

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                           |
|   | Edición: Primera   | Fecha:<br>Octubre<br>2011 |
| <b>TITULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                           |

**PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL**

BORRADOR PROCEDIMIENTO 2006. EVA. RIESGOS P.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## **INDICE**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1. OBJETO**

#### **2. ALCANCE**

#### **3. LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA**

#### **4. DEFINICIONES**

#### **5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES**

#### **6. PROCEDIMIENTO**

##### **6.1. Cuándo procede evaluar**

##### **6.2. Comunicación de riesgos al Servicio de Prevención**

##### **6.3 Contenido de la comunicación de riesgos**

##### **6.4 Metodología de Evaluación de riesgos de origen psicosocial.**

##### **6.5. Método a utilizar para la evaluación de riesgos**

##### **6.5.1. Etapas de la evaluación de riesgos**

#### **7. LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS**

##### **7.1 Criterios específicos aplicables a la planificación de medidas para la prevención de riesgos de origen psicosocial relacionados con el trabajo.**

#### **8. REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

**ANEXO I: DOCUMENTACIÓN QUE SE SOLICITA, PREVIA AL INICIO DE LA EVALUACIÓN**

**ANEXO II: MÉTODO F-PSICO VERSIÓN 3.0 (Método de factores psicosociales del INSHT)**

**ANEXO III: RELACIÓN NO EXHAUSTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa

No obstante, dado que la primera obligación conforme al art 15 1 a) de la citada Ley es la de evitar los riesgos, y sólo evaluar aquellos riesgos que no han podido ser evitados, la obligación primera en esta materia será la de identificar y analizar los peligros de que puedan existir riesgos psicosociales, y sólo en el caso de que no puedan ser evitados deberán ser evaluados.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

## 1- OBJETO

Este procedimiento tiene como objeto general establecer la metodología para realizar la evaluación y la planificación preventiva de los factores de riesgos de origen psicosocial en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos.

## 2. ALCANCE

Será de aplicación al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos, en aquellas situaciones que cumplan con los requisitos establecidos del apartado 6.1. de este Procedimiento.

## 3. LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (B.O.E. núm. 27, de 31 de Enero de 1997).
- ✓ Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Noviembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- ✓ Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. INSHT. 1995.
- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 439: El apoyo social. INSHT. 1997.
- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 443: Factores psicosociales: metodología de Evaluación. INSHT. 1997.
- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 450: Factores psicosociales: fases para su Evaluación. INSHT. 1997.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                           |
|   | Edición: Primera   | Fecha:<br>Octubre<br>2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                           |

- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. INSHT. 2006.
- ✓ NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.
- ✓ Nota Técnica de Prevención (NTP) 443: Factores Psicosociales: Metodología de Evaluación.
- ✓ NTP 421 Test de salud total de Langner-Amiel su aplicación en el contexto laboral
- ✓ Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 3ª Edición. OIT
- ✓ Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales. Instituto Navarro de Salud Laboral.
- ✓ Criterios de actuación para la prevención del estrés en la Administración General del Estado. Dirección General de Función Pública. 2008

#### 4. DEFINICIONES

**Condiciones de trabajo:** Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos, y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d. Todas aquellas características incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador. ( Artículo 4, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

**Evaluación de los riesgos:** La evaluación de los riesgos Laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

medidas que deben adoptarse. (Artículo 3, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)

**Método de evaluación:** Procedimiento o instrumento válido de medida y valoración, que permite obtener información y llevar a cabo el análisis de las condiciones de trabajo en que efectivamente se realiza el trabajo.

**Metodología:** Proceso sistemático que incluye métodos específicos para el desarrollo de proyectos.

**Muestra:** Parte o porción extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa del mismo.

**Planificación:** Establecimiento de forma organizada de prioridades, plazos y responsables para conseguir un objetivo determinado.

