

Elaboración de Mapa de Riesgos Psicosociales en la Comunidad de Madrid

Informe Preliminar V.04

miércoles, 30 de enero de 2019

**Equipo de Investigación Psicosocial
Unión General de Trabajadores – Madrid (UGT-Madrid)**

ugt@madrid.ugt.org

+34 915 897 534

Avda de América, 25 - 8ª pl.
28002 Madrid (MADRID-SPAIN)



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Justificativa del proyecto	3
1.2. Mapa de riesgos laborales psicosociales	5
1.3. Objetivos	7
1.4. Hipótesis	8
2. MÉTODO	9
2.1. Diseño	10
2.2. Procedimiento	11
2.3. Panel de expertos entrevistados	13
2.4. Participantes y disponibilidad de la muestra	19
2.5. Análisis documental: bibliografía y fuentes jurídicas	19
2.6. Instrumentos y/o materiales	24
3. CONCLUSIONES	23
3.1. Primeras impresiones y variables definidas	24
3.2. Continuidad del proyecto	25
4. REFERENCIAS Y RECURSOS	25
5. ANEXO I.- Entrevistas realizadas	48

ELABORACIÓN MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

- INFORME PRELIMINAR -

1. INTRODUCCIÓN

Este informe preliminar atiende al inicio de un proceso, siguiendo lo planteado y planificado como primera fase. En esta fase abordamos específicamente:

- un doble análisis, **un análisis documental** de la bibliografía existente y **un análisis jurídico**.
- Posteriormente desarrollamos una serie de **entrevistas a informantes clave** y planificamos el resto de la investigación incluyendo la parte cuantitativa que se pondrá en marcha después de dichas entrevistas y los grupos de discusión.
- Así mismo y en paralelo desarrollamos la puesta en marcha de un instrumento participativo (blog) abierto y accesible a toda aquella persona que quiera aportar sus opiniones al estudio, abriendo, al mismo tiempo esta posibilidad en las redes sociales (Facebook)...

1.1. Justificativa del proyecto

La elaboración del mapa de riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid es una actividad al tiempo novedosa y necesaria.

Se trata de abordar la descripción y definición del mercado laboral en la Comunidad de Madrid como marco general y aterrizar posteriormente en los riesgos psicosociales que presenta el mismo en nuestra Comunidad con un diagnóstico que al tiempo sea cuantitativo y cualitativo y multi factorial.

Es una tarea novedosa porque no hay antecedentes anteriores en la Comunidad de Madrid, y de hecho en muchas comunidades autónomas de España no se ha desarrollado, es, por tanto, un camino en cierta manera nuevo que estamos abriendo. En este carácter de novedad nos circunscribimos a una labor también sumamente necesaria porque conocer los riesgos psicosociales resulta fundamental para la prevención y para configurar un trabajo saludable en el que se eviten y se prevean ya que, por otra parte, aparecen a la cabeza en las evaluaciones de riesgos y en los factores clave en el desarrollo del trabajo. En suma, analizar los riesgos psicosociales es una tarea tan emergente como urgente y necesaria.

Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la OIT (1986) como: Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

El INSST por otro lado define estos factores en tanto hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con: organización, con los procedimientos y métodos de trabajo; relaciones entre los trabajadores; contenido del trabajo y con la realización de las tareas; y condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSST, 2001a).

Entre los riesgos psicosociales, el estrés laboral se encuentra entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. En general, afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías. En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la salud psicológica, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el ya referido estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Partimos de la idea de que las condiciones de trabajo desde la organización son elementos clave para determinar los elementos psicosociales. La evaluación de los contextos determinaría aspectos decisivos a prevenir y permitiría evaluar y determinar contextos laborales y organizaciones tóxicas, para alcanzar entornos más saludables para las personas y su trabajo.

La preocupación por la salud psicosocial no solo es de los y las trabajadoras y trabajadores sino también y a la par de las organizaciones en las que prestan sus servicios y pasan una buena parte de sus vidas, se convierte por ello en una cuestión de primera magnitud, no solo ya en el ámbito preventivo sino también en el social y en el laboral en general. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador. Si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo. No podemos caer en la trampa de la individualización de los problemas y la revictimización de los que sufren, necesitamos dar visibilidad a la dimensión colectiva del problema. Hay que romper la confusión entre causa y efecto (estrés laboral) y atender a las causas analizándolas.

1.2. Mapa de riesgos laborales psicosociales

La elaboración de un Mapa de Riesgos Psicosociales en la Comunidad de Madrid constituye un ejercicio de síntesis y orientación de la actividad preventiva, así como una guía para incorporar las acciones necesarias para su garantía en términos de reorganización del trabajo, diseño de planes de formación y de estrategias para su vigilancia.

En prevención de riesgos laborales, se denominan factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como "estrés" y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

El mapa de riesgos laborales psicosociales tiene por definición la orientación de servir de visión exploratoria y descriptiva de estos factores, enmarcándolos en la realidad laboral de un contexto concreto, que en nuestro caso delimitamos en la C. de Madrid. Además, y como base desde la que esta herramienta sustenta, se tomará como principio fundamental el propio riesgo, como todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. Distinguimos:

El ambiente o “entorno objetivo” (dimensión colectiva): Este grupo de factores o desencadenantes de riesgos psicosociales se subdividen en tres:

1. Relativos al ambiente físico o material de trabajo.
2. Relativos a la organización.
3. Respecto al contenido de las tareas.

Condiciones subjetivas (dimensión individual): son aquellos factores que van generando o no peligros concretos para la salud del trabajador, según la percepción que éste tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente.

Esta percepción, que llamamos entorno subjetivo o psicológico, está influida:

1. Por las características de la persona.
2. Por sus relaciones interpersonales.



1.3. Objetivos

- **Objetivo 1.** Identificar los riesgos psicosociales existentes en las empresas de la Comunidad de Madrid: establecer un diagnóstico del mercado laboral en la Comunidad de Madrid en General y de los riesgos psicosociales en particular.
 - OE1.1. Establecer un inventario de efectos psicosociales nocivos para el individuo y la sociedad vinculados a las interacciones laborales y productivas del trabajo
 - OE1.2. Definir áreas de riesgo homogéneas y heterogéneas respecto a los riesgos psicosociales, identificando variables empresariales significativas (tamaño, sector)
 - OE1.3. Determinar la incidencia de riesgos psicosociales según territorios, caracterizando el tejido productivo, según las demarcaciones comarcales de UGT en la Comunidad de Madrid. Identificar en definitiva los riesgos psicosociales existentes en las empresas de la Comunidad de Madrid.

- **Objetivo 2.** Identificar los principales factores de riesgo psicosocial en las empresas de la C. de Madrid y su incidencia/presencia diferencial por sectores, tipología de empresa, puestos de trabajo y otras variables relevantes.
 - OE2.1. Analizar el conocimiento de los trabajadores sobre su exposición a riesgos psicosociales y las medidas preventivas existentes frente a los mismos.
 - OE.2.2. Conocer el valor otorgado por parte de los empresarios a la organización del trabajo como herramienta de gestión eficaz frente a los riesgos de origen psicosocial.

- **Objetivo 3.** Establecer un Mapa de riesgos psicosociales que permita identificar e implantar medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales en las empresas de la C. de Madrid
 - OE3.1. Elaborar un informe de síntesis que sistematice los elementos condicionantes de la percepción, detección y prevención de riesgos psicosociales, a partir de los resultados del estudio y del análisis de mejores prácticas. Con todo, plantear y proponer medidas preventivas y de cambio.
 - OE3.2. Transferir a los actores del sistema los resultados, conclusiones y propuestas del estudio, facilitando el desarrollo de políticas de evaluación, prevención y reparación de riesgos

1.4. Hipótesis

- La prevención de riesgos laborales de origen psicosocial está condicionada por **factores objetivos** que hacen referencia a las características del mercado de trabajo, la organización y el contenido del trabajo y las condiciones en las que se desarrollan las tareas, y **factores subjetivos** que hacen referencia a la “normalización” de los citados elementos causales como características innegociables y estructurales del desempeño laboral que van a confluir en un patrón o modelo de conducta empresarial y profesional frente al riesgo y a una posición social de aceptación o rechazo, condicionados por los discursos dominantes sobre el mercado de trabajo y sus características.
- La transferencia de recursos de cualificación y asesoramiento a los destinatarios en materia de prevención de riesgos laborales, son más eficaces en términos de resultados e impacto sobre la disminución de la exposición a riesgo y las tasas de siniestralidad, en el marco de un contexto compartido de definición y reconocimiento de los factores que condicionan y producen los riesgos.
- Los riesgos laborales psicosociales tienen consecuencias personales, sociales y económicas tanto en las personas que se ven expuestos a ellos como en la propia empresa.
- Existen factores condicionantes de la percepción de los riesgos psicosociales.
- Planificar y proceder con programas y estrategias de prevención y vigilancia en materia de riesgos psicosociales consta de una eficacia objetiva.
- La situación absoluta y comparada de la exposición a riesgos psicosociales de los y las trabajadores de la C. de Madrid adquiere una variabilidad destacable.
- Existen diferencias significativas referentes a la exposición a los riesgos laborales psicosociales según el sector, los puestos de trabajo o el territorio.

2. MÉTODO

El objetivo global del estudio hace necesario articular el método cuantitativo con el cualitativo. Dichos métodos no son excluyentes, ya que permiten conocer aspectos de la realidad diferentes, siendo, por tanto, complementarios. La complejidad del objetivo global del estudio hace que sea necesario utilizar ambos métodos. El método cuantitativo permite estudiar aquellos aspectos que son contables y medibles, y que responden a cuestiones como ¿qué? y ¿cuánto?. Pueden, en este sentido, mostrar la distribución social de hechos, opiniones o actitudes (cuánta gente piensa que..., o cuánta gente hace determinada cosa...) o los resultados obtenidos por los sistemas de prevención en vigor. Para responder a los objetivos cuantificables del estudio es necesario utilizar una técnica cuantitativa: la encuesta estadística.

Por otro lado, el método cualitativo permite comprender por qué y para qué la gente dice lo que dice o hace lo que hace; cómo se estructuran socialmente las diferentes posiciones personales o grupales; qué creencias, valores, deseos, imágenes y movimientos afectivos están detrás de la conducta de la persona o grupo. Para conocer y caracterizar los planteamientos, opiniones, creencias, etc. de los actores implicados (académicos y expertos, representantes de entidades de vigilancia de la salud, trabajadores, agentes sociales...), utilizaremos al menos, tres técnicas cualitativas: el grupo de discusión, la entrevista abierta y el grupo de expertos que pasaremos a concretar en el siguiente subapartado.

2.1. Diseño

El enfoque de investigación que adoptamos es el de investigación aplicada, una investigación concebida y orientada desde el principio hacia la práctica, para la acción, hacia la generación de espacios de cambio, transformación y prevención, con propuestas que faciliten el desarrollo de gestión de riesgos nuevos o emergentes junto con los ya existentes.

Como valor distintivo en los principios de partida es basar los análisis en la evidencia, disponer de datos contrastados y válidos.

