y exclusivamente en el conocimiento y la experiencia técnica. Pero sabemos que existe otro conocimiento y experiencia imprescindibles y complementarios a los técnicos: los de la población trabajadora. La identificación de riesgos y propuesta de intervención preventiva tienen que estar basadas en la participación de los trabajadores, pero ello se vuelve imprescindible cuando nos referimos a los riesgos psicosociales, pues estamos hablando principalmente de cómo se realiza el trabajo. Y quien mejor conoce esta dimensión del trabajo es sin duda quien lo realiza y más si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Los trabajadores y trabajadoras tenemos una parte del conocimiento, el derivado de la experiencia que no es sustituible por el conocimiento técnico.

Ante los riesgos psicosociales no hay otra metodología de evaluación posible que no sea la que está basada en la identificación y valoración de los riesgos a partir de la experiencia y conocimientos de la población trabajadora. Pero aquí no se acaba la participación. Los trabajadores deben conocer los resultados de la evaluación y su experiencia debe estar presente también en la búsqueda y propuestas de

soluciones, en el diseño de medidas preventivas. En definitiva, en todo el proceso de la intervención preventiva.

La participación de la representación sindical de CC.OO.: un elemento clave para la prevención

La normativa de prevención otorga a los delegados y 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 desarrollando nuestros criterios sindicales en cuestiones de salud laboral. Apostamos por la participación sindical, más allá del seguimiento y control, por una participación propositiva (y no reactiva), codeciendo en todo el proceso de intervención preventiva. Para ello necesitamos criterios, instrumentos, procedimientos sobre los que desde CC.OO. hemos escrito, editado, debatido. Esta guía es una muestra de ello.

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales al exigir que se cumplan todos los objetivos anteriormente expuestos que son nuestros retos sindicales. Con la participación pretendemos, por un lado, conseguir que se aborde la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y que cuando se aborde, se evalúe y se intervenga en las condiciones de trabajo y concretamente en la organización del trabajo. Desde el punto de vista sindical, ello tiene un doble interés: los riesgos psicosociales son los riesgos específicos a los que nos expone la organización del trabajo y generan efectos negativos para la salud que queremos que no se produzcan, para ello hay que eliminar la exposición o reducirla en origen. Pero también es una oportunidad, otra vía para abordar los temas de siempre: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, etc.

Por otro lado, con nuestra participación pretendemos apostar por abordar la prevención desde la exposición en lugar de realizar una intervención desde el daño. También pretendemos aprovechar la oportunidad de intervenir en los riesgos psicosociales para avanzar en la transversalidad de las cuestiones de salud laboral en nuestra acción sindical. Antes de actuar sindicalmente hacemos un análisis global (una visión de 360°) de nuestra acción en relación con la organización del trabajo y atendiendo al conjunto de acciones que llevamos a cabo en este terreno, analizamos qué es lo que puede significar para las condiciones de trabajo nuestra estrategia sindical ante los riesgos psicosociales, derivados de la organización del trabajo.

Los afiliados/as organizados a través de nuestro instrumento de acción en la empresa, la sección sindical y los delegados/as de CC.OO. donde no esté constituida la sección sindical, pretendemos asumir la salud laboral como una componente imprescindible en toda la actividad sindical que desarrollemos, tanto en las reivindicaciones encaminadas al cumplimiento de derechos y de la negociación colectiva así como en todas aquellas cuestiones que desde estos ámbitos afecten a las condiciones de trabajo y, por tanto, a su organización y a la salud laboral.

Desde la intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial tenemos una plataforma magnífica para abordar este apasionante reto sindical de la transversalidad, avanzando por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los afiliados/as y trabajadores/as, reivindicando una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.

Neus Moreno

Responsable del Department de Salut Laboral y Medio Ambiente de la CONC



PUNTOS DE PARTIDA

Antes de iniciar cualquier actividad sindical en el marco de la empresa, analizamos el contexto en el que vamos a actuar. Se trata de escuchar a nuestros compañeros, discutir los nuevos retos sindicales que nos planteamos y decidir si intervenir frente a los riesgos psicosociales es una prioridad tanto para los delegados de prevención como para los delegados de personal, ver los argumentos técnicos y legales que tenemos y reflexionar sobre nuestra situación para incidir en el diseño y en la gestión de la prevención.

Todas estas cuestiones, de muy distinta naturaleza, conforman nuestra fuerza sindical, que es el instrumento que nos dota de poder contractual ante el empresario cuando queremos defender nuestros derechos.

Escuchar

Nos planteamos la intervención frente a los riesgos psicosociales ya que determinadas características de la organización del trabajo pueden implicar un riesgo para la salud.

No es un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

Estas evidencias identifican **cuatro grandes grupos** de riesgos psicosociales:

1. el exceso de exigencias psicológicas del 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;
2. 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 cuándo se hace un descanso;
3. la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, 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, 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.

Además, para las mujeres existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia. A principios del siglo XXI, las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de la gran parte, si no de todo, del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Pero además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado. Aquí es donde entra el

ámbito laboral, la organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

El origen de la exposición a estos riesgos tiene que ver con las estrategias de organización del trabajo. Es frecuente que estas estrategias impliquen tratar a los trabajadores y las trabajadoras como meros instrumentos de trabajo ignorando que el aprendizaje y la autonomía, las relaciones sociales y la estabilidad son necesidades humanas básicas que el trabajo en las empresas debe respetar. En la mayoría de empresas, la organización del trabajo sigue basándose en viejos principios que relegan a las personas a obedecer órdenes y realizar tareas que otros han diseñado, en las que no se tiene ninguna influencia. Por otra parte, cada vez más las estrategias empresariales fomentan la competitividad entre compañeros. Finalmente, las condiciones de trabajo cada vez ofrecen menos estabilidad y obstaculizan más el control de nuestras vidas fuera de la empresa.

Pese a los sólidos estudios sobre estos riesgos y su origen, los empresarios y algunos técnicos de prevención mantienen que son desconocidos, que los factores que conocemos son demasiado complejos y que siempre están influidos por la personalidad de los individuos (es «flojo» o es «perversa») o que responden a circunstancias personales o familiares de los trabajadores («está solo, se ha divorciado, tiene todos los abuelos a su cargo, se le ha muerto un familiar»).

Sin embargo, desde los años sesenta se investiga sobre estos factores y se ha demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

Podemos aceptar que la personalidad y las circunstancias personales y sociales juegan un papel, pero en el ámbito de la prevención lo que importa son las condiciones de trabajo, si éstas provocan o no una exposición nociva a los riesgos. No se nos ocurre decir que el ruido en la empresa es un problema de los sordos. Lo mínimo que hacemos es evaluar si el ruido en la empresa está en los límites establecidos, independientemente de que un trabajador padeciera sordera antes de entrar a trabajar allí. Para hacer prevención no debemos centrarnos en la personalidad de los trabajadores (que cada cual tenga la suya) ni en su situación social, lo primero es determinar si las características de la organización del trabajo implican exposiciones nocivas o no.

¿Cuáles son los problemas en la empresa?

Los trabajadores conocemos estas situaciones de riesgo de primera mano. Los delegados de prevención tenemos que tener las antenas puestas y plantear la intervención sobre estos riesgos cuando los trabajadores se quejan de aspectos de la organización del trabajo que pueden suponer exposiciones nocivas para la salud. Algunas formas de expresar que la organización del trabajo puede ser un riesgo para la salud son, por ejemplo, que (ver frases en el [Anexo 2](#)):

- nuestros compañeros y compañeras comentan que hay demasiado trabajo, sólo unos pocos llegan, hay que quedarse más allá de la hora establecida o ir a un ritmo insoportable, todo porque falta personal (entonces podemos estar expuestos a un exceso de exigencias);
- nuestros compañeros se quejan porque los trabajadores no podemos decir lo que pensamos, siempre nos hacen callar y luego todo sale mal (podemos estar expuestos a una baja influencia y posibilidades de desarrollo en el trabajo, a la exigencia de esconder emociones, a una baja calidad de liderazgo);
- hay malestar porque nos obligan a competir entre nosotros (podemos estar expuestos a un bajo apoyo social, a una baja calidad de liderazgo);
- nos cambian constantemente el horario de trabajo sin consultarnos (podemos estar expuestos a una alta inseguridad, a la situación más desfavorable para la salud en doble presencia);
- hay muchas bajas laborales por depresión, ansiedad, estrés... (pueden ser efectos de la exposición a los riesgos psicosociales);
- hay casos concretos de abuso de poder, mobbing, etc.

También puede haber otras circunstancias que nos lleven a plantear la intervención frente a los riesgos psicosociales:

- se ha realizado la evaluación inicial de riesgos y algunas específicas, pero evaluaciones de los riesgos psicosociales, todavía no;
- la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha requerido a la empresa que realice la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva;
- hemos decidido empezar la actividad preventiva realizando la evaluación de riesgos psicosociales. Es una obligación empresarial realizarla en todas las empresas, sean del sector que sean.



Discutir los retos sindicales y valorar el activo sindical

Discutir sindicalmente

En primer lugar nos tenemos que plantear si la mayoría de afiliados de CC.OO. en la empresa queremos abordar la organización del trabajo desde el punto de vista de la salud (o, en términos más técnicos, si queremos abordar el proceso de evaluación e intervención preventiva ante los riesgos psicosociales) y para ello asumimos los retos sindicales planteados. Se trata de que tanto los delegados de prevención como los demás representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales...) estemos de acuerdo en que es una prioridad sindical.

Por ejemplo, procede ver si estamos dispuestos a participar en todo el proceso preventivo (tenemos instrumentos para cada fase) y no sólo actuar emitiendo opinión al principio y al final (hacer seguimiento y control), aunque ello implique un proceso largo de diálogo y negociación y con resultados sólo a medio plazo (ya sabemos que nada es de hoy para mañana y más cuando hablamos de salud laboral); si estamos dispuestos a poner los mecanismos para profundizar en la participación de los propios trabajadores, aunque estemos acostumbrados simplemente a informar de nuestras decisiones; si vamos a trabajar en el sentido de hacer emerger las desigualdades para poder poner los mecanismos para que desaparezcan; si estamos dispuestos a ser aún más reacios a aceptar las exigencias de adaptabilidad en el tiempo de trabajo (aunque sea a cambio de dinero) porque ello puede perjudicar la salud de los trabajadores, y un largo etcétera.

El objetivo de este paso es doble: por un lado, aunar criterios y, por otro, dotarnos de coherencia en nuestras intervenciones independientemente del ámbito en que se produzcan. Lo que tiene más sentido es ser congruentes y llevar a todos los sitios en los que representamos a nuestros compañeros las mismas ideas en relación a la organización del trabajo, para ello tenemos que reflexionar delegados de personal y de prevención conjuntamente sobre cuáles van a ser nuestras posiciones e ir discutiendo nuestras prioridades a lo largo de todo el proceso. Hasta ahora la organización del trabajo o bien no se discutía en base al principio de unilateralidad empresarial, o bien se discutía en el comité de empresa o con los delegados de personal basándonos en los criterios y contenidos de la negociación colectiva. Ahora también se va a discutir en el ámbito de la salud laboral teniendo en cuenta los nuevos retos sindicales. Además nos necesitamos mutuamente. Es muy importante poder compartir las experiencias de todos, sumar nuestros puntos de vista, incorporar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud.

Experiencias

Para informar sobre los riesgos psicosociales y discutir los retos sindicales puedes utilizar los dípticos que hemos editado en Comisiones Obreras (se adjunta ejemplar en el **Anexo 1**) que, de manera resumida, recogen toda la información necesaria y fotocopiar el apartado anterior de retos sindicales.

Podrás encontrar ejemplares editados de los dípticos en CC.OO. en el departamento de salud laboral de tu federación y/o territorio y en formato electrónico en la web de ISTAS: www.istas.ccoo.es.

Algunas ideas de cómo y dónde plantear el tema son:

- convocar una reunión de la sección sindical (o de afiliados y representantes de los trabajadores si no está constituida) para plantear el tema de la organización del trabajo y la salud;
- utilizar el tiempo de la pausa para ir informando a los afiliados;
- hacer una asamblea en los locales del sindicato.

Activo sindical

En este momento sería conveniente también reflexionar sobre la estructura sindical de CC.OO., es decir cuantos más seamos y cuanto mejor organizados estemos más facilidades tendremos para desarrollar nuestra acción. No obstante, esto no es determinante para empezar y más en este caso en que tenemos tantos argumentos y legitimación para exigir nuestros derechos (ver en este apartado **Argumentos técnicos y legales**).

Dentro de la empresa

Veremos qué personas de la representación sindical de CC.OO. están dispuestas a trabajar el tema, valorando si son suficientes, si tienen tiempo suficiente, si tienen la información suficiente, etc. Intervenir frente a los riesgos psicosociales es habitualmente un proceso bastante largo y requiere de mucho trabajo y horas de dedicación.

En todo caso, la implicación del conjunto de la representación sindical de CC.OO. es básica, hablamos de los delegados de prevención y de los demás representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales...). No podemos trabajar como compartimentos estancos. Es muy importante sumar nuestras experiencias, integrar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. Nos tenemos que apoyar. La organización del trabajo es cosa de todos/as y todos/as tenemos algo que decir.

Fuera de la empresa

La estructura sindical federativa y territorial de salud laboral y de acción sindical (responsables y asesores técnico-sindicales) de CC.OO. pueden ayudarnos con su experiencia en relación a la salud laboral, a los riesgos psicosociales, al proceso de intervención, en relación a los diversos aspectos de la organización del trabajo, en el diseño de medidas preventivas y en todo lo que necesitamos.

La organización del trabajo es un aspecto transversal, lo que implica la necesidad de coordinación entre las distintas estructuras sindicales de CC.OO. dentro y fuera de la empresa.

Otros sindicatos

Si existen otros sindicatos, lo ideal sería discutirlo con ellos para poder llegar a la unidad de acción antes de abordarlo con la dirección de la empresa. Con todo, como siempre las relaciones intersindicales dependerán de la práctica habitual en la empresa. En algunos casos, nuestra fuerza sindical puede ser menor que la de otros sindicatos o siendo mayoritarios no conseguir llegar a acuerdo respecto al método de evaluación e intervención preventiva, o en las medidas a proponer, etc.

Todos sabemos lo difícil que es trabajar ante la empresa con división sindical explícita. El boicoteo de otros sindicatos, aunque sean minoritarios, podría significar echar por la borda un proceso que necesita de la participación de todos los trabajadores en distintos momentos.

Argumentos técnicos

Las herramientas para prevenir riesgos laborales deben fundamentarse en modelos teóricos probados que expliquen salud, o sea, deben centrarse en condiciones de trabajo que se sepa que pueden producir enfermedades o trastornos de la salud.

Se han formulado multitud de modelos teóricos sobre factores psicosociales y salud en el ámbito laboral. Con todo, sólo 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 población trabajadora sana y enferma aquello que teorizan, aportando multitud de pruebas empíricas válidas.

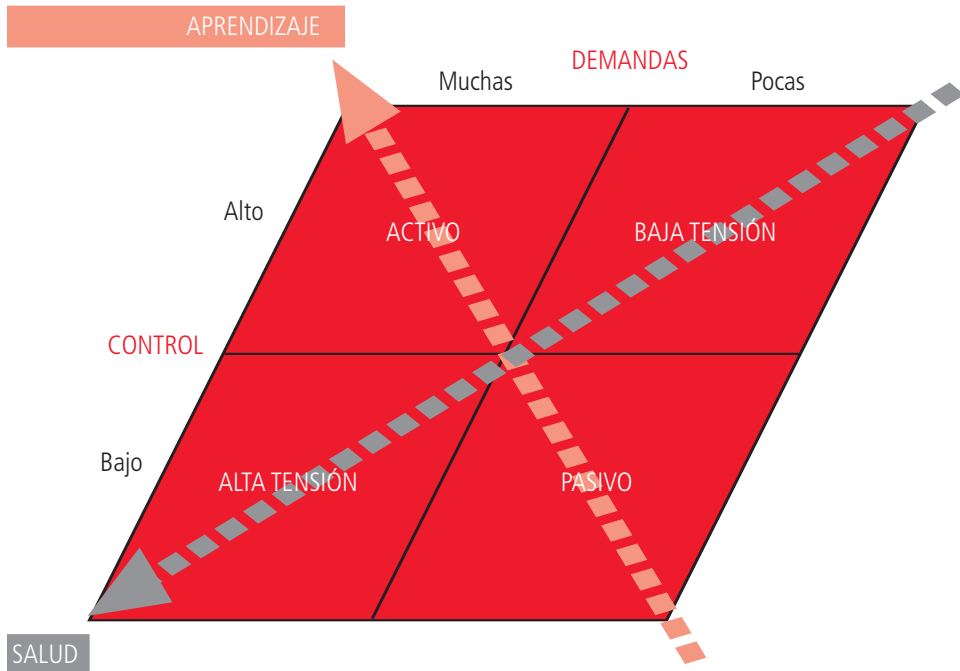
Vamos a ver con más detenimiento estos modelos teóricos que son los que sustentan la existencia de los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial que acabamos de anunciar en el apartado anterior.

El modelo demanda – control – apoyo social

Robert Karasek (Karasek, 1977) formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas.

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 en este modelo a la cantidad de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo. Este modelo teórico define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión).

El control es la dimensión que se ha demostrado más importante en relación a la salud, cuando se considera la exposición a los riesgos psicosociales.

Figura 2. Modelo demanda-control

Fuente: R. Karasek, T. Theorell.

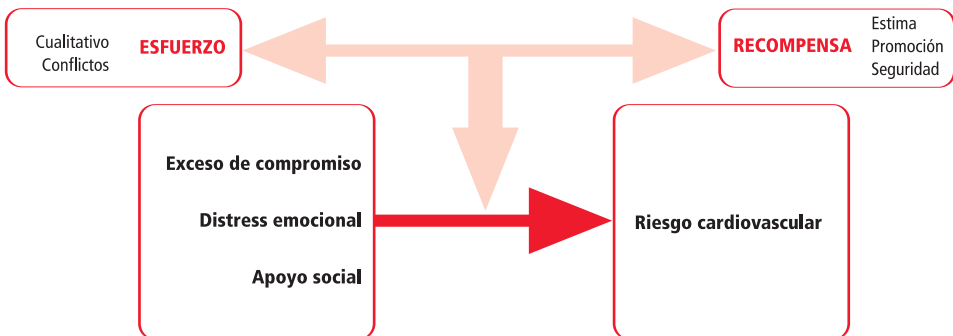
J. Johnson y E. Hall (Johnson y Hall, 1988) introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (modelo demanda - control - apoyo social). El apoyo de superiores y compañeros en el trabajo actuaría como modificador del efecto de la alta tensión, de forma tal que el riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo en equipo).

El modelo esfuerzo – recompensa

Según Siegrist (Siegrist, 1995), las experiencias distresantes son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales esenciales (el papel que desempeñamos), de entre los que el empleo es uno de los principales. Así, el modelo esfuerzo – recompensa 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, en palabras de Siegrist, las recompensas a largo plazo. La falta de recompensas en este modelo se refiere a la amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus (entre tareas y estudios y categoría).

Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas (esfuerzo) y bajas recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

Figura 3. Modelo esfuerzo – recompensa



Fuente: J. Siegrist.

Vamos a desgranar un poco más cada uno de los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial que se derivan de estos modelos teóricos, la exposición a los cuales hay que evitar o disminuir. En el **Anexo 2** encuentras ejemplos.

Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo

Existen fuertes evidencias científicas que relacionan la falta de «control» en el trabajo con la salud. Cuando hablamos de control como factor de riesgo diferenciamos dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos (trabajos creativos y variados) y la influen-

cia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El «control» sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto es un factor de riesgo. En este sentido es también importante el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo (ordenación de la jornada, movilidad entre funciones, entre departamentos...) así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

Exceso de exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. El problema es la exposición a unas exigencias cuantitativas excesivas. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas. Podemos distinguir entre exigencias emocionales (cuando el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, cuando requiere contacto con usuarios, público y clientes y esconder sentimientos y opiniones), exigencias cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual) o exigencias sensoriales (cuando requiere esfuerzo de los sentidos). Demasiadas exigencias, sean de la naturaleza que sean, es perjudicial para la salud.

Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo

Desde el punto de vista de la prevención podemos conceptualizar las relaciones sociales también desde una doble vertiente. Por un lado, el apoyo social representa el aspecto funcional de las relaciones en el trabajo: recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante es positivo para la salud, lo contrario es negativo, y por otro lado, las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representan su componente estructural (sin relación no hay base objetiva para la ayuda) y está demostrado que el trabajo en condiciones de aislamiento es perjudicial para la salud. También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales la claridad de rol (el problema es que no haya definición de puestos, tareas y margen de autonomía) y los conflictos de rol (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la previsibilidad (el problema es no disponer de toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios), el refuerzo (no disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja) y la calidad de liderazgo (los mandos deben tener procedimientos y habilidades para gestionar a personas). La claridad de rol, la previsibilidad, la calidad de liderazgo y el refuerzo son aspectos positivos, mientras que el conflicto de rol es negativo para la salud.

Escasas compensaciones

Por compensaciones del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario, cuanto más implique el trabajo mejor para la salud. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados de condiciones de trabajo (la inseguridad), la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo.

Desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales

Se han realizado muchos estudios en los que se demuestra la existencia de desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales.

Por género

En la empresa o en el centro de trabajo se reproducen y repiten las relaciones de poder entre hombres y mujeres que existen en la sociedad. Esto ocurre por ejemplo con las diferencias en las oportunidades, en la asignación de recursos o beneficios y en el acceso a los servicios que se dan entre hombres y mujeres en una determinada sociedad.

Todos conocemos la desigual posición de las mujeres en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado –puestos de dirección–, o en los que mayoritariamente hay mujeres –enfermería–); o la relación laboral (las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres); o el 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.

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 estrategias

empresariales de gestión del trabajo (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 (totalmente pautadas). Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo que es para la que más evidencia tenemos de efectos negativos en la salud. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas.

Por tipo de contrato

Cada vez tenemos más información sobre las desigualdades de salud entre la población trabajadora con contrato fijo y contrato temporal, trabajadores con relación laboral directa con la empresa principal y los trabajadores de empresas subcontratadas o ETT. La relación laboral determina una diferente y desigual exposición a los factores de riesgos psicosociales, no sólo a la inseguridad contractual (incertidumbre sobre el futuro laboral), principal desventaja de la temporalidad, sino porque la indefensión propia de la precariedad influye en todo el entorno psicosocial de estos trabajadores y trabajadoras (en todos los aspectos organizativos: falta de influencia en la jornada, en el salario, cambios de condiciones contra su voluntad –de puesto, jornada...– y de relaciones en el interior de la empresa: menos posibilidades de relación, menos apoyo de compañeros y superiores...). Sobre todo tenemos evidencias científicas de las desigualdades ante los accidentes mortales: el riesgo de accidentes laborales para los trabajadores con contratos temporales fue dos veces y media más que para los trabajadores con contrato indefinido.

¿Qué efectos tiene sobre nuestra salud?

Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como estrés e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:

- **emocionales:** sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;
- **cognitivos:** tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;
- **comportamentales:** no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente,

sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.; y

- **fisiológicos:** problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

«El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a 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».

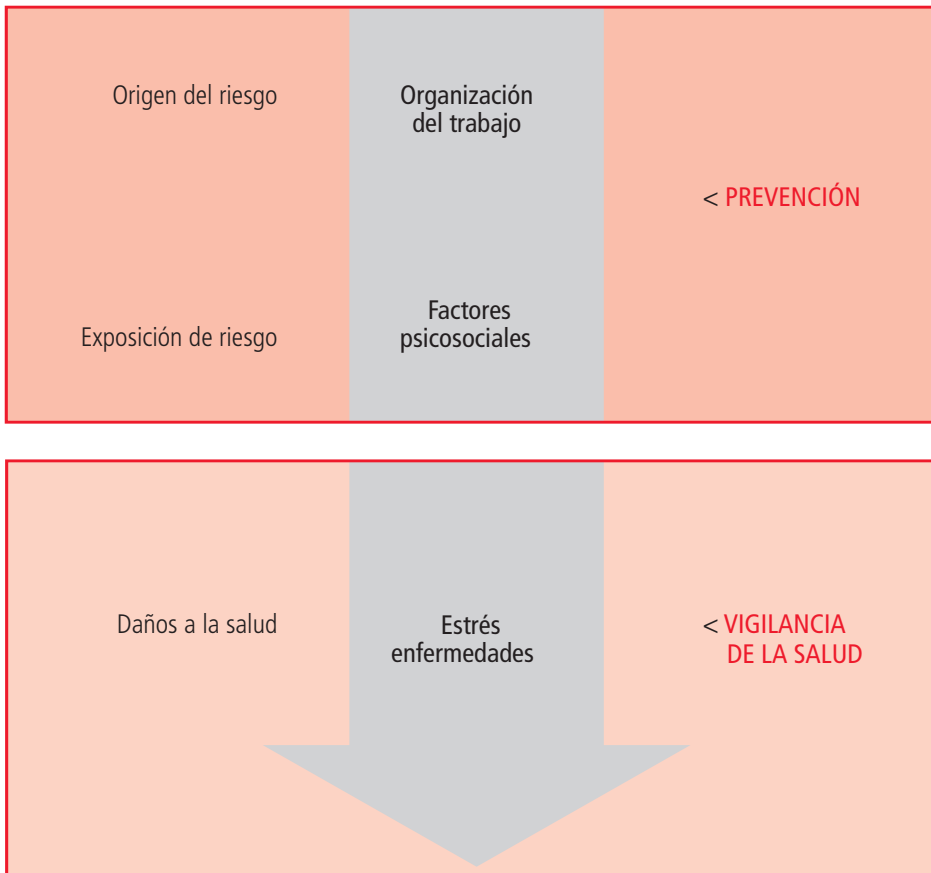
(Comisión Europea 2000)

Algunas investigaciones han demostrado que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. En consecuencia, la exposición a riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades, es decir se convierten en precursores de otras enfermedades. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral implican afectaciones a los sistemas:

- **cardiovascular:** infarto (Euro Heart Network, 1998; Kristensen, 1996; Kivimäki, 2002);
- **respiratorio:** hipereactividad bronquial, asma (Smyth, 1999);
- **inmunitario:** artritis reumatoide (O'Leary, 1990; Peters, 1999);
- **gastrointestinal:** dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa (House, 1979; Räihä, 1998; Fukudo, 1987; Drossman, 1998; Paar, 1998; Duffy, 1991; Levenstein, 2000);
- **dermatológico:** psoriasis, neurodermitis (Park, 1998; Martínez, 2001);
- **endocrinológico:** (Lipton, 1976);
- **musculoesquelético:** (Hemingway, 1997; Bongers, 1993);
- **y también la salud mental:** (Colligan, 1977; Stansfeld, 1999).

Según estimaciones recientes, en España, unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas podrían evitarse eliminando la exposición a los riesgos psicosociales (García, AM; Gadea, R.; 2004).

Figura 4. Prevención y vigilancia



Elaboración propia.

Así pues, en términos estrictamente de prevención de riesgos laborales, la acción tiene que centrarse, por un lado, en los factores psicosociales, que representan la exposición que debemos evitar y, por otro, en la organización del trabajo, que es el origen de esta exposición. El estrés es ya un efecto, a corto plazo, pudiéndose convertir, a largo plazo, en enfermedades de muy diverso tipo. Desde el punto de vista de la prevención, el estrés en el trabajo es un problema organizacional –trabajo estresante– y no individual –trabajador estresado.

Prevenir es posible

Lo que es razonable y exigible desde el punto de vista de la prevención es que actuemos para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de prevención. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien, de eso se trata: identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y medir la exposición (evaluar) e intervenir (eliminar o controlar esas condiciones de trabajo), así podremos evitar que nuestra salud empeore.

En primer lugar, debe realizarse la evaluación de riesgos y ésta debe incluir los factores de riesgo de naturaleza psicosocial (tal y como exige la ley). La evaluación de riesgos requiere, además de voluntad de realización, disponer de un método válido científicamente (en el apartado **Plantear el tema a la empresa** encuentras la opción de CC.OO.: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y los requisitos que debe cumplir todo método). Tenemos conocimientos sobre estos riesgos y en el mercado hay métodos de uso público que permiten evaluarlos. No vamos a aceptar las excusas y negativas para abordar los riesgos psicosociales basadas en que todo es muy complicado.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La prevención de riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo (encuentras ejemplos en el apartado **Tenemos propuestas preventivas** y el correspondiente **Anexo 9**). La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas. Los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad o buscando la adaptabilidad del tiempo de trabajo son buena prueba de ello. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan que aumentar la democracia y la justicia en el trabajo es una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores (Di Marino y Karasek, OIT 1992). La prevención es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.

La identificación de los riesgos y la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas debe realizarse con la participación activa de los trabajadores y trabajadoras. Quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza; más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. En el apartado **Argumentos legales** encuentras los razonamientos jurídicos para fundamentar la participación y en el apartado **¿Qué requisitos debe cumplir un método?** los razonamientos técnicos.

Argumentos legales

Las normas legales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y reglamentos (Reglamento de los Servicios de Prevención) vigentes reconocen la obligatoriedad empresarial de intervenir frente a los factores de riesgo psicosocial, es decir, los factores de riesgo cuyo origen son determinadas características de la organización del trabajo, de la misma manera que ante los demás tipos de factores de riesgo.

Como siempre debemos apuntar que la normativa en salud laboral, como en otros ámbitos del derecho social, es un punto de partida, un marco necesario de reconocimiento expreso de derechos. Sólo la práctica sindical activa, informada y a propósito de la mejora de las condiciones de trabajo (y en este caso, de la organización del trabajo) dotará de contenido material los derechos reconocidos por la legislación.

Es por ello que informamos del contenido normativo para utilizarlo como argumento complementario en las negociaciones con el empresario o bien, en su caso, como instrumento de apoyo ante la externalización del conflicto, por ejemplo en el redactado de escritos a la comisión mixta del convenio, a un órgano extrajudicial de conflictos o para las denuncias ante la Inspección de Trabajo.

En este apartado pretendemos argumentar jurídicamente la respuesta a **cuatro preguntas** que la práctica en las empresas y el debate sindical nos plantean:

1. Desde el punto de vista jurídico, ¿es obligatorio intervenir frente a los riesgos psicosociales en todas las empresas?
2. Legalmente, ¿cómo ha de ser la intervención frente a los riesgos psicosociales?
3. ¿Es cualquier metodología jurídicamente adecuada?
4. La participación de los trabajadores y sus representantes en el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales, ¿está jurídicamente garantizada?

Intervenir frente a los riesgos psicosociales es obligatorio en todas las empresas

Como acabamos de ver, la investigación científica ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto nocivo sobre la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores de la exposición a ciertas características de la organización del trabajo, a las que nos referimos como factores de riesgo psicosocial. Por ello estos factores de riesgo no deben ser relegados ante otros factores más conocidos tradicionalmente y, como en los demás casos, deben prevenirse en todas las empresas tal y como exige la ley.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), 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...». La ley en este artículo 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.

Por otro lado, el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) reconoce la Psicología como una disciplina preventiva cuando plantea 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.** «... dichas entidades (Servicios de Prevención) deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes: personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior..., en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada»; y **34.c.** «A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos: (...) c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada»; y Anexo VI del RSP).

Intervenir de forma ajustada a ley

Los derechos y obligaciones que establece la legislación (LPRL) y el reglamento (RSP) se refieren a todas las empresas, a todas las condiciones de trabajo, también las relativas a la organización del trabajo, y a todos los riesgos, entre ellos los riesgos psicosociales, a tenor del **art. 4.7.d de la LPRL** y **arts. 18.2 a. y 34.c. del RSP**.

En el **art. 14.2**, la LPRL señala expresamente que «el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales», también de los riesgos psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

En definitiva, como ante los demás riesgos, según la normativa, el empresario tiene la obligación de prevenir los riesgos psicosociales.

La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. La acción preventiva que ha de emprender obligatoriamente el empresario es la misma, con independencia del riesgo, y pasa por la aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos

dos en el **art. 15 de la LPRL**, que ordena de modo jerárquico, y que también deben regir la prevención de riesgos psicosociales:

- a) **evitar los riesgos;**
- b) **evaluar los riesgos que no puedan ser evitados;**
- c) **combatir los riesgos en su origen;**
- d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud;
- e) tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f) sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- g) **planificar la prevención;**
- h) **adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;**
- i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por lo tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales (**LPRL art. 15.1.b**). Esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva (**arts. 2.2 y 2.3 del RSP**: «2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. 3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.»), pues debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz, la evaluación no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento.

La adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales deberá realizarse en primer término en origen tal y como prevé la ley (**LPRL art. 15.1.c** combatir los riesgos en su origen), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (**LPRL art. 4.7.d**) para que ésta sea más saludable; en segundo lugar, anteponiendo las medidas de protección colectiva a las medidas de protección individual (**LPRL art. 15.1.h**).

Utilizar un método jurídicamente adecuado

En el caso de los riesgos psicosociales no existe una normativa específica que indique o concrete los métodos de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva. Pero esta situación está prevista en la legislación, lo que significa que el método que se utilice debe cumplir con una serie de requerimientos jurídicos. De acuerdo con la previsión del **art. 5.3 del RSP**, para el caso de los riesgos psicosociales que está caracterizado por la ausencia de Normas UNE, guías del INSHT o

instituciones de las comunidades autónomas competentes (sobre riesgos psicosociales hay NTP, pero no guías) y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo y normas internacionales, los métodos o criterios que se utilicen serán:

- a) guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia, u
- b) otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y que proporcionen confianza en su resultado.

Entonces, a tenor del **art. 5.3**, cabe utilizar guías de entidades de otros países previo trabajo de adaptación a la realidad española y métodos que proporcionen confianza en su resultado. Para cumplir con este criterio jurídico, podemos establecer una serie de criterios científicos que todo método de evaluación y la consiguiente planificación de la acción preventiva debe cumplir: su marco teórico debe estar fundamentado en la evidencia científica que explique salud, debe ser participativo, las técnicas utilizadas deben estar validadas y ser fiables (puedes encontrar la explicación de estos criterios en el apartado **¿Qué requisitos debe cumplir un método?** de esta guía).

Además de proporcionar confianza en el resultado, otros requerimientos jurídicos que deben cumplir los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son los que se prevén en los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del RSP. A destacar:

1. **Finalidad preventiva** de la evaluación: el objetivo no es sólo obtener información sino utilizarla para adoptar medidas (**art. 2.3 y 3.1 del RSP**).
2. Debe permitir **estimar la magnitud** de los riesgos (en el caso de los riesgos psicosociales a través de puntuaciones) y porcentaje de trabajadores expuestos (prevalencia de la exposición) (**arts. 3.1 y 8 del RSP**).
3. Debe dar información sobre la **exposición por puesto de trabajo** (**art. 4.1.a RSP**).
4. Debe **evaluar condiciones de trabajo** (**art. 4.1.a RSP**) y específicamente las establecidas en el **art. 4.7. de la LPRL**.
5. La identificación y valoración del riesgo deben **dar cabida a la información recibida por los trabajadores** (**art. 5.1 RSP**).

Para promover la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales en las empresas, CC.OO. optamos por el método danés CoPsoQ, que cumple con los requerimientos científicos y jurídicos, por lo que puede ser empleado con total garantía para evaluar los riesgos psicosociales. Este método ha sido desarrollado por el AMI (instituto danés de seguridad y salud en el trabajo), entidad de reconocido prestigio a nivel internacional. ISTAS (fundación de CC.OO.) ha liderado la adaptación

del método a la realidad española (aquí se llama CoPsoQ (istas21, psqcat21)), junto con dos universidades (UAB y UPF), dos institutos de seguridad y salud (INSHT, estatal, y CSCST, catalán), dos departamentos de CC.OO. (Salut Laboral/HIGIA de la CONC y Gabinete de Estudios de Navarra) y una mutua (Fraternidad-Muprespa). Tienes desarrolladas las características más importantes de este método en el apartado **¿Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?** de esta guía.

A cualquier otro método que se quiera emplear habrá que exigirle el mismo rigor en el cumplimiento de los requerimientos legales marcados en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La participación de trabajadores y representantes está legalmente garantizada

La LPRL reconoce el derecho de **participación** de los trabajadores a lo largo de todo su articulado. Este derecho, que en caso de existir representante de los trabajadores se ejercerá preferentemente a través de ellos (**art. 34. LPRL**) va **más allá de la información**. La ley exige al empresario que:

1. consulte a los trabajadores y/o sus representantes con carácter previo todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y, en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Específicamente se hace mención a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías (**arts. 33 y 36.1.c LPRL**);
2. que atienda a las propuestas de los trabajadores y /o sus representantes. La **negativa** a adoptarlas debe ser **motivada** (**art. 36.4.4 LPRL**), y
3. diferencia la consulta de la participación **exigiendo al empresario que permita la participación en todo el proceso preventivo**: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas (**arts. 14.1, 18.2 y 34.2 de la LPRL y art. 1.2. del RSP**).