**Factores psicosociales:** "conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la seguridad del trabajador"

**Salud:** Estado perfecto de bienestar y equilibrio físico, mental y social, y no, necesariamente, la ausencia de daño o enfermedad. (Definición de la OMS)

## 5. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos psicosociales y el desarrollo de la actividad preventiva, se estará a lo dispuesto en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## 6. PROCEDIMIENTO

### 6.1 Cuándo procede evaluar

- ✓ Como consecuencia de la evaluación inicial de riesgos, en la que se detectara la necesidad de evaluar de forma más específica determinadas actividades, grupos de trabajo o riesgos específicos
- ✓ A partir de la constatación de una serie de anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas de índole psicosocial (cúmulo de quejas, absentismo elevado, bajo rendimiento.....). Esta situación puede darse en una sección o departamento determinado, o puede tener un carácter más amplio.
- ✓ Requisitos legales.

Si alguna de las situaciones anteriormente mencionadas fuesen identificadas en el Ayuntamiento de Madrid y Organismos Autónomos, se procedería a la realización de la evaluación de riesgos de origen psicosocial.

### 6.2. Comunicación de riesgos a la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL).

Cuando la comunicación de riesgos sea realizada por un Delegado de Prevención, deberá ser realizada por escrito y enviada al máximo responsable (Secretarías Generales Técnicas, Gerencias de Juntas de Distrito Municipal y Gerencias de Organismos Autónomos), con copia a la SGPRL.

En el supuesto de que la comunicación de riesgos sea realizada por los responsables de las distintas Áreas de Gobierno, Distritos u Organismos Autónomos, será enviada a la SGPRL, para su valoración y tramitación.

Cuando la comunicación de riesgos sea realizada por un trabajador/a, esta comunicación deberá ser realizada por escrito, enviada a la SGPRL y remitir copia a su mando directo.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TITULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

Cuando la comunicación de riesgos sea realizada a la SGPRL a través de la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud, esta comunicación será remitida también por esa Secretaría al Área de Gobierno, Organismo Autónomo o Junta de Distrito que corresponda.

En todos los casos, las comunicaciones de riesgos deberán ser formuladas siempre por escrito.

### 6.3 Contenido de la comunicación de riesgos

La información contenida en la comunicación de riesgos es básica para que el Servicio de Prevención pueda diseñar el procedimiento metodológico más acorde a lo que se va a evaluar, así como para la elección de las técnicas a utilizar. Para ello, las comunicaciones de riesgos deberán contener, al menos:

- Descripción detallada de la situación objeto de evaluación.
- Colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en la evaluación.
- Determinación específica de las quejas recibidas.

### 6.4. Metodología de evaluación de riesgos

El método de evaluación de riesgos psicosociales utilizado, deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La elección de la metodología consiste en delimitar qué método y qué técnicas se van a utilizar. La elección dependerá, sobre todo, del problema concreto que se ha de evaluar. Definir el método de investigación adecuado nos sitúa en el nivel teórico del conjunto del proceso de evaluación, mientras que la elección de las técnicas que se han de emplear se refiere a un nivel práctico; en concreto, las técnicas de investigación son instrumentos para la recogida, tratamiento y análisis de la información.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

Según sea la naturaleza del problema a evaluar, se han de distinguir entre:

Métodos cuantitativos o distributivos: Cuando se tratan de analizar todos aquellos aspectos «en que la cantidad y su incremento o decremento constituyen el objeto de la descripción o el problema que ha de ser explicado».

Métodos cualitativos o estructurales: Cuando se trata de «obtener información acerca de por qué las personas piensan o sienten en la manera en que lo hacen». Las técnicas más características del método cualitativo son el grupo de discusión y la entrevista semidirigida y en profundidad.

#### **6.5. Método a utilizar para la evaluación de riesgos**

El método consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo de trabajadores, para posteriormente someter los datos a un sistema de evaluación, ordenación y conceptualización particular que permita conocer las condiciones psicosociales de dicho grupo en el entorno laboral. La SGPRL ha optado por el Método de factores Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (F-PSICO versión 3.0, que tiene como objetivo obtener la información necesaria para detectar las condiciones psicosociales desfavorables presentes en una situación laboral. (Anexo II).