Analizar, evaluar y potenciar la salud laboral en general y la salud psicológica y social en particular, no es una carga sino un activo productivo básico de las empresas porque la implicación de los trabajadores y trabajadoras, su motivación, su cuidado son elementos clave para la eficacia y eficiencia.

Abordamos la investigación estableciendo una metodología que combine abordajes y que, al tiempo, sea participativa porque entendemos que combinar permite completar de manera adecuada los diferentes enfoques extrayendo lo mejor de cada parte.

Supone combinar el análisis bibliográfico, el análisis de fuentes documentales de datos, el abordaje de entrevistas y grupos de discusión en la parte cualitativa y el desarrollo de una encuesta cuantitativa completa y significativa de la que podamos extraer datos representativos. Centramos las tres técnicas cualitativas fundamentales introducidas al principio del apartado:

1. **El grupo de discusión** permite conocer los esquemas interpretativos que circulan entre empresarios (o representantes de las empresas), delegados de prevención y trabajadores/as. Llamamos esquemas interpretativos a las conciencias prácticas (reales o imaginarias) de sus intereses y conflictos, las atribuciones de significados que cada grupo social da a la realidad social y económica, en relación con su proceso de integración laboral.
2. **La entrevista abierta**, por su parte, permite, además, conocer la valoración de perfiles relevantes en materia de diseño, aplicación y evaluación de planes de actuación ante riesgos psicosociales.

3. **El grupo de expertos** permite conocer las opiniones de expertos y especialistas en riesgos psicosociales y contrastarlas con el diseño de las estrategias en vigor, valorando la idoneidad de las hipótesis y concreciones de los planes preventivos y su capacidad para ejercer conductas preventivas autorreguladas (empresarios y trabajadores).

2.2. Procedimiento

Otorgaremos fuerza al:

- Análisis documental y material bibliográfico existente sobre este particular.
- Análisis con informantes clave expertos en riesgos laborales psicosociales.
- Análisis con los propios trabajadores y trabajadoras de manera cuantitativa para tener un contraste significativo de su situación, y contar con la participación de los principales protagonistas. Para ello, realizaremos un sondeo telefónico representativo con esta muestra en Madrid.
- Recogida de datos online/telefónica con informantes clave-expertos.
- Panel de expertos.
- Entrevistas.
- Grupos de discusión.
- Encuesta online accesible a cualquier persona que quiera participar.

Estudio documental	<p>Análisis de fuentes secundarias de información Estudios previos sobre riesgos psicosociales sectoriales y territoriales, Informes de condiciones laborales, Documentación del INSST sobre riesgos psicosociales, Herramientas e instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, Marco legislativo y normativo europeo y estatal en materia de PRL psicosociales, Marco conceptual de referencia sobre riesgos psicosociales, variables incidentes, factores preventivos y efectos sobre la salud de los y las trabajadores/as, Manuales y Guías de PRL en materia de riesgos psicosociales, Planes de formación de delegados de prevención,</p> <p>Análisis de Mejores Prácticas Identificación de Políticas, Programas y Proyectos internacionales, nacionales, autonómicos y/o locales innovadores en materia de identificación, prevención, denuncia y actuación ante riesgos psicosociales</p>
Estudio cualitativo	<p>Entrevistas en profundidad a informantes clave Entrevista a representantes de los/as empresarios/as de la C. de Madrid y representantes legales de los trabajadores, expertos en prevención de riesgos psicosociales, académicos y profesionales de relevancia en el estudio, diseño y/o aplicación de investigaciones y aplicaciones de planes de actuación ante riesgos psicosociales.</p> <p>Grupos de discusión empresarios Representantes sectoriales y territoriales de empresas de la C. de Madrid, seleccionados en función de variables relevantes: tamaño de empresa, accidentalidad, sector productivo,...</p> <p>Grupos de discusión con figuras de representación sindical y delegados de prevención Representantes políticos sectoriales comarcales de UGT C. de Madrid junto con delegados de prevención como representantes de los trabajadores, seleccionados en función de variables relevantes en materia de orientación estratégica de la acción sindical y prevención/vigilancia de la salud: estrategias en materia de PRL, criterios de siniestralidad en el sector, tamaño de empresa, territorio...</p> <p>Grupos de discusión trabajadores/as Entrevista a trabajadores/as de la C. de Madrid, representantes legales de los trabajadores, representativos en variables de sexo, edad, antigüedad en la empresa, perfil profesional, tipo de contrato, sector productivo y territorio</p> <p>Panel Delphi/Grupo de expertos Con expertos en los ámbitos de especialización del estudio y prevención de los riesgos psicosociales y en el diseño de Planes de acción política, estratégica y preventiva</p>
Estudio cuantitativo	<p>Cuestionario trabajadores Cuestionario telefónico. Universo: 1.8500.00 Muestra: 1.000 Margen de error: ±3.1% para un nivel de confianza del 95% Cuestionario web con muestra incidental. Recogida de otros datos abiertos adjuntando adicionalmente cuestionario online cuantitativo.</p>

2.3. Panel de expertos entrevistados

PERFIL	EXPERTISE	ÁMBITO PROFESIONAL	ENTIDAD
ACADEMICO	Catedrático Dcho. Trabajo	Académico en derecho del trabajo y seguridad social	Universidad de Sevilla
	Catedrático Economía Aplicada	Académico en economía aplicada	Universidad de Salamanca
	Catedrático Dcho. Laboral	Académico en derecho laboral	Coordinador Observatorio Riesgos Laborales UGT
	Catedrático en Psicología Social y de las Organizaciones	Académico en Psicología Social y de las Organizaciones	Universidad de Valencia/Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas
	Doctor en Psicología del Trabajo y RR.HH.	Académico y Psicología del Trabajo y RR. HH.	Grupo BLC
	Catedrático en Psicología del Trabajo y las Organizaciones	Académico en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología de los Grupos	Universidad Rey Juan Carlos de Madrid
	Doctorada en Psicología Social	Académica en Psicología Social y del Trabajo	Universidad Complutense de Madrid

PERFIL	EXPERTISE	ÁMBITO PROFESIONAL	ENTIDAD
	Doctorado en Sociología	Académico en desigualdades sociales del ámbito laboral	Universidad Complutense de Madrid
	Catedrático emérito en Salud Laboral	Académico en Salud Laboral	Universidad Autónoma de Madrid
PROFESIONAL	Doctorando en cognición, emoción y estrés.	Psicología Sanitaria, Consultoría y Desarrollo Organizacional	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
	Director INSST	Investigador del INSST Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el lugar de Trabajo	INSST
	Prevención de Riesgos	Actividad en sindicato: Salud Laboral, Seguridad, Relaciones Laborales y Medio Ambiente a nivel territorial y nacional	UGT
	Representante de Patronal	Organizacional y empresa, asuntos laborales	CEIM
	Doctorado en psicología	Académico y Psicología clínica y del trabajo	Universidad de Alcalá de Henares

PERFIL	EXPERTISE	ÁMBITO PROFESIONAL	ENTIDAD
	Prevención de Riesgos	Actividad en sindicato: Salud Laboral	UGT
	Diplomado en Dirección de Personal y RRHH	Psicología clínica, dirección de personal y RR. HH.	Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
	Prevención de riesgos laborales psicosociales	Actividad en prevención de riesgos laborales	FREMAP
INSTITUCIONAL			Servicio medicación Comunidad de Madrid
			Servicio de Prevención de Grandes Empresas
			Asociaciones Servicios de Prevención Ajenos
	A valorar técnico de Empleo de la CM	Orientación e intermediación laboral	Servicio empleo comunidad de Madrid
			COO
			USO
			CGT
			Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

PERFIL	EXPERTISE	ÁMBITO PROFESIONAL	ENTIDAD
			Mutuas
			UAM
			COE
			Fundación para la prevención de riesgos laborales

La entrevista a nuestro panel de expertos se articula en el siguiente modelo/guion de entrevista:

CUESTIONARIO – INFORMANTES CLAVE

V.02. - 18/11/2018

Caracterización de las condiciones laborales

1. ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en el valor social del trabajo y en su significado en los últimos 10 años?
2. ¿Cuáles son las 5 características que podrían definir el mercado de trabajo en la actualidad?
3. ¿Considera que podrían identificarse riesgos laborales que están presentes en todos los sectores productivos y en todos los territorios? Si su respuesta es sí ¿cuáles serían estos?

Riesgos psicosociales. Definición y tendencia

4. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales que caracterizan el mercado de trabajo actual? ¿Existen diferencias entre sectores productivos? Si es que sí, ¿cuáles serían estas diferencias y a qué se podrían atribuir?
5. ¿Cómo definiría la evolución de la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?
6. ¿Cree que hay una suficiente definición y reconocimiento de los riesgos psicosociales? ¿Por qué?
7. ¿Podrían identificarse nuevos riesgos psicosociales y/o emergentes? Si piensa que sí ¿cuáles serían?

Riesgos psicosociales. Factores preventivos

8. ¿Cómo valora las estrategias de identificación y evaluación preventiva de riesgos psicosociales? ¿Por qué?
9. Identifique dos líneas de trabajo para mejorar la prevención en materia de riesgos psicosociales relativas a
 - a. El mercado laboral
 - b. Las empresas
 - c. Las tareas
 - d. Los trabajadores
 - e. Los profesionales de la prevención de riesgos

Mapa de Riesgos psicosociales

10. ¿Qué elementos debería contener un Mapa de Riesgos Psicosociales para ser eficaz, pertinente y útil? ¿Conoce alguna buena práctica que pudiera servir de referencia?

En ANEXO I, se presentan algunas de las entrevistas ya realizadas.

2.4. Participantes y disponibilidad de la muestra

Representantes de los/as empresarios/as de la C. de Madrid y representantes de los trabajadores, expertos en prevención de riesgos psicosociales, académicos y profesionales de relevancia en el estudio, diseño y/o aplicación de investigaciones y aplicaciones de planes de actuación ante riesgos psicosociales.

Representantes sectoriales y territoriales de las empresas de la C. de Madrid.

Representantes sectoriales comarcales de UGT en la C. de Madrid.

Trabajadores de la C. de Madrid junto con sus representantes legales.

La disponibilidad de la muestra parte de la colaboración de UGT, la Universidad de Santiago de Compostela y la Fundación Psicología Sin Fronteras.

2.5. Análisis documental: bibliografía y fuentes jurídicas

Este análisis se constituye como el primero dentro de la fase inicial de la investigación, junto a las entrevistas a informantes clave. Todas las referencias que obtuvimos quedarán citadas explícitamente en el apartado "Referencias y recursos" de este informe. Sea pues, el análisis, se materializa en torno a tres ejes:

- Partimos en el análisis desde la base de datos en español Psicodoc y la biblioteca del COPM:

BÚSQUEDA INICIAL

Riesgos psicosociales, mapas de riesgo, informes, análisis... hay cosas seguro de Peiró y de más.