He aquí la transcripción literal de algunos artículos que avalan estas tres cuestiones:

Art. 14.1. *Los derechos de información, consulta y participación... forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

Art. 18.2. *El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en trabajo.*

Art. 33. *El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: a) la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; b) la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa...; f) cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*

Art.34.1. *(...) En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo. 2. A los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde (...) la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.*

Art. 36.1.c. *Es competencia de los delegados de prevención ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones definidas en el art. 33.*

Art. 36.2.f. *Recabar del empresario la información acerca de la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario.*

Art. 36.4.4. *La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.*

Art. 1.2 del RSP. *Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.*

Art. 3.2 del RSP. *(...) El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de repre-*

sentantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Así pues, podemos decir que el empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en las propuestas de medidas preventivas y su priorización, en su implementación y cumplimiento. Podemos negociar el método de evaluación y todas las cuestiones relativas a su implementación (el método que se elija determinará qué condiciones de trabajo se analizan y cuáles no y, por lo tanto, cuáles son susceptibles de mejora si implican una exposición, determina el criterio de valoración, etc., se trata de un paso clave) y también podemos negociar las propuestas de medidas preventivas y su priorización, adopción y cumplimiento.

Podemos decir que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales erige un límite a la facultad de organización del trabajo del empresario, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la acción sindical, en su conjunto, y a la negociación colectiva, en particular, un campo nuevo para abordar la organización del trabajo. Con el objetivo de defender la salud, y con los derechos de participación que otorga la ley a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, podemos discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre organización del trabajo.







PLANTEAR EL TEMA A LA EMPRESA

Es imprescindible plantear a la dirección de la empresa que debemos abordar la organización del trabajo desde la perspectiva de la salud o, en otros términos, que debemos intervenir sobre los riesgos psicosociales, pues es el empresario el que tiene el deber de protección de la salud de los trabajadores.

Preparando el terreno

¿Qué interlocutores?

Si podemos, escogeremos a nuestros interlocutores en la dirección de la empresa. Buscaremos compromisos entre los directivos y/o técnicos de la empresa más cercanos a nuestra forma de ver los temas de salud laboral, para después ir llegando a los responsables que tienen poder de decisión respecto a cuestiones relacionadas con la organización del trabajo.

Experiencias

Las experiencias han sido diversas: en la mayor parte de los casos, la dirección responsable de salud laboral es la que se ha implicado. En otros casos hemos utilizado en primer lugar nuestros contactos con recursos humanos para después implicar a la dirección de salud laboral.

¿Qué ámbito de intervención?

Hay que discutir cuál será el ámbito de la empresa en el cual plantearemos la evaluación y correspondiente acción preventiva ante los riesgos psicosociales. Intervenimos frente a los riesgos psicosociales, pero ¿dónde?

Para ello nos podemos hacer preguntas del tipo:

- ¿intervenimos a la vez en toda la empresa o empezamos por algunos centros de trabajo?, ¿qué centros de trabajo?;
- en cada centro, ¿intervenimos en todos los departamentos o escogemos algunos?, o ¿empezamos a evaluar sólo algunos puestos de trabajo?;
- ¿incorporamos a la intervención las ETT, contratas y subcontratas?

La situación ideal sería realizar la evaluación de riesgos a todos los trabajadores y en el mismo momento. Pero la mayor parte de las veces, la realidad nos hace tener que elaborar un calendario de trabajo con fases, pues puede tratarse de un volumen de trabajo muy elevado o ser una empresa multicentros o de ámbito territorial muy amplio. En ese caso, si tenemos que elegir, presionaremos para que se empiece a intervenir en ámbitos en los que tengamos fuerza sindical y personas con habilidades suficientes para gestionar el proceso. También tendremos en cuenta el empezar con colectivos en los que existan problemas manifiestos (ritmos altos, competitividad entre trabajadores, abusos de poder, bajas, enfermedades...).

Experiencias

En las experiencias en las empresas en las que hemos intervenido, hemos usado criterios que nos han llevado a:

- limitar la acción a un solo centro de trabajo de la empresa;
- en otros casos se ha trabajado en algunos departamentos de un solo centro de trabajo;
- en ocasiones se ha empezado por un grupo profesional en distintos centros;
- en algunos casos se ha trabajado en varios centros de trabajo a la vez.

Debemos buscar algún criterio que nos oriente en esta decisión, pero cualquier criterio es válido. Se trata de empezar. Antes o después, toda la empresa será sujeto de intervención preventiva.

Atendiendo a los mecanismos y medios de coordinación necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de la coordinación empresarial, también podríamos plantearnos si tenemos fuerza sindical suficiente para incluir en este proceso de intervención ante los riesgos derivados de la organización del trabajo a las ETT y empresas de contrata, subcontrata y autónomos. Lo ideal sería incluirles.

Para el caso de las subcontratas, si bien es cierto que la empresa principal no puede cambiar ciertos aspectos en relación con las condiciones de trabajo (por ejemplo salario), sí es cierto que se puede incidir en aquellos aspectos que correspondan a la interacción entre las empresas (por ejemplo, ordenación del tiempo de trabajo).

Experiencias

Aunque hemos propuesto en todas las experiencias incluir en la evaluación a las ETT, autónomos y subcontratas, la negativa ha sido la respuesta mayoritaria. Sindicalmente estamos intentando que la dirección de las empresas subcontratadas aborde la evaluación de riesgos psicosociales. Por el contrario, en un caso hemos empezado a trabajar primero en la empresa subcontratada y a raíz de este trabajo se está intentando que se haga la evaluación y correspondiente acción preventiva en la empresa principal.

¿Qué situación preventiva?

La gestión de la prevención en la empresa y la integración de la misma en las políticas empresariales son aspectos a tener en cuenta. Todo ello debe recogerse en el Plan de Prevención donde debe definirse qué hay que hacer, cómo y con qué recursos. No podemos obviar que son elementos que favorecen las intervenciones preventivas. A veces no nos encontraremos con la situación ideal, pero abordar los riesgos psicosociales puede ser una oportunidad para transversalizar la salud laboral en la empresa y para integrarla en la gestión cotidiana de la misma.

Experiencias

En algunos casos hemos valorado el hecho de contratar o ampliar el acuerdo firmado con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o la ampliación del SPP.

En otros casos empezar a intervenir ante los riesgos psicosociales nos ha servido para crear canales de consulta y participación de los delegados/as y para la participación directa de los trabajadores que hasta ahora no existían. Esta experiencia ha servido para crear procedimientos que garanticen que nuestro conocimiento derivado de la experiencia esté presente y se tome en cuenta en todas las fases del proceso preventivo.

¿Dónde lo planteamos?

El foro adecuado para plantearlo será en las reuniones periódicas con el empresario en el espacio específico de interlocución en salud laboral si lo hay (en el Comité de Seguridad y Salud o en las reuniones de la representación de la empresa con el delegado de prevención) y si no en el seno de las reuniones de la representación de la empresa con el Comité de Empresa, en las reuniones con el delegado de personal o con la sección sindical. Tanto si se realizan reuniones periódicas de salud laboral como si no se realizan, resulta muy útil convocar una reunión extraordinaria con la parte empresarial para tener tiempo suficiente de abordar todos los aspectos de nuestra propuesta.



Para la asistencia a esta reunión, en CC.OO. contáis con el **apoyo** del responsable sindical de salud laboral de la federación o del territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral. Podéis invitarles a la reunión tal y como establece el **art. 38.2 de la Ley de Prevención**, a la que podrán acudir con voz pero sin voto.

Nuestra propuesta: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Nuestra propuesta debe ser clara y concreta: se deben evaluar los factores de riesgo psicosocial y realizar la correspondiente acción preventiva. Como hemos visto, la ley nos ampara y el conocimiento científico también. Debemos ir a la reunión con la empresa con todos los argumentos a disposición (ver en esta guía los apartados **Escuchar**, **Argumentos técnicos**, **Argumentos legales** y **...Pero, ¿por qué no?**).

Tenemos que estar preparados porque puede que intenten negarse. En las experiencias en las que hemos intervenido, primero hay que convencer al empresario de que los riesgos psicosociales pueden ser un problema en su empresa, nos negará que existen, nos dirá que no tiene obligación legal, nos los planteará como problema individual, si hablamos de organización del trabajo nos dirá que es su potestad y un largo etcétera.

Nosotros tenemos argumentos para contrarrestar todas esas apreciaciones y no debemos perder el norte, nuestra propuesta y objetivo es que se realice la evaluación de riesgos psicosociales y la correspondiente acción preventiva, utilizando un método válido desde el punto de vista científico y operativo que permita visualizar posibles problemas de exposición nociva derivados de la organización del trabajo, a través de un proceso de intervención participativo. Entonces la foto será compartida y sólo nos quedará discutir sobre cómo lo solucionamos. Tenemos una propuesta de método para ello: el CoPsoQ (istas21, psqcat21).

Para entregar a quien estiméis oportuno como presentación del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) recomendamos que utilicéis la NTP 703, que podéis obtener en la web www.mtas.es/insht/ntp/ntp_703.htm. También podéis usar las páginas 155 a 159 del *Manual de Evaluación de Riesgos* del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, que obtenéis en la web www.gencat.net/treballiindustria/relacionslaborals/seguretatisalut/manual_riscos/psqcat21.

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) ha liderado la adaptación para el Estado español del método CoPsoQ. El CoPsoQ fue desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) como un instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales y propuesta de acción preventiva, para identificar y medir todas aquellas condiciones de organización del trabajo que se sabe, científicamente, que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. En la adaptación del método a la realidad española han participado, además de los componentes del Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud de ISTAS y de los autores (AMI), profesionales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de las Universidades Pompeu Fabra y Autònoma de Barcelona, del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya, del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, de la Mutua Fraternidad y traductores profesionales.

Experiencias

En las experiencias de las empresas en las que se ha intervenido, tanto los representantes de la empresa como algunos técnicos y en menor medida los representantes de otros sindicatos ponían como problema del CoPsoQ (istas21, psqcat21) que es el método de CC.OO.

Como acabamos de plantear este método no lo ha inventado CC.OO., sino el AML: una de las indiscutibles «autoridades» científicas en psicología a nivel mundial. ISTAS, una fundación de CC.OO., ha liderado la adaptación del método para su uso en el Estado español. Para ello se creó un grupo de expertos de diversas instituciones representativas del mundo técnico-científico de la prevención.

Este trabajo de adaptación, que no traducción (de dos años de duración), mereció el premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral en octubre de 2003, concedido por la Sociedad Catalana de Seguridad y Medicina del Trabajo, en el marco del Congreso Español de Medicina y Enfermería del Trabajo.

El INSHT ha editado una Nota Técnica de Prevención (NTP) sobre el CoPsoQ (istas21, psqcat21) es la número 703.

La segunda versión de CoPsoQ (istas21, psqcat21) verá la luz en 2007, fruto de un proyecto apoyado por el Plan Nacional de I+D+i (Fondo de Investigación Sanitaria).

En Catalunya, la Mesa de Negociación en Salud Laboral (patronal, sindicatos y gobierno) ha acordado que CoPsoQ (istas21, psqcat21) sea el instrumento de evaluación de riesgos psicosociales. El Manual de Evaluación de Riesgos del Gobierno catalán recomienda el CoPsoQ (istas21, psqcat21) como método de evaluación de riesgos psicosociales (está publicado y lo puedes obtener en la web http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut/manual_riscos/psqcat21). El Departament de Treball i Industria de la Generalitat de Catalunya lideró la traducción al catalán del método CoPsoQ a partir de la adaptación para el Estado español istas21. El nombre de la versión catalana es psqcat21 (CoPsoQ).

O sea, que sí, que ISTAS es una fundación de CC.OO. pero ha liderado la adaptación del CoPsoQ para su uso en el Estado español, con colaboración internacional y nacional de primer orden, reconocimiento de sociedades científicas y asociaciones profesionales, aval del plan nacional de I+D+i, del INSHT y del Departament de Treball i Industria de la Generalitat de Catalunya, subvención de fondos públicos... ¿qué otro método puede presentar este currículum en España? Para comprobar que en otros temas ISTAS tampoco es un grupo de diletantes, sólo hay que entrar en la web pública www.istas.ccoo.es.

¿Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?

Se ha escogido el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) porque cumple los requisitos que todo método de evaluación debería obedecer. Estos requisitos generales están desarrollados más adelante en el apartado **¿Qué requisitos debe cumplir un método?** Entre las diversas características del método queremos destacar las que siguen.

1. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está fundamentado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita (compatible con el modelo demanda-control-apoyo social- Karasek y Jonhson; y el modelo esfuerzo-recompensa-Siegrist).

Experiencias

Este argumento nos ha servido ante los representantes de los empresarios y técnicos cuando nos han presentado otros métodos que identifican cuestiones que no están demostradas que son factores de riesgo (clima, motivación...). El manual del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) explica detalladamente esta cuestión y evidencia las 62 referencias bibliográficas más relevantes que se han utilizado para elaborar el método. También lo hemos usado para convencer a los demás sindicatos, pues implica que este método sitúa las condiciones de trabajo como origen de la exposición y por lo tanto evalúa condiciones de trabajo y no características de personalidad. La personalidad aquí no tiene nada que ver, que cada cual tenga la suya... Lo nuestro es que las condiciones de trabajo no sean nocivas, y hay que analizar qué pasa en la empresa.

2. Está validado en el Estado español (está demostrado que mide lo que dice medir) y es fiable (las medidas son repetibles). Esto está comprobado a través del trabajo científico, mediante una encuesta representativa de la población ocupada navarra de cerca de 900 personas, realizada con el apoyo del Gobierno de Navarra. No se puede decir lo mismo de otros métodos, a los que se les presupone validez y fiabilidad, pero éstas no han sido contrastadas. Además, los índices estadísticos que miden estas cuestiones son muy buenos en el caso del método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Las α de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos.

Este argumento nos ha servido ante los representantes de los empresarios y algunos técnicos cuando nos han presentado otros métodos cuyos instrumentos de medida son cuestionarios que no están validados ni son fiables, pues son unas cuantas preguntas que se ha inventado alguien, pero no hay datos que demues-

tren que identifican lo que dicen medir. La validez y fiabilidad del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) están demostradas detalladamente en el manual donde se incluyen varios anexos con información estadística al respecto (del II al XIII).

3. Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia.

4. Se trata de un instrumento diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral, primero en los países del Norte y ahora también en España. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumentos de medida, lo que posibilita las comparaciones entre ocupaciones y sectores. Desde el punto de vista operativo, esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones (en la empresa química trabajan operarios, administrativos, técnicos...). Otra consideración de gran importancia es la de la equidad. El sentido y el espíritu de la prevención son garantizar que el trabajo no sea nocivo para la salud, independientemente de la actividad, ocupación o cualquier otra condición social. Sólo los análisis con métodos universales pueden garantizar que otorgamos a la salud de los trabajadores y trabajadoras en peores condiciones la misma importancia que a la de los colectivos más favorecidos.

Experiencias

El argumento de operatividad ha servido para convencer a los representantes de los empresarios y a los técnicos. El de equidad lo hemos usado sobre todo para convencer a los demás sindicatos.

5. Utiliza la técnica del cuestionario individual para obtener los datos que permiten evaluar la organización del trabajo. La licencia de uso exige que sea anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Para el tratamiento de los datos se requiere cumplir todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de la protección de la intimidad.

La intervención sobre los riesgos de naturaleza psicosocial implica evaluar la organización del trabajo, es decir, el cómo se trabaja, pero no hay aparato que mida

las características de la organización del trabajo. Para ello no existe otra metodología posible que la que se fundamenta en las experiencias de los trabajadores y las trabajadoras. Sólo podemos conocer las características de la organización del trabajo permitiendo que los protagonistas tomen la palabra. Se engarzan de esta manera el conocimiento científico con el derivado de la experiencia laboral. Así la participación de los trabajadores se convierte, en el caso de los riesgos psicosociales, en una necesidad metodológica, en un requisito técnico esencial.

Experiencias

Esta característica no suele gustar a los representantes de los empresarios ni tampoco a algunos técnicos, dejáosla para el final. Prefieren la técnica del *check list* (listas de aspectos que valora el técnico a partir de las observaciones que realiza en la visita a una empresa) que rellenan los técnicos, supuestamente neutrales pero más manipulables.

Los argumentos en contra más usados son que es subjetivo o que la gente miente. Ante ello tenemos algunas respuestas.

- La primera, no hay otra manera de hacerlo tal y como acabamos de explicar. Además, los cuestionarios son instrumentos necesarios para medir conceptos abstractos, se usan en medio mundo, lo que pasa es que un cuestionario debe ser un buen cuestionario: estar validado (haber demostrado que mide lo que dice medir) y ser fiable (haber medido su grado de repetibilidad). Ninguna ciencia de la salud (medicina, psicología...) o social (económicas, sociología...) habría avanzado sin cuestionarios en las últimas décadas.
- La segunda, no se pregunta a un solo trabajador, que podría querer engañar, sino a todos los trabajadores de una empresa. Igualmente, es difícil que alguien quiera mentir en un cuestionario cuando se plantea correctamente: como parte del proceso preventivo, creíblemente confidencial, con participación de los representantes de los trabajadores... Por lo demás, es fácilmente demostrable desde el punto de vista estadístico que no se miente: es matemáticamente imposible obtener indicadores de consistencia interna (las α de Cronbach) tan altos como los que obtiene CoPsoQ (istas21, psqcat21) con mentiras, sería necesario que todo el mundo se pusiera de acuerdo en mentir exactamente igual, pregunta a pregunta. Si fuera cierto eso que dicen de mentir en los cuestionarios, ¿por qué tantas empresas usan cuestionarios para seleccionar personal?
- La tercera: qué es más subjetivo: ¿la apreciación que un técnico realiza en un *check list* o el análisis de los datos obtenidos mediante un cuestionario válido y fiable (demostrado usando el método epidemiológico) de toda la plantilla protagonista de esa situación?

Que no nos engañen: hay buenos y malos cuestionarios. Los buenos, bien usados, son muy útiles. De los malos, mejor nos olvidamos.

6. Es una metodología que tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, o institución: una para empresas de 25 o más trabajadores, y otra para empresas de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión para realizar estudios epidemiológicos para investigadores/as).
7. Es una metodología que permite la adaptación del cuestionario teniendo en cuenta la realidad de la empresa objeto de evaluación (departamentos, puestos de trabajo, tipos contractuales, horarios...) y la protección del anonimato.

Adaptar el cuestionario a la realidad de la empresa es una buena opción; por un lado, porque facilita la comprensión de las preguntas y por lo tanto su respuesta (la protección del anonimato también) y, por otro, porque permite localizar mejor la exposición.

8. La participación de los representantes de los trabajadores (así como los de la dirección de la empresa y los técnicos de prevención) se considera imprescindible en todo el proceso de intervención con esta metodología. La licencia de uso exige la participación de las tres partes. Desde el comienzo, que se requiere el acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores para el uso del método, hasta su participación en la decisión de las unidades de análisis, la garantía de anonimato y confidencialidad, en el informe de interpretación de resultados y en el diseño de las medidas preventivas.

Este método parte de la idea de que el conocimiento y la experiencia de los protagonistas (trabajadores y sus representantes y dirección y sus representantes) es complementario con el conocimiento técnico y que ambos son necesarios, entendiendo que la participación de todos los protagonistas de la prevención es un valor para la prevención. Este método tiene como punto de partida un modelo de intervención preventiva basada en unas relaciones laborales cuyas características son la información, la consulta y la negociación o, en otras palabras, la participación de los agentes sociales. Se trata de un modelo de relaciones laborales que tiene mucho que ver con el país de origen del método y cuyas características encontramos cada vez más reflejadas en las directivas europeas, y que están muy presente en el marco normativo que contextualiza el uso de esta herramienta: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que aboga por la participación (ver el apartado **Argumentos legales** de esta guía).

Experiencias

Otra característica que no suele gustar a los representantes de los empresarios ni tampoco a algunos técnicos, dejárola para el final. Prefieren realizar el proceso de evaluación y consiguiente propuesta de intervención preventiva de forma tecnocrática: menos tiempo, menos discusiones, papeles llenos pero que no sirven para nada. Al contrario, esta característica nos sirve para convencer a otros sindicatos: no pueden despreciar el método por ello, puesto que es un derecho de los trabajadores y sus representantes participar en todo el proceso de intervención. Consideramos que un procedimiento participativo incluye la participación de los agentes implicados en todas y cada una de las fases. La legislación marco en prevención de riesgos laborales establece que la evaluación y planificación de la acción preventiva deben ser un proceso sociotécnico, en el que debe estar presente en todo momento la información, la participación y la consulta a los trabajadores y sus representantes.

9. Es una metodología eminentemente pensada para la acción preventiva. Lo prueba que:
 - a) La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible (divide los problemas), lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas más saludables. Este es el motivo de fondo por el que el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) ha desarrollado un instrumento que conceptualiza los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales en un total de 21 dimensiones más abordables desde el punto de vista de la organización del trabajo.
 - b) La presentación de los resultados se expone para distintas unidades de análisis: para el conjunto del centro de trabajo, para cada una de las secciones y departamentos que lo componen, para cada puesto de trabajo, y para una serie de otras condiciones sociales y de trabajo: sexo, edad, tipo de contrato, turno, antigüedad, etc. De esta manera se localiza el problema y es más fácil diseñar la solución adecuada.

Experiencias

De nuevo aquí el argumento de operatividad ha servido para convencer a los representantes de los empresarios y a los técnicos. El de equidad lo hemos usado para convencer a los demás sindicatos: qué sindicalista puede explicar a sus representados que se opone al método que mejor permite visualizar las desigualdades en la empresa porque no presenta un único resultado sino que los resultados de la evaluación se emiten por condiciones de trabajo que, a través de la evidencia científica, sabemos que son generadoras de una exposición desigual a los factores de riesgo psicosocial: por ejemplo, se presentan los resultados diferenciando entre hombres y mujeres, entre encargados y trabajadores de producción, técnicos y administrativos, entre fijos y temporales, entre turno de mañana y de noche, etc.

- c) Con este mismo objetivo preventivo, otro 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 plantea es cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras a proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras. El uso de valores poblacionales de referencia que aporta la metodología del CoPsoQ permite superar este escollo y puede ser, en este sentido, un enorme avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

Experiencias

Esta característica no suele gustar a los representantes de los empresarios ni tampoco a algunos técnicos, pues obliga a actuar: es razonable considerar inaceptable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales exposiciones a factores de riesgo psicosocial superiores al referente poblacional, porque el referente no es la situación ideal sino una situación posible. Los valores de referencia se han obtenido a través de una encuesta representativa de la población ocupada, es decir, entre trabajadores que trabajan en empresas reales, en las mejores y peores condiciones de trabajo, y no les queda excusa. Un argumento que han usado contra el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) es que los valores de referencia se han extraído de una muestra de la población ocupada navarra y que no es representativo. En el manual del método se muestra (**Anexo I**) que la población ocupada navarra es muy parecida a la media de la población ocupada española.

Al contrario, se nos ha dicho que el referente navarra es una exigencia pobre. Ante ello hay que decir que el método también da los resultados de la evaluación teniendo en cuenta cómo debería ser la situación ideal.

10. El análisis de los datos está estandarizado (no hay que inventar nada, ni tener conocimientos de estadística, está tipificado, sólo hay que apretar los botones pertinentes) y se realiza a través de una aplicación informática de uso muy sencillo. Los datos analizados deben ser interpretados por los agentes implicados en la prevención.
11. Es una metodología de utilización pública y gratuita. Se obtiene a través de la web de ISTAS www.istas.ccoo.es en castellano y de la web de la Generalitat de Catalunya http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut/manual_riscos/psqcat21 en catalán.

Experiencias

Algunos representantes de empresarios y técnicos dicen que no es gratuita porque se piden los datos resultantes de la evaluación. Esto es falso. Lo único que se solicita son los datos profesionales y una dirección de email de la persona que descarga de la red el programa informático y estos datos se usan para mandarle las actualizaciones del programa informático.

Ni ISTAS ni ningún miembro del grupo de investigación está interesado en los datos de las empresas. No los necesitamos. Ya hemos explicado que el Ministerio de Sanidad, y concretamente el Fondo de Investigación Sanitaria (FIS) a través de su Programa de Investigación y Desarrollo, concedió a un equipo de investigadores liderado por los técnicos de ISTAS la financiación necesaria para realizar una encuesta representativa de la población ocupada española, cuyos resultados podrán usarse como referente en 2007.

¿Qué versión del método elegir en cada momento?

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) tiene dos versiones que nos interesan:

1. Una versión para realizar la evaluación en empresas de 25 o más trabajadores (la versión media), que consta de un manual que guía el proceso de intervención y un programa informático que analiza los datos.
2. Una versión para realizar la evaluación en empresas de menos de 25 trabajadores (versión corta), que consta de un cuestionario de autoevaluación.

Cuando se quiere usar como instrumento de evaluación se escoge una u otra versión en función del número de trabajadores de la empresa: 25 o más trabajadores, se debe plantear la versión media; menos de 25 trabajadores, se debe plantear la versión corta. Este uso se desarrolla en el apartado **Primer escenario: Que alcancemos un acuerdo con la empresa.**

Uno de los valores más importantes de la versión corta es que su uso requiere una dedicación muy breve, que no necesita más apoyo que el de un lápiz o bolígrafo y además la interpretación de los resultados es sencilla e inmediata. Es por ello que consideramos que lo podemos usar también como un instrumento para la acción sindical. Este uso se desarrolla en el apartado **Segundo escenario: Que no alcancemos un acuerdo con la empresa.**

En función de la versión que utilicemos, el método permite identificar, con más o menos detalle, la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

- El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) **versión media** (empresas de 25 y más trabajadores) permite identificar los riesgos psicosociales de forma concreta y precisa, subdividiendo los 4 grandes grupos de riesgos psicosociales en un total de 21 dimensiones, facilitando así la acción preventiva.
- El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) **versión corta** (empresas de menos de 25 trabajadores) permite identificar 6 grupos de riesgos psicosociales.

Las dos versiones identifican y miden la doble presencia.

Figura 5. Dimensiones psicosociales que identifica y evalúa el CoPsoQ (istas21, psqcat21)

VERSIÓN MEDIA	VERSIÓN CORTA
Exigencias cuantitativas	Exigencias psicológicas
Exigencias cognitivas	
Exigencias emocionales	
Exigencias de esconder emociones	
Exigencias sensoriales	
Influencia en el trabajo	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo
Posibilidades de desarrollo	
Control sobre el tiempo de trabajo	
Sentido del trabajo	
Integración en la empresa	
Previsibilidad	Apoyo social y calidad de liderazgo
Claridad de rol	
Conflicto de rol	
Calidad de liderazgo	
Refuerzo	
Apoyo social	
Posibilidades de relación social	Inseguridad
Sentimiento de grupo	
Inseguridad	
Estima	Estima
Doble presencia	Doble presencia

Para una explicación detallada de cada una de las dimensiones que mide el CoPsoQ (istas21, psqcat21) ver el **Anexo 2**.

¿Dónde podemos conseguir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?

Podrás encontrar los materiales de este método en la web www.istas.ccoo.es para la versión en castellano y http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut/manual_riscos/psqcat21 para la versión en catalán.

En estas webs podrás encontrar actualizaciones y noticias en relación a este método e información diversa sobre los riesgos psicosociales y su prevención.

Y si la empresa nos propone otro método

Puede que la empresa esté de acuerdo con nosotros en que hay que abordar los riesgos psicosociales. El siguiente paso es decidir con qué metodología se evaluarán los riesgos y se elaborarán las propuestas de acción preventiva.

Experiencias

En las experiencias que hemos tenido, escoger la metodología ha sido un motivo de conflicto.

En ocasiones, la dirección de la empresa ha decidido aceptar la metodología CoPsoQ (istas21, psqcat21) propuesta por nosotros o por los técnicos de prevención.

En otras ocasiones, la dirección de la empresa o el Servicio de Prevención nos han planteado otros métodos que no podíamos aceptar tal cual.

¿Qué requisitos debe cumplir un método?

Una de las máximas más usuales en este ámbito de la prevención suele ser, por desgracia, la de «cada maestrillo tiene su librillo» y la invención es lo habitual. Normalmente no hay método, suele ser una chapuza: un simple cuestionario inventado por no se sabe quién, que valora la exposición no se sabe cómo, que identifica no se sabe qué aspecto del que no hay evidencia de que tenga relación con la salud laboral, del que ni siquiera hay manual. Frente a ello tenemos que tener en cuenta unas condiciones mínimas técnicas que debe cumplir el método y que nos garantizarán que la evaluación de riesgos y la consiguiente propuesta de acción preventiva se hacen en unas condiciones adecuadas. Estas **condiciones mínimas** son:

Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas que expliquen salud

La base conceptual es la que determina los contenidos del método, es decir qué mide y qué no mide el método, 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.

Los modelos «demanda – control – apoyo social» (Karasek, Jonhson) y «esfuerzo – recompensas» (Siegrist) son los que proporcionan el marco conceptual científica-

mente 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 y calidad de liderazgo y compensaciones.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido nos han presentado métodos sin marco conceptual o con marcos conceptuales que no cumplen los requisitos.

Algunos métodos están basados en modelos muy usados en psicología clínica y en gestión de recursos humanos que debemos rechazar, pues no son adecuados para la prevención de riesgos ya que no tenemos evidencias de que los aspectos en los que se centran (motivación, clima...) tengan relación con la salud laboral, es decir, no está demostrado que lo que miden son factores de riesgo.

Es habitual que algunas propuestas llamadas métodos utilicen estrategias de análisis para las que lo importante son las características de personalidad. Debemos rechazarlas. La ley dice que hay que evaluar condiciones de trabajo y prevenir en origen (ver apartado **Argumentos legales**) y la evidencia científica demuestra que, independientemente de las características de personalidad, hay condiciones de trabajo que dañan nuestra salud (ver apartado **Argumentos técnicos**). Y además, centrarse en las características de personalidad puede ser la base para la discriminación por razones de salud. Por ejemplo, hay algunos «técnicos» (los menos) que como evaluación plantean el medir la resistencia individual al estrés para seleccionar a las personas más resistentes y de paso, así, obstaculizar medidas preventivas dirigidas al origen, es decir, a cambiar condiciones de trabajo tal y como dice la ley.

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. Normalmente se complementa el uso de la técnica del cuestionario con la utilización de técnicas cualitativas como la entrevista en profundidad o los grupos de discusión cuando el interés no es tanto describir como comprender. Por ello, un requisito del método es que la evaluación se base en la información recabada a través de técnicas que se centren en la experiencia de los protagonistas.

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 sus representantes y de los trabajadores y sus representantes en todo el proceso de intervención preventiva.

La participación es en el caso de los riesgos psicosociales 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), además de un imperativo legal (lo dice la LPRL) y 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).

Experiencias

Es frecuente la utilización de métodos tecnocráticos que no permiten la participación. Para ver más argumentos utilizados ir al apartado **Por qué elegir el CoPsoQ (istas21, psqcat21)**, la explicación de las características 5: cuestionario y 8: participación).

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 α 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.

Experiencias

Es frecuente utilizar herramientas cuya validez y fiabilidad no están demostradas, por lo que la medición no está garantizada. Utilizarlos sería como usar un sonómetro sin calibrar.

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 soft 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:

- permitir identificar al menor nivel de complejidad posible (al concretar los problemas es más fácil buscar alternativas);
- cubrir el mayor espectro posible de diversidad de exposiciones (usar las mismas definiciones permite comparar, priorizar y poder ser equitativos);
- presentar los resultados por distintas unidades de análisis (permite localizar la exposición y la consecución de la equidad);

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

¿Qué hacer cuando nos presentan otro método?

Primero, recuerda que en CC.OO. puedes contar con el **apoyo** de los asesores técnico-sindicales en salud laboral de tu federación o territorio para preparar la argumentación a favor o en contra.

Segundo, ante la multitud de trabajos no profesionales existentes es imposible presentar un documento único de argumentos a favor o en contra, así que en este apartado encuentras los pasos a realizar para examinar cualquier método que os presenten.

Experiencias

Aunque la ley nos da derecho a participar en la elección del método, se considera que este paso es una cuestión técnica en la que los agentes sociales no pueden participar porque no tienen conocimientos.

Admitiendo que lo que se discute al elegir un método son cuestiones técnicas, y de hecho vamos a exigir que técnicamente sea un método impecable (y no una chapuza), tenemos que contestar que la discusión es también social en tanto que las cuestiones técnicas tienen una traducción en práctica social que sí queremos y podemos discutir.

Por ejemplo, no podemos permitir que se elija un método que considere que los riesgos psicosociales responden en realidad a características de la personalidad de los individuos y no a condiciones de trabajo (como, de hecho, presuponen la mayoría de «métodos» que presentan las mutuas y muchas consultorías), pues de sus resultados sólo podrán desprenderse conclusiones que no discutirían la existencia de condiciones de trabajo nocivas en la empresa, y quedarían sentadas las bases para que las medidas preventivas se dirijan a las personas (programas de relajación o tonterías por el estilo) y no a la organización del trabajo.

Evitar esto implica, como hemos visto, discutir sobre el marco conceptual del método y las evidencias científicas que lo sustentan, una discusión con argumentos técnicos pero que en realidad es social. La elección del método de evaluación y planificación de la acción preventiva constituye uno de los momentos clave del proceso de intervención preventiva y de ninguna de las maneras vamos a renunciar a negociarlo.

Examinar el método

Lo primero que hay que hacer es tener en cuenta las características que hemos visto en el apartado anterior que un método debe cumplir y preguntar por todas y cada una de ellas en la reunión en la que nos lo estén proponiendo y también por escrito. Esto último puede hacerse de forma muy sencilla: pedir una copia del manual del método.

Experiencias

En nuestras experiencias nos ha ido muy bien pasar el método que nos presentan por el rasero del CoPsoQ (istas21, psqcat21). Hemos cogido como guión de comparación las características que os hemos explicado en el apartado **Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)** y hemos visto qué tiene y qué le falta al método que nos presentan. Con ello nos cargamos de argumentos sindicales y técnicos para aceptarlo o rechazarlo.

Algunos ejemplos de preguntas a realizar sobre el método:

- nombre del método, autores, institución, fecha, gratuito o de pago... (ver **características 0 y 11 del CoPsoQ (istas21, psqcat21)**);
- si es un método extranjero, ¿lengua original?, ¿cómo se adaptó a nuestro contexto?, ¿quién lo adaptó? (ver **característica 0**);
- técnica que utiliza: ¿es un cuestionario, un check list...? (ver **característica 5**);
- base conceptual: modelos teóricos que asume (ver **característica 1**);
- ¿qué mide exactamente?: dimensiones o factores de riesgo... (ver cuadro del apartado **¿Qué versión del método elegir?** de esta guía);
- ¿está validado?, ¿datos de validación?, ¿el trabajo de validación dónde está publicado? (si no está publicado, no está validado: para cualquier método esta información es pública) (ver **característica 2**);
- ¿es fiable? Ídem anterior (ver **característica 2**);
- ¿se puede adaptar a la empresa? (ver **característica 7**);
- ¿cómo se presentan los resultados?, es decir, ¿nos permite ver posibles situaciones de desigualdad? (ver **característica 9b**);
- ¿cómo valora la situación de exposición? Es decir, ¿cómo se determina si una puntuación es aceptable o no? (ver **característica 9c**);
- ¿permite la participación de todos los agentes: directivos, técnicos, DDPP? (ver **característica 8**).

En muchos casos, pueden presentarnos «métodos» que no merecen tal nombre: es frecuente ver cuestionarios sin manual, sin institución científica que lo avale, sin datos de validez... Un método no es un cuestionario. Hay métodos inventados por y para servicios de prevención, mutuas..., que no tienen ninguna evidencia científica detrás. La mayoría de «métodos» se caerán aquí. No pasan el examen porque no son métodos.

En todo caso, debemos hacer notar por escrito las insuficiencias detectadas. Si es posible, en las actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o en el ámbito que discutamos con la empresa sobre salud; si no es posible, en un documento específico dirigido a la empresa.

Exigiremos que nos presenten un método que cumpla las características de tener base científica, estar validado, ser fiable, ser participativo y ser aplicable a la empresa con el objetivo de facilitar la acción preventiva. Si no acceden, no hay nada más que discutir. Es mejor que NO se realice la evaluación de riesgos psicosociales, que realizar la evaluación con una chapuza. Tendremos que plantearnos que estamos en el segundo escenario: NO HAY ACUERDO CON LA EMPRESA.

¿Y si no nos contestan?

Si pasado el plazo de contestación no nos han hecho llegar la información del método para analizarlo, es muy probable que no sea un método sino un instrumento poco profesional. Exigiremos que nos presenten un método que cumpla los requisitos previos. Si no acceden, no hay nada más que discutir, tendremos que plantearnos que estamos en el segundo escenario: NO HAY ACUERDO CON LA EMPRESA.

¿Y si nos proponen el método FSICO del INSHT?