En todo caso, la elección del método de evaluación se adaptará a las condiciones y características de la situación particular de acuerdo con el criterio establecido por el Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de Ergonomía y Psicología.

Durante la aplicación del cuestionario de evaluación, el técnico de prevención estará presente de cara a garantizar la confidencialidad de la información recogida y la rigurosidad de todo el procedimiento de evaluación. Asimismo, será el encargado de recoger los cuestionarios y cuando no sea posible, establecerá un procedimiento que garantice el anonimato en todo momento, de la persona que responda a esos cuestionarios.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

Asimismo, el técnico de prevención que lleve a cabo la evaluación, podrá considerar la posibilidad de recabar información de aquellos trabajadores que voluntariamente quieran participar en el proceso, aún cuando su puesto de trabajo en el momento de realizarse la evaluación esté ubicado en otra estructura administrativa distinta de aquella objeto de evaluación.

#### 6.5.1. Etapas de la evaluación de riesgos

Antes de realizar la evaluación de riesgos, la **SGPRL** comunicará y consensuará la programación del desarrollo de la evaluación a la Secretaría General Técnica del Área de Gobierno correspondiente, Gerencia de Distrito o Gerencia de los Organismos Autónomos correspondientes y a los Delegados de Prevención.

- Asignación al personal técnico de la evaluación de riesgos psicosociales
- Registro, referencia y antecedentes del Centro que se va a evaluar por parte de la Unidad encargada de realizar la Evaluación de Riesgos
- La SGPRL solicitará la documentación e información a la Secretaría General Técnica del Área de Gobierno correspondiente, Gerencia de Distrito o Gerencia de los Organismos Autónomos que deberá remitirse a la SGPRL en un plazo máximo de 20 días (Anexo I).
- Coordinación con los responsables de los Centros de Trabajo de la planificación de las visitas para la recogida de datos en esos Centros.
- La Secretaría de la SGPRL, comunicará a las Centrales Sindicales (Delegados de Prevención) la planificación de la visita, para dar cumplimiento al artículo 36.2.a. de la Ley de Prevención de Riesgos
- Los Técnicos del Servicio de Prevención, designados para llevar a cabo la evaluación, procederán a informar a los trabajadores, conforme al Artº. 18 de la Ley 31/1995 de PRL, sobre la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial, así como del Método a utilizar y se les facilitará la documentación explicativa al respecto. Asimismo, se les indicará el carácter voluntario y las garantías de anonimato y confidencialidad del proceso.
- El Técnico de Prevención, distribuirá el cuestionario definitivo a las personas integrantes de la muestra elegida, o a todos los trabajadores, si esto fuera posible para su cumplimentación.

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
|  <b>madrid salud</b><br>INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA<br>Prevención Riesgos Laborales | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                           |
|   | Edición: Primera   | Fecha:<br>Octubre<br>2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                           |

- Recogida por parte de los técnicos del Servicio de Prevención del cuestionario cumplimentado por los trabajadores afectados
- En el supuesto de realización de entrevistas, el Técnico de Prevención solicitará la autorización al entrevistado para que los delegados de prevención estén presentes durante el desarrollo de las mismas.
- Incorporación de los datos por parte del Servicio de Prevención en la aplicación informática.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Informe de asesoramiento para la planificación preventiva de acuerdo a los criterios establecidos en el punto 7.1. de este Procedimiento.
- Envío del documento a los responsables de la Secretaría General Técnica del Área de Gobierno correspondiente, Gerencia de Distrito o a los responsables del Organismo Autónomo correspondientes y planificación de reunión con los mismos.
- Presentación del documento final en la Comisión Permanente y el Comité de Seguridad y Salud.