RIESGOS PSICOSOCIALES

LIBROS EN LA BIBLIOTECA (TODO LO QUE TIEN SIGNATURA e- ESTÁN DE ACCESO LIBRE EN INTERNET)

Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales: metodología WONT para una organización saludable

Salanova Soria, Marisa Cifre Gallego, Eva Martínez, Isabel María Llorens Gumbau, Susana. Bilbao: Letra, 2007. [sign. 5657 FORMATO PAPEL]
SALANOVA ES UNA DE LAS AUTORAS CON MÁS IMPACTO INTERNACIONAL

Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad

Uribe Prado, Jesús Felipe. México D.F. Manual Moderno, 2016. [sign. 7424]

Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015. [sign. 7203]

Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales

Gil Monte, Pedro Rafael. Madrid: Pirámide, 2014. [sign. 6831 FORMATO PAPEL]

Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention

Eurofound, European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburgo: European Union. Publications Office, 2014. [sign. E-582]

Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. - Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, [2013] [sign. E-648]

Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica

Mansilla Izquierdo, Fernando. Saarbrücken: Académica Española, 2012. [sign. E-516]

Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud

Moncada, Salvador Moreno, Neus Llorens, Clara López, Vicente Ujacer, David Jurado, Luis. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS, 2011. [sign. E-549]

Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza secundaria

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008. [sign. E-359]

Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector de sanidad: atención personalizada

Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008. [sign. E-360]

DECORE, Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

Luceño, Lourdes Martín, Jesús. Madrid: TEA, 2008. [sign. DECORE]

Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas

Moreno Jiménez, Bernardo; Baez León, Carmen. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010. [sign. E-451]

- Continuamos con un análisis bibliográfico genérico en torno a áreas temáticas diversas.

Estudio documental para la elaboración del:

Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid

Términos de referencia: riesgo laboral psicosocial, riesgo, prevención, mapa de riesgo, evaluación, salud laboral...

Índice documental

Riesgo laboral psicosocial	3
Estudios previos sobre riesgos psicosociales sectoriales y territoriales.....	3
Conceptualización.....	4
Documentación del INSHT sobre riesgos psicosociales.....	4
Herramientas e instrumentos de evaluación.....	5
Marco legislativo y normativo europeo y estatal en materia de PRL psicosociales	5
España.....	5
Europa.....	6
General.....	7
Mapa de riesgo	7
Conceptualización.....	7
Manuales y guías de construcción.....	7
Buenas prácticas en PRL psicosociales	7

- Finalmente, obtenemos una nueva puesta en situación en lo que refiere a la normativa legal en materia de riesgos laborales.

ANEXO NORMATIVO

[Artículo 40.2. Constitución española \(29/12/1978\).Capítulo Tercero. De los principios rectores de la política social y económica. BOE núm 311](#)

[Artículo 4. Derechos laborales. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)

[Artículo 19. Seguridad e higiene. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)

[Artículo 39.3. Movilidad funcional. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)

[Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm 75](#)

[Artículo 4. Definiciones. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269](#)

[Artículo 1. Integración de la actividad preventiva. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27](#)

[Artículo 7. Infracciones graves en materia de relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social. BOE núm. 189](#)

[Artículo 8. Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)

[Artículo 11. Infracciones leves en materia de prevención de riesgos laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)

[Artículo 12. Infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)

[Acuerdo marco europeo sobre estrés ligado al trabajo](#)

[RD 1/1995 Estatuto de los Trabajadores](#)

[LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral](#)

[ORDEN ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.](#)

[RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

2.6. Instrumentos y/o materiales

Agentes sociales, bases de datos bibliográficas, bibliotecas, estudios sectoriales, artículos académicos, informes específicos, normativa y legislación, en ámbito comunitario, estatal y autonómico.

Teléfono, medios online: programas/servicios/aplicaciones de videoconferencia, correo electrónico, con los que proceder en las entrevistas con informantes del ámbito académico, profesional, institucional (servicios de prevención, mutuas, institutos de prevención...) sindical y empresarial.

Cuestionario/guión de la entrevista a expertos/as informantes clave.

Cuestionarios cuantitativos a trabajadores y demás agentes sociales representativos en los objetivos de la investigación.

Fuentes internacionales de investigación social, Ministerios de Trabajo europeos, fuentes sociolaborales europeas, Instituto para la calidad de vida de los trabajadores de Dublín, Bases de Datos europeas de buenas prácticas de servicios de prevención, etc.

Documentación generada a través de los análisis documentales y demás material propio.

3. CONCLUSIONES

3.1. Primeras impresiones y variables definidas

Los datos preliminares obtenidos en el primer acercamiento señalan la importancia y relevancia del estudio y analizar los riesgos psicosociales, pero al tiempo percibimos la dificultad de esta tarea, pues no existen fuentes secundarias de recogida de información ni información sistemática. Estamos, por tanto, recorriendo un camino nuevo, algo tan necesario como complejo.

Emergen en esta primera fase de la investigación algunos de los elementos clave, que habrá que considerar y sobre los que profundizar, por ejemplo, la constatación de tener un mercado laboral, un entorno laboral complejo, con elementos de precarización, problemas de estabilidad laboral, recortes y empeoramiento en las condiciones laborales, lo que llevaría a una emergencia

e importancia de elementos de estrés y dificultad para los y las trabajadoras. Conocer el mercado laboral y sus condicionantes, se antoja un elemento fundamental para abordar la prevención, tomando medidas que eviten el surgimiento de inequidades y dificultades para fomentar la calidad de vida laboral y mejorar el rendimiento de los y las trabajadoras

Así mismo, además de los factores psicosociales convencionales o hasta ahora consolidados y aceptados, emergen nuevos factores a considerar especialmente porque aparecen cada vez con más fuerza y, por tanto, deberán ser objeto de estudio, análisis y sobre los que se deberán desarrollar tanto estudios como propuestas de intervención.

3.2. Continuidad del proyecto

Queremos alcanzar un estudio participativo, novedoso y abierto, por ello es nuestra intención triangular datos de diferentes fuentes y categorías desde lo cuantitativo a lo cualitativo, desde las entrevistas a los grupos de discusión, o la participación abierta de los y las trabajadoras, sus representantes, los delegados sindicales, la patronal y la administración en general, en particular, la ligada al mercado de trabajo.

Así pues, la línea del presente estudio que triangulará documentación y aportaciones variadas va en la dirección de conocer mejor la realidad para poder actuar eficientemente sobre ella, algo que, sin duda, necesitamos abordar de manera compartida entre todos los agentes implicados en este particular (administración, sindicatos, empresa y trabajadores y trabajadoras).

4. REFERENCIAS Y RECURSOS

Pasamos a detallar siguiendo las fuentes obtenidas desde el análisis documental. Previo a todo, destacamos dos publicaciones con gran resonancia en la materia:

- **Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales: metodología WONT para una organización saludable.** Salanova Soria, Marisa Cifre Gallego, Eva Martínez, Isabel María Llorens Gumbau, Susana. Bilbao: Lettera, 2007. [sign. 5657 COPM. FORMATO PAPEL]
- Peiró, J. M., Yeves, J. y Lorente, L. (2013). El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España. In Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC (Ed.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Los desarrollos de la evaluación de riesgos psicosociales en Europa: El estado de la investigación científica y experiencias institucionales* (1ª ed., pp. 19-46). España: Blanca Impresores, S.L.

I Eje: Biblioteca COPM y base de datos Psicodoc

Biblioteca COPM

Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad. Uribe Prado, Jesús Felipe. México D.F. Manual Moderno, 2016. [sign. 7424]

Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015. [sign. 7203]

Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Gil Monte, Pedro Rafael. Madrid: Pirámide, 2014. [sign. 6831 FORMATO PAPEL]

Psychosocial risks in Europe : Prevalence and strategies for prevention. Eurofound European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburgo: European Union. Publications Office, 2014. [sign. E-582]

Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. - Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, [2013] [sign. E-648]

Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Mansilla Izquierdo, Fernando. Saarbrücken: Académica Española, 2012. [sign. E-516]

Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud. Moncada, Salvador Moreno, Neus Llorens, Clara López, Vicente Llacer, David Jurado, Luis. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS, 2011. [sign. E-549]

Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza secundaria. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008. [sign. E-359]

Guía prevención de riesgos psicosociales en el sector de sanidad: atención personalizada. Observatorio Permanente Riesgos Psicosociales UGT. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2008. [sign. E-360]

DECORE, Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales. Luceño, Lourdes Martín, Jesús. Madrid: TEA, 2008. [sign. DECluc]

Psicodoc

AUTOR: Gil Monte, Pedro Rafael

Gil Monte, Pedro Rafael (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* , Vol. 19 (2), 86-94. Recuperado de: http://www.archivosdeprevencion.com/view_documento.php?tpd=2&i=5098

Gil Monte, Pedro Rafael (2016). La Batería UNIPSICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de recursos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* , Vol. 19 (2), 95-102. Recuperado de: http://www.archivosdeprevencion.com/view_documento.php?tpd=2&i=5099

Gil Monte, Pedro Rafael; López-Vílchez, Jorge; Llorca-Rubio, José Luis y Sánchez Piernas, Juana (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit* , Vol. 22 (1), 7-19. Recuperado de: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_22_1_prevalencia-de-riesgos-psicosociales-en-personal-de-la-administracion-de-justicia-de-la-comunidad-valenciana-espana.pdf

Olivares-Faúndez, Víctor E.; Gil Monte, Pedro Rafael; Mena, Luis; Jélvez-Wilke, Carolina y Figueiredo-Ferraz, Hugo (2014). Relationships between burnout and role ambiguity, role conflict and employee absenteeism among health workers. *Terapia Psicológica. Revista Chilena de Psicología Clínica* , Vol. 32 (2) Jul, 111-

120. Recuperado de: <http://teps.cl/files/2014/10/4.-victor-olivares.pdf>

Gil Monte, Pedro Rafael y Neveu, Jean Pierre (2013). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social* (pp. 155-175). Madrid: Pirámide.

Gil Monte, Pedro Rafael (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Informació Psicològica*, (100) Sep-Dic, 68-83. Recuperado de: <http://www.informaciopsicologica.info/uploads/revistas/IP100.pdf>

Gil Monte, Pedro Rafael; Nuñez Román, Eva Maria y Selva Santoyo, Yago (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40 (2) May-Ago, 227-232.

Gil Monte, Pedro Rafael; Carretero, Noelia y Luciano, Juan V. (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22 (3), 275-291. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/2006/vol3/102110.pdf>

Gil Monte, Pedro Rafael (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o

enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , Vol. 19 (2), 181-197. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/2003/vol2/84280.pdf>

AUTORA: Luceño Moreno, Lourdes

Talavera Velasco, Beatriz; Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús y Díaz Ramiro, Eva María (2017). Asociación entre la percepción de condiciones laborales adversas y depresión: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 23 (1) Ene-Jun, 45-51. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.05.002>

Luceño Moreno, Lourdes; Talavera Velasco, Beatriz; Martín García, Jesús y Escorial Martín, Sergio (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 23 (2-3) Jul-Dic, 66-70. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

Luceño Moreno, Lourdes; García-Albuerne, Yolanda; Talavera-Velasco, Beatriz y Martín García, Jesús (2016). Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema* , Vol. 28 (4) Nov, 389-393. doi:<http://dx.doi.org/10.7334/psicothema2015.310>

García Albuerne, María Yolanda; Pérez Nieto, Miguel Ángel y Luceño Moreno, Lourdes (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 21 (1), 57-70.

