



RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR

Autoescuelas

PROMOCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY E INFORMACIÓN EN MATERIA DE SALUD LABORAL
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL SECTOR DE LAS AUTOESCUELAS



Con la financiación de:

Nº Acción: AE-0073/2015



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Acciones Sectoriales contempladas en el Objetivo 4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, correspondientes al ejercicio 2015-2016

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



Introducción

El sector de las Autoescuelas es un sector donde predominan de manera abrumadora las pequeñas y muy pequeñas empresas. Según los relativamente pocos estudios sobre el sector realizados hasta ahora, *más del 90% de las empresas tienen menos de 50 trabajadores, siendo muy numeroso el tramo de menos de 30 trabajadores*¹.

A pesar de tratarse de empresas pequeñas o microempresas, *la mayoría de ellas posee más de un centro de trabajo. Se trata por lo tanto de un sector con unas características laborales y de condiciones de trabajo particulares: horarios, condiciones de trabajo estresantes, aislamiento, problemas de conciliación, etc.*

En el sector de Autoescuelas los pocos estudios que existen en materia de prevención de riesgos laborales abordan cuestiones relacionadas con la salud laboral de manera genérica, detectándose carencias en relación con la gestión de la prevención de riesgos laborales y la necesidad de profundizar en materia preventiva. Creemos que la información es la base para que la cultura preventiva se asiente en las empresas del sector, conocer los riesgos y las actuaciones básicas en materia de seguridad y salud es fundamental para que la prevención de riesgos laborales sea parte integrada en las funciones diarias de los trabajadores y trabajadoras.

De la escasa información disponible se desprende que **más del 60%² de los empresarios declara carecer de información básica sobre la prevención**. Realmente, parece ser que en un número importante de empresas se incumple la normativa en materia de prevención por desconocimiento, falta de recursos económicos o “falta de tiempo”. En un informe realizado por la Comunidad de Madrid, en la que se analizó la situación preventiva de las 91 autoescuelas existentes, en la mayoría de los centros las evaluaciones y los posteriores planes preventivos son realizados por personal externo al centro, sin haber recibido información suficiente por parte del empresario sobre las características de las plantillas y sin la participación de las mismas. La ausencia de procesos participativos puede constituir una merma considerable en la calidad y eficacia de las actuaciones que se vayan a emprender.

¹ Estudio sobre la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid. Fundación CNAE. 2011.

² Estudio sectorial sobre PRL en autoescuelas. Fundación CNAE. 2013.



Todo ello nos permite afirmar que la prevención de riesgos laborales, y por tanto de los riesgos psicosociales, sigue siendo una de las asignaturas pendientes en materia preventiva en el Sector de Autoescuelas. Los datos disponibles evidencian que se trata de un sector en el que no se suelen realizar evaluaciones de riesgo psicosocial.

En este contexto se enmarca el material que ponemos a disposición de trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias, y cuya pretensión no es otra que facilitar la prevención, dando a conocer los factores de riesgo psicosocial como parte importante de las condiciones laborales que afectan a la salud en el día a día.

Es probable que el punto de partida sea el desconocimiento de la existencia de este tipo de riesgos. Así, el folleto que te presentamos tiene como objetivo introducir los riesgos psicosociales, encuadrarlos dentro de la legislación vigente. Como el primer requisito para poder prevenir un riesgo es conocerlo y poder evaluarlo, al final del folleto te presentamos una metodología validada de evaluación que permite la implantación de modelos de organización de trabajo que elimine o al menos cambie aquellas **condiciones laborales** que resultan dañinas para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Su principal característica es que está adaptada a las pequeñas empresas, como lo son la mayoría de las autoescuelas. Se trata de un cuestionario de fácil cumplimentación y que permite conocer los resultados al instante.

A lo largo de todo el texto haremos especial referencia a la participación de trabajadores y trabajadoras como base fundamental de actuación en la prevención, particularmente, en la prevención de riesgos psicosociales, porque la experiencia laboral es un requisito fundamental para conocer las características de la organización del trabajo.

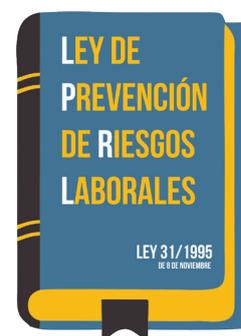


La exposición a riesgos psicosociales se puede evitar porque se puede prevenir en el origen. Es necesario saber en qué consisten estos riesgos, a fin de lograr una organización del trabajo más justa y saludable.



Gestionar los riesgos psicosociales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), regula el derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras, y establece las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud. Es decir, todas las empresas deben elaborar un Plan de Prevención, orientado a evitar los riesgos presentes en el trabajo, evaluarlos cuando no se pueden evitar, y planificar e implantar las medidas necesarias de prevención y protección para controlarlos.