## 7. LA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

### 7.1. Criterios específicos aplicables a la planificación de medidas para la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo

Siendo conscientes de que una de las mayores dificultades a que se enfrenta la prevención de los riesgos psicosociales tiene que ver con la aplicabilidad de las medidas que se recomiendan, la planificación de las medidas preventivas debe hacerse de una manera especialmente cuidadosa y respetar una serie de criterios. Entre estos cabe citar los siguientes:

-Principio de "PARTICIPACIÓN": las propuestas que se realicen deben gozar del máximo consenso por parte de todos los implicados, en particular por los responsables de cada dependencia afectada.

-Principio de "INTEGRACIÓN": el Servicio de Prevención (SP) propone, pero la aplicación debe integrarse en el funcionamiento habitual de la dependencia u organización. Por ello debe quedar muy clara la asignación de responsabilidades y funciones, así como los recursos y plazos que se

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

necesiten. El SP puede y debe asesorar al respecto, pero no asumir la responsabilidad de la aplicación de todas y cada una de las medidas que se deban tomar (que, entre otras cosas, podría generar inmediatamente acusaciones de “intrusismo”).

-Principio de “COHERENCIA ORGANIZACIONAL”: lo que significa que una Dependencia debe esforzarse en aplicar el máximo de mejoras organizativas en su ámbito, pero siempre coherentes con su entorno (los programas de mejora deben ser diseñados “a medida” para cada organización/situación concreta).

-Principio de “MEJORA CONTINUA”: este es un principio aplicable a la prevención en general y, por tanto, - y de una manera especial- a la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

-Principio de “EJEMPLARIDAD”, según el cual, debe favorecerse el inicio de acciones que den rápidamente resultados y puedan servir, así, de elemento motivador

-Principio de “ACCIÓN COMBINADA”: lo que significa que, puesto que no existe una única solución para todos los problemas de tipo psicosocial, deben promoverse acciones combinadas, dando siempre prioridad a lo que denominaremos “prevención primaria” (es decir, a la actuación sobre el origen de los problemas, antes que sobre sus manifestaciones).

## 8. REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Este procedimiento se revisará y modificará siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad o cuando la existencia de una norma específica así lo determine.

En todo caso, se revisará cada tres años.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## ANEXO I: DOCUMENTACIÓN QUE SE SOLICITA, PREVIA AL INICIO DE LA EVALUACIÓN

En general la información que se solicita será:

- ✓ Organigrama oficial de la dependencia objeto de estudio.
- ✓ Puestos de trabajo.
- ✓ Funciones y tareas de cada puesto.
- ✓ Horarios y turnos.
- ✓ Aspectos que afecten al personal: absentismo, solicitudes de cambios de puesto, etc.
- ✓ Formación e información en PRL
- ✓ Denuncias y quejas de problemas previos.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  <b>madrid salud</b><br>INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA<br>Prevención Riesgos Laborales | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## ANEXO II

### Método F-PSICO versión 3.0

#### (Método de factores psicosociales del INSHT)

Este método tiene como objetivo obtener la información necesaria para detectar las condiciones psicosociales desfavorables, entendiendo por condiciones psicosociales aquellas condiciones presentes en una situación laboral 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 o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Se trata de un método informatizado que, partiendo de la base de que la realidad psicosocial, hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan, sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona. Para la valoración de esa realidad psicosocial recoge la información subjetiva proporcionada por los trabajadores y a partir de esa información realiza la evaluación de las condiciones psicosociales de dicho grupo en el ámbito laboral.