Talavera Velasco, Beatriz; Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús y López Núñez, María Inmaculada (2014). Diferencias en riesgos psicosociales y burnout entre trabajadores del sector textil español. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 13 (2) Dic, 185-200. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5404262.pdf>

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús; Díaz Ramiro, Eva María y Jaén-Díaz, Marian (2013). Relationship between workplace psychosocial risk factors and stress perception in a sample of Spanish workers. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 12 (2) Dic, 99-110. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4690109.pdf>

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús; Rubio Valdehita, Susana y Díaz Ramiro, Eva María (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 16 (2-3), 237-248.

Díaz Ramiro, Eva María; Rubio Valdehita, Susana; Luceño Moreno, Lourdes y Martín García, Jesús (2010). Relaciones entre percepción de riesgos psicosociales y hábitos de sueño. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 16 (2-3), 249-258.

Rubio Valdehita, Susana; Díaz Ramiro, Eva María; Martín García, Jesús y Luceño Moreno, Lourdes (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 16 (2-3), 271-282.

Luceño Moreno, Lourdes; Rubio Valdehita, Susana; Díaz Ramiro, Eva María y Martín García, Jesús (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 9 (1) Mar, 119-141.

López Núñez, María Inmaculada; Rubio Valdehita, Susana y Luceño Moreno, Lourdes (2010). Fase de ponderación del NASA-TLX: ¿un paso innecesario en la aplicación del instrumento?. *EduPsykhé Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 9 (2) Dic, 159-175.

Luceño Moreno, Lourdes y Martín García, Jesús (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 7 (2) Oct, 111-129. Recuperado de: http://www.ucjc.edu/pdf/publicaciones/edupsikhe/vol-7/cap2_vol_7-2.pdf

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús; Díaz Ramiro, Eva María y Rubio Valdehita, Susana (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario Decore. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 7 (2) Oct, 131-153. Recuperado de: http://www.ucjc.edu/pdf/publicaciones/edupsikhe/vol-7/cap3_vol_7-2.pdf

Luceño Moreno, Lourdes y Martín García, Jesús (2008). DECORE. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en la

empresa. *Boletín de la SEAS, Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés* , (29) Oct, 9-

14. Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/seas/Boletine/boseas29.pdf>

Martín García, Jesús; Luceño Moreno, Lourdes; Jaén Díaz, Marian y Rubio Valdehita, Susana (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema* , Vol. 19 (1) Feb, 95-

101. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/3333.pdf>

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús; Jaén Díaz, Marian y Díaz Ramiro, Eva María (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía* , Vol. 4 (1) Mar, 19-

42. Recuperado de: http://www.ucjc.edu/pdf/publicaciones/edupsi/khe/vol-4/cap2_vol4-1.pdf

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, J.; Miguel-Tobal, Juan José y Jaén Díaz, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés* , Vol. 11 (2-3), pp.101-301, 189-202.

AUTOR: MORENO JIMÉNEZ, BERNARDO Y GARROSA HERNÁNDEZ, EVA

Moreno Jiménez, Bernardo y Garrosa Hernández, Eva (2013). Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), *Salud laboral: riesgos*

laborales psicosociales y bienestar social (pp. 31-50). Madrid: Pirámide.

Garrosa Hernández, Eva y Gálvez Herrer, Macarena (2013). Género y salud laboral. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social (pp. 67-82). Madrid: Pirámide.

Garrosa Hernández, Eva; Díaz Gracia, Liliana y Barrio Álvarez, Elena del (2013). Acoso sexual. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social (pp. 223-240). Madrid: Pirámide.

Gálvez Herrer, Macarena y Garrosa Hernández, Eva (2013). Salud mental en el trabajo: la psicología clínica laboral. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social (pp. 261-277). Madrid: Pirámide.

Moreno Jiménez, Bernardo; Garrosa Hernández, Eva y Rodríguez Carvajal, Raquel (2013). Las organizaciones saludables. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social (pp. 295-311). Madrid: Pirámide.

Garrosa Hernández, Eva; Moreno Jiménez, Bernardo y Ladstätter, Félix (2013). Resiliencia y salud laboral. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos

laborales psicosociales y bienestar social (pp. 343-359). Madrid: Pirámide.

Garrosa Hernández, Eva; Carmona-Cobo, Isabel y Blanco, Luis Manuel (2013). Emociones positivas laborales. En Bernardo Moreno Jiménez y Eva Garrosa Hernández (Coords.), Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar social (pp. 383-401). Madrid: Pirámide.

Garrosa Hernández, Eva (2012). Principales riesgos psicosociales en los intervinientes. En Teresa Pacheco Tabuenca (Coord.), Atención psicosocial en emergencias : evaluación e intervención en situaciones críticas (pp. 263-274). Madrid: Síntesis.

Garrosa Hernández, Eva (2012). Prevención de riesgos psicosociales con intervinientes: buenas prácticas para el autocuidado. En Teresa Pacheco Tabuenca (Coord.), Atención psicosocial en emergencias : evaluación e intervención en situaciones críticas (pp. 275-299). Madrid: Síntesis.

Moreno Jiménez, Bernardo; Moránte Benadero, María Eugenia; Garrosa Hernández, Eva y Rodríguez, Raquel (2004). Estrés traumático secundario: el coste de cuidar el trauma. *Psicología Conductual* , Vol. 12 (2) Sep, 215-231.

Moreno Jiménez, Bernardo; Garrosa Hernández, Eva; Rodríguez Carvajal, Raquel y Moránte Benadero, María Eugenia (2003). El desgaste profesional o burnout en los profesionales de

oncología. *Boletín de Psicología*, (79) Nov, 7-20. Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N79-1.pdf>

BÚSQUEDAS ALTERNATIVAS:

Boada Grau, Joan; Robert-Sentís, Lluís; Gil Ripoll, Carme y Vigil Colet, Andreu (2013). Desarrollo, consistencia interna, fiabilidad y validez de una escala de riesgos laborales en lengua española. *Anales de Psicología*, Vol. 29 (1) Ene, 217-224. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.138021>

Guàrdia Olmos, Joan; Però Cebollero, Maribel y Barrios Cerrejón, Maite (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, Vol. 20 (4) Nov, 939-944. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/3579.pdf>

Luceño Moreno, Lourdes; Martín García, Jesús; Díaz Ramiro, Eva María y Rubio Valdehita, Susana (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario Decore. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, Vol. 7 (2) Oct, 131-153. Recuperado de: http://www.ucjc.edu/pdf/publicaciones/edups/ikhe/vol-7/cap3_vol_7-2.pdf

Ramos Villagrasa, Pedro José y León García-Izquierdo, Antonio (2007). Trabajadores autóctonos e inmigrantes ante la prevención. Nueva escala para evaluar cómo afrontan ambos

colectivos los riesgos en el ámbito laboral. *Mapfre Seguridad*, (107) Jul-Sep, 32-46.

Cabrero, Estanislao y Posé, Encarnación (2002). El consejo de breve intensidad como método preventivo contra los hábitos tóxicos en el examen de salud del servicio de prevención de riesgos laborales. *Salud y drogas*, Vol. 2 (1), 63-76. Recuperado de: http://www.haaj.org/sites/default/files/EL%20CONSEJO%20DE%20BREVE%20INTENSIDAD_0.pdf

Avendaño Bravo, Cecilia y Leiva, Pedro (1998). Cuestionario de Riesgos para la Salud Psicológica en Enfermeras. *Psykhé*, Vol. 7 (2), 53-61.

II Eje: Análisis bibliográfico genérico

Riesgo laboral psicosocial:

- Estudios previos sobre riesgos psicosociales sectoriales y territoriales

Antunes Carvalho, L., Buss Thofehrn, M., Alves de Souza, S., Coimbra, C., & Cristina, V. (2016). Psychosocial risks at work of the nursing faculty and coping strategies. [Riscos psicossociais no trabalho dos docentes de enfermagem e estratégias de coping] *Journal of Nursing UFPE*, 10(Suplemento 5), 4356-4363. doi: <http://10.5205/reuol.9284-81146-1-SM.1005sup201624>

Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., & Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.

- Carabel, T. C., Martínez, N. O., García, S. A. y Suárez, I. F. (2018). Tecnoestrés en la sociedad de la tecnología y la comunicación: Revisión bibliográfica a partir de la web of science. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 21(1), 268-275.
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijin, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Psychosocial factors and mental work load: A reality perceived by nurses in intensive care units. *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 23(2), 315-322.
- García, M.M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: Diagnóstico y prevención. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Infocop. (2018). Principales problemas del ámbito laboral que deberían abordar las empresas, según la SIOP. Retrieved from http://www.infocop.es/view_article.asp?id=7516
- Molinero Ruiz, E. y Ros Pueyo, A. (2014). Segunda encuesta catalana de condiciones de trabajo (II ECCT) y estudios derivados. *Seguridad y Salud En El Trabajo*, 76, 28-36.
- Peiró, J. M., Yeves, J. y Lorente, L. (2013). El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: Investigación y práctica profesional en España. In Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC (Ed.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Los desarrollos de la evaluación de riesgos psicosociales en Europa: El estado de la investigación científica y experiencias institucionales* (1ª ed., pp. 19-46). España: Blanca Impresores, S.L.
- Rodríguez Rojo, C. (2016). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la región de murcia* (Doctoral dissertation). Available from Universidad de Murcia.

Romero Gómez, D., Gómez Etxebarria, M. y Alastruey Anza, J. C. (2012). *La prevención de los riesgos psicosociales en la comunidad autónoma vasca. mapa de situación y propuesta de actuación*. Unpublished manuscript. Retrieved Diciembre 1, 2018.

Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid. (2011). In UGT-Madrid (Ed.), *Estudio: Los riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid*. Madrid: España: Gráficas de Diego. Retrieved from http://madrid.ugt.org/Publicaciones/ESTUDIO%20RIESGO%20PSICO%20CM%20baja_2011.pdf

- Conceptualización

Alastruey Anza, J. C. y Gómez Etxebarria, M. (2013). *Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos*. España: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Camacho Ramírez, A. y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. doi: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Camacho-Ramírez, A. y Mayorga-Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. perspectiva jurídica. *Equidad & Desarrollo*, (29), 143-160. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4172>

García-Layunta, M., Oliver, A., Tomas, J. M., Verdú, F., & Zaragoza, G. (2002). Factores psicosociales influyentes en la ocurrencia de accidentes laborales. *Archivos De Prevención Riesgos Laborales*, 5(1), 4-10.