Prevenir es actuar antes de que ocurra un daño, es anticiparse. Es controlar o eliminar las condiciones de trabajo que puedan suponer daños a la salud de los trabajadores (art. 4.7 de la LPRL). En este orden de cosas hay un tipo de riesgos, menos tangibles y menos perceptibles a primera vista, que un accidente o una lesión; los riesgos psicosociales, relacionados con la manera de organizar el trabajo y sus exigencias, y que al igual que los demás riesgos son evaluables.

A continuación, presentamos el marco legal que reconoce la obligatoriedad de intervención frente a factores de riesgo. En el caso que nos ocupa, factores de riesgo psicosocial, es decir, los factores de riesgo cuyo origen son determinadas características de la organización del trabajo, para las que se tiene evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Marco Legal

La normativa es el punto de partida, es el marco necesario del reconocimiento expreso de derechos. En Salud Laboral son la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (anteriormente citada) y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), los argumentos legales que contemplan evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Evitar el daño en un sentido global, y no sólo restringido a las lesiones físicas consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, es decir, el daño a la salud no procede sólo de máquinas o sustancias que se utilizan en el trabajo. Así, la LPRL en su art. 4.7.d) recoge expresamente como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños, y por tanto objeto de la actividad preventiva, "todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación..."

Es en el RSP donde se hace referencia expresa a la Psicología, en el art. 18.2.a), como una de las disciplinas preventivas que los Servicios de Prevención deben disponer para desarrollar adecuadamente la actividad preventiva, y es en el art. 34.c) donde se clasifican las funciones por grupos de nuevo, correspondiéndose con las especialidades o disciplinas preventivas.



La acción preventiva que ha de llevar a cabo obligatoriamente el empresario (art. 14.2 de la LPRL) se refiere a todas las empresas, a todas las condiciones de trabajo (incluidas las relativas a la organización del trabajo) y a todos los riesgos (entre ellos los riesgos psicosociales), y pasa por la aplicación de los principios recogidos en el art. 15 de la LPRL:

PRINCIPIOS

- ❑ Evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se puedan evitar.
- ❑ Orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo, más que a la protección personal.
- ❑ Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales.
- ❑ Procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica.

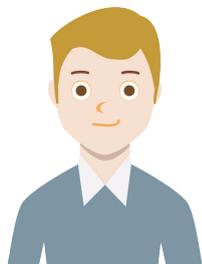
OBLIGACIONES

Las **obligaciones del empresario** hacia la prevención se concretan en las siguientes acciones:

- ❑ Diseñar un trabajo sin riesgos.
- ❑ Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial.
- ❑ Evaluar los riesgos.
- ❑ Planificar la prevención.
- ❑ Organizar los recursos preventivos de la empresa.
- ❑ Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva.



Fig. 1. Obligaciones de los empresarios
(Fuente: Guía del delegado y la delegada de prevención. ISTAS)



A su vez, a las **personas trabajadoras** (como titulares del derecho a la salud), con independencia del contrato que posean o de la adscripción al sector público o privado, la LPRL les asegura la efectividad de este derecho fundamental, estableciendo derechos adicionales. Estos son:

DERECHOS

- ❑ Información (art. 18 LPRL): derecho a recibir la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables, y sobre los planes de emergencia.
- ❑ Formación (art. 19 LPRL): derecho a recibir información teórica y práctica en materia preventiva, que deberá actualizarse siempre que sea necesario.
- ❑ Propuesta (art. 18.2 LPRL): derecho a formular propuestas al empresario, al Comité de Seguridad y Salud o a los Delegados de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.
- ❑ Participación (arts. 18.2, 33 y 34 LPRL): derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Tanto si se dispone de representantes de los trabajadores como si no, en el primer caso se ejerce fundamentalmente a través de los Delegados de Prevención.
- ❑ Vigilancia de la salud (art. 22 LPRL): derecho a la vigilancia periódica de la salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que se desarrolle.
- ❑ Denuncia (art. 40 LPRL): derecho a recurrir a las administraciones con competencias en prevención de riesgos laborales si se considera que las medidas adoptadas y medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo.
- ❑ Resistencia (art. 21.2 LPRL): derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando se considere que existe riesgo grave o inminente para la vida o la salud.

Queremos hacer especial hincapié en la **participación**, no sólo porque así lo recoge la LPRL, sino porque es fundamental. Es frecuente que la práctica de la prevención esté basada única y exclusivamente en el conocimiento y la experiencia técnica, sin embargo, es un hecho que son las personas que trabajan las que aportan un conocimiento derivado de la experiencia imprescindible y complementaria al conocimiento técnico.



Fig. 2. Derechos de los trabajadores
(Fuente: Guía del delegado y la delegada de prevención. ISTAS)



Riesgos Psicosociales

Ya tenemos el punto de partida legal y hemos relacionado los riesgos psicosociales con la manera de organizar el trabajo y sus exigencias, pero vayamos más allá.

¿Qué son los Riesgos Psicosociales?