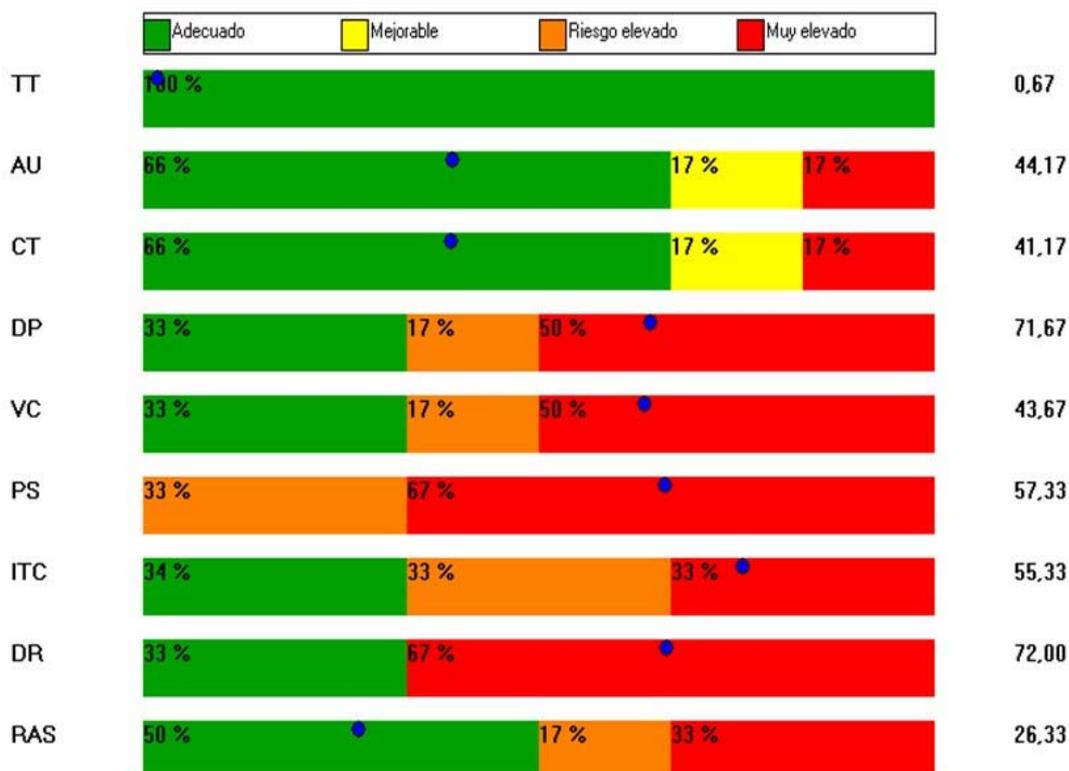
Como técnica de recogida de datos se propone un cuestionario compuesto por 44 preguntas de las que se obtiene información acerca de 9 factores: Tiempo de trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas psicológicas, Variedad/Contenido, Participación/Supervisión, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol, Relaciones y apoyo social.

#### **Presentación de resultados:**

El método presenta los resultados en dos formatos:

Perfil valorativo ofrece las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores, y se distinguen cuatro tramos que indican diferentes situaciones de riesgo: Adecuado, Mejorable, Riesgo elevado, Muy Elevado

Los cuatro tramos mencionados se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Para cada factor se indica debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posicionan en cada uno de los tramos, y la información que ofrece el perfil valorativo es complementada por la información del perfil descriptivo.



Perfil descriptivo obtiene una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo que permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información ayuda a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TITULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

## ANEXO III: RELACIÓN NO EXHAUSTIVA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### Carga de trabajo:

- Sobrecarga cuantitativa
- Sobrecarga cualitativa Mental
- Sobrecarga cualitativa Emocional

### Tiempo de trabajo:

- Trabajo a turnos
- Trabajo nocturno
- Flexibilidad horaria

### Interés por el trabajador:

- Formación
- Estabilidad
- Compensación

### Relaciones interpersonales:

- Apoyo social

### Autonomía temporal:

- Ritmos.
- Pausas

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|  | <b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> |                     |
|   | Edición: Primera   | Fecha: Octubre 2011 |
| <b>TÍTULO: PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL</b>  |  |                     |

**Autonomía decisional:**

- Métodos de trabajo
- Operaciones
- Calidad del trabajo realizado

**Supervisión/Participación:**

- Métodos de trabajo
- Organización de áreas de trabajo
- Calidad
- Planificación

**Ambigüedad de rol:**

- Definición de funciones y responsabilidades

**Conflicto de rol:**

- Instrucciones contradictorias
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto

**Violencia psicológica**

**Violencia física**