Kieselbach, T., Nielsen, K. y Triomphe, C. E. (2010). *Riesgos psicosociales y efectos de las reestructuraciones en la salud. la inversión en el bienestar en el trabajo: Abordar los riesgos psicosociales en tiempos de cambio*. España: Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J. y Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: Un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 66-70. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>
- Mansilla Izquierdo, F. y Favieres Cuevas, A. (s.f.). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Comunidad de Madrid. España: Madrid Salud. Comunidad de Madrid. Retrieved from http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/Riesgo_sPSICOSOCIALES.pdf
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(Suplemento I), 4-19.
- Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid. (2017). In UGT-Madrid (Ed.), *Manual informativo de PRL: Riesgos psicosociales*. Madrid: España: Gráficas de Diego. Retrieved from <http://madrid.ugt.org/Publicaciones/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20BAJA.pdf>
- Stellman, J. M. (1998). Factores psicosociales y de organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (pp. 34.1-34.87) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Unión General de Trabajadores (UGT). (2011). In Comisión ejecutiva confederal UGT (Ed.), *Guía básica de salud laboral: Vigilancia de la salud, riesgos ergonómicos y psicosociales*. Madrid: España: BORMISA (BORPI, S.L.). Retrieved from <http://madrid.ugt.org/Publicaciones/publication%20guia%20basica%20ssalud.pdf>
- Documentación del INSST sobre riesgos psicosociales
Ferrer, R., Guilera, G. y Però, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO)*. España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved from

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificación.pdf>

Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid.

Pérez, J. y Nogareda, C. (2012). NTP 926: Factores psicosociales: Metodología de evaluación. *Notas Técnicas De Prevención. Instituto Nacional De Seguridad y Salud En El Trabajo, 926*, 1-6.

Vega Martínez, S. (2009). *Experiencias en intervención psicosocial: Más allá de la evaluación del riesgo*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Herramientas e instrumentos de evaluación

Patlán Pérez, J. y Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): Un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia & Trabajo, 15*(48), 131-139.

Martínez Gamarra, M. y Ros Mar, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales, (28)*, 5-55.

Peiró Silla, J. M. (2008). In FOCAD Formación Continuada A Distancia (Ed.), *El modelo amigo: Un "mapa" conceptual para evaluar los riesgos psicosociales y gestionar su prevención* (2ª ed.). España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos.

Sánchez Hermoso, D. y Badillo Martín, J. M. (2011). *Guía para la verificación de los riesgos de origen psicosocial en el puesto de trabajo*. España: Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial.

Marco legislativo y normativo europeo y estatal en materia de PRL psicosociales

- España

Constitución Española, Capítulo Tercero. De los principios rectores de la política social y económica, Artículo 40.2. Boletín Oficial del Estado nº311, España, 29 de diciembre de 1978.

Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, Artículo 4. Definiciones. Boletín Oficial del Estado nº269, España, 8 de noviembre de 1995.

Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, Artículo 1. Boletín Oficial del Estado nº27, España, 17 de enero de 1997.

Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Artículos 7, 8. Infracciones graves y muy graves en materia de relaciones laborales. Boletín Oficial del Estado nº189, España, 4 de agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Artículos 11, 12. Infracciones leves y graves en materia de prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del Estado nº189, España, 4 de agosto de 2000.

Acuerdo marco europeo sobre estrés ligado al trabajo, resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. Boletín Oficial del Estado nº64, España, 7 de marzo de 2005.

Luque Parra, M. y Ginès i Fabrellas, A. (2011). In Foment del Treball Nacional (Ed.), *La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral*. España: Foment Prevención de Riesgos Laborales y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

- Europa

De las Comunidades Europeas, C. (2007). Comunicación de la comisión al consejo y al parlamento Europeo, por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo. *Comisión de las Comunidades*. [En línea].

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>

De Riesgos Psicosociales UGT, O. (2013). Ficha de Prevención: Acuerdo marco Europeo de violencia en el trabajo. *UGT Madrid*. [En línea].

<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2049.pdf>

Directive 90 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Unión Europea, 29 de mayo de 1990.

- 269/EEC: manual handling of loads
- 270/EEC: display screen equipment

Directive 2000/79/EC - working time - civil aviation, concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation. Concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA). Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Unión Europea, 27 de noviembre de 2000.

Directive 2002/15/EC - working time - mobile road transport activities, on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Unión Europea, 11 de marzo de 2002.

Directive 2003/88/EC - working time, concerning certain aspects of the organisation of working time. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Unión Europea, 4 de noviembre de 2003.

Directive 2005/47/EC - mobile workers in cross-border railway services, on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Unión Europea, 18 de julio de 2005.

Europea, U. (2014). Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. *COM (2014), 332*.

Schmitz-Felten, E. & Lieck, L. (2018). *National strategies in the field of occupational safety and health in the EU*. European Union: European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA.

- General

Ballester Pastor, M. A. (2013). *Ponencia. prevención de los riesgos psicosociales: Normativa y aplicación en el marco de la empresa*. Unpublished manuscript. Retrieved Diciembre 3, 2018, Retrieved from http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ig_org_enlaces/es_euskalit/adjuntos/2013.amparo.ballester.pastor.pdf

Mapa de riesgo

- Conceptualización

Fuentes, S., Padrón, R. M., Triana, S. L., Arango, C. y Forero, E. A. (s.f.). In Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Ed.), *Mapa de riesgos y acciones de contingencias*. Colombia: República de Colombia.

García Gómez, M. (1994). Los mapas de riesgos: Concepto y metodología para su elaboración. *Revista De Sanidad e Higiene Pública*, 68(4), 443-453.

Sánchez, C. V. (2013). Seguridad I: Unidad 8 prevención de accidentes: Organización y administración de los servicios de seguridad. In Instituto Educativo Argentino (I.E.A.) (Ed.), *Técnico superior en higiene, seguridad y control ambiental* (pp. 1-17). Argentina: Instituto Educativo Argentino (I.E.A.).

- Manuales y guías de construcción

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). In Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (Ed.), *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* (Armangué, L., Jorgensen, C. y Schaltz, M. Trans.). (1ª ed.). España: Paralelo Edición, S.A.

Renda, E., Rozas Garay, M., Moscardini, O. y Torchia, N. M. (2017). In Ministerio de Seguridad de la Nación (Ed.), *Manual para la elaboración de mapas de riesgo* (1ª ed.). Argentina: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD.

Buenas prácticas en PRL psicosociales.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). 2.2. Medidas simples para prevenir el estrés en el trabajo: Participación efectiva de los empleados en la gestión de los riesgos. *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica* (pp. 15-17). España: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Retrieved from

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenas_practicas/estres_0010.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). 2.6. Formación para directivos sobre estilos de gestión a fin de reducir el estrés en el trabajo. (pp. 28-29). España: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Retrieved from

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenas_practicas/estres_0003.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003).
2.14. aplicación de un plan de prevención de riesgos relacionados con la violencia a terceros en una empresa de transporte público urbano. *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica* (pp. 54-56). España: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Retrieved from

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenas_practicas/violencia_0007.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003).
2.19. estrategia de intermediación para la prevención del acoso en el lugar de trabajo. *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica* (pp. 70-72). España: Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Retrieved from

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenas_practicas/acoso_0003.pdf

De Riesgos Psicosociales UGT, O. (2012). In Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC (Ed.), *Guía buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales*. Madrid: España: Blanca Impresores S.L. Retrieved from

http://madrid.ugt.org/Publicaciones/Guía%200002_11_EVAL.pdf

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2006). 7. factores ergonómicos y psicosociales. *Guías y protocolos de riesgos laborales (17-7-2006)* (pp. 1-12). España: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Retrieved from

http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/doc_interes/buenas_practicas/estres_0007.pdf

Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Universidad Autónoma de Madrid.

Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. (2013). *Conoce tus derechos en salud laboral. derechos básicos en prevención de riesgos laborales* (1ª ed.). España: CCOO de Madrid.

Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. (2016). In CCOO de Madrid (Ed.), *Cómo actuar ante situaciones conflictivas de naturaleza psicosocial* (1ª ed.). España: Unigráficas GPS.

III Eje: Puesta en situación de la normativa legal en riesgos laborales

- [Artículo 40.2. Constitución española \(29/12/1978\).Capítulo Tercero. De los principios rectores de la política social y económica. BOE núm 311](#)
- [Artículo 4. Derechos laborales. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)
- [Artículo 19. Seguridad e higiene. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)
- [Artículo 39.3. Movilidad funcional. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75](#)
- [Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm 75](#)
- [Artículo 4. Definiciones. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269](#)

- [Artículo 1. Integración de la actividad preventiva. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27](#)
- [Artículo 7. Infracciones graves en materia de relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social. BOE núm. 189](#)
- [Artículo 8. Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)
- [Artículo 11. Infracciones leves en materia de prevención de riesgos laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)
- [Artículo 12. Infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 189](#)
- [Acuerdo marco europeo sobre estrés ligado al trabajo](#)
- [RD 1/1995 Estatuto de los Trabajadores](#)
- [LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral](#)
- [ORDEN ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.](#)
- [RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

5. ANEXO I.- entrevistas realizadas

Adjuntamos las primeras entrevistas realizadas con los primeros aportes:

CUESTIONARIO – INFORMANTES CLAVE

V.02. - 18/11/2018

27/11/18 11:15 - Catedrático en psicología del trabajo y de las organizaciones y psicología de los grupos

Caracterización de las condiciones laborales

1. ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en el valor social del trabajo y en su significado en los últimos 10 años?

Al Inicio de la crisis en 2008, comienza un cambio del valor social del trabajo. El trabajo adquiere un valor únicamente instrumental desde el que conseguir beneficios, salario, perdiéndose la identidad personal de quien lo desempeña y con la propia actividad en sí. En la propia actividad laboral y en las organizaciones, baja el compromiso de los trabajadores. La identidad social ha dejado de articularse en el trabajo como actividad.

1. ¿Cuáles son las 5 características que podrían definir el mercado de trabajo en la actualidad?
 - Incertidumbre
 - Inseguridad
 - Corto plazo
 - Precariedad
 - **Segmentación** (lo destaca especialmente), muro entre las buenas condiciones laborales frente a la precariedad que va avanzando más. Cada vez hay menos trabajos que cuentan con buenas condiciones, y por el contrario los trabajos con condiciones precarias son más numerosos. Si bien en los años 90, ser mileurista se percibía como una circunstancia laboral precaria, los jóvenes que actualmente aspiran, no por elección propia, sino por supervivencia, a ser mileuristas, se enfrentan a peores condiciones que antes de la crisis. La riqueza se concentra en pocos individuos.
1. ¿Considera que podrían identificarse riesgos laborales que están presentes en todos los sectores productivos y en todos los territorios? Si su respuesta es sí ¿cuáles serían estos?

Si, especialmente los riesgos laborales psicosociales que están teniendo una tendencia de investigación importante. A destacar, **la percepción de inseguridad en el empleo**. El hecho de percibir que se puede perder el trabajo en cualquier momento. Ante esto, es general a los sectores productivos la vivencia de incertidumbre, ansiedad, angustia. Si bien en caso de que uno se encuentre desempleado, puede movilizar recursos para la inserción laboral, una persona que se encuentra bajo la percepción de inseguridad en el empleo, lo único a lo que puede llevar es a bloquearse.

El impacto del envejecimiento en la fuerza de trabajo. Hay una tendencia al aumento de la edad ordinaria de empleo. España va a ser el país más envejecido del mundo en 2040 y mantener el sistema de seguridad social implicará aumentar la población activa, en edades avanzadas. Debiera ser algo a trabajar o gestionar desde la comunidad política, UGT, sindicatos... ya que se lleva demorando mucho tiempo, y no se le da la atención adecuada. Afecta a todos los sectores productivos. Discriminación laboral por edad, percepción social, prejuicios

en las competencias. Una persona desempleada con 45 años se enfrenta a obstáculos de exclusión social en los diversos trabajos de todos los sectores productivos.