Ante nuestra insistencia para intervenir frente a los riesgos psicosociales y para evitar utilizar el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), nos estamos encontrando con que frecuentemente la propuesta de algunos técnicos o de otros sindicatos es la de utilizar el método FSICO del INSH.

Experiencias

Se suele usar un argumento falso: el FSICO del INSHT es el «único método oficial». Tal pretensión de «único» y «oficial» no es cierta y no responde ni al espíritu ni a la letra de la ley. Tal y como se recoge en el apartado **Argumentos legales** de esta guía, de acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención, en caso de que la normativa no concrete metodologías (es el caso de la evaluación de los riesgos psicosociales), las metodologías se ajustarán a los siguientes criterios: 1) Normas UNE (criterio inaplicable, puesto que ninguna de ellas contempla la evaluación de riesgos psicosociales), 2) Guías del INSHT (criterio inaplicable, no existe ninguna guía del INSHT sobre evaluación de riesgos psicosociales, sí existen NTP pero tanto del FSICO como del CoPsoQ (istas21, psqcat21), pero no guías –¡y no es lo mismo!–, 3) normas internacionales (criterio inaplicable: tampoco lo contemplan), y 4) en ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio (criterio aplicable en parte: CoPsoQ (istas21, psqcat21) tiene una guía del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y un manual de ISTAS y las demás instituciones implicadas en la versión en castellano y un manual del Departament de Treball para la versión en catalán; el FSICO tiene un manual elaborado por el INSHT).

Además, CoPsoQ (istas21, psqcat21) cumple todos los requerimientos legales que deben cumplir los métodos de evaluación (ver el apartado **Argumentos legales**).

Por otro lado, considerando lo que nuestra normativa establece sobre el valor de lo negociado entre las partes, hay que concluir que no existe impedimento legal alguno para el uso de CoPsoQ (istas21, psqcat21), más aún si este uso es fruto del acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa.

Entonces es falso que el CoPsoQ (istas21, psqcat21) se ajusta menos a la normativa que el FSICO del INSHT, no es verdad que sea obligatorio usar el FSICO.

El método FSICO del INSHT tiene una serie de limitaciones importantes desde el punto de vista científico que resumiremos en:

- marco conceptual confuso y obsoleto (anticuado);
- procedencia de las preguntas desconocida;

- validez y fiabilidad insuficientemente demostradas;
- error en la estrategia de análisis estadístico con graves repercusiones en la valoración de la exposición (casi nunca hay problemas de exposición);
- método altamente tecnocrático (poco participativo).



Es muy importante que contéis con el **apoyo** de los asesores técnico-sindicales de CC.OO. en salud laboral a fin de preparar la argumentación.

Aún teniendo todos los argumentos técnico-científicos, legales y sociales del lado del método CoPsoQ (istas21, psqcat21), en ocasiones, por una cuestión de correlación de fuerzas, no podemos conseguir que se aplique. Entonces, de entre las alternativas posibles y pese a todos los inconvenientes que tiene, el FSICO del INSHT es la solución menos mala entre las que hay, hoy por hoy, disponibles.

De todos modos no lo podemos aceptar sin más. Los **requisitos para llegar a un acuerdo en la utilización del FSICO** como método para evaluar y planificar la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales son:

1. Exigir que se apliquen las condiciones de utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) (verlas en la licencia de uso en **Anexo 3** de esta guía). En otras palabras, la dirección de la empresa y los técnicos deben quedar obligados a que este proceso tenga una finalidad preventiva (se evalúa para prevenir no para tener papeles), a asumir la participación de los representantes de los trabajadores (delegados de prevención) en todo el proceso de evaluación e intervención preventiva (es decir, en la decisión del alcance de la evaluación, preparación y puesta en marcha del trabajo de sensibilización, distribución, respuesta y recogida del cuestionario, en la interpretación de datos, en la propuesta de medidas preventivas y su priorización) y a garantizar el anonimato y la confidencialidad de los datos.
2. De lo que viene ahora quizás entiendas poco o nada. No te preocupes, se explica y lo comprenderás en toda su complejidad más adelante a lo largo del capítulo **Primer escenario** de esta guía y en el **Anexo 7**. Sin embargo, en este momento os debe quedar claro que en el acuerdo que alcancéis con la dirección de la empresa para la evaluación de los riesgos psicosociales usando el método FSICO debe aparecer una cláusula en la que se señale de forma explícita que:
 - a) para valorar las exposiciones, el técnico utilizará sólo uno de los dos componentes del perfil valorativo: NO utilizará la media aritmética sino lo que el

FSICO llama proporción de plantilla incluida en cada una de las situaciones de exposición. La empresa actuará frente a todas las dimensiones psicosociales en las que haya trabajadores en situación nociva (en rojo, que obtengan entre 7 y 10 puntos);

Experiencias

Cuando usamos el FSICO observamos, por ejemplo, que valora como «situación favorable» (que implica que no hay que iniciar ninguna intervención preventiva) una situación en la que cerca del 50% de la plantilla de una empresa está ubicada en la zona de «situación nociva»; ¿cómo?, basándose en que la media aritmética se encuentra entre 0 y 4 (situación favorable) y sin que tenga ninguna relevancia que una proporción tan alta de la plantilla (casi el 50%) puntúe entre 7 y 10 (tramo de la puntuación definida como «nociva»).

¿Por qué? Porque el FSICO utiliza la media como estadístico en el que basa la valoración de la exposición y la media no es sensible a las desigualdades, por ello no lo podemos aceptar.

Si tenemos 10 pollos y somos 5, tocamos a 2 por persona, la media es 2. Pero todos sabemos que el reparto justo demasiadas veces no forma parte de la cotidianeidad y probablemente la realidad es que uno se queda con 8 pollos y los dos restantes haya que repartirlos entre los otros 4. La media no representa la realidad.

La media aritmética no es un estadístico adecuado para datos que no se distribuyen normalmente, lo que es habitual en psicología. Se trata de datos para los que su distribución de frecuencias muestra que la moda, la mediana y la media aritmética no coinciden. Para este tipo de datos debe emplearse la mediana (o percentiles como por ejemplo los terciles) y no la media aritmética, como hace el FSICO.

- b) para concretar los problemas de exposición, el técnico deberá analizar lo que el FSICO llama el perfil descriptivo (el porcentaje de trabajadores que han elegido cada opción de respuesta del cuestionario); y
- c) se escogerán dos unidades de análisis (puesto de trabajo y otra).

Estas son nuestras condiciones para la aceptación del uso del método FSICO. Si no se aceptan estas condiciones no hay nada más que discutir, tendremos que plantearnos que estamos en el segundo escenario: NO HAY ACUERDO CON LA EMPRESA.



En relación a estos pasos es importante que pidas **ayuda** al asesor técnico-sindical de CC.OO. en salud laboral en la federación o territorio.

Experiencias

En algunas experiencias, la correlación de fuerzas ha impedido conseguir que la empresa acepte estas condiciones y también que por ello nos opongamos al uso de este método. Hemos dejado continuar, pero a lo largo del proceso de intervención hemos ido intentando introducir estas condiciones, dejando constancia por escrito de nuestras propuestas en cada momento.

Si llegáis a un acuerdo, te proponemos que sigas el plan de trabajo y los pasos que se explican en esta guía en el capítulo **Primer Escenario: Que alcancemos un acuerdo con la empresa**. Se trata de PARTICIPAR en todo el proceso preventivo. A lo largo de ese gran apartado hacemos menciones específicas al método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y al método FSICO. Tenlas en cuenta.

Así pues, una vez planteado el tema a la empresa pueden darse dos situaciones bien diferenciadas:

1. QUE ALCANCEMOS UN ACUERDO CON LA EMPRESA PARA ABORDAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. Entonces, sigue el plan de trabajo y los pasos que se explican en esta guía en el capítulo **Primer Escenario: Que alcancemos un acuerdo con la empresa**.
2. QUE NO HAYA ACUERDO CON LA EMPRESA PARA ABORDAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. Entonces, sigue el plan de trabajo y los pasos que se explican en esta guía en el capítulo **Segundo Escenario: Que no alcancemos un acuerdo con la empresa**.

A continuación vamos a situarnos en estos dos escenarios, puesto que las acciones a emprender son distintas.



PRIMER ESCENARIO:

QUE ALCANCEMOS UN ACUERDO CON LA EMPRESA

Todos los pasos que a partir de ahora vamos a plantear como parte del proceso de intervención ante los riesgos psicosociales se basan en los pasos a realizar que determina el método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Os proponemos que, independientemente del método utilizado en vuestra empresa (que debe cumplir los requisitos mínimos que se desarrollan en el apartado «Y si la empresa nos propone otro método»), vosotros EXIJÁIS que se realicen estos pasos y PARTICIPÉIS en ellos.

Como se ha planteado en el apartado **Argumentos legales** de esta guía, la normativa de salud laboral otorga a los delegados y delegadas de prevención numerosas funciones y competencias, en tanto que concibe el proceso preventivo como un proceso sociotécnico, en el que el conocimiento técnico ha de complementarse con el conocimiento de los trabajadores y sus representantes y de la dirección y sus representantes, el conocimiento derivado de la experiencia de los protagonistas. Pero plantearnos participar en todo el proceso de intervención es más que querer ejercer un derecho y cumplir en el caso de los riesgos psicosociales con una exigencia metodológica. En estos años, a través de nuestra intervención cotidiana hemos ido adquiriendo experiencia sindical y sabemos que la prevención resulta más efectiva donde existe nuestra participación y con ella desarrollamos nuestros criterios sindicales en cuestiones de salud laboral. A partir de nuestra intervención podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales, exigiendo en cada paso que la acción preventiva se realice de una manera que implique el cumplimiento de nuestros retos sindicales.

Figura 6. Proceso de intervención ante los riesgos psicosociales

PASOS DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN CON ACUERDO	QUIÉN
1. PREVIOS	
Acuerdo (método, alcance de la evaluación, participación y finalidad preventiva)	CSS*
Designación grupo de trabajo: representantes de trabajadores, representantes de la dirección, técnicos de prevención	CSS
2. PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	
Adaptar el cuestionario teniendo en cuenta el alcance de la evaluación, las unidades de análisis y la preservación del anonimato	GT**
Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación	GT
Preparar canales de comunicación, información y sensibilización	GT
3. REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	
Publicar el material y hacer reuniones informativas	GT
Entregar y recoger el cuestionario	GT
4. ANÁLISIS	
Informatización de datos	PS***
Análisis de los datos	TP****
Realizar informe preliminar	TP
Interpretación de resultados	GT
Presentar resultados a dirección, representantes de los trabajadores, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores	GT
5. PROPUESTAS DE MEDIDAS PREVENTIVAS	
Proponer medidas preventivas	GT
Proponer priorización	GT
Presentar y discutir medidas preventivas y priorización con dirección, representantes de los trabajadores, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores	GT
Aprobación de las medidas preventivas y priorización	CSS
6. APLICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS	
Concretar las medidas preventivas, propuesta y realización círculos de prevención	GT
Seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas	GT
Valoración de la eficacia de las medidas preventivas	GT

*CSS: Comité de Seguridad y Salud o espacio de interlocución entre dirección y representantes de los trabajadores de salud laboral

**GT: Grupo de trabajo

***PS: Personal sujeto a secreto

****TP: Técnico de prevención

Disposiciones previas

Tener un acuerdo por escrito

Hemos acordado 1) la utilización de una metodología determinada para realizar la evaluación y planificación de la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales, y 2) en unas condiciones determinadas, tanto 2.1) sobre el alcance (toda o una parte de la empresa y por dónde empezamos) como 2.2) sobre las características que va a tener el proceso de intervención (finalidad preventiva, participación, confidencialidad y anonimato). El punto 2.2 es muy importante porque, aunque tiene amparo legal, casi nunca se plantea (ver apartado **Argumentos legales** y **Qué requisitos debe cumplir un método**). El CoPsoQ (istas21, psqcat21) lo recoge en la licencia de uso, pero el FSICO no. Si al final no hay más remedio que aceptar el método FSICO, es muy importante que el documento de acuerdo contenga cláusulas que aseguren la finalidad preventiva, la participación sindical, el anonimato y la confidencialidad de los datos y las exigencias respecto al análisis que acabamos de comentar.

Como todo buen acuerdo, intentaremos conseguir que esté por escrito. Podemos usar tres formas:

1. En un documento de acuerdo expreso en el que las partes se identifican y acuerdan algo.
2. Como parte del redactado de un acta de reunión entre la empresa y los trabajadores o en un acta del Comité de Seguridad y Salud.
3. Introducirlo en la negociación del convenio de empresa, pacto articulado, acuerdo de empresa...

Experiencias

Las experiencias que hemos tenido nos indican que, aunque lo diga la ley, el compromiso de hacer algo con los resultados (finalidad preventiva) y de trabajar de forma participativa a lo largo de todo el proceso son los escollos. Ya sabemos lo que le cuesta a los representantes del empresario dejar las cosas por escrito.

En el **Anexo 3** estas cuestiones están explicadas y te presentamos un modelo de contenido de dicho acuerdo que puedes utilizar como base u orientación para plasmar el acuerdo que alcances en la empresa.

Constituir un grupo de trabajo como procedimiento de participación

Para facilitar la participación operativa en el proceso de intervención ante los riesgos psicosociales de todos los agentes, proponemos la creación de un grupo de trabajo específico. Esta propuesta la realizaremos en el CSS (o en el órgano de interlocución con la empresa sobre temas de salud laboral).

En este grupo de trabajo deben necesariamente estar representados los tres agentes de la prevención: DIRECCIÓN, TRABAJADORES y SERVICIO DE PREVENCIÓN. Como mínimo exigiremos la presencia del directivo responsable de prevención, de delegados de prevención y de los técnicos de prevención. Así mismo sería conveniente que en este grupo de trabajo esté presente un miembro del comité de empresa y de la dirección general de la empresa, pues ya hemos explicado que cuando hablamos de factores de riesgo psicosocial estamos hablando de organización del trabajo (ver apartado **Argumentos técnicos** en esta guía) y la transversalidad de la salud laboral se hace especialmente importante en este campo. En la fase de diseño de medidas preventivas su presencia va a ser imprescindible y la experiencia nos demuestra que es más fácil si están desde el principio, pues compartirán en primera persona la definición del problema y será más fácil que se impliquen en su solución.

Por otra parte, el grupo debe poder contar con la presencia de asesores externos y de trabajadores que conozcan directamente los asuntos a tratar y puedan aportar elementos a la reflexión en cada fase del proceso de intervención.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido la **composición del grupo de trabajo ha sido diversa:**

- Delegados/as de prevención: siempre. En algunos casos se han añadido representantes de los trabajadores de todos los sindicatos con representación en la empresa, aunque no fueran delegados de prevención. Ello resta operatividad (por el número), pero vale la pena porque se gana legitimación.
- Delegados/as de personal: pocas veces. De todos modos, a través de las reuniones de la sección sindical y con los afiliados hemos ido discutiendo todas las decisiones.
- Técnicos de prevención propios o ajenos: siempre.
- Directivo responsable de prevención: siempre que lo hay.
- Alta dirección de la empresa: en algunas ocasiones hemos contado con la presencia de los directivos de recursos humanos o de producción; cuando no ha sido así, hemos insistido mucho al directivo responsable, y en su defecto a los técnicos, en la necesidad de ir informándoles en cada fase del proceso de evaluación y propuesta de acción preventiva.

Las **funciones** de este grupo de trabajo son garantizar la participación de todos los agentes implicados en la prevención, realizar cada uno de los primeros pasos de todo el proceso y hacer propuestas y tomar decisiones en nombre de sus representantes.

El grupo de trabajo debe tener un calendario de reuniones que permita llevar las reuniones preparadas por ambas partes, a fin de tener elementos suficientes para debatir.

Las tareas concretas de este grupo de trabajo son:

■ **Preparación del trabajo de campo:**

- Identificar las unidades de análisis (puesto de trabajo, departamento, contratos, turnos...).
- Adaptar el cuestionario a la realidad de la empresa.
- Diseñar los mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario entre los trabajadores.
- Preparar canales de comunicación, información y sensibilización.

Objetivos sindicales: hacer visibles las desigualdades, hacer partícipes a todos los trabajadores, preservar el anonimato y la confidencialidad.

■ **Realización del trabajo de campo:**

- Publicitar materiales y celebrar reuniones informativas con la dirección, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.
- Distribuir y recoger cuestionarios de evaluación garantizando anonimato.

Objetivos sindicales: hacer partícipes a todos los trabajadores, preservar el anonimato y la confidencialidad.

■ **Análisis de los resultados:**

- Discutir el informe preliminar de resultados.
- Discutir las estrategias de gestión de personal que están en el origen de las exposiciones: interpretar resultados.
- Realizar la presentación de resultados a la dirección, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.

Objetivos sindicales: exigir un análisis de calidad, hacer visibles las desigualdades, discutir sobre las características de la organización del trabajo origen de las exposiciones y fomentar la información y participación de trabajadores y trabajadoras.

Disposiciones previas

■ Propuesta de medidas preventivas:

- Realización de propuestas de medidas preventivas.
- Realización de propuesta de priorización.
- Presentación y discusión de las mismas con la dirección, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras.

Objetivos sindicales: cambiar las características de la organización del trabajo origen de las exposiciones y fomentar la participación de trabajadores y trabajadoras.

■ Aplicación de medidas preventivas:

- Realizar propuesta de círculos de prevención para concretar algunas medidas preventivas y participar en ellos.
- Seguimiento de la implementación (contenido y plazos) de las medidas preventivas que se acuerde adoptar.
- Evaluación de las medidas adoptadas (eficacia de las mismas).
- Establecer mecanismos de retroalimentación.

Objetivos sindicales: cambiar características de la organización del trabajo, fomentar la participación directa de trabajadores y trabajadoras en el diseño de medidas preventivas y fomentar la adopción de las medidas y evaluación de las mismas.

Cada una de estas tareas y el papel que vamos a jugar los representantes de los trabajadores para alcanzar los retos sindicales está detallado en las páginas que vienen ahora.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido, a fin de efectuar la propuesta de grupo de trabajo a la dirección de la empresa, hemos utilizado esta descripción que acabas de leer en relación a los componentes, las funciones y las tareas del grupo de trabajo.

Preparación del trabajo de campo

El trabajo de campo requiere organización y planificación. El objetivo es que participen la totalidad de trabajadores y trabajadoras que ocupan las unidades de trabajo objeto de evaluación.

Identificar las unidades de análisis y adaptar el cuestionario a nuestra empresa

En este punto, objetivos sindicales son que la evaluación de riesgos y la consiguiente acción preventiva contemplen la diversidad y, si existen, haga emerger las desigualdades en la exposición a los riesgos entre la población trabajadora de la empresa y preservar el anonimato para asegurar la participación sincera y libre de todos los trabajadores y trabajadoras.

¿Cómo podemos hacer emerger las desigualdades?

- Exigiendo que utilicen el mismo método de evaluación para todos los trabajadores y las trabajadoras. Así, pasamos todos y todas por el mismo rasero.
- Exigiendo que se pregunten aquellas características sociodemográficas (sexo y edad) y condiciones de trabajo (puesto de trabajo, antigüedad, tipo de contrato, jornada...) que sabemos que pueden generar desigualdades y se presenten los resultados de la evaluación. Por ejemplo, como por experiencia sabemos y tenemos suficientes evidencias científicas de que existen desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas, exigiremos que el sexo se pregunte y sea una unidad de análisis. Ello va a permitir ver si la exposición a cada uno de los riesgos psicosociales (por ejemplo: la falta de influencia) es diferente entre los hombres y las mujeres de nuestra empresa; y si fuera así, nos va a permitir poner de manifiesto que en nuestro centro de trabajo hay desigualdades por razón de género en la exposición a los riesgos psicosociales. También nos va a permitir priorizar la acción preventiva entre aquellos colectivos que están en una situación de exposición más desfavorable para la salud.

Atendiendo a los objetivos sindicales, al conocimiento derivado de la experiencia y a la evidencia científica sobre desigualdades en relación a la exposición a riesgos psicosociales, tenemos diversas decisiones que tomar, decisiones que tendremos que consensuar con la dirección de la empresa y el Servicio de Prevención.

¿Qué unidades de análisis vamos a tomar como referencia?

Se trata de que nos preguntemos cómo queremos los resultados. Queremos conocer los resultados para toda la empresa en su conjunto, pero también queremos

Preparación del trabajo de campo

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 tipo de contrato 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.

Ahora es el momento de que discutamos qué condiciones de trabajo y qué características sociodemográficas pueden ser origen de desigualdades en nuestra empresa, para exigir las como unidades de análisis y como preguntas del cuestionario. En el **Anexo 4** encuentras un ejemplo de las decisiones tomadas en un caso real.

Es frecuente creer que en nuestra empresa todos somos iguales, a excepción de los mandos o la dirección, o que cuando se produce algún tipo de discriminación (salarial, de promoción) es por amiguismo. Pero es necesario que nos hagamos otras preguntas, porque hay condiciones de trabajo y características sociodemográficas que pueden ser origen de desigualdades también en nuestra empresa. No debemos guiarnos por las apariencias. Es mejor dejar la puerta abierta y si existen trabajadores de distinto sexo, con distintos tipos de contrato o distintos horarios, proponemos que se pregunten estas cuestiones y se consideren estas condiciones como unidades de análisis, así nos aseguramos que hacemos visible lo invisible.

Haber preguntado y tener los resultados por distintas unidades de análisis no sólo permite hacer emerger las desigualdades si las hay, sino también localizar mejor los problemas. Esto incrementa la posibilidad de encontrar medidas preventivas adecuadas e implementarlas.

El **método CoPsoQ** (istas21, psqcat21) pregunta y permite presentar los resultados por las siguientes unidades de análisis:

- centro de trabajo;
- 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);
- departamentos (los tenemos que definir para nuestra empresa, permite ver las diferencias por unidad de gestión, es decir, unidades con distintos superiores jerárquicos);
- tipos de relación laboral (contrato fijo/temporal, trabajador autónomo, becario, sin contrato);
- tipos de jornada (a tiempo parcial/completo);
- horarios (jornada partida, turnos, horario irregular; días de la semana que se trabaja...);
- sexo;
- edad;
- antigüedad.

En el **Anexo 4** ves las decisiones tomadas al respecto en una experiencia.

El método FSICO sólo permite escoger dos unidades de análisis, que hay que definir. Usa el **Anexo 4** como fuente de ideas para realizar las preguntas oportunas. Ni el cuestionario ni el programa de análisis están preparados para tener en cuenta más de dos.

La mayoría de métodos de evaluación de riesgos psicosociales no permite presentar los resultados por distintas unidades de análisis. Atendiendo a nuestro objetivo sindical de hacer emerger las desigualdades y hacer visible lo invisible, exigiremos que nos evalúen con métodos que permitan tener los resultados de la exposición por distintas unidades de análisis.

Experiencias

Las decisiones sobre unidades de análisis se toman en el seno del grupo de trabajo, en el que además de nosotros está representada la dirección y los técnicos. Tendremos que negociar. A la dirección de la empresa no le suele interesar ver las desigualdades y probablemente optará por pocas unidades de análisis, los resultados por centro de trabajo ya le son suficientes. Además, algunos técnicos les apoyarán entre otras cosas porque presentar los resultados por distintas unidades de análisis es más trabajo, tanto de introducir datos (hay que hacer más preguntas) como de análisis.

El objetivo en la negociación es situar todas aquellas condiciones de trabajo que imaginamos que generan desigualdades, pero os proponemos como mínimo innegociable ver los resultados por puestos de trabajo y sexo (si no lo eliminamos por cuestiones de anonimato y confidencialidad).

¿Alguna de las preguntas u opciones de respuesta del cuestionario pueden identificar a alguna persona?

Debemos respetar la confidencialidad de los datos y al anonimato en la respuesta. Son factores que deben estar presentes en todo el proceso de evaluación, pues son condición indispensable para asegurar la participación sincera y libre de los trabajadores. En esta fase del proceso, implica que deberemos adaptar el cuestionario para eliminar las preguntas y las opciones de respuesta que puedan identificar a algún trabajador o trabajadora.

Experiencias

Antes de la realización de la reunión del grupo de trabajo para la adaptación del cuestionario es muy importante que algún miembro del grupo de trabajo se encargue de aportar una descripción por escrito de la situación en el centro de trabajo de cada una de las preguntas que aparecen en el **Anexo 4**. Esta información es necesaria para identificar las unidades de análisis e imprescindible para adaptar el cuestionario y tomar decisiones en relación al anonimato y confidencialidad. Debe hacerse llegar a todos los miembros del grupo de trabajo con suficiente antelación.

Tenemos que estar especialmente alerta a la subrepresentación de determinados colectivos y actuar en consecuencia. Por ejemplo, aunque desde el punto de vista preventivo sea del máximo interés ver las diferencias de exposición entre hombres y mujeres, eliminaremos la pregunta del sexo si de una plantilla de 100 trabajadores 2 son mujeres, ¿por qué? Porque en este caso esa pregunta junto a otras permitiría identificar que el cuestionario lo han respondido esas 2 mujeres, es decir, vulneraríamos la confidencialidad y el anonimato de los datos.

Experiencias

No todos los métodos permiten eliminar preguntas y opciones de respuesta que vulneran el anonimato y la confidencialidad. Si no se eliminan esas preguntas, proponemos plantear a la plantilla no contestar las preguntas que lesionen estos dos principios.

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) da instrucciones detalladas al respecto y muestra en una tabla las preguntas del cuestionario que pueden ser objeto de modificación y describe las modificaciones que permite la licencia de uso (ver **Anexo 4**). Estas modificaciones deberán ser acordadas en el grupo de trabajo.

¿Existe un requerimiento técnico de número mínimo de trabajadores/as en las categorías (opciones de respuesta) de las unidades de análisis?

En el momento de decidir las categorías (opciones de respuesta) de las unidades de análisis, hay que tener en cuenta que lo recomendable desde el punto de vista de seguridad estadística es un número mínimo de 25 trabajadores. Pero digan lo que os digan, el criterio preventivo es más importante, por lo que si por contenidos del trabajo, detección de desigualdades u otras razones no se llega a 25 trabajadores en cada categoría de respuesta no hay que preocuparse. Si se usa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) ni tan siquiera existe este problema estadístico. La explicación técnica se encuentra en una pregunta frecuente (FAQs) en la web del método y en una nueva versión del manual (2006).

Puestos de trabajo y departamentos. Un comentario específico

Los departamentos y sobre todo los puestos de trabajo son unidades de análisis básicas, pues tenemos suficiente evidencia científica que demuestra que la exposición a los riesgos psicosociales es desigual. Con todo, en la mayoría de casos no vamos a poder tratar por separado todos los puestos y departamentos, bien por cuestiones de operatividad (cuando hay demasiados) bien por cuestiones de anonimato. En estos casos deberemos establecer una unidad de análisis con más de un departamento o puesto de trabajo, lo que va a requerir agrupar. Planteamos una serie de criterios para realizar este trabajo de agrupación.

Casi siempre vamos a tener que realizar la operación de agrupar puestos de trabajo. En la mayor parte de empresas hay puestos unipersonales y hay puestos que desde el punto de vista psicosocial no tiene sentido que separemos. Para agrupar puestos tenemos que tener en cuenta **tres ejes clave** que exponemos por orden de importancia:

1. El primero es el de la **gestión de personas (jerarquía)**: no podemos sumar dos puestos, uno que implique mando sobre personas y otro que no. Sin embargo, sí podemos sumar distintos puestos de jefe intermedio, aunque entre ellos exista una jerarquía.
2. El segundo es el **margen de autonomía**: no sumaremos puestos con distintas posibilidades de decidir a la hora de realizar la tarea. Por ejemplo, a los trabajadores en el puesto de mecánico nadie les dice cómo deben arreglar las máquinas, en cambio los trabajadores en el puesto de operario no deciden ni cómo realizan el movimiento que hacen para aparear la pieza que les toca con la que les llega; las trabajadoras en el puesto de caja no deciden ni cómo se dirigen al cliente; en cambio las trabajadoras en el puesto de técnica informática programan con el sistema que ellas escogen.
3. El tercero es la **naturaleza de la tarea**: por ejemplo, no podemos unir el puesto de trabajo de mecánico con el de administrativo, sus tareas no tienen nada que ver; en cambio, sí podemos sumar el puesto de administrativo/a con el puesto de almacén que realiza una tarea parecida.

Experiencias

La división básica de ocupaciones puede ser útil para guiar la agrupación de puestos: directivos, encargados, técnicos, administrativos, trabajadores con oficio, trabajadores sin oficio. Recomendamos evitar esta nomenclatura y utilizar en su lugar los nombres habituales de los puestos de trabajo existentes en la empresa, de forma que todo el mundo pueda identificar su puesto.

Preparación del trabajo de campo

En el **Anexo 4** tienes un ejemplo de cuadro operativo para hacer la agrupación de puestos de trabajo y un ejemplo de agrupación en un caso real (pregunta 10).

Para los **departamentos o secciones**, tendremos en cuenta que lo que veremos son las diferencias entre unidades de gestión, por lo que puede ser razonable unir departamentos con las mismas personas como superiores jerárquicos y que realicen actividades que tengan algún parecido.



Experiencias

En una de las experiencias se decidió que sólo se considerarían dos grandes departamentos: administración y producción, aunque en la mayoría de casos se ha podido considerar diversas secciones de estos dos grandes departamentos.

En el **Anexo 4** tienes un ejemplo de agrupación en un caso real (pregunta 9).

Cada vez son más frecuentes las rotaciones de trabajadores entre puestos de trabajo y departamentos. Si tales rotaciones existen en la empresa y pueden suponer condiciones de trabajo distintas, hay que tenerlas en cuenta en el análisis. El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) permite tomar en consideración la rotación de trabajadores y trabajadoras tanto entre puestos como entre departamentos (independientemente de que legalmente se considere movilidad o no y que salarialmente sea reconocida o no). Para ello se debe concretar el tiempo mínimo a considerar para observar tales rotaciones (en meses: último mes, últimos dos meses, últimos cuatro meses). Con esta información, la aplicación informática del método Ista 21 (CoPsoQ) configura el cuestionario y las bases de datos necesarias para realizar los cálculos que permiten estudiar las rotaciones.

El FSICO no lo permite. Una propuesta para poder tener en cuenta las rotaciones es definir como puesto de trabajo o departamento la suma de puestos o departamentos entre los que se rota.



Experiencias

En el **Anexo 4** tienes un ejemplo comentado de las decisiones tomadas sobre alcance, unidades de análisis y modificación y adaptación del cuestionario en una empresa.

Diseño de la forma de distribución, respuesta y recogida

Se trata de pensar formas de distribución, respuesta y recogida que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la participación. Estos tres elementos son básicos para asegurar el éxito del proceso de evaluación.

El grupo de trabajo consensuará las formas de distribución y recogida del cuestionario y se harán públicas entre la plantilla informando de las medidas concretas en las reuniones informativas y en circulares.

Debe asegurarse la distribución y recogida de los cuestionarios a la totalidad de la plantilla a evaluar, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).

Experiencias

Algunas medidas concretas para la distribución y recogida pueden ser:

- Distribuir el cuestionario dentro de sobres que puedan usarse para su devolución.
- El cuestionario y el sobre para su devolución no contendrán códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde.
- Utilizar urnas cerradas (pueden ser cajas de cartón forradas con papel que indique que es lugar de devolución del cuestionario), en las que se mezclen los cuestionarios de distintos departamentos.
- Ubicar las urnas en espacios cerrados, pero a los que tenga acceso una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo: comedor, centralita...).

El cuestionario es individual y confidencial, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de intimidad.

El tiempo necesario para la respuesta se considerará trabajo efectivo, es una forma más de visualizar el compromiso de la dirección de la empresa con la prevención.

Además, la Ley de Prevención en su **art. 14.5** establece que la prevención no puede suponer un coste para los trabajadores y trabajadoras.

Experiencias

Algunos ejemplos de medidas concretas para conseguir condiciones de intimidad pueden ser:

- Reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio.
- Se aconseja dar la posibilidad de contestar el cuestionario en casa (compensando el tiempo utilizado en tiempo de descanso, aunque no siempre lo hemos conseguido).
- Si el cuestionario se contesta en el centro de trabajo debe reorganizarse la producción o el servicio del tal forma que los trabajadores dispongan de una hora de tiempo.

Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización

Es muy importante hacer visible a la totalidad de la empresa el objetivo de la evaluación de riesgos, las fases, los plazos... En definitiva es necesaria la transparencia para favorecer la participación y garantizar la eficacia.

Los aspectos sobre los que necesariamente habrá que informar a todos los trabajadores, serán:

- Qué son los factores de riesgo psicosocial.
- Desmitificar que el origen de estos riesgos es la personalidad y explicar qué aspectos de la organización del trabajo los generan.
- Explicar los efectos en la salud que no son sólo mentales, sino también físicos (problemas cardiovasculares, digestivos, dermatológicos...).
- Que se va a iniciar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa y, por tanto, informar sobre:
 - El objetivo.** Hay que aclarar que se trata de evaluar condiciones de trabajo y no a personas a pesar de que el cuestionario sea individual.
 - Las fases.** Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica de trabajo y el proceso.
 - Los plazos.** Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución.
 - La finalidad.** Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir un trabajo más saludable, es decir, más justo y democrático.
 - Las personas integrantes del grupo de trabajo.** Es muy importante que los trabajadores sepan a quién dirigirse en caso de dudas.

Encuentras ideas de cómo explicar estos aspectos en el apartado **Escuchar** de esta guía.



Experiencias

Algunos ejemplos de cómo facilitar la información pueden ser:

- Hacer público el acuerdo firmado con la empresa entre la plantilla a través de los canales consensuados (carta individual, tablón de anuncios, Intranet, revista de la empresa, reunión informativa, asamblea...).
- Dar a conocer los nombres de las personas que están en el grupo de trabajo.
- Hacer llegar a la totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación una circular sobre el método y los riesgos psicosociales utilizando los canales habituales (carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa, Intranet...).
- Realizar reuniones informativas presenciales en las que se explicarán los riesgos psicosociales, el método, las condiciones de utilización del mismo y el proceso de intervención.

En el **Anexo 5** se presentan ejemplos de circulares informativas.

Realización del trabajo de campo

En esta fase, el objetivo es poner en práctica el trabajo previamente diseñado.

Publicar el material y hacer las sesiones informativas

Se trata de publicitar los materiales preparados y de celebrar las reuniones informativas diseñadas para la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios.

Una buena fórmula para visualizar el acuerdo es que dichas sesiones informativas sean protagonizadas por técnicos, representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa conjuntamente.

Experiencias

La práctica en las empresas ha demostrado que es necesario e imprescindible desarrollar bien esta fase para conseguir un número elevado de respuestas. Los mandos intermedios requieren reuniones específicas.

Entregar, responder y recoger el cuestionario

Llegados a este punto es importante que en el momento de la entrega y recogida estemos presentes, por dos motivos fundamentales:

1. Dar confianza a nuestros compañeros y compañeras, pues en general no estamos acostumbrados a que nos pregunten sobre nuestra experiencia sobre la organización del trabajo.
2. Realizar un seguimiento del proceso. Hemos estado presentes en todo el proceso de preparación y debemos asegurarnos de que realmente se cumplen los acuerdos y todo sale según lo previsto.

Analizando los datos

Informatización de los datos

Una vez recogidas las encuestas hay que introducir los datos en la aplicación informática para poder hacer la exploración y comenzar el análisis.

El objetivo sindical es asegurar que esta tarea se realiza 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. Es recomendable informar a la plantilla de las personas responsables de esta fase.

Experiencias

En la mayor parte de experiencias, los datos han sido informatizados por personas ajenas a la empresa, por dos cuestiones: para evitar desconfianzas y porque se trata de una tarea laboriosa que realizan de forma menos costosa personas que trabajan en empresas especializadas.

Análisis de datos

El análisis de datos debe ofrecer confianza a todas las partes, por ello cabe la posibilidad de designar un equipo técnico externo para que realice esta tarea. En cualquier caso, un objetivo sindical es que sea realizado por personal técnico acreditado (ajeno a la empresa o no) y sujeto al mantenimiento del secreto, que asuma y cumpla rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Se informará a la plantilla de las personas responsables de esta fase.

Para el análisis de datos debe utilizarse la aplicación informática del método. Es un proceso estandarizado y muy simple. La aplicación informática genera automáticamente una serie de tablas y gráficos que deben estar a disposición de todos los miembros del grupo de trabajo.

Contenido del informe preliminar de resultados

Para facilitar la tarea de discusión de resultados en el grupo de trabajo, el técnico o técnica que ha realizado el análisis deberá elaborar un informe preliminar, que será una descripción de los datos. El objetivo sindical es conseguir que este infor-

me presente todo el contenido obligatorio y que responda a las decisiones tomadas en el seno del grupo de trabajo en relación con las unidades de análisis. Ahora se explica punto por punto.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido, algunos técnicos nos han escatimado diversas informaciones relativas a las exposiciones.

Si el informe no contiene toda la información que a partir de ahora se plantea, debemos exigirla al técnico pues la necesitamos para actuar de forma justa.

El informe preliminar ha de tener la siguiente estructura y contenidos obligatorios:

Informe de tasa de respuesta

Debe contener el porcentaje de respuesta global y por cada categoría de unidad de análisis. Para ello necesitamos saber el número de trabajadores que ha contestado el cuestionario y cada una de las preguntas y el número de trabajadores al que le hicieron llegar el cuestionario.

Es muy importante tener esta información. Necesitamos saber si los trabajadores han contestado el cuestionario o no, qué perfil de trabajadores han contestado y quiénes no, todo esto para saber sobre qué podemos sacar conclusiones y sobre qué no podemos. En definitiva, necesitamos saber si los datos son suficientes para extraer conclusiones de la realidad estudiada.

Experiencias

Nos suelen vetar esta información, dicen que es «demasiado técnica para los delegados». Hay que exigirla y que nos la den por escrito.

Es muy importante saber la tasa de respuesta global. Tenemos que tener en cuenta que una tasa de respuesta menor del 50% invalida el resultado para un colectivo. Los técnicos pueden decirnos lo contrario, pues están acostumbrados a trabajar con tasas de respuesta muy bajas.

Es muy importante saber la tasa de respuesta por cada categoría de análisis considerada: por puesto de trabajo, por departamento, por sexo..., para decidir si los resultados sirven para todos o sólo para algunos y si tenemos información suficiente. Por ejemplo, en una empresa de la construcción tenemos una tasa de respuesta del 70% (es buena), pero al analizar la tasa de respuesta por puestos de trabajo observamos que sólo ha contestado un 27% de los peones. Ello querrá decir que 1) los datos globales de la empresa están sesgados, aquella empresa está peor de lo que dicen los resultados de la evaluación (porque los peones suelen estar peor que los técnicos); y 2) no podrá considerarse realizada la evaluación de los peones porque no hemos llegado al 50% de respuesta. Habrá que reconsiderar repetir la evaluación para este colectivo.

En algunas experiencias hemos visto que los colectivos de trabajadores más vulnerables son los que tienen tasas de respuesta más bajas, suele ser por miedo y esto puede significar que no se ha sabido trasladar bien la idea de anonimato y confidencialidad.

Condiciones de empleo y trabajo

Debe contener una descripción de los departamentos y puestos evaluados, y de las características de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores que han participado en la evaluación (tipos contractuales, jornada, salario...). Si se ha usado el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), será la descripción de las respuestas a las preguntas 1 y 2 y de la 9 a la 25. Si se ha utilizado el FSICO, no es posible tener estos datos.

Experiencias

Estas cuestiones nos dan pistas sobre el origen de las exposiciones detectadas (ver apartado siguiente **Interpretando resultados**).

■ Exposición a los factores de riesgo psicosocial. Puntuaciones

Debe contener una tabla con las puntuaciones del centro de trabajo comparadas con las de la población de referencia y con la puntuación ideal teóricamente hablando. Si se ha usado el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), ver en el **Anexo 6** una explicación. Si se ha usado el método FSICO, no debe tenerse en cuenta este dato que es la media del Perfil valorativo (para dar razones del porqué no debe aceptarse la puntuación, ver el apartado **Qué hacer cuando nos presentan otro método**).

Figura 7. Ejemplos de puntuaciones y áreas de mejora en empresa X

Dimensión	Puntuación más favorable para la salud (ideal)	Puntuación empresa X	Puntuación referente	Área de mejora	Área de mejora referente
Esconder emociones	0	62,5	36,6	62,5	25,9
Exig. psic. sensoriales	0	75	58	75	17
Exig. psic. cuantitativas	0	53,13	36,4	53,13	16,73
Control tiempos trabajo	100	37,5	54,2	62,5	16,7
Doble presencia	0	50	35,3	50	14,7
Inseguridad	0	37,5	23,2	37,5	14,3
Exig. psic. emocionales	0	50	36,3	50	13,7
Previsibilidad	100	50	59,3	50	9,3
Sentido trabajo	100	83,33	74,9	16,67	0
Exig. psic. cognitivas	0 – 100 *	56,25	49,2	43,75	0
Conflicto rol	0	43,75	37	43,75	6,75
Calidad liderazgo	100	50	56,5	50	6,5
Posib. relación social	100	75	69,1	25	5,9
Claridad rol	100	81,25	75,4	18,75	0
Estima	100	68,75	74,2	31,25	5,45
Influencia	100	50	44,9	50	0
Apoyo social	100	62,5	67	37,5	4,5
Integración empresa	100	56,25	58,9	43,75	2,65
Posibilidades desarrollo	100	56,25	55,5	43,75	0
Refuerzo	100	62,5	61,9	37,5	0
Sentimiento grupo	100	75	75,3	25	0

* Unas altas exigencias cognitivas pueden ser beneficiosas para la salud si se dan en el marco de altas posibilidades de desarrollo. En caso contrario pueden resultar negativas.

Exposición a los factores de riesgo psicosocial. Porcentaje de trabajadores expuestos

Debe contener tablas y gráficos de la proporción de trabajadores expuestos a cada factor de riesgo psicosocial. Tanto si se ha usado el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) como si se ha utilizado el FSICO disponemos de esta información, que es la información básica sobre la que debe analizarse la exposición a los riesgos psicosociales. Podéis complementar las explicaciones que aquí se dan con las expuestas en el **Anexo 6** para el CoPsoQ (istas21, psqcat21) y en el **Anexo 7** para el FSICO.

Experiencias

Algunos técnicos nos han negado la información que a partir de ahora se describe, sobre todo cuando usan el FSICO, tienen en cuenta únicamente las puntuaciones.

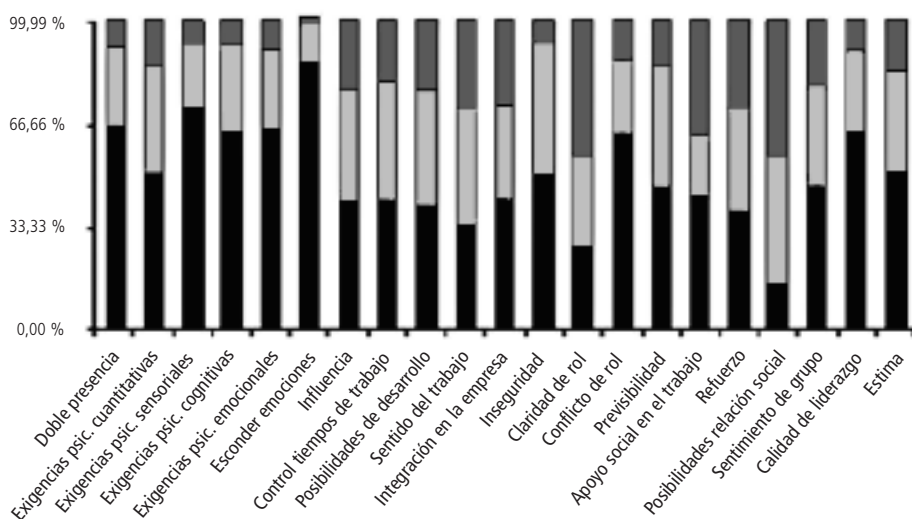
Tanto el porcentaje de trabajadores en cada situación de exposición como la distribución de sus respuestas son datos básicos que no podemos dejar perder. Si el informe no contiene esa información debemos exigirla ya que es necesaria para entender la exposición (ahora se detalla).

Nos deben presentar **tres tipos de información**:

1. Descripción del porcentaje de trabajadores en cada situación de exposición para todo el centro de trabajo y todos los factores (ver **Figura 8**).

Para cada factor de riesgo vemos un semáforo que nos indica qué porcentaje de trabajadores están expuestos a situaciones más desfavorable para la salud: rojo ; en el nivel intermedio: amarillo; y en el más favorable para la salud: verde. Es una primera foto de la situación en la empresa: observamos qué factores de riesgo concentran la mayor parte de trabajadores en situación desfavorable para la salud (negro); son los factores de riesgo sobre los que vamos a tener que trabajar primero.

Figura 8. Porcentaje de trabajadores en cada situación de exposición en empresa X



Rojo = negro intenso. Amarillo = gris claro. Verde = gris intermedio

Analizando los datos

	Nivel más desfavorable para la salud	Nivel intermedio	Nivel más favorable para la salud
Doble presencia	66,2	25,0	8,8
Exigencias psic. cuantitativas	50,7	34,3	14,9
Exigencias psic. sensoriales	72,3	21,5	6,2
Exigencias psic. cognitivas	63,8	29,0	7,2
Exigencias psic. emocionales	65,2	26,1	8,7
Esconder emociones	87,0	11,6	1,4
Influencia	41,9	37,1	21,0
Control tiempos de trabajo	42,0	39,1	18,8
Posibilidades de desarrollo	40,3	37,3	22,4
Sentido del trabajo	33,8	38,2	27,9
Integración en la empresa	41,8	31,3	26,9
Inseguridad	50,0	44,1	5,9
Claridad de rol	26,9	29,9	43,3
Conflicto de rol	62,7	25,4	11,9
Previsibilidad	46,2	40,0	13,8
Apoyo social en el trabajo	41,2	22,1	36,8
Refuerzo	39,1	33,3	27,5
Posibilidades relación social	14,5	42,0	43,5
Sentimiento de grupo	46,4	33,3	20,3
Calidad de liderazgo	64,2	26,9	9,0
Estima	52,2	32,3	16,4

2. Descripción de la distribución de las respuestas a todas las preguntas correspondientes a cada factor de riesgo, en base a los datos obtenidos en lo que el CoPsoQ (istas21, psqcat21) llama distribución de frecuencias y el método FSICO llama perfil descriptivo. Esta descripción permite concretar el problema en la empresa. Por ejemplo, para inseguridad podemos saber si el problema principal para los trabajadores es el cambio de salario contra su voluntad, o el de tareas o la no renovación de contrato. Siguiendo con el ejemplo, esta información nos da una idea clara sobre qué aspecto de la inseguridad hay que actuar.

Figura 9. Respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo inseguridad en empresa X

Pregunta N°	Enunciado de la pregunta	Porcentaje	Número
	En estos momentos, ¿estás preocupado...		
P30a	...por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?		148
	Muy preocupado	27,70	41
	Bastante preocupado	17,57	26
	Más o menos preocupado	22,30	33
	Poco preocupado	15,54	23
	Nada preocupado	16,89	25
	No contesta [Missing]	3,27	5
P30b	...por si te cambian de tareas contra tu voluntad?		141
	Muy preocupado	14,18	20
	Bastante preocupado	21,28	30
	Más o menos preocupado	19,86	28
	Poco preocupado	22,70	32
	Nada preocupado	21,99	31
	No contesta [Missing]	7,84	12
P30c	...por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida), contra tu voluntad?		144
	Muy preocupado	36,81	53
	Bastante preocupado	22,92	33
	Más o menos preocupado	11,11	16
	Poco preocupado	14,58	21
	Nada preocupado	14,58	21
	No contesta [Missing]	5,88	9
P30d	...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?		142
	Muy preocupado	61,27	87
	Bastante preocupado	18,31	26
	Más o menos preocupado	5,63	8
	Poco preocupado	7,75	11
	Nada preocupado	7,04	10
	No contesta [Missing]	7,19	11

3. Después debe presentarse la descripción de los porcentajes de trabajadores en cada situación de exposición para cada factor de riesgo según las unidades de análisis decididas.

Para cada factor de riesgo (ver figura para el caso de control sobre los tiempos y puestos), vemos qué diferencias hay entre las distintas unidades de la empresa que fueron seleccionadas en una primera fase (por ejemplo, diferencias en las exposiciones entre departamentos, entre puestos de trabajo, entre turnos, entre trabajadores de distinta antigüedad, con distinto tipo de contrato, etc.). Ver el gráfico que es un ejemplo de un factor de riesgo: control sobre los tiempos y una unidad de análisis: puesto de trabajo.

Sirve para localizar el problema y es más fácil diseñar la solución concreta. Con el FSICO sólo pueden considerarse dos unidades de análisis.

Figura 10. Porcentaje de trabajadoras en cada nivel de exposición por puestos de trabajo en la empresa X

Puestos de trabajo	Nivel más desfavorable para la salud	Nivel intermedio	Nivel más favorable para la salud
A	76,0	20,0	4,0
B	82,7	15,4	1,9
C	38,5	23,1	38,5
D	69,4	22,4	8,2
E	76,9	23,1	0,0
F	0,0	20,0	80,0
G	30,0	20,0	50,0
H	27,3	36,4	36,4
I	11,1	33,3	55,6
J	16,7	25,0	58,3
K	14,3	21,4	64,3
L	3,8	15,4	80,8

La exposición al control sobre los tiempos de trabajo es desigual entre los distintos puestos. El control sobre los tiempos es una exposición problemática en los puestos A, B, D y E. Es en estos puestos donde encontramos un porcentaje mayor de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud. Al presentar el resultado por puestos hemos localizado el problema, de esta forma podemos garantizar la equidad en la acción preventiva, empezando primero por los colectivos que están en la situación de exposición más desfavorable y diseñar una solución más adecuada.

Experiencias

Algunos técnicos nos han limitado la información relativa a la exposición por unidades de análisis. O nos dan sólo el resultado para el total de la empresa o evitan darnos los datos por puesto de trabajo, porque es la unidad de análisis que más desigualdades evidencia.

Al escoger el método y al adaptar el cuestionario a nuestra empresa pusimos énfasis en la exigencia de que nos presentaran los resultados de la evaluación por aquellas características sociodemográficas (sexo y edad) y condiciones de trabajo que sabemos que pueden generar desigualdades (puesto de trabajo, antigüedad, tipo de contrato, jornada...) en nuestra empresa. Además, tener los resultados por distintas unidades de análisis no sólo permite hacer emerger las desigualdades si las hay, sino también localizar mejor los problemas. Esto incrementa la posibilidad de encontrar medidas preventivas adecuadas e implementarlas.

Si el informe no contiene esa información debemos exigirla al técnico. Es lo que nos va a permitir poner de manifiesto que en nuestro centro de trabajo hay o no desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales y actuar de forma justa, en aquellos puestos de trabajo, secciones, tipos contractuales, ordenaciones de jornada, etc., que generan y concentran mayor número de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud. Tanto si se ha usado el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) como si se ha usado el FSICO, dar los resultados por unidades de análisis es obligatorio.

Ver argumentos que legitiman esta exigencia en el manual del método y en los apartados **Argumentos técnicos** y **Argumentos legales** de esta guía.

En los anexos se presentan los resultados sin describir: tablas, gráficos y frecuencia de respuesta.

Los técnicos hacen un primer análisis de los resultados que debe contener la información descrita hasta aquí. Cada miembro del grupo de trabajo tendrá una copia del informe. El grupo de trabajo deberá discutir sobre el informe preliminar elaborado por el técnico y realizar las aportaciones que cada miembro considere necesarias. Tenemos que poder dar nuestra opinión, que debe ser incorporada por escrito como parte del informe.

El informe preliminar de resultados debe ser enriquecido con las aportaciones del grupo de trabajo sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones. Nuestras consideraciones, igual que las de los demás miembros del grupo, deben introducirse por escrito en el informe de Evaluación de Riesgos en los apartados pertinentes. Este es el siguiente paso que ahora explicamos.

Es importante que para la revisión del informe contéis con el **apoyo** de los asesores técnico-sindicales de CC.OO. en salud laboral de la federación y/o el territorio.



Interpretando resultados

Este punto es un momento crucial en la evaluación. Se trata ahora de identificar y discutir el origen de las exposiciones detectadas; es decir, de determinar qué características concretas de la organización del trabajo generan las exposiciones. En esta discusión hablamos de qué aspectos de las condiciones de trabajo hay que cambiar, siendo pues la base para el posterior diseño de las medidas preventivas. La descripción de datos nos señala cuáles son los problemas, qué factores son los que concentran un mayor número de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud, cómo se concreta esa exposición (trabajar rápido o de forma irregular...) y dónde se localiza (en qué puestos, en qué departamentos, secciones, entre qué turnos...). Pero falta saber el porqué y eso no lo explican los números.

Los agentes sociales (representantes de los trabajadores y de la empresa) tenemos un papel central en la interpretación de los resultados, en explicar el porqué. Nuestro conocimiento de la realidad de la empresa, del cómo trabajamos, derivado de nuestra experiencia en primera persona de las condiciones de trabajo que pueden ser origen del riesgo, es básico. Los agentes sociales tenemos una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico.

Experiencias

Dos ejemplos: en una empresa había un alto porcentaje de trabajadores en situación desfavorable para la salud dada la exposición al factor de riesgo inseguridad en el puesto de operario; según la distribución de frecuencias de respuesta el problema de exposición tenía que ver con la preocupación por el cambio de salario. El técnico de prevención no sabía el porqué ya que los trabajadores no tenían primas por producción. Fueron los agentes sociales los que dieron con el origen: en esa empresa, el sueldo podía variar a mayor o menor cantidad en función de la movilidad funcional, según el puesto de trabajo ocupado. En definitiva, que la movilidad funcional en esa empresa no sólo implicaba mejorar el salario, sino también empeorarlo.

En otra empresa había una elevada proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud ante las exigencias cuantitativas en todas las secciones de producción directa. Fueron los agentes sociales quienes determinaron que el origen era el sistema de primas y la falta de personal.

En este punto se trata de analizar los diversos aspectos de la organización del trabajo en la empresa que pueden ser el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales detectadas. El apartado **Condiciones de empleo y trabajo** del informe preliminar nos puede dar algunas pistas, pero la explicación suele ir mucho más allá. En el **Anexo 8** encuentras una propuesta de ficha para trabajar sindicalmente este tema, en la que se plantean ejemplos de aspectos de la organización del trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas; son orientaciones, no es un documento exhaustivo, seguro que encontraréis muchos más elementos a tener en cuenta.

En esta ficha, además, os proponemos que determinéis quién decide sobre las características de la organización del trabajo que son el origen de la exposición. Es decir, se trata de señalar qué condiciones de trabajo responden a decisiones unilaterales, qué aspectos están regulados con nuestra participación (acuerdos de empresa o convenio colectivo) y cuáles están regulados sin nuestra participación (normas internas).

Este doble análisis nos sirve en el momento de la interpretación de resultados de la evaluación y en el momento de la propuesta de medidas preventivas. Analizamos las características concretas de la organización del trabajo que pueden ser origen de las exposiciones problemáticas detectadas y vemos si son aspectos regulados o no, al efecto de que cuando se realicen las propuestas de medidas preventivas se modifique la negociación colectiva, los acuerdos de empresa o las normas internas

de la empresa o bien se considere su regulación paritaria si son decisiones unilaterales. A veces, hemos observado que el problema no es la falta de regulación sino la falta de su cumplimiento. Por ejemplo, hay regulación sobre jornada pero no se cumple, el que decide unilateralmente es el supervisor.

Experiencias

Según nuestra experiencia, la discusión de resultados suele dirigirse hacia ámbitos muy técnicos y en los que, con frecuencia, debemos escuchar argumentos sobre la imposibilidad de que los trabajadores que ejercen de delegados de prevención tengan algo que decir, pues se considera que no tienen conocimientos suficientes, con lo que se sugiere que los resultados sean interpretados única y exclusivamente por los técnicos. Tal argumentación no se sustenta en evidencias y menos en derechos, y debemos contestarla. La interpretación de resultados de la evaluación constituye un momento clave para la prevención y de ninguna manera debemos renunciar a participar.

No podemos permitir que se considere que el origen de una exposición detectada a través de la evaluación sea una condición de trabajo en lugar de otra, quedando sentadas las bases para que las medidas preventivas no sean las adecuadas.

Siempre que lo consideremos oportuno, promoveremos la discusión sobre el origen de las exposiciones con el resto de representantes, con los afiliados y trabajadores, pues así tendremos la garantía de acertar en nuestras aportaciones en la discusión de resultados.

Como en las otras fases del proceso, en CC.OO. contáis con el apoyo de los responsables de salud laboral, los de acción sindical de vuestra federación o territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral que **pueden ayudarnos** en la interpretación de resultados con su experiencia en relación a la organización del trabajo.



Pueden existir resultados para los que el grupo de trabajo no encuentre explicación suficiente. En este caso, el grupo de trabajo debe poder contar con la presencia de trabajadores que conozcan directamente los asuntos a tratar o plantearse la utilización de la técnica de grupos de discusión (técnica grupal de obtención de información) con trabajadores expuestos a fin de profundizar y llegar a comprender esos problemas. El grupo de trabajo acordará una lista de aspectos pendientes de explicación y planteará la solución más adecuada. Las aportaciones de los grupos de discusión se razonarán en el grupo de trabajo y se incluirán en el informe de Evaluación de Riesgos.

Publicitar los resultados: resumen y presentación

Para que la prevención pueda funcionar es imprescindible la participación de todos: toda la dirección, todos los técnicos, todos los mandos intermedios, todos los trabajadores y trabajadoras y sus representantes. Para conseguir su implicación es muy importante ir informando de los distintos pasos que se van realizando y cumplir los compromisos. Nuestro trabajo es promover que se vaya informando de los distintos pasos y resultados.

Antes de empezar la evaluación a fin de conseguir esta implicación y que todos participen respondiendo el cuestionario, el grupo de trabajo tiene que diseñar y poner en marcha un proceso de información y sensibilización sobre los riesgos psicosociales y el desarrollo de la intervención preventiva.

Ahora que se ha completado otra parte del proceso preventivo, el grupo de trabajo debe de nuevo diseñar una estrategia de comunicación de los resultados y del trabajo hasta aquí realizado, que debe incluir un resumen por escrito y sesiones informativas, paneles explicativos y todo lo que se nos ocurra (ver apartados **Preparar canales de información, comunicación y sensibilización**). Primero, el grupo de trabajo debe acordar el contenido de un resumen del informe que se debe entregar por escrito a cada trabajador del centro de trabajo y el contenido de la sesión informativa. Este resumen contendrá los principales resultados obtenidos, especialmente los referidos al conjunto del centro de trabajo y a las unidades de análisis que afecten al trabajador al que se entrega el informe (de su puesto, departamento, sexo, tipo de contrato...).

Experiencias

La experiencia aconseja que el grupo de trabajo siga un orden en la publicación de resultados. Primero conviene darlos a conocer al resto de la dirección y de los representantes de los trabajadores; después, por separado, a los mandos intermedios y a la plantilla. La plantilla puede dividirse entre aquellas unidades de análisis que hayan resultado más significativas, es decir, aquellas condiciones de trabajo para las que se han evidenciado diferencias/desigualdades en la exposición (puestos de trabajo, turno, tipo de contrato, departamento...).

Dar los resultados por escrito es imprescindible, pero la presentación oral es una muestra del compromiso de las partes para con la prevención de estos riesgos, en tanto que se hace necesario reorganizar la producción o servicio para que los trabajadores dispongan de tiempo.

En cada empresa, los delegados de prevención decidirán si conviene realizar las acciones presenciales de publicación y discusión de resultados dirigidas a los trabajadores con el resto de miembros del grupo de trabajo o solos, antes o después de la presentación oficial de resultados.

Proponer medidas preventivas

La evaluación de riesgos no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para la acción. Es el primer paso para una prevención eficaz, es decir, para conseguir unas condiciones de trabajo que garanticen nuestra salud.

Esto quiere decir, entre otras cosas, que:

1. Su objetivo no es propiamente hacer una lista lo más exhaustiva posible de todos y cada uno de los problemas, sino hacer un plan de actuación para la solución de dichos problemas. A ello vamos ahora.
2. Tampoco debe servir de excusa para postergar actuaciones, aduciendo la necesidad de complicados estudios para encontrar la medida preventiva adecuada para cada uno de los problemas, sino que debe permitir la introducción de mejoras sobre los problemas que se pueden solucionar sin más dilaciones.

En este punto normalmente nos encontramos ante una gran cantidad de características de las condiciones de trabajo que la evaluación de riesgos ha detectado que hay que cambiar y para seguir avanzando creemos que puede ser de gran ayuda tener en cuenta que:

1. El detalle nos ayuda a conocer mejor y por lo tanto a definir medidas preventivas más específicas y adecuadas.
2. La mayoría de intervenciones serán transversales, es decir, una medida preventiva solucionará o reducirá más de un problema.
3. El proceso de identificación y prevención de riesgos psicosociales implica actuar sindicalmente pensando en el medio plazo, el tiempo requerido no nos tiene que agobiar.

Para que el grupo de trabajo pueda trabajar de forma operativa, se plantea a los técnicos responsables de la evaluación que, a partir del informe de resultados discutido e interpretado en el seno del grupo de trabajo, realicen un cuadro resumen de los principales resultados de la evaluación de riesgos psicosociales que contenga las exposiciones problemáticas detectadas. Para que sea operante, este cuadro debería incluir cuatro columnas que resumen 1) el factor de riesgo y las características particulares que toma en la empresa este factor de riesgo, 2) su localización (en qué unidades de análisis la exposición es problemática: en qué departamentos, en qué puestos, entre qué tipo contractual, etc.); 3) el origen (qué características concretas de la organización del trabajo, qué estrategias empresariales de gestión de la mano de obra son origen de la exposición planteada), y 4) las medidas preventivas cuando estén discutidas.

Figura 11. Cuadro operativo

Factor de riesgo y localización (unidad de análisis: departamento, puesto, tipo contractual...)	Características particulares que toma en la empresa	Origen (características concretas de la organización del trabajo, estrategias empresariales de gestión de la mano de obra...)	Medidas preventivas
Porcentaje de trabajadores expuestos en empresa y por unidades de análisis significativas	Distribución de frecuencia de respuestas significativas	Resumen discusión en el grupo de trabajo	Resumen discusión en el grupo de trabajo
Resumen de resultados de evaluación discutidos en el grupo de trabajo	Resumen de resultados de evaluación discutidos en el grupo de trabajo		

Ver un ejemplo de cuadro operativo en [Anexo 9](#).

Este cuadro sería el punto de partida para identificar medidas preventivas, por ello la última columna estará en blanco para que el grupo de trabajo decida sobre ellas. Igual que a lo largo del proceso llevado a cabo hasta aquí, es necesario garantizar nuestra participación desde el principio y que todas las aportaciones se tengan en cuenta y se recojan por escrito.

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) establece la utilización de este cuadro como herramienta operativa. El FSICO plantea una serie de medidas preventivas estándar para todos los casos. Propondremos al grupo de trabajo la anterior forma de trabajar y le plantearemos al técnico que puede aportar esas medidas genéricas a la discusión igual que cada miembro del grupo aportará las suyas.

En esta fase del proceso puede hacer falta volver a plantearse la composición del grupo de trabajo si en éste no están presentes un miembro del comité de empresa y otro de la dirección general de la empresa. Al plantearnos el establecimiento de un grupo de trabajo ya explicamos que, cuando hablamos de factores de riesgo psicosocial, estamos hablando de organización del trabajo y la transversalidad de la salud laboral se hace especialmente importante en este campo. Ahora en la fase de diseño de medidas preventivas su presencia puede calificarse de imprescindible. Si se incorporan en este momento habrá que tener en cuenta que no comparten la definición del problema en el mismo grado que los demás miembros del grupo de trabajo y habrá que detenerse en ella para que se impliquen en su solución de la misma manera.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido, la composición del grupo de trabajo en esta fase ha sido diversa.

Respecto a la dirección, en la mayor parte de casos hemos podido implicar sólo a los responsables de salud laboral, aunque se ha ido informando a los demás directivos (es decir, el grupo ha continuado como estaba). En otros casos hemos implicado a los directivos de recursos humanos y de producción en reuniones clave del grupo de trabajo. En otros casos, los menos, se han incorporado en este punto a todas las reuniones.

En relación con los miembros del comité de empresa, en la mayor parte de los casos se han incorporado al grupo de trabajo cuando lo han hecho los directivos. Con todo, la participación informal ha sido fluida en todo el proceso, desde el principio.

Tenemos propuestas de medidas preventivas

CC.OO. exige que se cambien las estrategias de gestión de personal y producción para que la organización del trabajo sea saludable. Proponemos que se pongan en práctica **medidas preventivas concretas** que tiendan a:

- a) **Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y 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 las trabajadoras en la realización de 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...; 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 la 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 de éstas 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) **Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas** de manera saludable. 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.

El listado de principios que acabamos de plantear puede guiar nuestras propuestas de medidas preventivas en el grupo de trabajo. Pero para concretarlos es decisivo nuestro conocimiento derivado de la experiencia de quien vive las condiciones de trabajo en la empresa y la discusión con el resto de representantes sindicales y con los trabajadores y trabajadoras. Este saber compartido nos va a permitir hacer propuestas más específicas para cambiar la realidad concreta de la empresa. Podéis ver un ejemplo de propuestas concretas en el **Anexo 9** de esta guía.

Experiencias

En el momento de realizar propuestas sobre las medidas preventivas tendremos en cuenta, además, tres principios generales:

1. Evitaremos propuestas que mejoren la exposición a un factor de riesgo, empeorando la exposición a otro. Para ello ante cualquier propuesta de medida nos preguntaremos:
 - ¿puede aumentar las exigencias?, ¿de qué tipo?;
 - ¿puede hacer disminuir la influencia sobre el contenido y las condiciones de trabajo?, ¿cómo?;
 - ¿puede hacer disminuir las posibilidades de desarrollo en el trabajo?, ¿cómo?;
 - ¿puede hacer disminuir o dificultar las relaciones y el apoyo entre compañeros?, ¿cómo?;
 - ¿puede aumentar la inseguridad sobre las condiciones de trabajo: jornada, salario, contrato...?;
 - ¿puede hacer disminuir la estima?.
2. Estudiaremos si la medida propuesta puede eliminar o reducir la exposición a más de un factor de riesgo.
3. Consideraremos las consecuencias de no intervenir sobre un determinado factor de riesgo (¿qué pasa si no hacemos nada?).

En esta fase no hace falta especificar hasta el último pormenor las propuestas. Toda la discusión sobre medidas preventivas se hace con propuestas generales. La concreción y desarrollo de las medidas preventivas se hará al final del proceso, cuando las medidas preventivas estén aprobadas. Tienes un ejemplo del detalle al que hemos de llegar en esta fase en el [Anexo 9](#).

Las propuestas de medidas preventivas una vez aprobadas irán concretándose en términos operativos de forma sucesiva, sin ni tan siquiera la necesidad del estudio detallado de cada una de las propuestas, ello con el fin de no demorar la puesta en práctica de aquellas medidas para las que ya existe suficiente información y grado de acuerdo entre directivos y representantes de los trabajadores.

Como en las otras fases del proceso, en CC.OO. contáis con el **apoyo** de los responsables de salud laboral, los de acción sindical de nuestra federación y/o territorio y los asesores técnico-sindicales en salud laboral que pueden ayudarnos en el diseño de medidas preventivas con su experiencia en relación a la organización del trabajo.



Ahora debemos promover y apoyarnos en la discusión con el resto de representantes y con los trabajadores y las trabajadoras, pues sólo así tendremos la garantía de acertar y recibir a las propuestas.

En este momento tenemos que intensificar el trabajo con el resto de representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales...). Nuestras experiencias y conocimientos de la realidad de la empresa son complementarios y sindicalmente se hace necesario compartirlos, sumar puntos de vista, incorporar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. La organización del trabajo es cosa de todos/as y todos/as tenemos algo que decir.

Experiencias

En las experiencias, las delegadas y los delegados de prevención hemos discutido primero sobre las medidas preventivas con el resto de representantes de los trabajadores en la empresa, con el apoyo de responsables y técnicos del sindicato. En algunas empresas, el siguiente paso ha sido la discusión con los trabajadores y las trabajadoras y finalmente las hemos propuesto en el grupo de trabajo.

En otras empresas, primero las propuestas sindicales se han llevado al grupo de trabajo por petición expresa de la dirección (con la que hay acuerdo y el talante es favorable) y después de forma conjunta el grupo de trabajo lo ha presentado a la plantilla.

En cada caso debemos tomar las decisiones pertinentes sobre qué es lo que más nos conviene sindicalmente, pero sin olvidar a ningún protagonista.

Se trata de que a partir de los resultados, en relación a la exposición y siguiendo los principios más arriba mencionados, reflexionemos sobre las propuestas de cambio y luego las discutamos conjuntamente.

Los trabajadores y las trabajadoras seguro que tienen mucho que aportar. Son los protagonistas. Por un lado porque son los que realizan el trabajo y tienen un conocimiento de éste que es esencial si lo que pretendemos es cambiar para mejorar las condiciones de trabajo y concretamente la organización del trabajo. Por otro porque su implicación activa es básica, si pretendemos una prevención eficaz, ya que son ellos y ellas quienes van a protagonizar los cambios por lo que han de poder participar en su diseño.

Hay que promover la participación y el debate sobre las posibles medidas preventivas. Podemos poner en marcha los canales habituales de interlocución, pero tenemos que colocar el énfasis en desarrollar su participación, no queremos informar sino debatir:

1. Primero, podemos entregar un escrito a cada trabajador y trabajadora que con-

Proponer medidas preventivas

tenga nuestras propuestas y a) pedir que piensen en los cambios que crean convenientes y en otras propuestas, o b) realizarles varias preguntas concretas o una genérica.

2. Segundo, para debatir, realizar reuniones/asambleas por grupos pequeños de trabajadores en base a las unidades de análisis más significativas (normalmente el puesto) o realizar reuniones informales (en las cafeterías, en la hora del bocadillo...). Si no es posible, habría que adjuntar una hoja en blanco para comentarios que se depositará en una urna establecida para tal fin y se recogerá un tiempo después.

Experiencias

Según nuestra experiencia, la presentación oral y la discusión presencial dan mejores resultados. Los buzones de comentarios dan pocos frutos entre trabajadores no habituados a escribir.

Posibilidades de intervención y por qué no se interviene

En este campo, como en otros de la salud laboral, no se interviene. Si en la mayoría de empresas ubicadas en el Estado español ni siquiera se ha realizado el paso previo (el de la evaluación y planificación de la acción preventiva). En la minoría de empresas en las que se han evaluado los riesgos psicosociales (con métodos de dudosa calidad) no hay intervención posterior. En los pocos casos en los que se interviene, podemos afirmar que no es habitual combatir los riesgos psicosociales en origen, es decir, desarrollar medidas preventivas que impliquen cambios en la organización del trabajo.

Como ante los demás problemas de salud laboral, la intervención ante los riesgos psicosociales tiene dos vertientes: la prevención y el tratamiento.

El **tratamiento** incluye, a corto plazo, tratar la sintomatología del estrés negativo y, a largo plazo, las enfermedades derivadas. Tratar un trastorno de salud, por más que se haga de forma precoz, no se puede considerar una intervención preventiva, tampoco lo es el examen de salud periódico. Además hay que señalar que, aunque el tratamiento va a tener efectos positivos, si el trabajador o la trabajadora vuelve a un entorno laboral en el que persisten los riesgos, los efectos beneficiosos del proceso médico no van a durar.

La **prevención** de los riesgos psicosociales puede implicar medidas dirigidas a eliminar o reducir los riesgos psicosociales o medidas tendentes a proteger del riesgo.

Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio es el individuo consisten en modificar las respuestas ante los estresores a partir de enseñar y usar capacidades para afrontarlos. Ejemplos de ello pueden ser los programas de relajación, de reinterpretación de situaciones estresantes para hacerlas parecer menos amenazantes, para aprender a confiar en uno mismo, etc. En realidad más que de prevención estaríamos hablando de **protección individual**.

Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio son los factores de riesgo, es decir las condiciones de trabajo, consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra (contratación, asignación de tareas, promoción, movilidad funcional y geográfica, ordenación del tiempo de trabajo...) y de la producción (innovación tecnológica, subcontratación, etc.). Implican **combatir el riesgo en origen**. Nos referimos al enriquecimiento de los contenidos del trabajo bien a través de la movilidad funcional ascendente bien a través de la recomposición de procesos, al aumento de las capacidades de decisión de los trabajadores en la realización del trabajo, al diseño del trabajo en grupo autónomo, al aumento de las capacidades y habilidades de los mandos intermedios para la gestión participativa, a la definición del contenido de las tareas y las responsabilidades de cada puesto, al incremento de la influencia de los trabajadores ante los cambios de las condiciones de trabajo, o al reconocimiento del trabajo bien hecho por poner algunos ejemplos.

Está demostrado que las medidas orientadas al individuo consiguen escasos resultados, las empresas gastan mucho dinero, se enriquecen las consultoras, pero los trabajadores siguen trabajando en condiciones no saludables y padeciendo las enfermedades de ello derivadas. Lamentablemente han pasado más de 20 años desde la indicación del profesor Levi, «una onza de prevención es más valiosa que una libra de curación» y, sin embargo, sigue sin aplicarse. En palabras de Di Martino en una esclarecedora publicación de la OIT que cuenta con más de 10 años de antigüedad: «Intervenciones para remediar, focalizadas en los efectos en lugar de las causas, han contribuido a crear una industria del estrés que a menudo es demasiado costosa y escasamente efectiva».