Riesgos psicosociales. Definición y tendencia

1. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales que caracterizan el mercado de trabajo actual? ¿Existen diferencias entre sectores productivos? Si es que sí, ¿cuáles serían estas diferencias y a qué se podrían atribuir?

Los más importantes:

- **Inseguridad de perder el empleo.**
- **Acosos psicológicos y sexuales.** El acoso sexual es muy grande todavía a pesar de la visibilidad y sensibilización que ha adquirido en estos años.
- **Excesivas cargas de trabajo** ante la falta de recursos personales.
- **Discriminación por edad.** Percepción de ser prescindibles. Estereotipia.
- **Falta de apoyo social en la organización,** mayor competencia e individualismo. A veces supervivencia.
- **Conflicto trabajo-familia,** no está resuelta la conciliación, especialmente para las mujeres.

Sectores con más presencia femenina están más expuestos a acoso psicológico, sexual, destaca el sector agrícola. En los sectores menos cualificados el impacto de estos riesgos es mayor. Aún con todo, no me veo con la suficiente perspectiva técnica para detectar estas diferencias ni establecer a que se podrían atribuir.

1. ¿Cómo definiría la evolución de la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?

En los años 90, los riesgos psicosociales eran fácilmente definibles, "eran los que eran". (Modelo demanda-recurso).

Actualmente, la incidencia ha aumentado en complejidad, los factores que interactúan entre sí son diversos y numerosos.

Es difícil ver el impacto de los riesgos psicosociales en la salud dado que establecer factores causales es una labor significativamente compleja. Es difícil delimitar que un estado de ansiedad/pérdida de sueño/estado depresivo en el trabajo, sea el resultado de la exposición a riesgos psicosociales.

La multicausalidad dificulta la evaluación del impacto de los riesgos psicosociales, el efecto es difícil de situar.

1. ¿Cree que hay una suficiente definición y reconocimiento de los riesgos psicosociales? ¿Por qué?

No hay suficiente definición, porque es difícil establecer las relaciones causales entre los antecedentes y consecuencias. Desgraciadamente, las empresas minimizan el valor y el impacto que tienen los riesgos psicosociales quitándoles importancia. Hay una tendencia a intervenir con los riesgos psicosociales porque la ley obliga, no hay consciencia, y efectivamente son la mayor amenaza para la salud, a pesar de que son difíciles de cuantificar.

1. ¿Podrían identificarse nuevos riesgos psicosociales y/o emergentes? Si piensa que sí ¿cuáles serían?

Hay una percepción que estamos trabajando y que no entra en las definiciones clásicas. El aumento de la incertidumbre en la percepción de la obsolescencia ante la inteligencia artificial, o lo que es lo mismo, lo que estoy haciendo yo se sustituirá por una máquina o algoritmo/automatización.

Con la polémica entre taxis y VTC, el debate debiera ser que los transportes van a ser automáticos.

Esta percepción de amenaza que puede llegar a suponer un riesgo psicosocial debiera de ser prioritario a trabajar.

Riesgos psicosociales. Factores preventivos

1. ¿Cómo valora las estrategias de identificación y evaluación preventiva de riesgos psicosociales? ¿Por qué?

Han mejorado, son más precisas, pero al mismo tiempo son insuficientes. La naturaleza subjetiva de los riesgos psicosociales dificulta establecer marcadores objetivos, en concreto, esta dificultad estriba en la percepción del entorno laboral y como interactúa con la subjetividad. Aunque todo resulta complicado, va mejorando.

Hay temas en los que se busca una intervención preventiva hacia la mejora de la calidad del trabajo, como son los factores del clima laboral, turnos... El debate se situaría en que no se puede anticipar para prevenir riesgos psicosociales con eficacia, a pesar de todo, no es un defecto de la propia empresa.

1. Identifique dos líneas de trabajo para mejorar la prevención en materia de riesgos psicosociales relativas a:

- a. El mercado laboral:
 - i. **Incrementar la seguridad en el empleo es prioritario.**
 - ii. Vigilancia en el cumplimiento de normativas y leyes.
- a. Las empresas:
 - i. Generar mayor participación de los trabajadores, es decir, mayor voz con retroalimentación en los factores de riesgo. De abajo a arriba. Que los trabajadores se identifiquen con sus empresas en lo que perciben referente a riesgos psicosociales.
 - ii. Que desarrollen su propio sistema de evaluación adecuado en prevención de riesgos psicosociales.
- a. Las tareas:
 - i. Tiene que existir una adecuación en tiempo-carga de trabajo y las demandas, en relación con los recursos reales de las personas.
 - ii. Mejor definición de las tareas, ya que muchas veces son ambiguas.
- b. Los trabajadores:
 - i. formación y actualización de competencias con la tarea. Sobre todo, en cómo afrontar situaciones de tensión/tiempo.
 - ii. Dotar de estrategias de recuperación del estrés dentro y fuera del trabajo, conseguir acotar el estrés crónico y el burnout. Las personas estamos preparadas para afrontar el estrés agudo, pero no el estrés crónico. Esto es algo que debiera formar parte de la empresa a través de micropausas, pausas y espacios de recuperación.
- b. Los profesionales de la prevención de riesgos:
 - i. que recogieran la mayor información directa. Intentar actuar de la manera más contextual ad-hoc posible.
 - ii. Única herramienta no es suficiente. Se necesitarán perspectivas desde varias herramientas.

Mapa de Riesgos psicosociales

1. ¿Qué elementos debería contener un Mapa de Riesgos Psicosociales para ser eficaz, pertinente y útil? ¿Conoce alguna buena práctica que pudiera servir de referencia?
 - Tendría que tener una buena definición real de los riesgos psicosociales (clásicos/emergentes) e identificando aquellos que están teniendo incidencia en la Comunidad de Madrid.
 - Definición de antecedentes/consecuencias en los riesgos psicosociales.
 - Indicadores fiables y validos de cómo medirlos y validarlos.
 - No centrar únicamente en escalas. Hay que dar fuerza también a la parte cualitativa, a través de observación directa, entrevistas, desarrollando intervenciones personalizadas.

Debiera aconsejar que se adecue a cada empresa. **Contextualizar es lo más importante**, dando prioridad a aquello que caracteriza a las empresas de un sector.

CUESTIONARIO – INFORMANTES CLAVE

V.02. - 18/11/2018

28/11/18 13:26 - Coordinadora de master en prevención de riesgos laborales

Caracterización de las condiciones laborales

1. ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en el valor social del trabajo y en su significado en los últimos 10 años?

Los primeros estudios de Morse y Weiss (1955) y posteriormente los análisis de Jahoda y los estudios MOW (Meaning of Working) establecieron cinco necesidades básicas que el trabajo (o tener un empleo) satisface complementarias a la necesidad de un salario (satisfacción de necesidad económica):

Estructura de tiempo

Estatus

Dominio del ambiente

Utilidad

Relaciones interpersonales

Sin embargo, las condiciones de vida extralaborales han ido cambiando a lo largo del tiempo lo que ha permitido que en ausencia de un empleo parte de estas necesidades básicas se vean satisfechas por otro tipo de actividades: voluntariado, gimnasio, labores domésticas, cuidados de familiares dependientes, cuidado de los hijos, etc... estas últimas, sobre todo en el caso de los hombres, gracias a la que cada vez es mayor y mejor el reparto igualitario de las responsabilidades familiares.

Por otra parte, y dadas las cifras actuales de paro registrado, a mi juicio está afectando al significado de status asociado al empleo. Una mayoría de personas desempleadas, en mi opinión, no sienten insatisfechas la necesidad de estatus en la medida en que hay atribuciones causales externas, a la falta de política adecuada de empleo en el país, a las altas tasas de desempleo, al paro crónico para mayores de 55 años, al paro estructural y a los empleos precarios entre los jóvenes, a la reducción masiva de plantilla en muchas empresas etc.

1. ¿Cuáles son las 5 características que podrían definir el mercado de trabajo en la actualidad?

Falta de empleo
Inseguridad contractual
Temporalidad
Salarios bajos
Precariedad en las condiciones laborales

1. ¿Considera que podrían identificarse riesgos laborales que están presentes en todos los sectores productivos y en todos los territorios? Si su respuesta es sí ¿cuáles serían estos?

Si, en mayor medida son los riesgos psicosociales los que afectan a todos los sectores productivos y en todos los territorios.

Riesgos psicosociales. Definición y tendencia

1. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales que caracterizan el mercado de trabajo actual? ¿Existen diferencias entre sectores productivos? Si es que sí, ¿cuáles serían estas diferencias y a qué se podrían atribuir?

Por ejemplo, consecuencias sociales, fisiológicas y laborales derivadas de los turnos de trabajo nocturno y rotación de turnos, dificultades para conciliar vida laboral y familiar, riesgos psicosociales como acoso laboral, trastornos musculoesqueléticos, derivadas de factores psicosociales, entre ellos excesiva carga de trabajo, conflicto de rol, desbordamiento de rol, o de condiciones de trabajo como posturas inadecuadas, excesivas horas de trabajo, etc...

A mi juicio estos riesgos y condiciones de trabajo afectarían a todos los sectores productivos.

1. ¿Cómo definiría la evolución de la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?

Hay cada vez más evidencia de la relación entre factores psicosociales y TME (Trastornos musculoesqueléticos),

1. ¿Cree que hay una suficiente definición y reconocimiento de los riesgos psicosociales? ¿Por qué?

El INSST publicó en el año 2015 la guía "Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial" en la que tuve el inmenso placer y satisfacción de contribuir en el desarrollo de algunos capítulos. Esta publicación surge tras detectar una necesidad imperiosa de clarificar términos en relación a los factores psicosociales, no sólo para empresarios, trabajadores, investigadores y divulgadores, sino también para los técnicos de prevención y los delegados de prevención.

Es difícil hacer una buena prevención e intervención en factores psicosociales de riesgo o en riesgos psicosociales cuando se confunden los términos, no se tienen claros los conceptos o no hay un consenso sobre los mismos. En esta publicación se deja claro lo que se entiende por condición de trabajo, factores psicosociales de riesgo y riesgo psicosocial y daños de origen psicosocial.

1. ¿Podrían identificarse nuevos riesgos psicosociales y/o emergentes? Si piensa que sí ¿cuáles serían?

A mi juicio uno de los principales factores psicosociales de riesgo que está resurgiendo con más fuerza en los últimos años es la imprevisibilidad ante el futuro laboral y la estabilidad en el empleo. Podríamos considerar así que un factor psicosocial de riesgo emergente es la temporalidad contractual y la evolución y cambio en el contrato psicológico entre empleados y empleadores respecto a la continuidad en el empleo y las oportunidades de promoción laboral.

Considero que otro posible riesgo emergente, derivado de la introducción de nuevas tecnologías en los procedimientos de trabajo es, además del tecnoestrés, la reducción de relaciones interpersonales y el deterioro en la calidad de las relaciones que ello provoca.