¿Por qué no se interviene?

En el ámbito de la salud laboral, ni las leyes ni el conocimiento científico bastan para promover el progreso social y crear mejores condiciones de trabajo. Conocimiento y leyes son condiciones necesarias, pero no suficientes.

En el actual modelo de relaciones laborales, la competitividad y el aumento de beneficios sin límite de las empresas se anteponen al bienestar y la salud integral de los trabajadores y trabajadoras.

Proponer medidas preventivas

La prevención de los factores de riesgo psicosocial en origen entra en conflicto con las principales tendencias de las estrategias de la dirección de las empresas 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, las estrategias que desarrollan la competitividad entre compañeros, el aumento de las exigencias de disponibilidad en todos 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 esencialismo es el otro gran impedimento. Se postula que las condiciones de trabajo que conocemos como riesgos psicosociales (altas exigencias, baja influencia y posibilidades de desarrollo, bajo apoyo y escasas compensaciones) son inherentes a ciertos trabajos (la baja influencia es inherente a los trabajos de ejecución, la alta inseguridad es inherente al telemarketing, etc.). Bajo esta égida, el trabajo por definición es estresante. Sin embargo, 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. Los trabajos han sido diseñados de una manera determinada y este diseño puede cambiarse, por lo que combatir los riesgos psicosociales en origen sí es posible.

Esta regla general tiene una sola excepción, en relación a uno solo de los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales: las exigencias psicológicas, y sólo en relación a ciertas ocupaciones. Podemos admitir que hay ocupaciones para las que ciertas exigencias psicológicas son inherentes: sanitarias, docentes, protección (bomberos, policías, etc.), que están expuestas por la naturaleza de su trabajo a las altas exigencias emocionales. No podemos eliminar a los enfermos de cáncer, ni a los niños, ni a los pirómanos. Ello quiere decir que las exigencias que derivan de la realización de estos trabajos no pueden eliminarse ni reducirse en origen. Sin embargo, puede intervenir reduciendo el tiempo de exposición y desarrollando medidas de protección centradas en el individuo: formar (dar habilidades y conocimientos) a los trabajadores para enfrentarse a estas exigencias psicológicas es importante.

Con todo, estas medidas de protección no pueden ser un sustituto de otras medidas de prevención orientadas a reducir o eliminar la exposición a otros factores de riesgo (bajo control, bajas posibilidades de relación social que pueden implicar por ejemplo el rediseño del contenido del trabajo y su ubicación geográfica). Es más, la posibilidad de usar adecuadamente esas habilidades para afrontar esos aspectos incambiables del trabajo, probablemente sólo van a ser efectivas si el trabajador tiene margen de autonomía para realizarlo. En definitiva, las medidas de protección no pueden ser en ningún caso una excusa para desestimar la prevención en origen, para cambiar la organización del trabajo.

Priorización

Todas las exposiciones desfavorables para la salud detectadas, tanto de acuerdo con lo previsto en la legislación como de acuerdo a la lógica y sentido de la prevención de riesgos laborales, deben ser tributarias de intervenciones para garantizar que no producirán efectos negativos en la salud de las personas expuestas.

Sin embargo, para pasar de la detección y descripción de los problemas a la acción preventiva será necesario priorizar. Se trata de «ordenar» las exposiciones problemáticas y las intervenciones necesarias para poder acordar un calendario de trabajo razonable y aceptable. No suele ser viable abordar todas las exposiciones a la vez. La priorización nos permite planificar la asignación de los recursos preventivos a aquello que se considera más importante.

Pero no existen recetas mágicas ni métodos técnicos objetivos e indiscutibles sobre la valoración, selección o prioridad de los problemas y soluciones hallados. No hay métodos automáticos de selección, no se hace apretando un botón, aplicando una fórmula o mediante un programa de ordenador. Como todos los pasos realizados hasta ahora, la priorización no es solamente un proceso técnico, debe realizarse mediante el diálogo social en el seno del grupo de trabajo.

Experiencias

La experiencia nos demuestra que cuando nos preguntamos qué exposición y qué solución es más importante, la cuestión real es ¿qué exposición y qué solución es más importante para quién? Esto nos obliga a movernos en el terreno de los juicios de valor, en el que cada actor implicado mantendrá su propio punto de vista que se verá matizado en una negociación necesaria entre las personas que están interviniendo en todo el proceso: trabajadores y sus representantes, técnicos y la dirección de la empresa.

Para decidir por dónde empezamos, proponemos manejar simultáneamente dos criterios útiles:

1. Por un lado, cuántos trabajadores y trabajadoras están expuestos a la situación más desfavorable para la salud en un factor de riesgo (la prevalencia de la exposición y las desigualdades).
2. Por otro lado, las posibilidades prácticas de realizar las intervenciones planteadas.

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) plantea estos dos criterios para operativizar la priorización. El FSICO plantea la puntuación media del perfil valorativo que

hemos rechazado (ver apartado de esta guía **¿Qué hacer cuando nos presentan otro método?**), es decir, plantearemos que el grupo de trabajo tenga en cuenta los dos criterios que ahora se explican.

Entonces, para priorizar tendremos en cuenta:

¿Cuántos y cuántas estamos expuestos a la situación más desfavorable para la salud?

Aquí los criterios fundamentales son:

1. La prevalencia de la exposición a cada factor de riesgo psicosocial, que se expresa en el porcentaje de trabajadores y trabajadoras expuestos a la situación más desfavorable para la salud («nivel rojo») para cada factor de riesgo, empezaremos por los factores de riesgo que tengan más cantidad de trabajadores en situación desfavorable para la salud.
2. La existencia de desigualdades entre la población trabajadora. Veremos qué factores de riesgo son los que más contribuyen a la desigualdad entre la plantilla, es decir, factores de riesgo que muestran resultados distintos entre puestos de trabajo, sexo, departamentos..., y priorizaremos la acción preventiva sobre éstos.

Estos criterios no son excluyentes entre sí, sino complementarios. En un centro de trabajo pueden coexistir condiciones psicosociales de trabajo aceptables cuando se considera el conjunto de toda la plantilla, pero que sean sustancialmente peores cuando se analizan estas condiciones para colectivos de trabajadores más pequeños (departamento, puesto de trabajo, sexo, edad, tipo de contrato). Para evitar que estas desigualdades queden diluidas en el conjunto, es importante que se considere la información obtenida al nivel de las distintas unidades de análisis. La protección de la salud es un derecho básico de cobertura universal. Se puede ver un ejemplo de esta situación en el apartado **Contenido del informe de resultados** de esta guía.

Oportunidad de las intervenciones o ¿qué posibilidades prácticas tenemos de realizar lo que queremos?

Proponemos dos criterios más para establecer un calendario de intervenciones:

1. la factibilidad técnica de la solución propuesta, y
2. la aceptabilidad de las medidas preventivas tanto entre los trabajadores y trabajadoras como entre los directivos.

Es muy posible que existan exposiciones problemáticas de «fácil solución» porque en la empresa existen los conocimientos y los recursos suficientes como para ser desarrolladas de inmediato, y/o porque no generarán muchas resistencias ni entre la plantilla ni entre los directivos. Por ejemplo, definir puestos de trabajo y el margen de autonomía en la realización de tareas para mejorar la claridad de rol.

Por el contrario, otras medidas pueden requerir un análisis técnico más profundo, la búsqueda de vías para su financiación o un consenso amplio entre el personal afectado por los cambios, todo ello va a exigir disponer de más tiempo. No significa que dejemos esas exposiciones de lado. Empezaremos a trabajar con ellas, pero requerirán más tiempo.

Experiencias

En relación a la oportunidad de las intervenciones, desde el punto de vista sindical, tendremos como objetivo priorizar aquellas medidas preventivas que:

- eliminen el riesgo en origen;
- tengan el apoyo de trabajadores y trabajadoras;
- solucionen exposiciones que afectan a una parte importante de los trabajadores y las trabajadoras;
- solucionen o reduzcan la exposición a más de un riesgo detectado;
- eliminen o reduzcan desigualdades y discriminaciones;
- el impacto sobre el empleo sea positivo o indiferente;
- sean factibles técnicamente.

Pero consideramos importante que se aproveche la posibilidad de realizar pequeños cambios o medidas de forma más inmediata; dichas medidas, además de ser eficaces para solucionar partes de una exposición, nos pueden ser muy útiles sindicalmente, pues permiten mantener activa la participación de trabajadores y trabajadoras.

También tendremos en cuenta la dificultad de encontrar los recursos técnicos necesarios (personal especializado, medios...), el coste económico de la medida y la postura de la dirección de la empresa.

Aquí, al igual que en la fase de elaboración de medidas preventivas, podemos promover la participación de los trabajadores en nuestra propuesta sindical de prioridades (ver en el apartado anterior **Tenemos propuestas preventivas** mecanismos para conseguir esta participación).

Con los elementos aportados más arriba, los delegados y delegadas de prevención hemos de hacer nuestra priorización de medidas preventivas. Se contrastará en el

Proponer medidas preventivas

seno del grupo de trabajo con la de los técnicos y la de la propia dirección de la empresa. Como en los demás casos, conseguiremos acuerdo mediante el debate y la negociación. No será una media aritmética entre opciones que representan intereses muchas veces contrapuestos.

Experiencias

El informe de evaluación y propuesta de medidas preventivas debe verse como un documento dinámico que puede «reabrirse» cada vez que se considere oportuno. Las propuestas de medidas preventivas se irán concretando en términos operativos de forma sucesiva, sin necesidad del estudio detallado de cada una de las propuestas. Ello con el fin de no demorar la puesta en práctica de aquellas medidas para las que ya existe suficiente información y grado de acuerdo entre directivos y representantes de los trabajadores.

Presentación de las propuestas de medidas preventivas y la priorización

Ahora que el grupo de trabajo ya ha finalizado con acuerdo otra parte del proceso preventivo, debe diseñar e implementar una estrategia de comunicación de las medidas preventivas seleccionadas y de la priorización (ver apartado **Publicitar resultados** de esta guía). El grupo de trabajo acordará el contenido de un resumen del informe de las medidas preventivas propuestas y de la priorización de su puesta en práctica que se entregará por escrito a cada trabajador del centro de trabajo.

Experiencias

La experiencia aconseja seguir un orden en la publicitación de las medidas preventivas seleccionadas y la priorización de su puesta en práctica. Primero darlos a conocer al resto de dirección y de representantes de los trabajadores. Después, por separado, a los mandos intermedios y a la plantilla, que se agrupará atendiendo a las medidas preventivas que les afecten.

Además de entregar a los trabajadores un resumen de las medidas y la priorización, el grupo de trabajo puede querer promover la discusión sobre las mismas, a través de reuniones por grupos de trabajadores, atendiendo a las medidas preventivas que les afecten. Los protagonistas seguro que van a contribuir con muchas ideas. Las aportaciones de todos los agentes se analizarán por el grupo de trabajo y se incluirán también en el informe de evaluación.

Aprobación de las medidas preventivas y la priorización

La propuesta de medidas preventivas y la priorización de su puesta en marcha deberá ser elevada y finalmente aprobada de la forma habitual en la empresa para formalizar acuerdos vinculantes (acuerdo entre la empresa y el comité de empresa o las secciones sindicales), después de pasar por el foro habitual de participación/interlocución en relación a la salud laboral (el Comité de Seguridad y Salud o en las reuniones con el delegado de prevención). Este foro de salud laboral, como órgano consultivo que es, normalmente no tiene capacidad de adoptar acuerdos vinculantes, salvo que ésta le haya sido expresamente otorgada.

Este paso tiene que ser un mero trámite, pues el grupo de trabajo ha actuado por delegación expresa de todos los agentes, que han ido recibiendo información de las distintas fases del proceso y discutiendo sobre las decisiones que ha tomado el grupo de trabajo en los distintos momentos.

Experiencias

En los casos en los que hemos intervenido, primero se ha acordado en el foro de salud laboral. La dirección, como siempre, ha sido reticente a dejar por escrito en el foro pertinente el acuerdo. Pero después de nuestra presión y cuando se han empezado a implementar las medidas, la representación de la empresa se ha avenido a firmar un acuerdo de empresa.

Planificación de la acción preventiva y aplicación de las medidas preventivas

Experiencias

La experiencia nos demuestra que es básico que se concreten los plazos, los recursos necesarios y los responsables de su cumplimiento por parte de la empresa.

Concretar las propuestas de medidas preventivas: círculos de prevención

Durante todo el proceso de evaluación y propuesta de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales hemos situado con mucho énfasis la participación de trabajadores y trabajadoras. También ahora, en el momento de concretar las medidas preventivas, consideramos que esta participación es crucial. En primer lugar por una razón metodológica, pues quien realiza el trabajo tiene un conocimiento de éste que es esencial, complementario al conocimiento técnico e insustituible si lo que pretendemos es mejorar las condiciones de trabajo. En segundo lugar por una razón de operatividad, ya que la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica, si pretendemos una prevención eficaz. Son ellos y ellas quienes van a protagonizar los cambios, que se aceptarán y entenderán mejor si han sido copartícipes de su diseño.

Para lograr una participación real de los trabajadores y trabajadoras, se requieren planteamientos y estrategias de participación que hemos ido planteando a lo largo de todo el proceso. Ahora proponemos como procedimiento para este fin los círculos de prevención.

Así, los círculos de prevención tendrán como objetivo concretar las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales derivadas de la evaluación. Valorarán las ventajas e inconvenientes de los desarrollos que propongan y las nuevas necesidades generadas, realizando también propuestas de medidas de apoyo para su implementación.

Es importante que sean concebidos como grupos operativos con la función de concretar las propuestas para que se pueda resolver un problema (una exposición psicosocial), y que el resultado de su trabajo quede reflejado en un informe.

Los temas, es decir, las propuestas de medidas preventivas a concretar a través de círculos, los decidirá el grupo de trabajo.

Experiencias

Hay que evitar que en estos círculos se vuelvan a plantear los problemas de exposición, su caracterización y origen. Hay que tener claro que estos círculos deben centrarse en el desarrollo de las medidas preventivas ya propuestas.

En las experiencias ha sido muy útil el uso de unas circulares previas a la realización de los círculos en las que se ha explicado el objetivo de los mismos y se han recordado los resultados de la evaluación así como la interpretación de los mismos, exponiendo el origen de las exposiciones y las medidas preventivas propuestas a desarrollar y concretar. Tienes un ejemplo de circular en el [Anexo 11](#).

Los círculos de prevención son grupos compuestos por:

- miembros del grupo de trabajo,
- trabajadores expuestos a la exposición que se quiere resolver (de forma voluntaria) y, por separado,
- los correspondientes mandos intermedios,
- además de un moderador.

En pro del buen funcionamiento de este procedimiento, evitaremos en el mismo círculo de prevención protagonistas que puedan coartar la opinión de otros. El círculo de prevención sólo puede cumplir sus objetivos si existe confianza entre los componentes.

La composición de dichos círculos se decidirá por el grupo de trabajo. La elección entre los trabajadores para formar parte del círculo se efectuará entre los propios trabajadores. La permanencia en estos círculos por parte de los trabajadores expuestos podría ser rotativa, cada vez que cambie el tema a tratar.

Experiencias

La experiencia nos demuestra que una cuestión ineludible en la composición es que no coincidan en el mismo círculo de prevención trabajadores y trabajadoras y sus mandos intermedios, a fin de que todos sus componentes puedan expresarse con total sinceridad.

Por la misma razón, se propone que los miembros del grupo de trabajo se repartan en los círculos en función de su grupo de pertenencia (por ejemplo, los representantes de los trabajadores en círculos conformados por trabajadores y los de la empresa en los círculos conformados por mandos intermedios).

Cumplidas las características de composición anteriormente establecidas, la buena marcha del círculo depende del moderador, que debe asumir una serie de posiciones (interviene desde la perspectiva de la observación, no da su opinión) y ha de regular una serie de situaciones que lo hacen funcionar. El moderador tiene que ser un técnico experto en técnicas cualitativas de confianza de los componentes del círculo.

Experiencias

Esto puede significar que para la implementación de este procedimiento a veces se necesitarán dos moderadores. En este caso, cada parte del grupo de trabajo elegirá un moderador, que será consensuado. Si el moderador no es de la confianza de los componentes del círculo, éste no se llevará a su término: sería una pérdida de tiempo.

Inicialmente suelen necesitarse de 2 a 4 sesiones por grupo de protagonistas (trabajadores/mandos). Con todo, la cantidad no puede concretarse y depende de muchas cuestiones (dificultad del tema, composición...). Atendiendo al desarrollo de las mismas podrán ampliarse. La duración suele establecerse entre 1 y 2 horas. Se realizan en tiempo de trabajo.

El desarrollo del círculo de prevención se puede registrar en cinta magnetofónica, para no perder la riqueza de lo expuesto (se recoge en toda su extensión y sin filtro intermedio), que es lo que buscamos. Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención. Las personas que lo traten (el moderador y los componentes del grupo de trabajo del mismo grupo de pertenencia), tienen que estar sujetas a secreto y cumplir con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad. Si por cuestiones diversas se decide no registrar el desarrollo del círculo, el moderador y el miembro del grupo de trabajo tomarán notas de lo allí expuesto. Todos los componentes del círculo deben guardar secreto sobre el qué o el quién de lo hablado. El resultado público del círculo es el informe.

El informe del círculo de prevención corre a cargo del moderador y el miembro del grupo de trabajo. Este informe debe ser un resumen de las distintas posturas mantenidas por los componentes del círculo de forma anónima, ordenadas en dos grandes apartados: propuestas y nuevas necesidades para implementarlas.

Este informe será puesto a disposición del grupo de trabajo que discutirá, junto con los técnicos de la empresa (responsables del diseño del proceso de producción/servicio, recursos humanos, prevención...) o técnicos expertos ajenos a ésta (si se considera oportuno), las propuestas de los círculos para analizar su adecuación, teniendo en cuenta los criterios utilizados en la propuesta de medidas preventivas.

Experiencias

Los criterios para analizar la adecuación tendrán en cuenta que sean:

- propuestas que eliminen el riesgo en origen;
- propuestas que eliminen o reduzcan la exposición a más de un riesgo;
- propuestas que eliminen o reduzcan las desigualdades;
- propuestas cuyo impacto para el empleo sea positivo o indiferente.

Se evitarán propuestas que mejoren la situación de exposición a un factor de riesgo, empeorando la exposición a otro. Para ello, ante cualquier propuesta se preguntarán si ésta aumenta las exigencias (y de qué tipo), si puede hacer disminuir las posibilidades de desarrollar habilidades y conocimientos en el trabajo, si puede dificultar las relaciones y el apoyo entre compañeros, si puede aumentar la inseguridad sobre las condiciones de trabajo y si puede hacer disminuir la estima.

Seguir la implementación de las medidas preventivas

Es muy importante alcanzar acuerdos, pero es igual de importante realizar control sindical para garantizar que se cumple y se aplica en el plazo establecido.

Por tanto, será necesario establecer un calendario paralelo al calendario de la planificación de la actividad preventiva, en el que nos encarguemos de ir a comprobar y verificar que las propuestas de medidas preventivas se han llevado a la práctica.

Experiencias

Un ejemplo de cómo realizar esto en la empresa puede ser confeccionar un calendario de visitas-programas a cada una de las secciones y/o puestos afectados por la introducción de una medida preventiva y comprobar si se ha implantado o no.

Valorar la eficacia de las mismas

Una vez implementadas las medidas preventivas, tan sólo falta garantizar que realmente la medida sea la adecuada y que está siendo eficaz en la eliminación o reducción del riesgo.

Deberemos realizar actividades de valoración de eficacia de las medidas preventivas que pueden consistir en:

- Volver a reunir a los círculos de prevención para que valoren las medidas.
- Designar a una comisión del grupo de trabajo para que reciban las quejas y sugerencias personalmente.
- Hacer visitas a los puestos de trabajo.
- Exigir el volver a evaluar el riesgo.
- Analizar los datos de salud con criterios epidemiológicos.



SEGUNDO ESCENARIO:

QUE NO ALCANCEMOS UN ACUERDO CON LA EMPRESA

Esta situación es muy previsible. Abordar los riesgos psicosociales es abordar la organización del trabajo. La dirección de la empresa es reacia a permitir que se analice este espacio tan importante de poder y la reacción suele ser decir NO.

Experiencias

En la mayoría de las situaciones en las que hemos intervenido, este ha sido el escenario más habitual inicialmente.

Contestar la negativa por escrito

¿Por qué no? será una pregunta que nos haremos con toda seguridad.

«(...) En tan sólo un momento, nos encontramos con un NO como respuesta. ¿Por qué?»

Extracto de la reflexión de un delegado de prevención tras la primera reunión con la empresa

En muchas ocasiones, el entretenernos en analizar los razonamientos que la dirección de la empresa nos ha dado en las reuniones que hemos mantenido para discutir la intervención ante los riesgos psicosociales puede ser un buen ejercicio; en otras, tan sólo una pérdida de tiempo.

Si efectivamente nos han dado razones más o menos fundadas, podemos recogerlas y buscar un argumento en contra para contestar. Así, si argumentan:

Cuestiones relativas a la obligación legal

Se dice que no es obligatorio evaluar estos riesgos, que no están recogidos en la ley, que con una evaluación general ya han cumplido con la norma... En este caso consulta el apartado **Argumentos legales** de esta guía y encontrarás material suficiente para preparar un contrainforme a tal argumento.

Cuestiones técnicas o metodológicas

Bajo esta etiqueta, se pueden englobar argumentos diferentes. Por ejemplo:

- Que los problemas no se dan por la exposición a los riesgos psicosociales, sino por un problema de personalidad de algunos trabajadores o por su situación en casa, por lo que la empresa no puede hacer nada. Utiliza el apartado **Argumentos técnicos** de esta guía para argumentar que la exposición a estos riesgos puede ser nociva para la salud independientemente de la personalidad, que los riesgos laborales son condiciones de trabajo y que hay que evaluarlas.

- Que no hay métodos validados y fiables. En este caso consulta el apartado **Nuestra propuesta: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)**.
- Que no quieren utilizar cuestionarios para identificar los problemas, porque la gente puede engañar en las respuestas. En este caso utiliza el apartado **¿Por qué elegir el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)?, características 5 y 8**.
- Que no es viable que se pase a la totalidad de la plantilla porque es una empresa grande y con dispersión de centros y de trabajadores, y sería un proceso imposible... En este caso consulta el apartado **¿Qué ámbito de intervención?**

No quieren utilizar el CoPsoQ (istas21, psqcat21) y plantean otro método de evaluación

Esta también suele ser una respuesta frecuente. En este caso, consulta los apartados **Nuestra propuesta: el método Iistas21 CoPsoQ e ... ¿Y si la empresa nos propone otro método?** de esta guía donde se recogen las características de este método y las que debe tener cualquier método de evaluación.

En cada caso encontrarás los elementos suficientes para elaborar un informe contrarrestando estos argumentos. Incluso si la empresa te plantea otros, podrás buscar la respuesta en esta guía. Como puedes ver, será relativamente fácil hacer este análisis y contestar a la empresa.

No obstante, hay otros casos en los que ni acceden a darnos argumentos del porque NO. Esta estrategia empresarial ya la conocemos y está claro que no merece la pena perder ni cinco minutos en reflexionar sobre ello.

En cualquier caso, debe quedar constancia de nuestra postura ante el posicionamiento de la empresa. Tenemos que argumentar por qué no aceptamos la negativa de la empresa y nuestra petición de intervenir sobre los riesgos psicosociales: queremos que se evalúen los riesgos psicosociales y se realice la consiguiente planificación de la acción preventiva con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Para preparar el escrito usaremos los apartados **Argumentos técnicos, Argumentos legales y Nuestra propuesta...** de esta guía.

Experiencias

Como siempre hay que dejar constancia por escrito de nuestra opinión ante una negativa de la empresa. Es recomendable hacer un duplicado y quedarnos el acuse de recibo de la empresa (si fuera necesario, podría adjuntarse a una posible denuncia a Inspección de Trabajo). Es conveniente que en el escrito propongamos un plazo de contestación, ya que así tendremos un momento definido para saber si interpretar el paso del tiempo como una negativa o no.

Así, nuestro escrito deberá contener:

- Una exposición de los hechos ordenada: qué pasa en la empresa y por qué no aceptamos la negativa.
- Nuestra petición clara y concreta: realizar la evaluación de riesgos psicosociales y consiguiente planificación de la acción preventiva tal y como exige la ley, utilizando el método CoPsoQ (istas21, psqcat21).
- Un plazo de contestación determinado.

No olvides que puedes contar con el **apoyo** del conjunto de la representación sindical en la empresa, además del conjunto de la estructura sindical de CC.OO.: el responsable de salud laboral de la federación y/o territorio y los asesores técnico-sindicales en salud laboral.



Decidir: continuar o esperar

Continuar el plan de trabajo sindical nos permitirá, mediante el ejercicio de nuestros derechos y la participación de todas y todos, aprovechar cuantos argumentos y razones (en ocasiones, obviedades) tenemos para poner de manifiesto los problemas relacionados con la organización del trabajo.

«Cuando decidimos elaborar un plan de trabajo sindical sobre los factores de riesgo psicosocial, no lo hicimos a la ligera. Fue una decisión madura, reflexionada, consensuada, que respondía a los problemas de nuestros compañeros y compañeras. Por ello, nos lo planteamos como una prioridad sindical y la incluimos en nuestro plan de trabajo.

Ahora, frente a la negativa de la empresa no podemos desistir, disponemos de instrumentos para seguir adelante, por ello debemos transmitir este mensaje a nuestros compañeros y compañeras: QUEREMOS Y PODEMOS CONTINUAR EXIGIENDO LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO»

Extracto de la intervención de una delegada de prevención en una asamblea

Este plan de trabajo debe conducirnos a conseguir los siguientes **objetivos**:

1. Hacer visibles los problemas relacionados con la organización del trabajo y visualizarlos como problemas colectivos, derivados de las condiciones de trabajo (son exposiciones a los riesgos psicosociales) y agitar el ambiente.
2. Volver a plantear a la empresa su obligación de intervenir frente a los riesgos psicosociales.
3. Si sigue eludiendo su obligación, externalizar la exigencia de su cumplimiento (mediación externa, Inspección de Trabajo...).

Experiencias

La experiencia acumulada nos hace ver que no es fácil tomar una decisión que puede implicar el conflicto con la empresa de forma directa y más o menos inmediata. Tenemos que tomarnos nuestro tiempo para asumir que, si al continuar con el plan de trabajo volvemos a obtener una negativa de la empresa, lo coherente sería inmediatamente iniciar el conflicto y esto es algo que tenemos que tener claro desde el principio.

En la mayoría de ocasiones hemos decidido darnos un respiro para resituar nuestras prioridades sindicales: ver qué temas ya tenemos en conflicto con la empresa y evitar así cometer el error de precipitarnos, actuando de forma automática. Tenemos que decidir cuándo estamos preparados para instar un conflicto si llegara el caso, pues tenemos que ser capaces de poder gobernarlo nosotros.

Agitar

Si hemos decidido continuar, se trata de hacer visible lo invisible, de pasar de lo individual a lo colectivo y de la percepción a la acción. Se trata de hacer emerger las condiciones de trabajo que dañan nuestra salud y de compartir los problemas de exposición. De pasar las cuestiones individuales a materias colectivas, pues en los problemas derivados de las condiciones de trabajo todos los trabajadores y las trabajadoras coincidimos.

Una previa: Informar y sensibilizar

En todo el proceso es necesario e imprescindible mantener informados a nuestros compañeros e ir situándolos en el momento en el que nos encontramos.

En este caso debemos poner de relieve la política y la práctica de no prevención de la empresa en materia de riesgos psicosociales y, por tanto, de incumplimiento de sus obligaciones en relación con la salud de los trabajadores y también nuestra firme decisión de continuar adelante, planteándoles que vamos a pensar el cómo y el cuándo. Cuando tengamos propuestas de cómo continuar, volveremos a informar para decidir conjuntamente, ya que si la empresa se vuelve a negar lo coherente sería iniciar el conflicto y la decisión ha de ser colectiva.

Para conseguir la máxima participación en cualquiera de las acciones que decidamos tomar a partir de ahora, proponemos reforzar la campaña informativa y sensibilizadora sobre los factores de riesgo psicosocial.

Experiencias

En las experiencias en las que hemos intervenido se ha informado a los compañeros de la respuesta de la empresa mediante los canales informales de comunicación (tiempo de bocadillo, descansos, vestuarios, entrada y salida...), o se han editado carteles y se han realizado asambleas.

Como complemento a esta información y para reforzar la campaña sensibilizadora, se han utilizado los dípticos editados por Comisiones Obreras, donde de manera resumida se recoge información general sobre qué son los factores de riesgo psicosocial y cómo actuar para su prevención (se adjunta ejemplar en el **Anexo 1**) y se han reproducido los artículos del *Por Experiencia* (revista elaborada por y para delegados de prevención de CC.OO.) sobre temas relativos a los riesgos psicosociales. La colección está colgada en la web www.istas.ccoo.es.

¿Cómo hacer visibles y convertir en colectivos los problemas relacionados con la organización del trabajo?

En primer lugar hay que tener claro que nuestra actuación sindical NO puede consistir en llevar a cabo un proceso de evaluación de riesgos de manera autónoma, sustituyendo así la obligación empresarial. Se trata de implementar estrategias para que mediante el ejercicio de nuestros derechos podamos exigir a la empresa el cumplimiento de sus obligaciones y, concretamente, exigir la intervención frente a los riesgos psicosociales.

En segundo lugar, antes de decidirnos sobre cualquier opción debemos tener claro el objetivo que se pretende conseguir. Es decir, no podemos implicar al resto de trabajadores y trabajadoras sin más, si después con los resultados no vamos a dar pasos para reivindicar actuaciones a la empresa.

En tercer lugar, hay que poner el resultado en común con los compañeros antes de vernos con la empresa. Es la parte más importante. Es la forma de que veamos el problema que tenemos como un problema colectivo, pues las mismas cosas nos pasan a más de uno, las vivimos diariamente, es la forma de que todo el mundo entienda qué le pasa al compañero... Se trata como siempre se pasar de lo individual a lo colectivo. Tenemos que pensar cómo socializaremos los resultados: haremos asambleas, pancartas, escritos para cada trabajador...

Para todo ello cuentas con el apoyo del conjunto de representación sindical en la empresa, **además del conjunto de la estructura sindical de CC.OO.**: los responsables de salud laboral de la federación y/o territorio y los asesores técnico-sindicales de salud laboral pueden ayudaros con su experiencia en salud laboral y organización del trabajo.



Estas son decisiones que debemos haber tomado previamente a seguir estas vías que ahora explicamos para hacer visibles nuestros problemas derivados de la organización del trabajo en la empresa de forma colectiva.

Hacer un informe-recopilatorio

Podemos recoger y ordenar la información sobre los problemas relacionados con la organización del trabajo que ya conocemos, aunque ya los hayamos expuesto en reuniones o por escrito a la empresa.

Es decir, hacer un recopilatorio de toda la información que tenemos y presentarla de forma agrupada y colectiva sobre:

- Condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo que crean malestar, problemas (cambios de horario, falta de personal, realizar trabajos sin ser remunerados, falta de apoyo de superiores, trato injusto...).
- Conclusiones de la investigación de accidentes relativas a la organización del trabajo (por ejemplo, la causa de un atrapamiento no fue sólo la falta de protección, sino que también se debía a un ritmo de trabajo elevado..., etc.).
- Condiciones relativas a la organización del trabajo que están en la base del absentismo (en ocasiones somos capaces de establecer una relación entre condiciones de trabajo y absentismo, es decir, explicar el porqué).
- Razones de las bajas voluntarias (qué condiciones de trabajo explican que haya trabajadores que piden la cuenta porque no pueden aguantar más).
- Razones de la rotación de trabajadores (qué condiciones de trabajo explican que la gente pida cambiarse de algunos departamentos o puestos).
- Quejas y molestias manifestadas por nuestros compañeros (ansiedad, depresión, apatía, no poder concentrarse, no poder dormir bien, comer compulsivamente, problemas de estómago, dolor en el pecho, mareos..., que podemos relacionar con las condiciones relativas a la organización de trabajo).

La descripción de los problemas y de las condiciones de trabajo ha de garantizar la confidencialidad y el anonimato. Utiliza los apartados **¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?** para guiarte en la parte de condiciones de trabajo y **¿Qué efectos tienen sobre nuestra salud?** para guiarte en la parte de efectos en la salud, te darán pistas sobre la información que puedes recopilar.

En la reuniones informativas es el momento de pedir la colaboración a nuestros compañeros en este tema (que vengan a la sección sindical y nos cuenten, que nos dejen escritos, que nos digan dónde telefonarlos para que nos expliquen...). Usad todos los contactos para confirmar y acabar de completar estas informaciones. Puede ser muy útil designar un día a la semana y/o una persona encargada para poder recoger la información de las condiciones de trabajo que crean malestar, de las demandas de cambio de puesto o departamento, de las bajas..., y poner un día límite.

Una vez elaborado el informe, hay que ponerlo en común con los compañeros, es la parte más importante. Tenemos que pensar cómo: haremos asambleas, pancartas, escritos para cada trabajador...

Utilizar la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Otra opción podría ser utilizar la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Consulta el apartado **Nuestra propuesta: el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)** donde se explica esta versión y sus características.

Tras haber aplicado la versión corta podremos tener identificada la exposición a los 6 grupos de factores de riesgo psicosociales. El nivel de concreción será bajo, por ello podríamos considerarlo como una descripción preliminar de la situación en la empresa y una forma de obtener una legitimación técnica más a nuestra reivindicación. También, y sobre todo, tendrá el doble objetivo sindical de ponerle nombre a los problemas que tenemos (exposición a riesgos psicosociales) y de ser una herramienta para que los veamos como problemas colectivos.

Antes de decidirnos sobre esta opción, debemos definir claramente los siguientes aspectos:

- Debe tenerse claro el objetivo que se pretende conseguir utilizando este instrumento. Es decir, no puede pasarse el cuestionario sin más, si después con los resultados no vamos a dar pasos para reivindicar actuaciones a la empresa.
- Deben definirse los pasos que hay que dar. No podemos pasar el cuestionario sin planificar algunas cuestiones. Hay que diseñar previamente:
 - ¿Cómo pasamos el cuestionario? Hay que pensar en la forma de hacerlo llegar a la gente y de cómo recogerlo. Consulta el **Anexo 12** para ver ideas al respecto.
 - ¿En qué puestos lo pasamos? No es necesario que lo conteste todo el mundo ni que consigamos una muestra representativa. El derecho a la salud es universal, si afecta a un trabajador ya es necesario intervenir. El objetivo es hacer visibles problemas para promover una acción preventiva: evaluar los riesgos psicosociales, planificar la correspondiente acción preventiva y poner en marcha las medidas. Por tanto no necesitamos un número mínimo de respuestas, ni que sea el conjunto de la empresa... Tendremos que decidir si lo pasamos entre los trabajadores del puesto de trabajo en el que tengamos más presencia, en el departamento más problemático o en un departamento donde hay mayor sensibilidad con el tema, donde es más fácil entregarlo y recogerlo... Todo esto tendrá que definirse acorde con las condiciones de cada empresa.

- ¿Cuándo lo hacemos? Habrá que buscar un momento que no altere la producción o el servicio tanto para entregar el cuestionario como para recogerlo, tendrán que rellenarlo fuera de la jornada efectiva de trabajo...
- ¿Qué hacemos antes? Hemos informado ya sobre qué son los riesgos psicosociales y sensibilizado en relación a la importancia que tienen. Ahora quizás habría que explicar el contenido del cuestionario, para qué nos servirá, por qué es importante rellenarlo... Hay que pensar cuándo damos estas explicaciones, cómo...
- ¿Qué hacemos después? Cuando obtengamos los resultados, debemos tener más o menos claro cómo los socializaremos, si haremos una asamblea para presentarlos, si los daremos por escrito, si los trabajaremos por grupos...

Es decir, a estas y otras preguntas habrá que contestarlas antes de pasar el cuestionario. Tenemos que evitar entregarlo y cuando tengamos los resultados preguntarnos..., ¡¿Y AHORA QUÉ HACEMOS?!

En el caso de que vuestro plan de trabajo pase por hacer visibles los problemas relacionados con la organización del trabajo utilizando en algún momento, o junto con otras acciones, la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21), es necesario que te remitas al **Anexo 12** para ver algunas particularidades de esta acción y hacerte más a la idea de lo que puede significar. Hemos desarrollado la explicación de esta vía porque no estamos acostumbrados a utilizar cuestionarios y podemos dejarnos cosas en el tintero. No es que consideremos que sea la fórmula más recomendada, ni la más efectiva o más interesante. Justamente por la experiencia que ya tenemos, obviamos algunos detalles de las opciones «Hacer un informe – recopilatorio a la empresa» o «Presionar a la empresa», pues forman parte de una actuación más utilizada de manera general.