Riesgos psicosociales. Factores preventivos

1. ¿Cómo valora las estrategias de identificación y evaluación preventiva de riesgos psicosociales? ¿Por qué?

Bastante deficientes en la actualidad. De una parte, aún existen muchos lugares de trabajo que carecen de una evaluación de factores psicosociales. De otra, las evaluaciones que por lo general se realizan no permiten una adecuada valoración del riesgo psicosocial en tanto en cuanto no se realiza un estudio correlativo de la identificación de factores psicosociales de riesgo y de los efectos y consecuencias que puedan derivar en el trabajador a través de la vigilancia a la salud.

Es por ello que, en el mejor de los casos, se realiza tan sólo una identificación de los factores psicosociales de riesgo de forma genérica a través de las herramientas al uso, por ejemplo, el FSICO o el ISTAS.21, pero que ni siquiera se llega a una evaluación cualitativa que permita un mejor ajuste a las condiciones de empleo de una empresa en cuestión. A esto se añade que la evaluación no se acompaña de una valoración el riesgo mediante la vigilancia de la salud y los análisis correlativos que permitan conocer si los factores psicosociales de riesgo asociados a un determinado puesto de trabajo ejercen unas consecuencias nocivas sobre el trabajador.

1. Identifique dos líneas de trabajo para mejorar la prevención en materia de riesgos psicosociales relativas a
 - a. El mercado laboral
Cambio en la política estructural para combatir el desempleo, cambio de los contratos temporales, política de revisión de condiciones laborales
 - b. Las empresas
Permitir una correcta evaluación de riesgos psicosociales disponiendo de adecuados recursos técnicos, económicos, sociales y temporales.
Campañas de sensibilización y concienciación sobre factores psicosociales y los gastos indirectos que producen.
Políticas de promoción laboral, reducción de jornada, flexibilidad horaria, seguridad contractual, ajustes de plantilla para reducir la sobrecarga de trabajo.
 - c. Las tareas
Revisión sistemática de los análisis de puestos (objetivos, funciones, contenidos del puesto), adecuación de las demandas de las tareas a las competencias de los trabajadores, implantación de mayor y mejores medidas ergonómicas en el puesto, adaptación de las tareas para trabajadores mayores, fomento del trabajo en equipo y refuerzo del clima laboral.
 - d. Los trabajadores
Toma de conciencia sobre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, uso ético de la información sobre factores psicosociales y que no se utilicen como medida de presión ni de reivindicación salarial. Aplicación de las medidas de prevención e intervención que se adopten en la empresa
 - e. Los profesionales de la prevención de riesgos
Mayor formación sobre factores psicosociales de riesgo y riesgo psicosociales y metodologías de evaluación (diagnóstico y valoración) de los riesgos psicosociales
Divulgación y campañas dentro de la empresa de la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales
Informes de costes indirectos de los riesgos psicosociales para el empresario
Adecuación de las medias de intervención y prevención a las competencias de los trabajadores y las capacidades psicofisiológicas
Evaluación y seguimiento de las medias aplicadas

Mapa de Riesgos psicosociales

1. ¿Qué elementos debería contener un Mapa de Riesgos Psicosociales para ser eficaz, pertinente y útil? ¿Conoce alguna buena práctica que pudiera servir de referencia?

Una buena asociación entre identificación de factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales por puestos de trabajo y por sectores productivos.

El IBV realiza mapa de riesgos con fines de investigación y de mejora de puestos de trabajo en relación a riesgos ergonómicos cuya metodología podría en parte ser extrapolable a los riesgos psicosociales

CUESTIONARIO – INFORMANTES CLAVE

V.02. - 18/11/2018

03/12/18 11:08 - Secretaria de sindicato en Salud Laboral y Desarrollo Territorial

Caracterización de las condiciones laborales

1. ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en el valor social del trabajo y en su significado en los últimos 10 años?

Fundamental, la precariedad laboral, los contratos laborales, y en concreto aquellos a tiempo parcial. Las Jornadas de trabajo se han incrementado, la presencia de contratos temporales también. En general, las condiciones de trabajo se han visto sujetas a muchos cambios de gran calado, en perjuicio del trabajador, en especial para las mujeres. Cada vez hay más turnos de trabajo y en especial mayor presencia de los turnos de noches.

1. ¿Cuáles son las 5 características que podrían definir el mercado de trabajo en la actualidad?
 - Temporalidad
 - Precariedad
 - Desigualdad
 - Nuevas formas de organizar el trabajo, la nueva figura de los Trabajadores Autónomos Dependientes (TRADE) de la que los empresarios se benefician con una repercusión en deterioro de la salud laboral del trabajador.
 - Incrementos en el sector servicios
 - Como característica adicional, la incorporación de la mujer en el mercado laboral.
1. ¿Considera que podrían identificarse riesgos laborales que están presentes en todos los sectores productivos y en todos los territorios? Si su respuesta es sí ¿cuáles serían estos?

Si, todos los riesgos laborales están presentes tanto en todos los sectores como en todos los territorios. Algunos más que otros según el sector. Los riesgos químicos, por ejemplo, tienen más presencia en este tipo de sectores químicos, los temas de seguridad están más presentes en el sector de la construcción, aquellos riesgos ergonómicos y psicosociales tienen más presencia en el sector servicios.

Riesgos psicosociales. Definición y tendencia

1. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales que caracterizan el mercado de trabajo actual?
¿Existen diferencias entre sectores productivos? Si es que sí, ¿cuáles serían estas diferencias y a qué se podrían atribuir?

Todos los que se producen por una mala organización del trabajo, y que tienen como consecuencia el estrés laboral. Estos afectan a mayor número de trabajadores por las malas condiciones de trabajo, especialmente ante la circunstancia de que hay muchas personas que no saben si van a poder continuar debido a la temporalidad a la que se ven sujetos, todo ello también va de la mano de la precariedad.

No existen diferencias entre sectores. Quizás el sector de la industria tiene mejores condiciones, y empleos de mayor calidad. Por destacar, cierto es que habría mayor presencia de acoso y burnout, en la gente que está en contacto con el público, sectores como el sanitario, educativo... puestos de trabajo como el tráfico, bancos, call-center...

1. ¿Cómo definiría la evolución de la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?

Inciden directamente en la salud de los trabajadores, incluyendo la salud física y la mental (ansiedad depresión, angustia). Existen evidencias de deterioro en la salud física: úlceras estomacales, infartos, ictus. Los riesgos psicosociales tienen influencia en la salud física y mental.

Los riesgos psicosociales siempre han existido, lo que pasa es que ahora se visibilizan más. No tenemos estadísticas claras por no entenderse como patologías asociadas a los puestos de trabajo. No hay conocimiento de cuanto hay, aunque sabemos que están, esto se debe a que si bien los accidentes de trabajo se contabilizan, las consecuencias de los riesgos psicosociales y los propios riesgos, no. De hecho, no hay ninguno en el estado de enfermedad profesional. Hay estimaciones a nivel europeo y mundial. Sin embargo, en España, no hay sistemas de notificación, no se tiene constancia de una evolución clara, es lenta y dificultosa. La mayor parte de las veces se notifican como enfermedad común, y supone para el trabajador cobrar menos que si tuviera una enfermedad profesional, y por si esto fuera poco, tienen que pagar su tratamiento/fármacos. Los riesgos psicosociales debieran estar contemplados como enfermedad profesional. Actualmente, no se están descontando del sistema de seguridad social. Si no se visualizan correctamente a través de un sistema de notificación van a seguir evolucionando hacia una carencia en servicios de prevención.

1. ¿Cree que hay una suficiente definición y reconocimiento de los riesgos psicosociales? ¿Por qué?

No la hay, ni desde el punto de vista preventivo. Estamos viendo en las empresas sistemas de evaluación de higiene del trabajo, pero no se contemplan los riesgos psicosociales, aunque se esta haciendo un esfuerzo con campañas de Europa y del INSHT. Cuesta muchísimo que una empresa lo haga a pesar de que está contemplado legalmente.

No hay suficiente definición ni reconocimiento porque hay mala organización del trabajo, y acoso hacia las personas. El empresario no deja y no quiere dejar participar a los trabajadores en los respectivo a prevención de riesgos laborales psicosociales. Además, la etapa de crisis económica ha afectado en la prevención, se ha dado un paso atrás, y se intenta atajar el accidente laboral, dejando lo psicosocial aparte, cuando precisamente los riesgos psicosociales están aumentando, yendo en un daño hacia la dinámica laboral.

1. ¿Podrían identificarse nuevos riesgos psicosociales y/o emergentes? Si piensa que sí ¿cuáles serían?
Si, de hecho, están las nuevas tecnologías que queda mucho por saber. No se han desarrollado los sistemas de prevención en este sentido. Van a generar muchos riesgos y sobre todo psicosociales, porque aíslan al trabajador. Seguirán surgiendo nuevos riesgos psicosociales y nuevos emergentes.

Riesgos psicosociales. Factores preventivos

1. ¿Cómo valora las estrategias de identificación y evaluación preventiva de riesgos psicosociales? ¿Por qué?

Se ha avanzado bastante porque hoy en día hay muchas, hay métodos de evaluación y cada uno de ellos distintos y concretos, por destacar me gustan más los de organización del trabajo, los de los organismos técnicos oficiales, el INSHT y el Instituto Regional. Si no existieran estos métodos no se podrían desarrollar medidas preventivas y los técnicos no sabrían por dónde guiarse. Cada uno destaca por una característica y a nivel general se está avanzando bastante, son de gran ayuda.

1. Identifique dos líneas de trabajo para mejorar la prevención en materia de riesgos psicosociales relativas a
- a. El mercado laboral:
 - i. Eliminar la precariedad.
 - ii. Prestar mayor atención al trabajo de los jóvenes y mayores de 45 años. Mejores condiciones en materia de riesgos laborales. Los mayores tienen mayor prevalencia de riesgos psicosociales, en la selección de las empresas no tienen en cuenta su experiencia y se les discrimina.
 - b. Las empresas
 - i. Que se cumpliera con la ley de prevención de riesgos laborales. Las empresas lo ven como un coste y no como una inversión en salud de sus trabajadores.
 - ii. Que se evaluaran los riesgos psicosociales.
 - b. Las tareas
 - i. Depende de que tarea. Mejor y mayor información sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral
 - ii. Mejor y mayor comunicación sobre las tareas en nivel general de arriba abajo y a nivel horizontal.
 - b. Los trabajadores
 - i. Mayor información de calidad en riesgos laborales psicosociales.
 - ii. Participación en las decisiones de la empresa, la evaluación de los riesgos y medidas preventivas.
 - b. Los profesionales de la prevención de riesgos
 - i. Implementar la prevención a través de estos profesionales.
 - ii. Sensibilizarles de que existen los riesgos psicosociales y de que hay que prevenirlos.