Presionar a la empresa

También es posible diseñar un plan de acción que consista en no mentar algo evidente y utilizar nuestra correlación de fuerzas para exigir YA la intervención preventiva frente a los riesgos psicosociales (evaluación, planificación de la acción preventiva, puesta en marcha de medidas preventivas...).

Las acciones posibles serían:

- Denunciar públicamente la situación y la postura de la empresa (cartas al director en prensa, carteles, pancartas...).

- Convocar acciones de protesta en tiempo de trabajo (paros parciales, manifestaciones...).
- Convocar acciones de protesta fuera del tiempo de trabajo (concentraciones en la puerta, asambleas informativas, carteles, trípticos...).

Vosotros sabéis muy bien cómo organizar estas acciones (todas las secciones, turnos o secciones alternativos), cómo y cuándo explicar la concreción de las mismas y la necesidad de implicación y participación de todos/as.

Experiencias

Hacer un informe recopilatorio, pasar la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21) y presionar a la empresa son tres opciones posibles, que además pueden utilizarse de manera combinada (primero una y luego otra). Puede ser que la fórmula más eficaz para aplicar en vuestro caso no esté descrita en este apartado.

Nuestro objetivo es dar ideas para diseñar vuestra propia propuesta de trabajo a fin de conseguir hacer visibles y colectivos los problemas relacionados con la organización del trabajo.

Volver a plantear el tema a la empresa

Llegados a este punto, donde hemos hecho visibles los problemas derivados de la organización del trabajo y los hemos trabajado de forma colectiva, podemos convocar una reunión extraordinaria en la que volvamos a plantear el tema a la empresa.

Con los resultados de nuestro trabajo anterior debemos realizar un informe para la empresa que debería contener **dos partes**:

1. Descripción de los problemas y de las condiciones de trabajo garantizando la confidencialidad y el anonimato.
2. Solicitud de intervención a la empresa evaluando en profundidad aquellas condiciones que sea necesario y exigiendo medidas preventivas para aquellas cuestiones para las que tenemos información suficiente.

Es muy importante no particularizar los datos ni en el informe ni en la reunión, que suele ser la estrategia empresarial para negar la magnitud de los problemas, individualizando lo colectivo, convirtiendo el sentir general en anécdota personal.

En CC.OO. cuentas con el **apoyo** del responsable sindical de salud laboral de la federación o del territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral, a quienes puedes invitar a la reunión tal y como establece el art. 38.2 de la Ley de Prevención, a la que podrán acudir con voz pero sin voto.

Si la empresa acepta nuestra propuesta, se tratará de aplicar el razonamiento lógico para la evaluación e intervención ante los riesgos. Nos planteamos en este momento si se debe continuar midiendo el riesgo psicosocial o si podemos tomar acciones correctoras directamente. Es decir, si ya tenemos datos suficientes sobre la exposición en algunos puestos de trabajo o departamento, estaremos en posición de plantear medidas preventivas y acordarlas con el empresario.

Experiencias

Este planteamiento del Fondo Sueco Europeo, de no seguir evaluando cuando tenemos información suficiente, es un planteamiento lógico, pero que dista mucho de las prácticas en las empresas. Casi nunca hemos conseguido su implementación.

Cuando planteamos este procedimiento, normalmente solemos encontrar excusas por parte de la empresa que intenta evitar aplicar medidas preventivas y alargar el proceso.

Entre las excusas más habituales que solemos encontrar están:

- No hay información suficiente.
- Hay que aplicar un procedimiento técnico, para validar esa información porque el hecho de que lo digan los trabajadores no es suficiente.
- La ley obliga a hacer una evaluación de riesgos completa.

Ante estas excusas, si pensamos que tenemos suficiente información hay que pasar a exigir el cumplimiento de la ley (mira el apartado siguiente para posibles acciones). Pese a todo, en la mayor parte de casos si la empresa se aviene a evaluar, hemos seguido la estrategia que ahora te proponemos.

Si por el contrario consideramos que la información no es suficiente, nos situamos en la discusión con el empresario sobre el método a utilizar para realizar la evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva. Propondremos que se utilice el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) en sus distintas versiones según el tamaño de la empresa. Para ello consulta los apartados **Plantear el tema a la empresa** y **Primer escenario**.

■ Empresa de menos de 25 trabajadores/as

- **Si no has utilizado la versión corta** del CoPsoQ (istas21, psqcat21). En este caso propondremos aplicar esta versión del método para la evaluación del riesgo. Cuando llegemos a acuerdo hay que seguir el proceso de intervención que se plantea en el primer escenario de esta guía.
- **Si has utilizado la versión corta** del CoPsoQ (istas21, psqcat21). En esta situación propondremos continuar la evaluación, aplicando el cuestionario allí donde no se haya hecho y rediscutir el origen, el porqué de las exposiciones. Para ello, deberás guiarte también por el proceso de intervención que se propone en el primer escenario. En este caso, lo primero a realizar será constituir el grupo de trabajo y situarte en el apartado Interpretando los resultados, porque los pasos anteriores se pueden considerar dados,

excepto el de las «Disposiciones previas», habrá que constituir un grupo de trabajo.

■ Empresa de más de 25 trabajadores/as

- Independientemente de si hemos utilizado o no la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21). En este caso, independientemente de la opción que hayamos elegido para hacer visibles los problemas derivados de la organización del trabajo, propondremos utilizar la versión media del método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Para continuar debemos guiarnos por el proceso de intervención que se propone en el primer escenario de esta guía.

Figura 12. Procedimiento de actuación



Fuente: Fondo Social Europeo.

Utilizar vías externas

Si la empresa sigue sin querer realizar la evaluación de riesgos psicosociales y tampoco está dispuesta a negociar medidas preventivas frente a los factores de riesgo evidente, no nos quedará más opción que exigirlo por vías externas.

Esta exigencia podremos formularla en cualquiera de los organismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico. En CC.OO., en la federación o territorio te apoyarán y asesorarán sobre la vía más adecuada en cada caso.

Las **posibilidades** son:

- 1. La comisión mixta o paritaria del convenio.** Como sabes, en muchos convenios colectivos tenemos regulado este mecanismo, que se define como un órgano paritario de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos recogidos en el propio convenio. Como ya habrás podido constatar por los argumentos expuestos en esta guía, existe una obligación legal de evaluar los factores de riesgo psicosocial. En la negociación colectiva sectorial hemos empezado a incorporar criterios y obligaciones legales acerca de la salud laboral, la realización de las evaluaciones de los factores de riesgo y en algún caso (los menos) la exigencia de la realización de la evaluación psicosocial; por ejemplo, Convenio General de la Industria Química. Ante esta perspectiva, los mecanismos de las comisiones mixtas y/o paritarias pueden ser un instrumento de mediación ante las posibles negativas empresariales. Cada comisión mixta tiene una forma de funcionar, pero seguro que es necesario remitir un escrito en el que se planteen los hechos que motivan el conflicto:
 - a) artículo incumplido del convenio y nuestra interpretación del mismo, puedes usar los apartados «Argumentos legales, argumentos técnicos» o «Qué requisitos debe cumplir un método» de esta guía y el informe que has elaborado para la empresa; y
 - b) el propósito que se pretende de la comisión mixta: que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología válida y fiable, con el objetivo de implementar medidas preventivas para evitar, reducir y/o controlar los riesgos. Realizaremos la propuesta de utilizar el método CoPsoQ (istas21, psqcat21).
- 2. Ante un órgano de mediación extrajudicial.** Por ser un órgano ágil en la resolución de conflictos (en pocos días te citan para tratar el tema), porque es un trámite fácil (en algunos casos incluso se puede presentar la solicitud por fax) y porque facilita el diálogo entre las partes, te proponemos acudir a un

órgano extrajudicial para la resolución de conflictos. En el caso del Tribunal Laboral de Catalunya, además, existe otro motivo importante a tener en cuenta: dispone de una comisión técnica para abordar los temas de salud laboral.

Para dirigirnos a un órgano de mediación se debe realizar un escrito introductorio en el que, tras identificar a las partes del conflicto, se exponen:

- Hechos que motivan el conflicto: para ello puedes utilizar el informe que has elaborado para la empresa.
- Objeto y pretensión. Este punto debe ser muy claro: hay que solicitar que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología válida y fiable con el objetivo de implementar medidas preventivas para evitar, reducir y/o controlar los riesgos, realizando la propuesta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).

3. La Inspección de Trabajo. Si finalmente nos vemos en la necesidad de denunciar ante la Inspección, deberemos tener en cuenta:

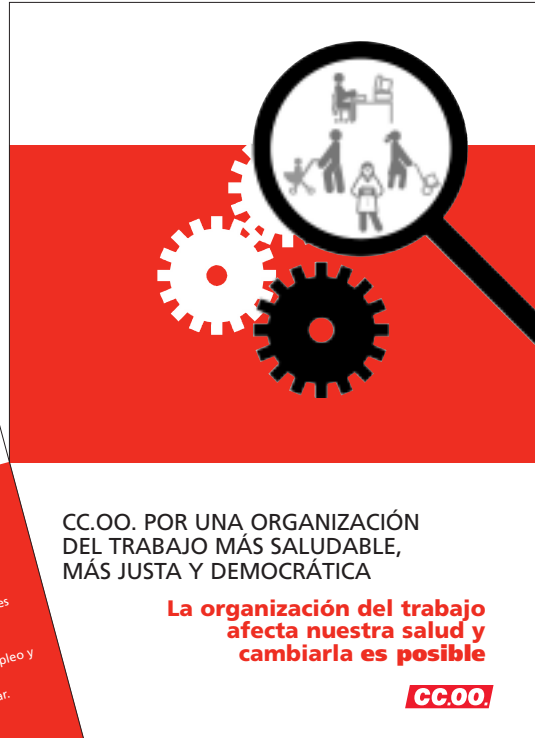
- Que la denuncia explicará los hechos, pondrá a disposición de la Inspección de Trabajo los datos obtenidos y el informe.
- Que en la parte en la que solicitamos a la Inspección de Trabajo que actúe, debemos dejar claro que lo que queremos conseguir es que la empresa haga una evaluación de riesgos psicosociales con una metodología válida y fiable, y realizaremos la propuesta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).
- Que se diseñe la planificación de las medidas preventivas necesarias para evitar, reducir y/o controlar estos riesgos, exigiendo que con posterioridad se realicen las actividades de control y seguimiento de su aplicación y eficacia.



ANEXOS

Anexo 1. Díptico Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales*

Portada



Contraportada

* Este díptico también ha sido editado en catalán y gallego. Se puede descargar desde la página web: www.istas.ccoo.es

Efectos en la salud

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

Pero **¿Qué** son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo, nocivas para la salud*.

Los estudios identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** 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 influencia y posibilidades de desarrollo:** no tenemos autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos, no permite que aprendamos cosas nuevas...

* [art. 4.7.d. LPRL]

Prevenir es posible

Se trata de evaluar los riesgos psicosociales y combatirlos [art. 15 LPRL], así podremos evitar que nuestra salud empeore.

La evaluación de riesgos requiere, además de voluntad de realización, disponer de un método válido operativa y científicamente. Este método existe. CC.OO. optamos por el CoPsoQ (Istas21 en español, psqcat21 en catalán), que es hoy por hoy el mejor instrumento disponible. El proceso de intervención preventiva con este método implica desarrollar el derecho de participación de todos los agentes de la prevención (empresario, técnicos y trabajadores/as y sus representantes) ya que el conocimiento derivado de la experiencia se considera imprescindible y complementario al técnico.

Interior

3. **La falta de apoyo en la realización del trabajo:** cuando hay que trabajar aislada y sola, sin apoyo de los superiores, en una situación de competitividad entre compañeros, sin la información adecuada y a tiempo...
4. **Las escasas compensaciones del trabajo:** bajo salario, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de horario o puesto contra nuestra voluntad, trato injusto...

Además existe otro factor: **la doble presencia**. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, que implica exigencias que ellas deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización no permite su compatibilización perjudicando su salud.

No vamos a aceptar excusas y negativas para abordar los riesgos psicosociales basadas en que todo es muy complicado...

Combatir los riesgos psicosociales es posible. Hay que intervenir sobre las condiciones de trabajo nocivas. La organización del trabajo NO es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las exigencias productivas. De lo que se trata, es que con la experiencia y conocimientos de los trabajadores se introduzcan cambios favorables para la salud, y que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. **Se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.**

Para más información dirígete al departamento de salud laboral de tu federación y/o territorio

Anexo 2. Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Para cada una de las dimensiones se plantea una breve explicación, frases literales de trabajadores y trabajadoras que ilustran bien la exposición nociva al riesgo al que nos estamos refiriendo y una breve alusión a los posibles orígenes de dichas exposiciones nocivas. La mayoría de literales han sido extraídos de grupos de discusión realizados en los últimos cinco años como trabajo de campo de diversos estudios llevados a cabo por el equipo de ISTAS.

Exigencias psicológicas del trabajo

Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Las altas exigencias psicológicas cuantitativas suponen una situación de riesgo para la salud.

«Lo que no puede ser es que tú me exijas un mínimo que es un máximo para mí, (...) si tenemos que el mínimo es llegar a los cien, hay gente que va por ochenta, (...) ochenta supone que te faltan al día quizá cuarenta o sesenta minutos, es imposible que lleguen». Trabajadora textil

«Falta personal, se cubre 4 puestos con 1, eso ya entramos ahí, que vas loco, ¿vale? Si luego, además, las máquinas van supercargadas, estás todo el día que buscas que la máquina no pare, pero qué pasa, que a lo mejor se atasca y tienes que ir enseguida a solucionarlo, entonces te hace vivir demasiado en tensión». Trabajador cerámica

Se relacionan, por ejemplo, con la mala medición de los tiempos, la estructura de la parte variable del salario o la falta de personal.

Exigencias psicológicas cognitivas

Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener que proponer ideas nuevas, memorizar y controlar muchas cosas a la vez.

«Nosotros en XXX por ejemplo, lógicamente, si tú me llamas para consultar un pago de VISA, tengo que buscar tu expediente en el sistema, saber de tarjetas, de intereses, de pagos, de leyes... de todo..., y contestar rápido».

Trabajadora de Call Center de una empresa financiera

Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades individuales, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas. Unas altas exigencias cognitivas junto con las exigencias cuantitativas altas suponen una situación de riesgo para la salud.

Exigencias psicológicas emocionales

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Las altas exigencias emocionales suponen una situación de riesgo para la salud.

«...Vas a un accidente de metro y te encuentras una persona partida y la tienes que sacar, no te puedes plantear que es un ser humano... o cuando vas a personas mayores que viven solas que no puedes hacer nada porque no hay asistencia social, yo cada vez lo llevo peor, no funciona la justicia y no se les incapacita..., son abandonos y no puedes hacer nada y te vas despersonalizando...».

Bombero

Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los trabajadores y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

Exigencias de esconder emociones

Estas exigencias del trabajo afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los usuarios, clientes o proveedores, a los supe-

rieos o compañeros. Las altas exigencias de esconder emociones suponen una situación de riesgo para la salud.

«No te vas a poner a las bravas con los superiores... Te lo callas para no liar una guerra».

Trabajador del metal

«Nosotros en XXX (empresa de servicios telefónicos), por ejemplo, lógicamente, si tú me llamas para consultar una factura de teléfono, tengo que buscar esa factura y poderla visualizar para saber qué me estás pidiendo, pues, que se caigan los sistemas informáticos está al orden del día y dice: no hay ficha, no hay pantalla para consultar, pero tú síguelo atendiendo, y ¿qué hago? Me la imagino, la factura, me imagino las cantidades para que este hombre a ver si me lo toreo un poco y traga con lo que le digo».

Trabajadora de servicio telefónico

Estas exigencias suelen ser importantes en los trabajos de cara al público, pero muchas veces el origen se sitúa en las relaciones con superiores o compañeros. Ello apunta a la política empresarial de gestión de clientes y proveedores y/o a la política de personal y a la capacitación de los superiores para una gestión de personas saludable a la vez que eficaz. El nulo margen de autonomía y la estandarización de procesos también están en la base de la exigencia de esconder emociones.

Exigencias psicológicas sensoriales

Son las exigencias laborales respecto a los sentidos. Se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud.

«Algunas tareas implican simplemente dar un punto de costura, pero muy exacto. Hay tareas que duran más tiempo, pero fijarte bien en lo que haces siempre es muy importante, se tiene la misma exigencia de calidad. Si se producen errores en una operación de la americana se generan errores en el proceso de producción».

Trabajadoras del textil

Esta situación es frecuente cuando las tareas que conforman el proceso productivo o de servicios están parceladas y normativizadas (es decir, cuando son tareas convertidas en movimientos cortos y estandarizados: se dice cómo hay que hacerlo al milímetro, que exigen habilidad y destreza manual), cuando requieren una alta precisión y mucha atención para evitar errores y obtener la calidad exigida por ejemplo.

Influencia y posibilidades de desarrollo

Influencia

Se refiere al margen de decisión y de autonomía que tienen los trabajadores y las trabajadoras respecto al contenido de su trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.) y a sus condiciones de trabajo (horario, ritmo, compañeros, ubicación, etc.). La falta de influencia supone una situación de riesgo para la salud. La exposición a la falta de influencia es la dimensión más importante de los factores de riesgo psicosocial cuando se considera cada una de las exposiciones por separado. Se ha demostrado que es la que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

«Yo tengo que empezar: Buenos días, la tarjeta XXX por favor, necesita una bolsa y luego adiós. Buenos días, o sea yo no le puedo decir hola, si a lo mejor a mí me sale mejor decir hola. Además, yo estoy cerca de mi casa, llevo un montón de años viviendo en esa zona y es que son casi vecinos, claro, ya me los conozco, a mí me sale Hola María, ¿cómo estás?».

Cajera de gran superficie

La exposición aparece cuando la organización del trabajo se rige por principios tayloristas; es decir, existe una división radical entre quien diseña el trabajo y quien ejecuta las tareas, hasta el punto que incluso se estandariza la forma de hacerlo, se normativiza al milímetro. En estos casos, la participación directa de los trabajadores es nula en el momento de configurar su realidad cotidiana. No pueden decir ni decidir nada sobre cómo realizan el trabajo ni sobre sus condiciones de trabajo: el método a utilizar, las tareas a hacer, el orden de las tareas, la cantidad de trabajo, etcétera.

Posibilidades de desarrollo

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona: si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado. La falta de posibilidades de desarrollo en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

«Nosotros hacemos americanas de caballero. Yo hago lo que allí decimos "la primera operación de la americana", es decir, coser la pinza del delantero como dice el método, te detalla el movimiento y tú tienes que seguirlo. O sea, para mí, y hablo ya personalmente, lo peor de todo es hacer todo el día la misma costurita. Ten en cuenta que una pinza es este trozo, ¿no? Es el hecho de hacer todo el día lo mismo».

Trabajadora confección

«No tienes otra opción, es la caja, la caja, y yo no puedo salir un momento a doblar un sweater (...) incluso tuve ataques de ansiedad, todo por estrés de la caja... Eres como una máquina, eres como un complemento más, (...) y no sabes sino las cuatro cosas que te dicen porque tampoco te dan opción, no puedes moverte de ahí, es siempre lo mismo, es la misma rutina todos los días».

Cajera de gran superficie

La exposición aparece cuando existe una división radical entre tareas de diseño y de ejecución. Las tareas que conforman el proceso productivo o de servicios se dividen hasta convertirlas en movimientos cortos que se repiten a lo largo de toda la jornada laboral, y su realización está estandarizada, es decir, normativizada al milímetro. Esta organización del trabajo no deja márgenes para implementar o desarrollar las habilidades y conocimientos de las trabajadoras/es.

Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones, etc. El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo, por ejemplo, decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero, y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar: ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, etc.. La falta de control sobre estos aspectos supone una situación de riesgo para la salud.

«Tenemos que mirar que no dejamos sin trabajo al compañero... Hay unas normas no escritas sobre la hora de descanso: todos vamos más o menos a tomar el café o al lavabo a la hora que nos toca, no cuando el cuerpo lo pide, la dirección de la empresa ha designado un tiempo de descanso de 10 a 12 y exige que no vayamos todos a la vez, por lo que hay establecido un orden que no se cambia».

Trabajador industria agroalimentaria

El tiempo de producción o realización del servicio suele ser ajustado y normativizado, lo que explica la inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y la inexistencia de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo para la mayoría de trabajadoras/es.

Sentido del trabajo

El hecho de ver sentido al trabajo significa relacionarlo con otros valores o fines además de los instrumentales: estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos. Puede verse como una forma de adhesión al contenido del trabajo

Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

o a la profesión y supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes. El bajo sentido del trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

«...hace poco la jefa me pidió que repasara un listado de ordenador donde el último número de cada fila estaba cortado, y que lo pusiera bien. Cuando acabé le dije que hubiera sido mejor colocar el papel de la impresora más hacia la derecha. Si me buscan cosas para que me entretenga, sería mejor que me compren un kilo de garbanzos, los tiro por el suelo y ya los recogeré».
Conserje Administración pública

«En casa sí que hago pan, soy panadero. Aquí aprieto botones... y yo cada día con los vasitos: tapa, vasito; tapa, vasito; tapa, vasito... y ahí, bueno digo, ¿yo qué hago aquí?».
Trabajador industria alimentaria

La parcelación de tareas hasta convertirlas en movimientos y la estandarización de la forma de hacerlas dejan sin significado el trabajo que realizan la mayoría de trabajadores. Además, la invisibilidad del producto o servicio acabado impide la visualización de la contribución de cada trabajador, que no aprecia el resultado de su esfuerzo cotidiano.

Integración en la empresa

Se identifica la implicación de los trabajadores con la empresa. Una baja integración puede suponer una situación de riesgo para la salud.

«¿Que se cabrea el ciudadano?, ¡y a mí qué! Es su problema (de los jefes)».
Trabajadora de Administración pública

«Aquí hay gato encerrado... si es bueno para ellos, seguro que es malo para mí».
Trabajador de industria metalúrgica

En el marco empresarial, se desarrollan estrategias de gestión de recursos humanos que intentan integrar a cada trabajador en la empresa, para que sientan que los problemas y objetivos de ésta son también suyos. Estas estrategias pueden en realidad ser muy distintas. Por ejemplo, pueden intentar fomentar la implicación con la empresa por la vía de dificultar la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores, lo que puede constituir una práctica antisindical e impedir el apoyo social; o pueden pretender aumentar la implicación de los trabajadores con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos: reparto de beneficios y acciones para todos los trabajadores/as de forma justa.

Apoyo y calidad de liderazgo

Previsibilidad

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo y también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos. La baja previsibilidad supone una situación de riesgo para la salud.

«...Nosotros nos enteramos de lo que pasa por los periódicos, sabíamos que nos había comprado otra empresa porque lo oímos en la radio...»

Trabajadora de cadena de perfumería

El problema suele situarse en la política de información y sistema de comunicación de la empresa.

Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo: definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. La falta de claridad de rol supone una situación de riesgo para la salud.

«Oye, es que cada vez nos están metiendo más cosas y cada vez somos menos gente... porque cuando se hicieron los protocolos de limpieza lo que había que hacer y tal, nos dijeron en cada servicio qué es lo que tenías que hacer, y abajo te ponía: y lo que en ese momento diga la supervisora de cada área. O sea, si tienes la suerte de encontrar una supervisora que sea maja y que diga: no, tu trabajo termina aquí y esto es de mi personal, o te me encuentras una supervisora que por no tener en contra a las auxiliares, a las enfermeras, por no mandarlas a ellas, pues te lo coge. Claro te dice: no, no, es que, es que en tu contrato ha venido ahora esto así. Claro es que cada vez me meten más...»

Trabajadora de la limpieza

Conflicto de rol

Los conflictos de rol tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores profesio-

Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

nales y personales. El alto conflicto de rol supone una situación de riesgo para la salud.

«A mí a veces me molesta tener que decirle que no a alguien y argumentar una norma del banco que yo a lo mejor no comprendo; por ejemplo, viene alguien a cobrar un cheque de otra oficina y, aunque sean 10.000 pesetas, le tengo que decir que le cobro la misma cantidad que si fueran 100.000, porque son esas las instrucciones que tengo...»

Trabajador entidad financiera

Calidad de liderazgo

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores es crucial. Los mandos han de tener habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar correctamente el trabajo, planificarlo con coherencia, resolver adecuadamente los conflictos, comunicarse bien con trabajadores y trabajadoras. Una baja calidad de liderazgo supone una situación de riesgo para la salud.

«Yo tuve un encargado que me tuvo seis meses castigado en la misma máquina y... cuando veía que todos los días le sacaba la producción dijo: "esto no puede ser, descansas mucho y sacas la producción, esto no puede ser". Y me hacía contar, cuando terminaba mi jornada me hacía contar las piezas una a una...»

Trabajador cadena metalúrgica

«...y es que cuando llegan los jefes siempre tiembla todo el mundo, que viene el comercial, una psicosis, cuando viene alguno de esos, todo el mundo tiembla...»

Cajera gran superficie

El lugar que ocupan el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y su desarrollo profesional en la política empresarial de gestión de personal y la capacitación de los mandos para conseguirlo son la base del problema.

Apoyo social

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales. La falta o pobreza de apoyo social supone una situación de riesgo para la salud.

«... o sea, es mucho el echarle una mano, el que los niños son un poquito de todas, que no esta es mi clase y son los buenos.. Aquí, los niños son de todo el mundo y se cuidan a los de 3, a los de 4, a los de 5... y son un poco de todas. Cuando hay un problema de padres o madres realmente también es un problema de todas».

Maestra

Las estrategias empresariales de organización del trabajo imponen condiciones de trabajo diferentes y desiguales en una misma empresa y establecen la competitividad individual como forma de relación entre la población trabajadora. Ello impide la ayuda y el apoyo entre compañeros y unas relaciones sociales saludables, que es la única recompensa (junto con el salario) que tienen una gran proporción de trabajadores: aquellos y aquellas que hacemos trabajos de ejecución, sin contenido. La política empresarial de gestión de personal es el origen de la falta de apoyo de superiores.

Refuerzo

Refuerzo, el término quizás más utilizado en su versión inglesa es *feedback*, es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre recibir información detallada sobre cómo se hace el trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, lo que es beneficioso para la salud, y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo. La falta de refuerzo supone una situación de riesgo para la salud.

«Errores en la facturación ocurren y los detectan, pero a mí no me los cuentan, te enteras cuando te gritan esos de atención al cliente...»

Trabajador de una compañía de servicios

«Y va y me dice: “oye tú, a este paso se te acaba pronto” y se va. ¿Qué se me acaba? ¿Qué hice mal?»

Trabajadora de hostelería

Posibilidades de relación social

Podemos asegurar que la necesidad de relacionarnos socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (ya que somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no es saludable un trabajo que impida o dificulte la sociabilidad. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden por un lado darse con los compradores, clientes y por otro con los compañeros/as. El problema es trabajar de forma aislada, sin posibilidades de relación humana o con-

Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

tacto con los y las compañeras de trabajo. Las pocas posibilidades de relación social suponen una situación de riesgo para la salud.

«Pues que como no sea hablar con el compañero... Yo es la única satisfacción que tengo... en el momento del desayuno, la relación con algunos compañeros, charlar un poco porque (...) el tiempo de trabajo estamos aislados, uno aquí, otro aquí y otro allí».
Teleoperador

La falta de posibilidades de relación se vincula con el aislamiento físico (trabajar solo, con demasiado ruido, con una disposición del puesto de trabajo que impide la relación); con la atención que requiere la tarea; o con la existencia de normas disciplinarias que impiden hablar con los compañeros mientras se trabaja.

Sentimiento de grupo

Este factor está presente si existe una relación afectiva entre compañeros/as. Un bajo sentimiento de grupo supone una situación de riesgo para la salud.

«En todo nos desahogamos entre compañeras. Hubo un tiempo en el que no podíamos "armar follón" en el tiempo de descanso: no podíamos ni reírnos, estaba prohibido y nos volvíamos locas... Ahora estás nerviosa te vas al café, te pegas cuatro risotadas y te quedas en la gloria».
Trabajadora de la industria de componentes electrónicos

Compensaciones

Estima

Se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo. La falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

«Lo que te dan por trabajar el día de Nochebuena, pues es una miseria».
Conductor de autobús

«...te dicen o te llegan rumores de la oficina: tu puesto de trabajo no es rentable, tú estás ahí como por un favor... y jode mucho».
Administrativa

«... tu sueldo no sale de las comidas que das».
Camarero

El lugar que ocupan el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y su desarrollo profesional en la política empresarial de gestión de personal y la capacitación de los mandos para conseguirlo son la base del problema.

Inseguridad

Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

«Quiero un trabajo fijo, no importa el trabajo, las horas, pero fijo. Que sea cada día, no hoy sí, mañana no...»
Trabajador temporal

«Nosotros, hasta las nueve, nueve y media de la noche del día anterior, no sabemos lo que vamos a hacer el día siguiente... Tengo que llamar por teléfono a mi empresa, y me dicen: Pues mañana, che, usted empieza a las cuatro de la mañana, sobre las nueve de la noche me lo dicen».

Conductor de autocar

«... te pones a trabajar y a mitad de mañana te dicen: oye, vete a la oficina tal porque falta una persona... el estar trabajando y no saber si mañana vas a estar ahí o te mandan para cuatro días a otro sitio... No conoces a las personas que tienes alrededor, no sabes si los jefes que tienes son así o no, es una forma de estar condicionado a lo que haces».

Trabajador entidad financiera

La inseguridad respecto al salario tiene que ver con la estructura del salario y concretamente con el salario variable y su ordenación. Respecto al horario, la posibilidad de distribución irregular de jornada puede crear inseguridad. Respecto a las tareas y departamentos, la movilidad sin formación o por cambio de compañeros y superiores puede tener que ver con la inseguridad. Las actuales estrategias empresariales de organización del trabajo, apoyadas por la desregulación de las condiciones de trabajo, pueden someter el día a día laboral a una total indefinición, incrementando el margen de discrecionalidad de aquellos que tienen poder en la empresa, es la flexibilidad precarizadora.

Doble presencia

Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte, si no de todo, del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Pero además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede no permitir su compatibilización, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud.

Descripción de las dimensiones psicosociales que evalúa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

«... para nosotras cambiar el horario significa que la empresa nos debe la vida, da igual como sea, como nos lo digan y como nos lo compensen... nos machaca toda nuestra organización en casa». Trabajadora del textil

Exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar (ser la responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) junto con la inexistencia de una cantidad de tiempo a disposición de la trabajadora y de un margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo de trabajo implican graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral.

Anexo 3. Propuestas de cláusulas de acuerdo

Cláusulas que visualizan el acuerdo de las partes en la utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y en el cumplimiento de las condiciones de utilización del método Finalidad preventiva, participación, confidencialidad y anonimato y no modificación

(La forma por escrito que tomen dichos acuerdos tendrá en cuenta la práctica habitual en el centro de trabajo o institución en el que se aplique).

Ambas partes acuerdan el uso del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) para finalidades preventivas, concretamente de evaluación de riesgos laborales y la consiguiente propuesta de medidas preventivas, con las siguientes condiciones:

1. El cuestionario no puede ser modificado salvo en las preguntas y formas descritas en el apartado del manual de éste: «Preguntas que deben adaptarse o que podrían suprimirse». Estas modificaciones deben ser consensuadas entre las partes. Cualquier otra modificación queda expresamente prohibida.
2. La empresa acepta expresamente las consideraciones establecidas en el capítulo del manual «Condiciones de utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21)» y, especialmente, las descritas bajo los epígrafes «finalidad preventiva, participación, confidencialidad y anonimato y no modificación», que se resumen en:
 - a) No debe usarse CoPsoQ (istas21, psqcat21) si se pretende no hacer nada con los resultados.
 - b) Todas las respuestas son anónimas. Todos los datos recogidos son confidenciales y serán exclusivamente utilizados para finalidades preventivas y por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto.
 - c) La respuesta al cuestionario es personal y voluntaria.
 - d) Todos los trabajadores y todas las trabajadoras de las unidades evaluadas tienen el derecho de tener puntual información del estado de la evaluación y consiguiente propuesta y planificación de la acción preventiva, tener un informe por escrito de resultados y discutir dichos resultados.
 - e) Los resultados deben ser considerados como oportunidades para el diálogo entre los agentes sociales y el desarrollo de alternativas más saludables a la organización del trabajo.
 - f) Se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).

3. El objetivo de la tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100% de la población que ocupa las unidades objeto de evaluación. Se distribuirá el cuestionario a la totalidad de personas que trabajan en esa unidad, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).
4. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación debe conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas responsables.
5. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación debe recibir un resumen de los principales resultados obtenidos, especialmente los referentes al conjunto de la empresa y a las unidades de análisis que protagoniza.
6. Los representantes de la dirección y de los trabajadores acordarán las condiciones de entrega, cumplimentación y devolución del cuestionario por parte de la totalidad de la plantilla implicada.
7. El cuestionario es anónimo. Debe asegurarse que la adaptación de las preguntas y las condiciones de distribución y devolución garantizan ese anonimato.
8. Se garantizará 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 todas las partes implicadas (trabajadores, dirección empresa). Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto. 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.
9. La redacción del informe final que contendrá la interpretación de los datos, incluirá todas aquellas consideraciones que la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as consideren oportunas habiendo atendido las observaciones realizadas por los trabajadores y las trabajadoras, mandos intermedios y dirección.
10. Los resultados de la aplicación del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) deben utilizarse para desarrollar alternativas más saludables a la organización del trabajo. Los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores propondrán con el asesoramiento de los técnicos las actuaciones preventivas que consideren pertinentes, habiendo atendido las observa-

ciones realizadas por los y las trabajadores y trabajadoras, mandos intermedios y dirección.

11. Se consensuarán entre las partes todas las medidas preventivas a aplicar.
12. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas consensuadas.
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, psqcat21) en esta empresa/institución, se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en el acuerdo.

Licencia de uso

CoPsoQ (istas21, psqcat21) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios del Copyright autorizan su uso en las condiciones establecidas en el manual del método, especialmente las que ahora se describen. **El incumplimiento de estas condiciones supondría una violación de la licencia de uso del método.**

Finalidad preventiva

CoPsoQ (istas21, psqcat21) es un instrumento de evaluación orientado a la prevención. CoPsoQ (istas21, psqcat21) identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas, y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

Los resultados de la aplicación del CoPsoQ (istas21, psqcat21) deben ser considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo.

La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. La ley obliga a seguir una secuencia lógica: primero evaluar, pero no por el mero hecho de conocer sino para prevenir.

En consecuencia, no debe usarse el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) si se pretende no hacer nada con los resultados.

Participación

La participación de los agentes implicados en la prevención (servicio de prevención, delegados de prevención, Comité de Seguridad y Salud, representantes de la dirección y de los trabajadores) es de especial importancia en todos los procesos de prevención de riesgos y, como no podría ser de otra manera, también en la utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).

La prevención es un proceso social (y no sólo técnico): la participación de los agentes sociales es esencial. 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). Es un imperativo democrático (los agentes sociales tienen derecho a intervenir en las decisiones que afectan la salud laboral). Es un requerimiento operativo (es necesaria la implicación activa de los agentes sociales si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen capacidad última de decisión y acción en el marco de la empresa).

La implementación de este principio supone en primer lugar que exista acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as sobre la utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21); en segundo lugar, que junto con los técnicos de prevención, la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as participen en todo el proceso de intervención (ver el epígrafe «Proceso de intervención»): decidir unidades de análisis, adaptar el cuestionario a la realidad del centro de trabajo, velar por el anonimato y la confidencialidad, informar a los trabajadores/as, interpretar los resultados, devolver los resultados a los trabajadores/as, proponer medidas preventivas, priorizar su implementación y evaluar su eficacia. Cuanto más visible sea esta participación efectiva, mayor confianza se generará entre la plantilla.

La participación directa de los trabajadores y trabajadoras es una condición imprescindible en la utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Este método se basa en un cuestionario individual cuya respuesta es personal y voluntaria. Lo debe contestar la totalidad de la plantilla empleada en las unidades objeto de evaluación. Cuando evaluamos riesgos psicosociales evaluamos cómo se hace el trabajo, y ello sólo puede conocerse permitiendo que los protagonistas tomen la palabra, en este caso mediante un cuestionario. Así mismo, la totalidad de la plantilla implicada debe poder discutir los resultados y participar también en la selección y puesta en marcha de medidas preventivas.

No debe usarse el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) como instrumento de evaluación y propuesta de acción preventiva, si no hay acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores sobre su utilización y si no se va a desarrollar la participación de los agentes sociales y de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo el proceso preventivo.

Anonimato y confidencialidad

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, 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.

No debe usarse el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) si no se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos.

No modificación

Algunas preguntas del cuestionario deben ser revisadas y adaptadas a la realidad específica de la población y empresa o institución en la que va a ser usado, teniendo en cuenta los objetivos de análisis y prevención que se persigan y la garantía de anonimato. Estas modificaciones deberán ser acordadas entre técnicos/as, representantes de la dirección y de los trabajadores y trabajadoras.