Mapa de Riesgos psicosociales

1. ¿Qué elementos debería contener un Mapa de Riesgos Psicosociales para ser eficaz, pertinente y útil? ¿Conoce alguna buena práctica que pudiera servir de referencia?
- Caracterizar en función de los sectores mayormente implantados en la Comunidad de Madrid. Que sea un reflejo de la realidad. Destacar el sector servicios. En función de esos riesgos, desarrollar medidas preventivas. Delimitar por zonas.
 - Ubicar los riesgos en las diferentes zonas que se dan los sectores.
 - Elaborar un catálogo con los principales riesgos en función de los sectores y en que zonas, y las medidas correspondientes.

Muchas prácticas de referencia, aunque no son suficientes. UGT cuenta con un observatorio de riesgos psicosociales a nivel estatal desde el que se han desarrollado buenas prácticas en materia de prevención de estos riesgos.

Existen empresas que ponen en marcha buenas prácticas en prevención de riesgos psicosociales. A destacar como ejemplo la pyme, "Laboratorios Quinton" en la zona de Levante, que tienen una política referente en prevención de este tipo de riesgos.

CUESTIONARIO – INFORMANTES CLAVE

V.02. - 18/11/2018

04/12/18 12:00 - Técnico de mutua en evaluación y prevención de riesgos laborales psicosociales.

Caracterización de las condiciones laborales

1. ¿Cuáles son los principales cambios que se han producido en el valor social del trabajo y en su significado en los últimos 10 años?

La verdad es que en los últimos 10 años hemos vivido una fuerte crisis, Los valores han ido cambiando, el trabajo ha pasado a ser un valor social muy importante, mas incluso que la familia. Ha pasado de ser un derecho dirigido a la autonomía personal, integración social... y se ha convertido exclusivamente en una necesidad básica dirigida a fuente de preocupación, debido a la incertidumbre. Durante el 2012 especialmente, la gente estaba muy preocupada. Costaba encontrar trabajo y el paro alcanzaba sus valores más altos. Esta preocupación se extendía en las familias, el estado y los sindicatos. Ante ello, te acoges a cualquier trabajo, en un momento en el que iba aumentando la precariedad de los trabajos, lo poco que había solía ser tirando a mal. Se paso de menospreciar la figura del mileurista como reflejo de precariedad, a ser objeto de envidia.

1. ¿Cuáles son las 5 características que podrían definir el mercado de trabajo en la actualidad?
 - Tasa de desempleo, es muy alta sobre todo a nivel juvenil.
 - Contratos temporales más que indefinidos, es desde donde se crea la precariedad.
 - Alta concentración geográfica de los contratos y por zonas dentro de la misma comunidad autónoma, entornos muy puntuales: Madrid, Barcelona y Bilbao.
 - Fuerte impulso al trabajador autónomo. Ahora lo que hacen las empresas es contratar directamente a autónomos para evitar los tramites y costes que implican contratar empleados.
 - El sector servicios es la principal fuente de empleo siguiendo la tendencia de hace años.
 - Cada vez el trabajo es más globalizado, competitivo y se crean más incertidumbres.
1. ¿Considera que podrían identificarse riesgos laborales que están presentes en todos los sectores productivos y en todos los territorios? Si su respuesta es sí ¿cuáles serían estos?

Si, sin duda, a nivel ergonómico y a nivel psicosocial, estos riesgos estarían en todos los sectores y en todos los puestos. Desde la construcción hasta el administrativo. En el sector seguridad en mayor o menor grado. Algunos serían riesgos triviales: caídas, golpes... de gravedad muy baja. Un administrativo que se pasa un montón de horas sentado, siendo que más de 2 horas y media se consideraría una postura forzada. El sector servicios aglutina la mayor tasa de riesgos psicosociales dado que tienen mucha interacción con clientes. Los clientes muchas veces son la fuentes de riesgo, aunque también lo vemos en la interacción entre compañeros y directiva.

Riesgos psicosociales. Definición y tendencia

1. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales que caracterizan el mercado de trabajo actual? ¿Existen diferencias entre sectores productivos? Si es que sí, ¿cuáles serían estas diferencias y a qué se podrían atribuir?

En todos los sectores, sin duda es el estrés, el sector industrial, se caracteriza especialmente. También en sector servicios, construcción, en el sector primario: agricultura. Siendo el sector servicios la principal fuente de producción del país, el acoso tanto en violencia como en el nivel sexual son los riesgos psicosociales que más caracterizan a este sector. Cada vez interactuamos con más personas, nuestros clientes no solo quieren un producto, sino que buscan competencia, atención y actitud de buen trato, cuando eso no lo encuentran, causan problemas, pueden llegar a actos de violencia. Desde el punto de vista del trabajador, hay un grado de desgaste emocional, al trabajar de cara al público que puede llevar a problemas de salud físico. Incluso este tipo de acoso violento tiene más prevalencia que el sexual.

Existen diferencias según el sector productivo en el que nos focalicemos, si bien el estrés como se indicó está en todos. En el sector terciario, el acoso violento está muy presente, sin embargo, en el industrial no. La propia actividad que desempeñas te lleva a riesgos distintos, hay interacciones distintas. A nivel terciario no se traslada un producto como tal, es actitud, es relación interpersonal, el como tratas al cliente, esto hace que haya distintos factores de riesgo.

1. ¿Cómo definiría la evolución de la incidencia de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores?

La evolución es ascendente, están subiendo los riesgos psicosociales. La tendencia es por tanto al alza. Está aumentando el absentismo con respecto al año pasado. A nivel psiquiátrico y psicológico las patologías están subiendo. Los riesgos psicosociales afectan al trabajo, pero pueden afectar fuera de él. Es difícil situar su causa en el trabajo o la vida cotidiana, si bien a veces el trabajo ayuda ante los problemas de la vida cotidiana. En caso de que patologías previas (físicas o mentales) se agraven por el trabajo se considerarían accidente de trabajo. La gente cada vez es más consciente de estos temas, y saben que ante los riesgos psicosociales, los problemas de la vida cotidiana pueden agravarse.

1. ¿Cree que hay una suficiente definición y reconocimiento de los riesgos psicosociales? ¿Por qué?

Aun no, cada vez se conoce más, pero hace falta avanzar. Veo muchas evaluaciones de muchas empresas, pero aún no hay suficientes que reconozcan los riesgos psicosociales. Cada vez hay más información, pero a nivel laboral hay evaluaciones de riesgo que carecen de estos riesgos, y de haberlo no hay evaluaciones específicas.

Por cuestión de dinero, las empresas no se vuelcan. Las evaluaciones específicas se contratan aparte. Muchas empresas creen que los riesgos psicosociales no son muy importantes, y además suponen pagar adicionalmente, entonces no los reconocen. Muchas veces obvian que no hay ningún problema al respecto.

1. ¿Podrían identificarse nuevos riesgos psicosociales y/o emergentes? Si piensa que sí ¿cuáles serían?

Si, sobre todo relacionados con las nuevas tecnologías. Cada vez hay más tecnología a nuestro alcance que puede ser un foco de estrés. Tanto el manejo de muchas nuevas tecnologías como la inclusión de estos nuevos equipos que en muchas ocasiones suponen desconocimiento, pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.

Los robots en el entorno laboral en un futuro son elementos que no existían, y que tendremos que ver como interaccionan. A nivel emocional pueden llegar a suponer un riesgo.

El teletrabajo, la conciliación familiar. Lo que va a ocurrir es que si no esta bien diseñado, puedes estar siempre trabajando y desconectarte de la propia casa. Identificas la casa con tu trabajo. Puede llegarse a convertir en un aislamiento laboral. Si surge algún problema en este contexto, lo tienes que solucionar tu llegando a complicarse la búsqueda de ayuda en compañeros.

Riesgos psicosociales. Factores preventivos

1. ¿Cómo valora las estrategias de identificación y evaluación preventiva de riesgos psicosociales? ¿Por qué?

He trabajado mucho en las evaluaciones. Pasaba tests y checklists de opinión, más cualitativo. Con el tiempo he ido variando y he tratado de pasar al método instituto con el que obtener valores, con los que queda mejor identificado y ponderado el riesgo. Por lo general, estas estrategias están mejorando. Existen varias metodologías que buscan mucho más lo cuantitativo y a la hora de evaluar es más fácil. Para explicar conceptos a las empresas vienen muy bien.

Las metodologías de riesgo siempre se busca intentar dar valores para obtener escalas con las que ponderar, describir y comparar. Las evaluaciones de riesgo laboral higiénicas y de seguridad, dado que han dado muy buenos resultados, siendo eficaces, se han llevado a los riesgos psicosociales para aprovechar esas sinergias.

1. Identifique dos líneas de trabajo para mejorar la prevención en materia de riesgos psicosociales relativas a
 - a. El mercado laboral
 - i. Disminuir la precariedad, mejorar las condiciones psicosociales de las empresas y con ello los puestos de trabajo.
 - ii. Incentivar valores, los riesgos psicosociales existen y son un problema, están un poco olvidados.
 - b. Las empresas
 - i. Identificarlos y evaluarlos. Hacer unas buenas planificaciones. A pesar de evaluarse, a la hora de llevarlo a la práctica hay deficiencias.
 - ii. Divulgación y que den más información.
 - b. Las tareas
 - i. Identificar las propias tareas y ver cual de ellas pueden tener algún riesgo. Muchas personas no saben que tareas tienen en su puesto de trabajo.
 - ii. Actuar en aquellas tareas sujetas a riesgo psicosocial.
 - b. Los trabajadores
 - i. Informarles de los riesgos psicosociales, cuales son a los que puedan estar expuestos.
 - ii. Darles herramientas que puedan usar para que esos riesgos sean menores. Hacerles ver que no es un problema de ellos, es un problema de la empresa en general.
 - b. Los profesionales de la prevención de riesgos
 - i. Dedicar más tiempo y evaluaciones específicas a este tipo de riesgos.
 - ii. Mejorar el asesoramiento de las empresas. La realidad es que se hace la evaluación, pero luego a nivel de planificación queda con muchas carencias, no se da la suficiente información a la empresa para llevarlo a cabo, será importante reforzar este tema.

Mapa de Riesgos psicosociales

1. ¿Qué elementos debería contener un Mapa de Riesgos Psicosociales para ser eficaz, pertinente y útil? ¿Conoce alguna buena práctica que pudiera servir de referencia?
 - En primer lugar, habría que tener el nivel de exposición global, y ya puestos verlo también por sectores, por personal sensible. Como lo asumen las grandes empresas y las pequeñas, por colectivos.
 - Habría que ver como se hace la evaluación con los servicios de prevención tanto a nivel privado como a nivel público. Que interacción hay entre lo privado y lo público para evaluar estos riesgos.

Hace 6 años empezó el boom en los riesgos psicosociales, porque inspección de trabajo hizo campañas. Las empresas se han empezado a concienciar, porque si no lo hacen les sancionan.

- Describir: ¿por qué las empresas han empezado a evaluar estos riesgos? ¿Cómo se están tratando estos riesgos: se actúa solo si la administración va persiguiendo o parte de la iniciativa propia de las empresas? Delimitar esto, puede ayudar de cara a futuro a situar estrategias a implantar.

La unidad psicológica laboral del Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) hizo el Orsaiko, un mapa de riesgos de la comunidad vasca. En general, tienen muy buenos estudios y hacen cosas muy interesantes.