No puede modificarse ni suprimirse ninguna otra pregunta no incluida en la tabla de preguntas a modificar o suprimir, en el epígrafe «Adaptación del cuestionario». Asimismo no pueden añadirse preguntas, el cuestionario incluye todas las necesarias para la identificación y medida de riesgos. Por otro lado, la introducción de preguntas tendría graves consecuencias en el proceso de informatización y análisis.

No debe modificarse el cuestionario salvo en las preguntas y formas descritas en el epígrafe «Adaptación del cuestionario» del manual del método.

Como garantía de cumplimiento de las condiciones de utilización del método istas21 (CoPsoQ) hasta aquí expuestas (finalidad preventiva, participación, anonimato y confidencialidad y no modificación), se firmará por parte de los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras un acuerdo que contenga cláusulas relativas a cada uno de estos particulares. Este documento en forma de acuerdo, acta del Comité de Seguridad y Salud o cualquier otra forma por escrito que decidan las partes, recogiendo su práctica habitual, se hará público entre la plantilla.

Anexo 4. Cuestiones para la identificación de unidades de análisis y adaptación del cuestionario

En este anexo aparecen a modo de ejemplo las reflexiones (en letra cursiva) sobre unidades de análisis y adaptación del cuestionario utilizando el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) realizadas en una empresa del metal de 50 trabajadores contratados directamente por la empresa y para la que trabaja una subcontrata de la limpieza (una limpiadora), trabajadores autónomos dependientes (3 transportistas) y personal de ETT (6 en las líneas). **Complementa el apartado «Identificar las unidades de análisis y adaptar el cuestionario a nuestra empresa» de esta guía.**

En este anexo sólo aparecen algunas preguntas del cuestionario del método CoPsoQ (istas21, psqcat21), las que deben considerarse: a) para la identificación de las unidades de análisis (sólo las p.1. sexo, p.2. edad, p.9 departamentos, p.10 puestos/ocupaciones, p.12 antigüedad, p.14 relación laboral, p.15. contrato según jornada y p.16. horario); b) que pueden ser suprimidas y/o modificadas (ver cuáles y cómo en la tabla al final de este anexo).

Para guiar el trabajo de identificación de unidades de análisis y adaptación del cuestionario utilizando el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), todos los miembros del grupo de trabajo tienen que disponer de las preguntas y las opciones de respuesta correspondientes de las preguntas 1 y 2 y de la 9 a 25. Para facilitar este trabajo deberíamos encargarnos de aportar una descripción por escrito de la situación en el centro de trabajo sobre las preguntas 1 y 2 y 9 a 25.

El cuestionario completo se encuentra en el «Anexo 10» para consulta y para ser utilizado debe generarse a través de la aplicación informática del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) de uso público y gratuito que se encuentra en castellano en la web www.istas.ccoo.es y en catalán a través de la web www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut/manual_riscos/psqcat21

En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar:

1. Eres:

- Mujer
- Hombre

Hay 5 mujeres entre los 50 trabajadores de la empresa X. Esta pregunta permite que consideremos como unidad de análisis el sexo, lo que posibilita que a través de los resultados veamos las diferencias de exposición entre trabajadores de distinto sexo y concluir sobre la existencia de desigualdades en relación con el sexo.

*No obstante el interés de esta pregunta desde el punto de vista de las desigualdades, como vemos que no podemos mantener el anonimato pues junto a la respuesta a otras preguntas estas mujeres podrían ser identificadas, decidimos **eliminar** la pregunta de sexo.*

2. ¿Qué edad tienes?

- Menos de 26 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Entre 46 y 55 años
- Más de 55 años

En este caso, se considera adecuado mantenerla, siempre y cuando se elimine la pregunta anterior para no identificar a las 5 mujeres. Esta pregunta permite que consideremos como unidad de análisis la edad, lo que posibilita que a través de los resultados veamos las diferencias de exposición entre trabajadores de distintas edades y concluir sobre la existencia de desigualdades en relación con la edad.

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo.

9. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad.

Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar los departamentos como unidades de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos las diferencias de exposición entre trabajadores de distintos departamentos y localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas. Aquí hablamos de unidades de gestión de la empresa. Suele relacionarse con el jefe del que se depende, se trata de ver las diferencias entre tener un jefe y otro jefe, entre estar bajo un tipo de gestión u otra cuando en una empresa no hay una política de personal definida. Aquí es donde se separa a los trabajadores de las ETT y las subcontratas, de todos modos hay que valorar cómo planteamos en la discusión sobre el alcance de la evaluación este tema a la empresa y hasta dónde estamos dispuestos a presionar. Nuestra propuesta de departamentos es:

- Almacén, expediciones, administración, comercial, ventas, calidad, logística y limpieza
- Producción y mantenimiento
- ETT, subcontratas
-

Se ha valorado el tema de la rotación, pero se ha visto que la rotación no es entre departamentos sino entre puestos de trabajo: se hace en la misma línea de producción, se reparte entre cabeza y final de línea, por causas ergonómicas.

Si hemos considerado incluir en la evaluación al personal de las empresas de trabajo temporal (ETT) y subcontratas y queremos ver las diferencias de exposición entre estos trabajadores/as y los que están contratados de forma directa por la empresa, usando el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) es en esta pregunta sobre departamentos donde debemos añadir como opción ETT y subcontratas. Se considerará como una unidad de gestión distinta, aunque a su vez trabajen en departamentos o secciones ya establecidas y perdamos la información al respecto. Es decir, en la información de la exposición por departamentos no constará en ninguno de ellos la información de los trabajadores de ETT y subcontratas, porque se considerará una categoría independiente, que constará como tal. En las demás informaciones sí constarán con la plantilla contratada de forma directa por la empresa (por ejemplo en las exposiciones por puesto de trabajo, por turno, sexo..., u otras unidades que decidamos).

10. Señala el puesto de trabajo que ocupas en la actualidad.

Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar los puestos de trabajo como unidades de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si el puesto de trabajo implica exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además permite localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas. En este caso hemos decidido sumar puestos de trabajo para garantizar el anonimato, atendiendo a los criterios planteados en la guía, asegurándonos que separemos puestos que implican poder sobre otros trabajadores de los que no, puestos que implican distinto margen de autonomía en la realización de la tarea y distinto contenido de la tarea. Aunque en esta empresa se rota entre puestos, no consideramos la rotación porque se rota entre puestos muy parecidos atendiendo a los criterios arriba planteados y al agrupar puestos por criterios de anonimato la rotación no se hace visible. No se han evaluado los puestos directivos. Nuestra propuesta de puestos es:

- Jefe, encargado
- Personal de carga y descarga, limpieza, prensas, mecánico y camionero
- Técnicos/as
- Administrativas/os
- Personal de línea de producción

12. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en XXXX (empresa u organización a evaluar)?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

No se puede modificar, está aquí para decidir si la consideramos una unidad de análisis o no. Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar la antigüedad como unidad de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si la antigüedad implica exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas.

14. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la actual empresa u organización?

- Soy fijo (soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...)
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a, pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato (eliminar)

De las opciones que da por defecto el método, se considera adecuado eliminar la opción de respuesta trabajo sin contrato pues no encontramos a ningún trabajador sin contrato en la empresa. El resto se supone que se mantiene. Queda una duda razonable que más abajo volvemos a plantear: si entramos a evaluar a los autónomos. Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar la relación laboral como unidad de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si el tipo de contrato implica exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además permite localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas.

15. Tu contrato es

- A tiempo parcial
- A tiempo completo
- Trabajo sin contrato (eliminar)

De las opciones que da por defecto el método, se considera adecuado eliminar la opción de respuesta trabajo sin contrato pues no encontramos a ningún trabajador sin contrato en la empresa. Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar el tipo de contrato según jornada como unidad de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si el tipo de contrato implica exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además permite localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas.

16. Tu horario de trabajo es

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche (eliminar)
- Turnos rotatorios con el de noche
- Horario irregular

De las opciones que da por defecto el método, se considera adecuado dejarlas todas excepto la de «turnos rotatorios excepto el de noche», pues no hay nadie que haga ese horario. Aunque podría haber un problema de anonimato, sólo 5 trabajadores realizan turnos rotatorios con el de noche, decidimos dejarlo pues la confidencialidad la garantizan los técnicos, que están sujetos a secreto. Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar el horario como unidad de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si el horario implica exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además permite localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas.

17. Tu horario laboral incluye trabajar

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado (eliminar)
- Sólo fines de semana o festivos (eliminar)
- De lunes a viernes, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos

De las opciones que da por defecto el método, se considera adecuado eliminar las opciones de respuesta trabajo de «lunes a sábado» y «sólo fines de semana o festivos», pues no encontramos a ningún trabajador que trabaje estos días de la semana. Esta pregunta es la que nos va a permitir considerar los días de la semana trabajados como unidad de análisis, lo que posibilita que a través de los resultados veamos si los días de la semana trabajados implican exposiciones diferentes a los factores de riesgo psicosocial, además permite localizar mejor los problemas y diseñar soluciones más adecuadas.

20. Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué (puedes marcar más de una opción):

- Trabajo a tiempo parcial para esta empresa
- Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)
- He estado de baja, de vacaciones, de permiso...
- Tengo jornada reducida (maternidad...)

Cuestiones para la identificación de unidades de análisis y adaptación del cuestionario

Solo hay un caso de una persona que trabaje menos de 35 horas, por lo tanto decidimos eliminar esta pregunta por una cuestión de anonimato.

22. Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable (a destajo, a comisión...)

Se mantiene tal cual.

24. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad? (eliminar)

- Aproximadamente, he estado (24a) _____ días de baja por enfermedad en el último año
- No he estado de baja por enfermedad en el último año

Identificaría al trabajador, por lo tanto, por razones de confidencialidad decidimos eliminarla.

25. En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido? (eliminar)

- Aproximadamente, he cogido (25a) _____ bajas por enfermedad en el último año
- No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año

Identificaría al trabajador, por lo tanto, por razones de confidencialidad decidimos eliminarla.

Otros planteamientos para discutir

■ Sobre el alcance de la evaluación

Teniendo en cuenta la implantación de la empresa a nivel ESTATAL.

1. Estaría bien hacer una reunión informativa para los delegados de CC.OO. en el Comité Intercentros de empresa (puesto que no hay Comité Intercentros de Seguridad y Salud), ya que seguramente no conocen el método, y de esta forma podemos tener una posición conjunta. Habría que explicarles que ya se está usando este método en Hospitalet a propuesta de los delegados de CC.OO. y que la dirección consideró que era un buen método y lo está utilizando.

2. Una vez informados, plantear qué sucede con la aplicación del CoPsoQ (istas21, psqcat21) en el resto de centros de trabajo de la empresa. Para ello, se propone que: a) la dirección plantee como método de evaluación de riesgos psicosociales en el marco del comité intercentros de empresa el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) para que no haya suspicacias de las otras fuerzas sindicales y se llegue a un acuerdo entre las partes que incluya el uso del método en las condiciones establecidas en la licencia de uso (finalidad preventiva, participación, anonimato y confidencialidad y no modificación); b) si la dirección de la empresa no accede, serían los representantes de CC.OO. los que lo propusiesen como método para hacer la evaluación de riesgos psicosociales.

■ Sobre el centro de trabajo de Hospitalet

1. El objetivo principal de la reunión es decidir las unidades de análisis (cómo queremos ver los resultados) y, por otro lado, adaptar el cuestionario al centro de trabajo de Hospitalet (seguro que nos aparecerán temas relacionados con la voluntad de la empresa de utilizar el istas21 (CoPsoQ) en el resto de empresas del grupo).
2. Antes de ir tenemos que plantearnos qué hacer en caso de que la empresa no quiera evaluar las condiciones de trabajo de los puestos ocupados por autónomos (casi todos son autónomos dependientes), subcontratas y ETT (puestos que deben ser evaluados antes de ser ocupados por el personal de ETT). Nosotros tenemos argumentos para que se evalúen esos puestos, pero va a haber problemas.
3. Se valora, por las otras experiencias, que lo más difícil es acordar el tema de unidades de gestión y los puestos de trabajo (preguntas 9 y 10). Nosotros presentamos la propuesta que tenemos aquí y es la que se pretende defender, pero la empresa puede presentar la suya propia. El tema es llegar a acuerdo. El escollo puede ser el tema de transportistas, limpieza (subcontratas y trades) y ETT.
4. Asimismo, una persona del grupo de trabajo se deberá encargar de realizar una descripción de cada uno de los extremos que se plantean en las preguntas de la 9 a la 23, la 1 y la 2. Se trata de realizar una composición de situación y conocer las condiciones de trabajo en el centro de Hospitalet: horarios, tipos contractuales... Esto nos ayudará a entender los resultados obtenidos posteriormente, y conocer el origen del riesgo detectado.
5. Por último, queda pendiente seguir el proceso, para lo cual proponemos un calendario en el cual se marquen fechas de actuaciones y de posibles reuniones para diseñar los siguientes pasos del trabajo de campo:
 - a) Realizar la adaptación del cuestionario.
 - b) Diseñar la forma de distribución, respuesta y recogida de cuestionarios y los mecanismos y materiales de sensibilización antes de la respuesta del cuestionario.
 - c) Fecha de ejecución de la sensibilización y distribución, respuesta y recogida del cuestionario.
 - d) Sigüientes pasos futuros.

Cuestiones para la identificación de unidades de análisis y adaptación del cuestionario

Preguntas a adaptar o suprimir del método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

PREGUNTAS	CAMBIO POSIBLE	OBJETIVO	ES
1	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un sexo esté subrepresentado	Opcional. No podrán presentarse resultados por género, ni ajustarse los resultados de salud con relación al sexo
2	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un grupo de edad esté subrepresentado	Opcional. No podrán presentarse resultados por edad, ni ajustarse los resultados de salud con relación a la edad
9	Adaptación	Incluir los departamentos, secciones o unidades de gestión específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por unidades de gestión de la empresa: departamentos, secciones...
10	Adaptación	Incluir los puestos de trabajo/ ocupaciones específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por puestos de trabajo/ ocupación
14 a 17	Adaptación	Eliminar las opciones de respuesta que no representen la realidad de la empresa. Garantizar anonimato	Opcional.
20, 22, 24 y 25	Supresión	Garantizar anonimato	Opcional. No podrán presentarse resultados en relación a razones de trabajar menos de 35 horas, ni con la estructura salarial, ni con las bajas
Instrucciones	Adaptación	Incluir el nombre de la empresa, de las personas responsables, y forma y fecha de recogida	Imprescindible

Cuadro operativo para hacer la agrupación de puestos de trabajo

IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Genérico	Empresa X
Directivos/as	
Encargados/as	
Técnicos/as	
Administrativos/as	
Trabajadores/as con oficio	
Trabajadores/as sin oficio	
Otros puestos	

Anexo 5. Ejemplos de circulares informativas

Ejemplo 1

Información a todos los trabajadores y las trabajadoras de XXX

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:

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 Ajeno (XXXX) tienen la función de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de XXXX, promoviendo cuantas iniciativas sean posibles para mejorar sus condiciones. Entre estas iniciativas está la Evaluación de riesgos psicosociales.

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas 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, como al desarrollo del trabajo. Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador y de la trabajadora, derivadas de una situación con unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son: la ansiedad, trastornos depresivos, la insatisfacción laboral, afectación de las relaciones personales, trastornos cardiovasculares, dolores musculares, etc.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales y consiguiente propuesta de medidas preventivas se ha acordado la utilización del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) por varias razones:

- garantiza el anonimato y la confidencialidad de las personas que participan,
- es un método con validez científica contrastada y con experiencias reales muy positivas en otros países de Europa,
- la identificación de los riesgos se hace sólo a partir de la participación activa y directa de los trabajadores y trabajadoras que son quienes mejor conocen su trabajo y las condiciones de éste,
- es un método que mide condiciones de trabajo, es decir, cómo se trabaja y cómo se organiza la actividad en la empresa,
- es un método que facilita una información muy útil para poder intervenir más adelante con propuestas de mejora de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla.

Nuestro compromiso y el propio método garantizan la participación de todas y todos con total confidencialidad y anonimato. Para ello, la recogida de los cuestionarios y el análisis de los datos se realizará por técnicos con garantías de rigor científico e independencia profesional. A partir de ese análisis de los resultados, el CSS y el Servicio de Prevención sólo obtendrán datos estadísticos de la exposición a los riesgos psicosociales, y discutiremos las posibles causas y haremos propuestas de medidas correctoras para su efectiva solución.

Durante las siguientes semanas se seguirá informando de esta iniciativa que se pondrá en marcha en estos meses de octubre. Para cualquier duda, los delegados de prevención están a tu disposición.

Todos los trabajadores/as tienen la oportunidad de participar en un proyecto de prevención muy útil para todos y todas. Es muy importante contestar con toda sinceridad y naturalidad las preguntas del Cuestionario de evaluación psicosocial CoPsoQ (istas21, psqcat21).

TU PARTICIPACIÓN ES IMPRESCINDIBLE. GRACIAS DE ANTEMANO
Comité de Seguridad y Salud

Ejemplo 2

A TODOS LOS TRABAJADORES/AS DE XXXX

Como bien sabes, desde la sección sindical de CC.OO. estamos trabajando activamente en todo lo relacionado con la seguridad y la salud en el trabajo.

Y con relación a este tema hemos recogido vuestras quejas. Algunos ejemplos:

- La empresa nos cambia a un turno incompatible con nuestra vida familiar.
- La empresa no nos deja claro nuestro margen de actuación.
- La empresa no nos apoya en caso de conflictos con los clientes.
- Nos tenemos que callar nuestra opinión sobre cuestiones que no funcionan.
- No podemos escoger cuándo hacer el descanso.
- Nos obligan a hacer cosas que son aceptadas por unas personas y no por otras.

Estas situaciones no son fruto de nuestra percepción individual, sino que son problemas reales que llegan a traducirse en riesgos laborales de tipo psicosocial que el empresario tiene la obligación de prevenir.

Estos riesgos, si no son abordados desde la prevención, pueden llegar a afectar a nuestra salud. De hecho ya conoceréis algún caso. Pero, ¿cómo empezar?, pues primeramente conociéndolos, y para ello existen métodos que los clasifican en:

- Exigencias psicológicas del trabajo.
- Control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo.
- Apoyo social.
- Compensaciones del trabajo.

En este momento, es posible identificar estos factores de riesgo en los puestos de trabajo y controlarlos para evitar que nuestra salud se deteriore.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

El CoPsoQ (istas21, psqcat21) es un método de evaluación de riesgos psicosociales y consiguiente planificación de la acción preventiva que identifica y mide estas condiciones de trabajo que pueden representar un riesgo para nuestra salud. Como primer paso nos proponemos que utilicen este instrumento para identificar y actuar ante los problemas derivados de la organización del trabajo en nuestra empresa.

Así, el plan de trabajo que te proponemos es:

1. Acude a la asamblea del día 4 de mayo en CC.OO.
2. Rellena el cuestionario que te haremos llegar
3. Asiste a la presentación de los resultados
4. Participa en la elaboración de las propuestas de mejora de la organización del trabajo en la empresa

EN CASO DE CUALQUIER DUDA, DIRÍGETE A TU DELEGADO/A

Ejemplo 3

Informa

Comité de Seguridad y Salud

Informa

Como bien sabéis, el Comité de Seguridad y Salud ha estado trabajando activamente en todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, se han realizado las evaluaciones iniciales de riesgos, en estos momentos en proceso de revisión. Se han evaluado factores de riesgo relacionados con la seguridad e higiene, incluyendo también la adecuación de los equipos de trabajo al RD 1215/97, analizando, documentando y proponiendo soluciones a los accidentes de trabajo y los comunicados de riesgos.

Llegados a este punto, el Comité de Seguridad y Salud considera que es el momento oportuno para evaluar los factores de riesgo psicosociales, ya que muchas veces las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social también pueden ser factores de riesgo para la salud. Nos estamos refiriendo a cuestiones ligadas a los ritmos de trabajo, la diversidad de tareas, horarios, etc.

Se ha considerado que el mejor instrumento para evaluar dichos factores es el «Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales CoPsoQ (istas21, psqcat21)», lo que se utiliza para identificarlos, medirlos y proponer medidas preventivas.

Se basa en un cuestionario anónimo y autoadministrado (debe ser contestado por cada trabajador/a de forma individual), diseñado para cualquier tipo de trabajo.

El día 15 de octubre tendrá lugar una charla informativa por parte de los técnicos, con el fin de explicar en detalle en qué consiste. 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.

Esta documentación será recogida directamente por la XXX para analizar los datos. De los resultados obtenidos se espera identificar las exposiciones a factores de riesgos psicosociales y desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, se trata de introducir cambios favorables para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Para que los resultados sean fáciles de analizar, y se puedan aplicar soluciones a los problemas detectados, es imprescindible una alta participación por vuestra parte contestando el cuestionario. Cuantos más cuestionarios sean contestados, más fácil será saber si la organización del trabajo implica exposiciones nocivas y la búsqueda de soluciones.

Urna

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales



Último día de recogida
el **29 de Octubre** del 2003
hasta las 10 de la mañana

Anexo 6. Más sobre interpretación de resultados con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Este anexo complementa (que no sustituye) la información que aparece en el apartado «Informe preliminar de resultados», desarrollando alguno de sus contenidos. Para una información completa tienes que leer ese apartado.

Exposición a los factores de riesgo psicosociales. Puntuaciones

Con los resultados utilizando el CoPsoQ (istas21, psqcat21) observamos tres puntuaciones: la puntuación en la empresa que evaluamos, la puntuación referente y la situación ideal, todas estandarizadas de 0 a 100 para que sean comparables. Las puntuaciones (estadísticamente hablando son medianas) de las dimensiones psicosociales deben interpretarse como las áreas de mejora en organización del trabajo para que ésta sea más saludable.

La puntuación en la empresa de cada dimensión psicosocial es el resultado de la evaluación. La puntuación de referencia es la obtenida a través de la encuesta representativa de la población ocupada navarra. La situación ideal (la más favorable para la salud) es 0 o 100, según si la dimensión es negativa (por ejemplo inseguridad: cuanto menos, y por lo tanto la puntuación más cerca de 0, mejor para la salud) o positiva (por ejemplo influencia, cuanto más, y por lo tanto la puntuación más cerca de 100, mejor para la salud).

Si atendemos a la puntuación de la empresa podemos observar tanto la distancia hasta la puntuación más favorable para la salud (el ideal 100 o 0) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia. Las puntuaciones que se observan en la columna de «área de mejora» muestran la distancia entre la puntuación de cada dimensión y la puntuación más favorable para la salud (0 o 100) y dan por lo tanto idea de la distancia que a la empresa le queda por recorrer para conseguir una organización del trabajo completamente saludable. Las puntuaciones de la columna «área de mejora referente» muestran la distancia entre la puntuación de cada dimensión en la empresa y la puntuación mediana de referencia y dan por lo tanto idea de la distancia que a la empresa le queda por recorrer para conseguir una organización del trabajo igual de saludable que la referente.

No existen, ni existirán valores límite para los factores de riesgo psicosocial, es por ello que el CoPsoQ (istas21, psqcat21) utiliza referentes poblacionales. ¿Qué quiere decir? Que usa el mismo esquema que utilizamos cuando hablamos de los accidentes laborales. Cuando nos referimos a accidentes tomamos como referente la

media europea de accidentes. Este referente hace que resulte escandaloso el número de accidentes en España puesto que dobla esta media. La media europea no es el ideal, que todos sabemos que es 0 accidentes laborales. La media europea marca lo que socialmente no vamos a aceptar.

El istas21 (CoPsoQ) utiliza como referente los datos extraídos de una encuesta representativa de la población ocupada Navarra, ya que la población ocupada de la comunidad navarra es, atendiendo a datos de la EPA, muy similar a la población ocupada española. A partir de 2008, se dispondrá de los datos para la población ocupada española (un equipo de investigadores liderado por ISTAS ha recibido la financiación del Ministerio de Sanidad). El referente navarro muestra unas situaciones posibles de alcanzar, puesto que han sido alcanzados por una muestra representativa de la población ocupada. Es razonable considerar inaceptable, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, exposiciones a factores de riesgo psicosocial superiores al referente poblacional.

En conclusión, puntuaciones que suponen una exposición más elevada de los trabajadores del centro de trabajo que la de la población de referencia indican que deben emprenderse medidas preventivas.

Este tipo de resultado no es suficiente, tenemos una primera idea de la situación pero no hay matices, no podemos ver la magnitud del problema (porcentaje de trabajadores expuestos) ni las diferencias de exposición (desigualdades).

Exposición a los factores de riesgo psicosociales. Prevalencia de la exposición y distribución de frecuencias

Si se utiliza el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) tendremos a nuestra disposición tablas y gráficos en los que se muestra el porcentaje de trabajadores expuestos a cada factor de riesgo psicosocial tanto para todo el centro de trabajo como para las otras unidades de análisis que hayamos decidido (puesto de trabajo, sexo, departamento...).

¿Qué hacer con estos datos?

En primer lugar, utilizando la tabla de prevalencia de exposiciones para el centro de trabajo, las exposiciones se clasifican en tres grupos según porcentaje de trabajadores expuestos:

1. «Principales exposiciones problemáticas»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable para la salud (rojo) es mayor o igual al 50%;

2. «**Otras exposiciones problemáticas**»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable para la salud (rojo) es entre el 49 y 33,3%;
3. «**Situaciones favorables**»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más favorable (verde) es mayor al 33,3% y el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable (rojo) es menor que 33,3%.

Para definir estas exposiciones se realizan **4 pasos**:

- a) Se describe el factor de riesgo.
- b) Para cada factor de riesgo se presenta el dato para la unidad de análisis mayor (el centro de trabajo evaluado).
- c) Se particularizan las características de la situación atendiendo a la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo. Las preguntas tienen que agruparse por factores de riesgo (a cada factor de riesgo le corresponden varias preguntas según se describe en el manual). Se utiliza la distribución de frecuencias y se analiza dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla: por un lado se suman las frecuencias de la respuesta siempre y muchas veces y por otro las frecuencias de sólo alguna vez y nunca y finalmente algunas veces se tiene en cuenta atendiendo a la dirección de la respuesta en un extremo u otro. De esta manera se concreta cuál es el problema, describiéndolo.
- d) Se localiza el problema. Se trata de ver la situación de cada factor de riesgo según las distintas unidades de análisis para que después sea más fácil diseñar la solución concreta. Para cada factor de riesgo se presentan aquellas categorías de la unidad analizada en las que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) es igual o superior a la de la empresa y también para aquellas categorías en las que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más favorable para la salud (verde) es igual o superior a la del centro de trabajo en conjunto. Aquí se observa si en la empresa existen o no desigualdades de exposición.
- e) Toda esta información debe ser objeto de debate en el seno del grupo de trabajo para concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo, de las estrategias empresariales de gestión de recursos humanos y producción, origen de las exposiciones y añadirlo a este informe.

Anexo 7. Más sobre interpretación de resultados con el método FSICO

Este anexo complementa (que no sustituye) la información que aparece en el apartado «Informe preliminar de resultados» explicando un poco más alguno de sus contenidos. Es imprescindible que lo leas antes de ponerte con este anexo. También puede ser de utilidad que consultes los comentarios del FSICO en el apartado «¿Qué hacer cuando nos presentan otro método?»

Perfil valorativo

El perfil valorativo del FSICO contiene dos tipos de resultados: la puntuación y la proporción de la plantilla incluida en cada una de las situaciones de exposición (semáforo).

La mayoría de técnicos utilizan la puntuación dejando de lado el semáforo (que a veces ni tan siquiera incluyen en el informe). Nosotros exigiremos lo contrario: dejar de lado la puntuación (es la media y esconde desigualdades) y trabajar con el semáforo. Los argumentos en los que sustentar esta postura los puedes ver en el apartado dedicado al FSICO en el capítulo «Y si la empresa nos propone otro método».

En el semáforo observamos el porcentaje de trabajadores en cada una de las situaciones de exposición: satisfactoria (verde, entre 0 y 4 puntos), intermedia (amarilla, entre 4 y 7 puntos) y nociva (rojo, entre 7 y 10 puntos). Independientemente de lo que diga la puntuación (la media) exigiremos analizar todas las dimensiones psicosociales en las que haya trabajadores en situación nociva (rojo, entre 7 y 10 puntos).

El informe tiene que presentar un semáforo por cada unidad de análisis seleccionada en la fase previa (puesto de trabajo, sexo, departamento, tipo de contrato...). Uno para todo el centro de trabajo y uno para cada categoría de análisis previamente decidida. Por ejemplo, si se escogió el puesto de trabajo, el informe tiene que presentar un semáforo para cada puesto; si se escogió el sexo, un semáforo para hombres y uno para mujeres; si se escogió el departamento, un semáforo para cada departamento. En estos semáforos veremos el porcentaje de trabajadores en situación satisfactoria, intermedia o nociva. Independientemente de lo que diga la puntuación (la media) exigiremos analizar todas las dimensiones psicosociales en las que haya trabajadores en situación nociva (rojo, entre 7 y 10 puntos). Con estos resultados hemos localizado la exposición: en qué puesto, en qué departamento, etc., y podremos diseñar soluciones preventivas más adaptadas.

Sin tener en cuenta la media y atendiendo al porcentaje de trabajadores en cada situación de exposición, hacemos que el derecho a la salud sea universal, pues atendemos a todos los colectivos tal y como dice la ley.

El perfil descriptivo

La mayoría de técnicos no analizan estos datos, pero son de gran utilidad por lo que exigiremos que sean presentados y analizados.

El perfil descriptivo son las respuestas a cada una de las preguntas. Es el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Las preguntas tienen que agruparse por factores de riesgo (a cada factor de riesgo le corresponde una o varias preguntas según se describe en el manual). Hay que analizar dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla: por un lado se suman las frecuencias de la respuesta siempre y muchas veces y por otro las frecuencias de sólo alguna vez y nunca y finalmente algunas veces se tiene en cuenta atendiendo a la dirección de la respuesta en un extremo u otro. De esta manera se concreta cuál es el problema, describiéndolo.

Al ver las respuestas a las preguntas entenderemos mejor la exposición a un factor de riesgo y concretaremos el problema en nuestra empresa.

Anexo 8. Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales

Este anexo complementa (que no sustituye) la información que aparece en el apartado «Interpretando resultados», explicando un poco más alguno de sus contenidos. Es imprescindible que lo leas antes de trabajar con este anexo.

Aspectos de organización del trabajo y dónde están regulados

EXPOSICIÓN*: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, cómo se concreta en la empresa (respuesta a preguntas del cuestionario sobre ese factor)	ORIGEN: CARACTERÍSTICA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (son ejemplos de casos, el grupo de trabajo debe decidir sobre origen en cada empresa)	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL UNILATERAL	CONVENIO/ PACTO DE EMPRESA	NORMAS INTERNAS	SIN REGULAR DECISIÓN DE LA EMPRESA MANDO/ DIRECTIVO/ EMPRESARIO
INFLUENCIA/ grado de participación: no tienen ningún margen de decisión en relación con las tareas a realizar, la cantidad de trabajo asignado, el orden en el que se realiza	La participación de la mayoría de los trabajadores es nula en el momento de configurar su cotidianidad laboral, el origen puede tener que ver con que la organización del trabajo se rige por principios tayloristas: división radical entre tareas de ejecución y diseño, estandarización de tareas, control piramidal del contenido tarea.	Clasificación Profesional Movilidad funcional		Métodos de trabajo	
EXIGENCIAS PSIC. EMOCIONALES Y EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DE ESCONDER EMOCIONES: silenciar opinión, situaciones desgastadoras emocionalmente, esconder sentimientos	<p>Puede tener que ver con:</p> <ul style="list-style-type: none"> – La naturaleza de la tarea (es desgastadora emocionalmente: puesto de profesor/a, enfermero/a, asistente/a social, etc.); o – Las relaciones que se establecen con los superiores: entonces el origen puede ser la falta de política de personal justa y democrática (faltan principios de política de personal y procedimientos para implementarlos) y la falta de habilidades de superiores para gestionar personas. Autoritarismo. <p>Callar la opinión puede tener que ver con:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la estandarización (normativización) del cómo se hacen las tareas; o – política de gestión de clientes y proveedores que sitúa a trabajadores en último lugar. 			X	

* En mayúsculas el nombre que recibe el factor de riesgo cuando se utiliza el CopSoQ (istasz1, psqcatz1). En minúsculas el nombre que recibe el factor de riesgo cuando se utiliza el FSICO. Cuando no hay texto en minúsculas significa que el FSICO no identifica ese factor de riesgo.

Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales

EXPOSICIÓN: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, cómo se concreta en la empresa (respuesta a preguntas del cuestionario sobre ese factor)	ORIGEN: CARACTERÍSTICA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (son ejemplos de casos, el grupo de trabajo debe decidir sobre origen en cada empresa)	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL UNILATERAL	CONVENIO/ PACTO DE EMPRESA	NORMAS INTERNAS	SIN REGULAR DECISIÓN DE LA EMPRESA MANDO/ DIRECTIVO/ EMPRESARIO
EXIGENCIAS PSIC. SENSORIALES/ esfuerzo de atención y capacidades utilizadas: mirar con detalle, atención constante, precisión	Puede tener que ver con: – Parcelación de tareas (las tareas se han convertido en movimientos cortos). – Estandarización de tareas (se dice cómo hay que hacer hasta el movimiento que dura un microsegundo). – Exigencia de calidad, tareas de vigilancia (observar máquina, producto...).	Entonces el problema está en el bajo contenido de la tarea		Métodos de trabajo	
POSIBILIDADES DE DESARROLLO / contenido del trabajo: imposible aplicar habilidades y conocimientos, monotonía y repetición, imposible aprender cosas nuevas.	Tiene que ver con el contenido de la tarea: los trabajos están muy normativizados/estandarizados (te dicen cómo lo tienes que hacer hasta el movimiento que dura un microsegundo), parcelados (no son tareas, son movimientos pequeños). También tiene que ver con la división radical entre tareas de ejecución y tareas de diseño.	Clasificación Profesional Movilidad funcional		Métodos de trabajo	X

Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales

	Sistema de rendimiento	Métodos de trabajo	X
<p>CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO / autonomía temporal: no se puede escoger cuándo se realiza un descanso, vacaciones, dejar el trabajo por asuntos personales o familiares</p>	<p>El origen puede tener que ver con los tiempos de servicio/ producción están muy ajustados (no se tiene en cuenta la necesidad de descansos, ni de situaciones excepcionales contempladas o no en el convenio) y normativizados (no es posible para el trabajador ordenar el tiempo de trabajo).</p>	<p>Ordenación tiempo de trabajo</p>	X
<p>PREVISIBILIDAD: No se informa de cambios que pueden afectar el futuro de los trabajadores</p>	<p>El origen puede tener que ver con la política de comunicación. Hay una cuestión de contenido (no se da información sobre cuestiones importantes) y otra de plazos (el procedimiento de emergencia es el más habitual).</p>	<p>Avisos</p>	X
<p>CALIDAD DE LIDERAZGO: Los superiores no se comunican bien con trabajadores, no planifican bien trabajo, no resuelven bien los conflictos</p>	<p>El origen puede ser la política de personal (faltan principios de gestión de personal que contemplan la justicia, la democracia y la salud además de la eficacia y sobre todo faltan procedimientos para implementarlos) y la falta de habilidades de superiores para gestionar personas. Autoritarismo.</p>		X
<p>APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO: No se recibe ayuda y apoyo de compañeros y superiores en la realización del trabajo</p>	<p>El origen puede tener que ver con políticas de competitividad entre compañeros de una misma sección o entre secciones, con la falta de tiempo para realizar el propio trabajo...</p>		X

Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales

EXPOSICIÓN: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, cómo se concreta en la empresa (respuesta a preguntas del cuestionario sobre ese factor)	ORIGEN: CARACTERÍSTICA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (son ejemplos de casos, el grupo de trabajo debe decidir sobre origen en cada empresa)	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL UNILATERAL	CONVENIO/ PACTO DE EMPRESA	NORMAS INTERNAS	SIN REGULAR DECISIÓN DE LA EMPRESA MANDO/ DIRECTIVO/ EMPRESARIO
POSIBILIDAD DE RELACION SOCIAL/relaciones personales: No es posible hablar con compañeros mientras se trabaja	El origen puede ser el aislamiento físico de algunos puestos de trabajo, el ruido en algunas secciones, la necesidad de concentración y la cantidad de trabajo a realizar.				
INSEGURIDAD EN EL TRABAJO: Variaciones salariales, cambio horario, cambio tarea contra la voluntad de los trabajadores/as	El origen puede ser la posibilidad de cambio unilateral por parte de mandos de condiciones de trabajo (horario, tareas, salario, centro de trabajo...). Por lo tanto, el origen es la política de movilidad funcional y asignación de tareas, la política de ordenación del tiempo de trabajo o la política salarial. Un ejemplo: La inseguridad salarial deriva de que las rotaciones pueden implicar pérdidas salariales. El origen en este caso son las rotaciones (cambios de tareas y/o secciones). Algunas rotaciones entre puestos de trabajo pueden significar variaciones salariales (incrementos y decrementos). Los puestos de trabajo tienen asignada una valoración diferente que es independiente de la categoría profesional del trabajador que realiza la tarea. El cambio de sección puede implicar cambios de horario. En este caso todos estos cambios están en la línea premio-castigo. En este caso falta procedimiento que regule las rotaciones (cuándo, cómo, quién, por qué) de forma que los cambios de puesto, tareas, y/o secciones se hagan de forma justa y no sean discrecionales.	Modificación sustancial Ordenación tiempo de trabajo Estructura salarial	Movilidad funcional		X

Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones a los riesgos psicosociales

<p>ESTIMA: Falta respeto de superiores y reconocimiento del trabajo realizado, trato injusto</p>	<p>El origen puede ser la política de personal (faltan principios de gestión de personal y procedimientos para implementarlos) y la falta de habilidades de superiores para gestionar personas. Autoritarismo. Política de promoción. Política de trato a los trabajadores/as (igualdad de oportunidades, conductas intolerables...).</p>			X
<p>DOBLE PRESENCIA: Altas cargas doméstico-familiares entre la plantilla, necesidad de estar en el trabajo y en casa a la vez</p>	<p>Inexistencia de política de conciliación vida laboral y familiar: horario partido, no hay flexibilidad en la entrada y salida del trabajo, distribución irregular de jornada, trabajo en sábados y horas extras sin calendarizar...</p>			

Anexo 9. Cuadro para trabajar medidas preventivas y un ejemplo de propuestas

Este anexo complementa (que no sustituye) la información que aparece en el apartado «Proponer medidas preventivas», desarrollando alguno de sus contenidos. Para una información completa tienes que leer ese apartado.

Trabajar medidas preventivas: ejemplos de propuestas

EXPOSICIÓN*: RIESGOS PSICOSOCIALES % trabajadores/as en situación de exposición más desfavorable para la salud y localización de la exposición	CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA	ORIGEN	PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS (y acciones que las acompañan)
EXIGENCIAS PSIC DE ESCONDER EMOCIONES: 75,6% trabajadores de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud.	El trabajo requiere esconder sentimientos; silenciar opinión.	Relación con superiores. Política empresarial de gestión de la mano de obra y habilidades superiores. Estandarización.	<ul style="list-style-type: none"> Definir una nueva política de gestión de personal: Elaborar un documento escrito sobre principios de gestión de personal y procedimientos para implementarlos. Formación a trabajadores/as y a superiores para la implementación del cambio de política de personal.
EXIGENCIAS PSIC. CUANTITATIVAS / presión de tiempo: 61,59% trabajadoras/es expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud. Localización de la exposición <ul style="list-style-type: none"> En situación desfavorable para la salud: Comercial y técnico (77,7%), jefes I (75%), ASL (66,6%), ayudante de cocina (63,6%), marmitón, pinche y limpieza (63,6%), administrativos/as (61,9%), jefes II (59,2%), camarero/a, ayudante camarero/a y ayud. conductor (55,56%). En situación favorable para la salud: cocinero y repostero (60%) y monitores (60%). 	La OT expone a altas exigencias cuantitativas. Requiere trabajar muy rápido; la distribución de tareas es irregular y provoca acumulación.	Plantilla ajustada (competitividad basada en reducir costes; materia prima ya es imposible y ahora sólo pivota en plantilla). La situación se agrava cuando existe absentismo.	<ul style="list-style-type: none"> Contratar y distribuir personal Establecer una brigada experimentada para los centros; para técnicos/comerciales establecer soporte administrativo. Mejorar equipamientos y herramientas.

* En mayúsculas el nombre que recibe el factor de riesgo cuando se utiliza el CoPsoQ (istas21, psqca21). En minúsculas el nombre que recibe el factor de riesgo cuando se utiliza el FSICO. Cuando no hay texto en minúsculas significa que el FSICO no identifica ese factor de riesgo.

Cuadro para trabajar medidas preventivas y un ejemplo de propuestas

EXPOSICIÓN: RIESGOS PSICOSOCIALES % trabajadores/as en situación de exposición más desfavorable para la salud y localización de la exposición	CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA	ORIGEN	PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS (y acciones que las acompañan)
<p>POSIBILIDADES DE DESARROLLO/ Contenido del trabajo: 34,94% trabajadores/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud</p> <p>Localización de la exposición</p> <ul style="list-style-type: none"> En situación desfavorable para la salud: Camarero/a, ayudante camarero/a y ayudante conductor (72,2%), ASL (64,9%), marmítón, pinche y limpieza (54,5%), ayudante cocina (45,8%), monitor/a y asistente infantil (50%). Mujeres (40,6%). En situación favorable para la salud: Jefes I (93,3%), comercial y técnico/a (77,7%), jefes II (69,2%), y cocinero/a y repostero/a (53,3%). 	<p>Imposible aplicar y mejorar habilidades y conocimientos y aprender cosas nuevas.</p>	<p>Hay una separación radical entre quienes ejecutan las tareas y los que las diseñan y planifican, parcelación extrema del proceso de trabajo, normativización de las tareas, control piramidal contenido tarea y condiciones de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rotar tareas para enriquecer el trabajo (aumentar la complejidad de las tareas): <ul style="list-style-type: none"> Tareas: Del mismo o distinto nivel funcional. Operaciones de la misma sección. Operaciones de secciones distintas. Tareas que se realizan en otras secciones o dentro de la misma sección, como: mantenimiento, encargados/as, almacén-expediciones, calidad, trabajos de soporte administrativo. Establecer mecanismos de participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea y las de la sección en la que se trabaja, acercando tanto como sea posible la ejecución a la concepción de todas las dimensiones del propio trabajo (aumentar la autogestión en el contenido y condiciones de trabajo): <ul style="list-style-type: none"> Sistema de trabajo participativo en grupo, ¿qué decide grupo de trabajadores? Establecer contenido de la participación y sus mecanismos: <ol style="list-style-type: none"> participación consultiva; participación delegativa, cambios actual forma de producir (recomposición del proceso, por secciones; redefinir puestos de trabajo en torno al proceso: tareas del mismo o distinto nivel funcional; operaciones de la misma sección o de secciones distintas: mantenimiento, encargados/as, almacén-expediciones, calidad, trabajos de soporte administrativo. <p>Medidas acompañamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> Plan de formación para mandos intermedios y trabajadores/as. Revisar estructura salarial.

Cuadro para trabajar medidas preventivas y un ejemplo de propuestas

<p>DOBLE PRESENCIA: 73,4% trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud</p>	<p>Altas cargas doméstico-familiares, necesidad de estar en casa y en el trabajo a la vez.</p>	<p>Insuficientes medidas de conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Introducir progresivamente jornada intensiva frente jornada partida (evita pérdida de salario que implica permisos no retribuidos y a la reducción de jornada por maternidad). – Calendarizar distribución irregular de jornada. – Respetar el calendario anual pactado. – No trabajo en sábados.
<p>CALIDAD DE LIDERAZGO: 79% trabajadoras de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud.</p>	<p>Los superiores inmediatos no asignan bien tareas, no se comunican bien, no planifican bien trabajo, no dan prioridad a que trabajadores estén a gusto, ni tienen oportunidades de desarrollo profesional).</p>	<p>Política empresarial de gestión de la mano de obra y habilidades superiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Definir una nueva política de gestión de personal: Elaborar un documento escrito sobre principios de gestión de personal y procedimientos para implementarlos. – Formación a trabajadores/as y a superiores para la implementación del cambio de política de personal. – Política de información y comunicación a trabajadores/as concreta y coherente. <p>Definir una política de comunicación adecuada (principios y procedimientos), separando las cosas urgentes de las habituales. Se trata de que los trabajadores/as tengan la información necesaria para hacer bien su trabajo y respecto a los cambios que puedan afectar a su futuro. Aumentar la comunicación sobre lo cotidiano, lo que afecta al trabajo de uno/a. Aumentar la transparencia.</p>

Cuadro para trabajar medidas preventivas y un ejemplo de propuestas

EXPOSICIÓN: RIESGOS PSICOSOCIALES % trabajadores/as en situación de exposición más desfavorable para la salud y localización de la exposición	CÓMO SE CONCRETA LA EXPOSICIÓN EN LA EMPRESA	ORIGEN	PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS (y acciones que las acompañan)
ESTIMA: 47,17% trabajadores/as expuestos/as a la situación más desfavorable para la salud • En situación más desfavorable para la salud: ASL (61,1%), monitor/a y asistente/a infantil (57%) y cocinero/a y repostero/a (53,3%). • En situación favorable para la salud: Jefes II (59%), comercial y técnico (55,5%)	La OT expone a una baja estima. No se recibe reconocimiento del trabajo realizado, ni apoyo necesario en situaciones difíciles.	Política de recursos humanos: faltan procedimientos para a) reconocer trabajo cotidianamente; b) promocionar; c) trabajo en equipo.	– Apostar por el reconocimiento del trabajo como política de gestión de personal. Ello implica diseñar procedimientos para su implementación cotidiana. Diseñar esos procedimientos de forma participativa: <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos para reconocimiento trabajo de forma regular. • Protocolo promociones: perfil profesional objetivo para ascensos.
OTROS:			

Anexo 10. Cuestionarios para consulta

método istas21 (CoPsoQ)

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo

VERSIÓN MEDIA para centros de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Marzo de 2003

A. Empresa:	XXX
B. Centro de trabajo:	XXX
C. Fecha:	Abril 2005

El **CoPsoQ** fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el Prof Tage S Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), y compuesto por: Tage S Kristensen, del Arbejdsmiljøinstituttet (AMI); Salvador Moncada y Clara Llorens, del ISTAS; Emilio Castejón, Clotilde Nogareda y Silvia Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Carme Barba y Carme Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; Fernando G Benavides y Joan Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; Teresa Torns y Albert Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; Dulce Villegas y M^a Ángeles Palomares, de la Mutua Fraternidad; Núria García y María Menéndez, del Gabinet de Comissions Obreres de Catalunya.

Traductores: Lluís Armangué, Carsten Jorgensen y Margit Schaltz.

Todas las personas integrantes del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya además de las ya citadas y las del Gabinet de Estudios de CC.OO. de Navarra, colaboraron activamente en diversas fases del proyecto, que también contó con el apoyo de la Mutua Fraternidad Muprespa y la ayuda económica del Instituto Navarro de Salud Laboral - Gobierno de Navarra.

Instrucciones

Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Consta de 4 secciones que preguntan sobre diversos aspectos de tu situación social y familiar, tu salud, tus condiciones de trabajo y empleo y las características psicosociales de tu trabajo. Este cuestionario **mide la exposición a 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la doble presencia** y nos permite conocer cómo está cada uno de ellos en tu trabajo.

Una vez que todas y todos lo hayáis contestado, analizaremos los **resultados** y os presentaremos un **informe** en el que veréis la situación de la empresa y de los distintos puestos de trabajo y/o secciones. De esta forma, **dispondréis de una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para vuestra 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.

Se trata de un cuestionario **anónimo**. El cuestionario no contiene códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde. Se han suprimido aquellas preguntas u opciones de respuesta que permitían identificar a un/a trabajador/a. En cualquier caso, 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 que hemos descrito. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Esta introducción al cuestionario supone para ti y el conjunto de trabajadores y trabajadoras una garantía legal de que **todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen 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 contestación del cuestionario es **individual**, es un cuestionario que contesta cada trabajador pero no evalúa al individuo sino a la organización del trabajo. No hay aparato que mida las características que puede tomar la organización del trabajo, además quien mejor conoce su trabajo es sin duda quien lo realiza, más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. 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 mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y te pedimos que señales con una «X» la respuesta que consideres que describe mejor tu situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: *«siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca»*). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. Utiliza el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a esta encuesta.

Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en CRACO.

La presente evaluación de riesgos psicosociales se realiza de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los y las trabajadoras. Para cualquier consulta o información puedes dirigirte a los delegados de prevención (Antonio Lozares, Kiko Huertas, Lola Manzano), a la dirección de la empresa (Federico Gómez) o a los técnicos de prevención (Servicio de Prevención de la empresa (Ana González, Juan Palomo)).

Una vez contestado, introduce el cuestionario en la urna ubicada en tu sección dentro de un sobre cerrado, será recogido el viernes, 22 de abril.

Muchas gracias por tu colaboración

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres

- Hombre
- Mujer

2) ¿Qué edad tienes?

- Menos de 26 años
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Entre 46 y 55 años
- Más de 55 años

3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

4) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal

5) En general, dirías que tu salud es:

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

6) Por favor, di si te parece **CIERTA O FALSA** cada una de las siguientes frases. Responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Estoy tan sana/o como cualquiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido **DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS**.

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?

Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo

9) Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad/ has trabajado durante los últimos XX meses. Si has trabajado en dos o más departamentos, señálos.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 10) Señala el o los puestos de trabajo que ocupas en la actualidad/que has ocupado en los últimos XXX meses. Si has ocupado dos o más puestos, señálos.

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 11) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?

Sí	<input type="checkbox"/>
No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario	<input type="checkbox"/>
No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>

- 12) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en XXXX (la empresa u organización a evaluar)?

Menos de 30 días	<input type="checkbox"/>
Entre 1 mes y hasta 6 meses	<input type="checkbox"/>
Más de 6 meses y hasta 2 años	<input type="checkbox"/>
Más de 2 años y hasta 5 años	<input type="checkbox"/>
Más de 5 años y hasta de 10 años	<input type="checkbox"/>
Más de 10 años	<input type="checkbox"/>

- 13) Desde que entraste en XXXX (la empresa u organización a evaluar), ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

14) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con XXX (la actual empresa u organización)?

- | | |
|--|--------------------------|
| Soy fijo (soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...) | <input type="checkbox"/> |
| Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas) | <input type="checkbox"/> |
| Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Soy un/a trabajador/a autónomo/a, pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones) | <input type="checkbox"/> |
| Soy un/a trabajador/a autónomo/a | <input type="checkbox"/> |
| Soy becario/a | <input type="checkbox"/> |
| Trabajo sin contrato | <input type="checkbox"/> |

15) Tu contrato es

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| A tiempo parcial | <input type="checkbox"/> |
| A tiempo completo | <input type="checkbox"/> |
| Trabajo sin contrato | <input type="checkbox"/> |

16) Tu horario de trabajo es

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Jornada partida (mañana y tarde) | <input type="checkbox"/> |
| Turno fijo de mañana | <input type="checkbox"/> |
| Turno fijo de tarde | <input type="checkbox"/> |
| Turno fijo de noche | <input type="checkbox"/> |
| Turnos rotatorios excepto el de noche | <input type="checkbox"/> |
| Turnos rotatorios con el de noche | <input type="checkbox"/> |
| Horario irregular | <input type="checkbox"/> |

17) Tu horario laboral incluye trabajar

- | | |
|--|--------------------------|
| De lunes a viernes | <input type="checkbox"/> |
| De lunes a sábado | <input type="checkbox"/> |
| Sólo fines de semana o festivos | <input type="checkbox"/> |
| De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos | <input type="checkbox"/> |
| Tanto entre semana como fines de semana y festivos | <input type="checkbox"/> |

18) Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?

No me cambian de horario o de días de trabajo

18a) Normalmente me lo comunican regularmente, con días de antelación

Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día

Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

19) Indica cuántas horas trabajaste para XXX (empresa u organización a evaluar) la semana pasada.

Horas

20) Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué. (puedes marcar más de una opción)

Trabajo a tiempo parcial para esta empresa

Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)

He estado de baja, de vacaciones, de permiso...

Tengo jornada reducida (maternidad...)

21) Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

300 euros o menos (aproximadamente 50.000 ptas. o menos)

Entre 301 y 451 euros (aproximadamente 50.001 y 75.000 ptas.)

Entre 452 y 601 euros (aproximadamente 75.001 y 100.000 ptas.)

Entre 602 y 751 euros (aproximadamente 100.001 y 125.000 ptas.)

Entre 752 y 902 euros (aproximadamente 126.000 y 150.000 ptas.)

Entre 903 y 1.202 euros (aproximadamente 151.000 y 200.000 ptas.)

Entre 1.203 y 1.503 euros (aproximadamente 201.000 y 250.000 ptas.)

Entre 1.504 y 1.803 euros (aproximadamente 251.000 y 300.000 ptas.)

Entre 1.804 y 2.104 euros (aproximadamente 301.000 y 350.000 ptas.)

Entre 2.105 y 2.405 euros (aproximadamente 351.000 y 400.000 ptas.)

Más de 2.405 euros (más de 400.000 ptas.)

22) Tu salario es

- | | |
|--|--------------------------|
| Fijo | <input type="checkbox"/> |
| Una parte fija y otra variable | <input type="checkbox"/> |
| Todo variable (a destajo, a comisión...) | <input type="checkbox"/> |

23) ¿Tu trabajo está bien pagado?

- | | |
|----|--------------------------|
| Sí | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

24) En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?

- 24a) Aproximadamente, he estado días de baja por enfermedad en el último año
- No he estado de baja por enfermedad en el último año

25) En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?

- 25a) Aproximadamente, he cogido bajas por enfermedad en el último año
- No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año

IV. A continuación las preguntas tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual

26) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Se producen en tu trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus compañeros o compañeras, ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Entre compañeras/os, ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.

Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

¿Tus actuales jefes inmediatos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35) En relación con tu trabajo actual,

¿estás satisfecho/a con...	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36) Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes

para consulta

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN

métod[✓]istas21 (CoPsoQ)

Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

VERSIÓN CORTA para pequeñas empresas y autoevaluación

Septiembre de 2003

El **Cuestionario Psicosocial de Copenhague** fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el Prof Tage S Kristensen.

Su adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), y compuesto por: Tage S Kristensen, del Arbejdsmiljøinstituttet (AMI); Salvador Moncada y Clara Llorens, del ISTAS; Emilio Castejón, Clotilde Nogareda y Silvia Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Carme Barba y Carme Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; Fernando G Benavides y Joan Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; Teresa Torns y Albert Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; Dulce Villegas y M^a Ángeles Palomares, de la Mutua Fraternidad; Núria García y María Menéndez, del Gabinet Higia de Comissions Obreres de Catalunya, y del Gabinet de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en este proyecto.

Traductores: Lluís Armangué, Carsten Jorgensen y Margit Schaltz.

¿Qué tienes en las manos?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo **istas21**, que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De **istas21**(CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para 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 y trabajadoras. 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 riesgo 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 es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú 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 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 del 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 a 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 tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces 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 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 7 a 16 = puntos

Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS

**En estos momentos,
¿estás preocupado/a...**

RESPUESTAS

	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
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 de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = puntos

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 qué 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 tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y 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 21 a 30 = puntos

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

Si vives solo o sola, no lo contestes, pasa directamente al apartado 6

PREGUNTA

RESPUESTAS

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el 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				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = puntos

Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

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 pienso 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 35 a 38 = puntos

Analiza tú mismo tus resultados

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna «**Tu puntuación**» de la siguiente tabla.
- 2) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, «**verde**», «**amarillo**» y «**rojo**», y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales te encuentras en tu puesto de trabajo:
 - Exigencias psicológicas.
 - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
 - Apoyo social y calidad de liderazgo.
 - Inseguridad.
 - Doble presencia.
 - Estima.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (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 20
4	Apoyo social y calidad de 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

Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla, han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Foral de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el **apartado 1** es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (**intervalo rojo**). Si, por ejemplo, tu puntuación del **apartado 6** es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (**intervalo amarillo**). Si tu puntuación en el **apartado 2** es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

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

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (**apartado 1** del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (**apartado 2** del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (**apartado 4** del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto... (**apartados 3 y 6** del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (**apartado 5** del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

Actúa, defiende tu salud

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las Administraciones públicas y los sindicatos.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as 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 el trato justo.
- 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.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

Anexo 11. Ejemplo de circular informativa para los círculos de prevención

PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS ANTE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Durante el mes de octubre de XXXX se inició el proceso de evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. Fue la primera etapa de un largo proyecto, que como es preceptivo comenzó por el diseño y realización del trabajo de campo: responder a la encuesta de evaluación de riesgos psicosociales utilizando el método ISTAS21 (CoPsoQ) acordado en el Comité de Seguridad y Salud.

La segunda etapa culmina con la entrega del «informe preliminar» por parte del servicio de prevención. La tercera etapa comienza con la creación de un grupo de trabajo que tiene por objetivo interpretar los resultados del mencionado informe, analizando el origen de las exposiciones desfavorables para la salud. Entre XXX se enmarcan las sesiones del grupo de trabajo en las que participan todos los agentes sociales de la empresa.

La cuarta etapa se desarrolla durante XXX, con el objetivo de proponer medidas preventivas ante las exposiciones nocivas a los factores de riesgo psicosocial. Se definen 5 grandes objetivos de mejora de las condiciones de trabajo, mediante la introducción de cambios favorables para la salud y el bienestar de los/las trabajadores/as en el trabajo. Estos cinco grandes objetivos son: enriquecer el trabajo, mejorar la política de personal, mejorar procesos, rotar sin perder dinero y mejorar la política de información sobre cotidianidad.

El diseño e implantación de la intervención preventiva es el eje de la quinta etapa, que empieza ahora y que queremos daros a conocer.

- La **primera fase de esta quinta etapa** tiene como finalidad alcanzar un primer objetivo: concretar entre todas las medidas preventivas destinadas a eliminar o reducir la exposición a la baja influencia en relación a las propias tareas y la de la sección, las bajas posibilidades de desarrollo en el trabajo, las altas exigencias sensoriales y el alto conflicto de rol. Se trata de enriquecer el trabajo ya que el origen de la exposición son los trabajos repetitivos y monótonos, con escaso margen de autonomía y con pocas posi-

bilidades de aplicar las propias habilidades y conocimientos, así como de aprender cosas nuevas. Tenéis más información sobre estas cuestiones en el resumen de los resultados de la evaluación.

- Las **fases a seguir** en este proceso de intervención, que se iniciará en el mes de mayo y acabará en el mes de julio, son las siguientes:

1. Escoger grupos piloto para la intervención preventiva

A partir de los resultados de la evaluación se han propuesto dos grupos piloto.

Uno será el de los encargados y el otro lo formarán los trabajadores de las secciones TXX i SXXX juntas.

2. Informar y formar respecto a cómo será la intervención y los procedimientos

Para estos dos grupos se realizará una primera sesión formativa con el objetivo de aprender técnicas de trabajo en equipo y de resolución de problemas.

Esta sesión irá a cargo de un consultor externo y se realizará durante el próximo mes de mayo, desarrollándose en dos jornadas formativas de 4 horas cada una.

El contenido, la fecha, el horario y el lugar se concretarán en breve.

El suministro de la información contextual irá a cargo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

3. Constituir los círculos de prevención

Después de lograr los objetivos formativos, cada uno de los grupos se podrá constituir en forma de círculos de prevención, en los que la participación será voluntaria.

4. El objetivo del círculo es doble:

- Primero, analizar las tareas que se realizan en cada una de las secciones y todas las tareas que se hacen en otros departamentos de la empresa para que funcionen estas secciones. El hilo conductor del círculo será el diagrama de flujo de las tareas que realiza la sección y todas las tareas interrelacionadas (mantenimiento, calidad, soporte administrativo, encargados...).

- Segundo, proponer alternativas a la forma de trabajar y a los procesos actuales que supongan un enriquecimiento del trabajo (permitir la participación en las decisiones relacionadas con la propia tarea y las de la sección, hacer trabajos con más contenido, que permitan aplicar conocimientos, aprender cosas nuevas...).

Los círculos de prevención contarán con la ayuda de un moderador y un observador. Los técnicos de XXX que nos han asesorado hasta ahora en el proceso de evaluación y propuesta de medidas preventivas actuarán como moderadores y un miembro del grupo de trabajo de psicosociales estará presente como observador en cada uno de los círculos de prevención.

Lo que se debe obtener de los círculos de prevención es una relación de posibles mejoras destinadas a enriquecer el trabajo, que será necesario analizar para poder rediseñar el proceso.

La **fase de análisis** de estas propuestas y diseño de recomposición del proceso se realizará a partir de septiembre de 2005.

La participación de todos es imprescindible. Estamos convencidos que los trabajadores y las trabajadoras tienen un conocimiento derivado de la experiencia que es esencial para mejorar la organización del trabajo y para que ésta sea saludable. Es un conocimiento insustituible y complementario al conocimiento técnico si lo que pretendemos es mejorar las condiciones de trabajo.

PARA UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE,
PARTICIPA

GRUPO DE TRABAJO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

XXXXXXXXX a 24 de abril de 2005

Anexo 12. Utilizar sindicalmente la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Hemos decidido utilizar la versión corta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) para hacer visibles los problemas relacionados con la organización del trabajo, ponerles nombre y entenderlos como problema colectivo. Para ello tenemos que tener en cuenta algunas cuestiones, que ahora exponemos, pero también es importante que leas el apartado **¿Cómo hacer visibles los problemas relacionados con la organización del trabajo?** Además, allí te exponemos otras opciones de actuación sindical.

Establecer canales de distribución y recogida de los cuestionarios

Hay que pensar en este tema, puesto que deberemos habilitar espacios para poder entregar y recoger los cuestionarios, todo ello sin entorpecer la producción o el servicio.

Es importante que intentes tener una red de contactos en cada sección, departamento o turno de trabajo, puesto que así facilitarán la tarea de información, entrega y recogida y te permitirá asegurar que la información llega a todos y todas y no sólo en el momento de la entrega del cuestionario sino en todo el proceso.

Experiencias

Algunos ejemplos de cómo repartir el cuestionario:

- Entregar un grupo de cuestionarios a nuestro contacto en la sección, departamento o turno de trabajo.
- En la asamblea que convoques para informar, entregarlos en un sobre.
- Entregarlos en la hora de la pausa o al entrar o salir de la empresa.
- Dejarlos en un espacio visible y accesible para que la gente lo recoja.
- ...

Algunos ejemplos de cómo recoger el cuestionario:

- Habilitar una urna en los vestuarios o el comedor para que individualmente la vayan depositando.
- Establecer un día de recogida y pasar por los puestos de trabajo a recogerlo.
- Quedar en la pausa de trabajo para que lo entreguen individualmente.
- Habilitar una urna en el local del Comité en la empresa, o el local de la sección sindical o del sindicato y que vengan allí a depositarlos...

Analizar los resultados individual y colectivamente

Este cuestionario nos da datos sobre la exposición a los riesgos psicosociales de cada trabajador/a que conteste. Pero, recordemos, es un cuestionario individual que no evalúa a la persona sino a la organización del trabajo.

El método puede usarse para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en un puesto de trabajo y para el trabajo sindical de hacer visibles los problemas de exposición en la empresa, tratando los resultados de forma colectiva. Está claro que cuantas más respuestas tengas, más representativo de la realidad de la empresa, pero en cualquier caso la información que ofrece el método es absolutamente fiable y está basado en evidencia científica. Este es un argumento de cara a la empresa si hemos decidido pasarlo a un colectivo pequeño de trabajadores. Aunque conozcamos que pocos trabajadores están expuestos, ya es necesario intervenir, puesto que nos da la pista de que puede ser un problema mayor y además a nivel sindical nuestro criterio debe ser más amplio; aunque afecte a pocos trabajadores, es nuestro problema.

Analizando los datos individualmente

Una vez rellenado el cuestionario cada trabajador individualmente puede analizar sus resultados a través del cuadro de interpretación que aparece en el propio cuestionario (Figura1).

Figura 1. Plantilla para el análisis individual

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (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 20
4	Apoyo social y calidad de 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

Este análisis individual cumple dos objetivos:

- 1.** Dar elementos a los trabajadores para tener un punto de vista crítico. Tan sólo el hecho de contestar a las preguntas te obliga a la reflexión sobre tus condiciones de trabajo. En muchas ocasiones, aquello que aceptamos como «normal», porque el mundo del trabajo es así, al planteártelo en una pregunta, te da la pista de que no debe ser así y que se debe cambiar.
- 2.** Tomar conciencia de la exposición. La versión corta permite hacer el análisis con una simple suma. Esta suma va a permitir al trabajador saber si está expuesto o no a los riesgos psicosociales. En otras palabras, le permite saber si lo que le pasa es un problema de salud laboral con nombre conocido, es decir, una exposición a un factor de riesgo psicosocial y al que es posible ponerle soluciones aplicando medidas preventivas.

El análisis es muy fácil con el cuadro de interpretación. Cada uno de nosotros deberemos:

- 1.** Anotar los puntos obtenidos en cada apartado del cuestionario en la columna «Tu puntuación» de la tabla.
- 2.** Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha «verde», «amarillo» y «rojo», y subrayar el intervalo que incluya nuestra puntuación.

Ahora, todo el mundo puede ver en qué situación de exposición a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra en su puesto de trabajo:

- Verde:** favorable para la salud,
- Amarillo:** situación intermedia, o
- Rojo:** situación desfavorable para la salud.

Analizando los datos colectivamente

Para poder tener una descripción de la realidad colectiva, de lo que pasa en la empresa, sección o puesto en el que hayamos decidido pasarlo, cada trabajador/a tendrá que anotar su análisis individual en la hoja adjunta (ver al final de este anexo), que entregaremos junto con el cuestionario, así garantizamos que cada trabajador se puede quedar con sus resultados y con las explicaciones que contiene la versión corta.

Cada hoja de respuesta que recibamos es la exposición a los factores de riesgo psicosocial de un trabajador. Lo que nos interesa es ver en qué situación de exposición está (rojo, amarillo o verde) para cada uno de los factores de riesgo psicosocial.

Por ejemplo, para el análisis colectivo de las exigencias psicológicas, nos interesa sumar cuántos compañeros se encuentran en su puesto de trabajo en rojo (situación de exposición más desfavorable para la salud), cuántos en amarillo y cuántos en verde. Y lo mismo para los demás factores de riesgo (trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima). Es decir, para el análisis colectivo debemos sumar cuántos trabajadores se encuentran en cada situación de exposición para cada grupo de factores de riesgo. No debemos sumar las puntuaciones que tienen, y luego dividirlo por número de compañeros, este análisis no tendría ningún sentido.

Para recoger este análisis colectivo, podremos crearnos una plantilla como la que se propone en la Figura 2 para anotar cuántos de nuestros compañeros están en situación de exposición rojo, amarillo y verde para cada grupo de factores de riesgo. Puedes convertir esta suma en un porcentaje (dividiendo el total de trabajadores en rojo, amarillo y verde para cada grupo de factores de riesgo por el total de trabajadores que nos han dado la hoja).

Este cuadro es una descripción de la situación de exposición a los riesgos psicosociales, pues nos permite saber en qué situación de exposición (favorable, desfavorable o intermedia) estamos situados los trabajadores y trabajadoras para cada grupo de factores de riesgo.

Figura 2. Plantilla para el análisis colectivo

Grupo de factores de riesgo	Situación de exposición			
	VERDE: Nivel más desfavorable para la salud	AMARILLO: Nivel intermedio	ROJO: Nivel más favorable para la salud	TOTAL: (Trabajadores que nos han contestado)
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS APARTADO 1				
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDAD DE DESARROLLO APARTADO 2				
INSEGURIDAD APARTADO 3				
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO. APARTADO 4				
DOBLE PRESENCIA APARTADO 5				
ESTIMA APARTADO 6				

Número de trabajadores

Cuantos más trabajadores en rojo (situación de exposición más desfavorable para la salud), peor para la salud y más necesidad de diseñar medidas preventivas y aplicarlas, es decir, más necesidad de cambiar las características de la organización del trabajo.

Pasar de lo individual a lo colectivo

Tenemos que socializar estos resultados. Hay que explicar el análisis colectivo a la plantilla para generar una discusión colectiva sobre los problemas que han salido y aclarar el origen. Es decir, deberemos crear y propiciar espacios para hablar. Realizar una discusión colectiva, además de permitir vivir en primera persona que los problemas son de todos, es la única forma de concretar qué pasa y por qué pasa, que lo expliquen los propios protagonistas.

Estos espacios pueden ser formales (asambleas por puestos, secciones...) o informales (pequeños grupos en horas de descanso, pausas, vestuarios...), la manera es indiferente, lo que tenemos que tener claro son los objetivos que perseguimos:

- Queremos **compartir los resultados (1)**: conocer los resultados, saber en qué situación de exposición: favorable, desfavorable o intermedia, nos situamos mayoritariamente para cada grupo de factores de riesgo (tantos estamos en rojo en tal o cual grupo de riesgo, tantos en amarillo o verde en tal o cual grupo de riesgo).
- Queremos **discutir sobre los resultados para concretarlos (2)**: se trata de comentar las respuestas a las preguntas que corresponden a cada factor de riesgo (¿cómo hay tantos en rojo en exigencias psicológicas: porque siempre trabajamos rápido, porque no podemos decir lo que pensamos...).
- Queremos **discutir sobre el origen de las exposiciones (3)**: (¿cuál es el motivo de que estemos tantos en rojo en tal o cual grupo de riesgo?, ¿qué estrategia empresarial está en el fondo de esa exposición?). Para tener pistas sobre el origen de las exposiciones, antes de empezar esta discusión preparadla mirando el cuadro que aparece en el **Anexo 8 Trabajar sindicalmente el origen de las exposiciones** y el apartado **Interpretando los resultados** de esta guía.

También es importante que se distribuyan dos papeles o funciones:

- Que haya alguien que dirija el debate para centrarnos en el tema y no generar discusiones eternas que no nos ayuden a conseguir nuestros objetivos.
- Que haya alguien que tome nota y recoja las conclusiones de la discusión por escrito para no olvidar ningún detalle.

Esta parte es la más importante, nuestro objetivo es visualizar y colectivizar la exposición a los riesgos psicosociales, que son los riesgos relativos a la organización del trabajo. Estamos cargándonos de razones y compartiéndolas para estar preparados por si hay que instar el conflicto.

Para recoger este otro análisis colectivo, podremos crearnos una plantilla como la que se propone en la Figura 3 donde anotamos la discusión sobre los resultados para que quede patente cómo se concreta la exposición en la empresa (qué pasa y dónde pasa) y la discusión sobre el origen de la exposición desfavorable (cuál es el motivo).

Figura 3. Plantilla para el análisis colectivo

Grupo de factores	Exposiciones más desfavorables (1)		
	Cómo se concreta la exposición en la empresa (2)	Localización de la exposición	Origen de la exposición (3)
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS APARTADO 1			
TRABAJO ACTIVO Y POSIBILIDAD DE DESARROLLO APARTADO 2			
INSEGURIDAD APARTADO 3			
APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO. APARTADO 4			
DOBLE PRESENCIA APARTADO 5			
ESTIMA APARTADO 6			

Realizar un informe descriptivo de los problemas

Se trata de plasmar por escrito el cuadro de resultados y las explicaciones después de discutirlo con los compañeros/as. Redactamos en un documento nuestros problemas, nuestros argumentos y razones.

El objetivo es plasmar por escrito más argumentos (todavía más si cabe) a la empresa para obligarla a evaluar los riesgos psicosociales y aplicar una metodología de evaluación de riesgos que cumpla con las características legales y técnicas.

La estructura del informe descriptivo podría ser:

1. Descripción del cuestionario utilizado. (Puedes utilizar el apartado **¿Qué tienes en las manos?** del cuestionario).
2. Descripción de los factores de riesgo identificados. Usa el cuadro de resultados colectivos y al describir la situación de exposición ordena los factores de riesgo de aquel factor que tiene más trabajadores en rojo al que menos. Para la definición de cada factor de riesgo (por ejemplo, para que al empresario le quede claro de qué hablamos cuando decimos exigencias psicológicas o estima) puedes utilizar el apartado **¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?** del cuestionario.
3. Realizar una interpretación de dichas informaciones. Utiliza la información que has obtenido de las discusiones con los compañeros sobre a) las respuestas a las preguntas que corresponden a cada factor de riesgo, es decir, sobre cómo se concreta la exposición en la empresa, y b) sobre el motivo de fondo, la condición de trabajo que ocasiona esa exposición y la estrategia empresarial que la provoca.
4. Incluir un apartado al final del informe concretando nuestro planteamiento y solicitando:
 - a) Respuesta por escrito.
 - b) En caso de ser negativa, que ésta sea motivada.
 - c) Un plazo de contestación determinado. En este punto, es importante concretar que si no obtenemos respuesta alguna, lo interpretaremos como una negativa no motivada.

Plantilla para devolución de resultados versión corta

Hay que hacer a medida esta hoja de presentación para cada empresa.

Algunas cuestiones que sería interesante incluir:

- La importancia de abordar los riesgos psicosociales y las razones que nos han llevado a ello (ver apartado 1 de la guía y díptico).
- Una forma de contactar con los delegados ante cualquier duda o aclaración que necesiten los trabajadores.
- Unas pequeñas instrucciones de cómo rellenarlo.
- Información de dónde y cómo devolverlo.
- Plazo máximo de entrega.
- Puesto de trabajo que ocupa el/la trabajador/a que contesta.

Figura 4. Plantilla para la devolución de resultados de la versión corta

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (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 20
4	Apoyo social y calidad de 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