Son aquellos aspectos del trabajo relacionados con la organización, el contenido y la realización de las tareas, que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés, que a su vez producirá trastornos de la salud como la ansiedad, la depresión, enfermedades cardiovasculares, úlcera de estómago o contracturas y dolor de espalda, por mencionar sólo aquellos efectos de los que se dispone de más estudios.

El estrés no es más que una serie de mecanismos inespecíficos que se activan para propiciar la adaptación del ser humano a su entorno y facilitar la respuesta más adecuada a los estímulos ambientales a los que está expuesto en cada momento, entre los que puede encontrarse, por ejemplo, largas jornadas de trabajo³. **Los mecanismos** a los que nos referimos se agrupan en los siguientes:



 <p>Emocionales</p>	<p>Sentimientos de depresión, ansiedad, apatía, etc.</p>
 <p>Cognitivos</p>	<p>Tener dificultades para pensar de forma clara, concentrarse o tomar decisiones, etc.</p>
 <p>Comportamentales</p>	<p>No tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no dormir bien, abusar del alcohol, tabaco y otras drogas, etc.</p>
 <p>Fisiológicos</p>	<p>Problemas de estómago, dolor de pecho, marearse, tensión muscular, etc.</p>

³ Estudio sectorial sobre PRL en autoescuelas. CAM. Fundación CNAE. 2013

Estos procesos son los denominados a corto plazo; sin embargo hay evidencias científicas que avalan la relación de exposición nociva a los riesgos psicosociales como causante de gran parte del absentismo, y como a largo plazo puede derivar en problemas de salud muy frecuentes como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, músculo-esqueléticas y de salud mental.

El estrés en el trabajo debe entenderse como un problema organizacional y no individual, es decir, tenemos que hablar de trabajo estresante y no de trabajadores estresados.

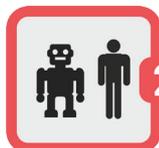


Los riesgos psicosociales son por tanto condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo para las que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Además, al tener como origen la organización del trabajo, su presencia es posible en todos los sectores económicos, en todas las empresas y en todos los puestos de trabajo. Estas evidencias nos llevan a distinguir **seis grandes grupos de riesgos psicosociales**:



1

Exceso de exigencias. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo se refiere al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo y al manejo de emociones.



2

Falta de control. El control sobre el trabajo son las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y contribuya a desarrollar conocimientos y habilidades.



3

Falta de apoyo. Se refiere a las relaciones de apoyo entre las personas en el trabajo (compañeros y superiores).



4

Escasas compensaciones. Inseguridad sobre el futuro, preocupación en relación a la pérdida de empleo o cambios no deseados de las condiciones de trabajo.



5

Doble presencia. Los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares.



6

Bajo capital social. Respeto, reconocimiento y trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

¿Se pueden prevenir los riesgos psicosociales?

La acción preventiva ante los riesgos psicosociales se debe llevar a cabo mediante la aplicación de los principios generales recogidos en la LPRL antes mencionados, ¿cómo?

- ❑ Evaluando los riesgos que no se han podido evitar.
- ❑ Cambiando las condiciones de trabajo dañinas.

1. Evaluar los riesgos que no se han podido evitar (art. 15.a y 15.b de la LPRL)

Los riesgos psicosociales, al igual que todos los demás riesgos, se pueden prevenir, y al igual que los demás riesgos, son evaluables. Existen diferentes herramientas para evaluarlos, pudiendo destacarse entre ellas el FPSICO y el método CoPsoQ istas21, porque son métodos de evaluación de riesgos psicosociales que cumplen con los requisitos científicos y legales, y porque son públicos y gratuitos. Su objetivo es identificar y medir las exposiciones para conocer y cambiar las condiciones de trabajo que resultan dañinas para la salud.

Estos métodos se basan en:

- ❑ El uso de **cuestionarios específicos** de evaluación de riesgos psicosociales, a contestar por toda la plantilla.
- ❑ **Procesos de intervención participativos** cuyos protagonistas principales son los empresarios y los representantes de los trabajadores, apoyados por los técnicos de prevención.



2. Cambiando las condiciones de trabajo dañinas (art. 15.c y 15.d de la LPRL)

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales hay que cambiar las condiciones de trabajo desfavorables para evitar que la salud de las personas que trabajan empeore.

Constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas o de servicios, y la organización del trabajo no debe ser intocable. En prevención se trata de hacer cambios favorables para la salud y de que la salud sea considerada otro objetivo de la vida diaria de las empresas.

Introducir cambios en la organización del trabajo puede ser una tarea necesaria, pero no parece fácil a simple vista. Sin embargo, existen evidencias de que las empresas que mejoran su organización mejoran no sólo la salud y la satisfacción de sus trabajadores, sino también su productividad y calidad.

Una empresa puede avanzar hacia una organización más saludable a través de pequeñas iniciativas y modificaciones progresivas, tales como:



Y por último, antes de pasar al punto siguiente, observemos de forma gráfica dónde se ubican los métodos de evaluación de riesgo psicosocial: en la esfera de actuación de la prevención (color azul, Fig. 3).

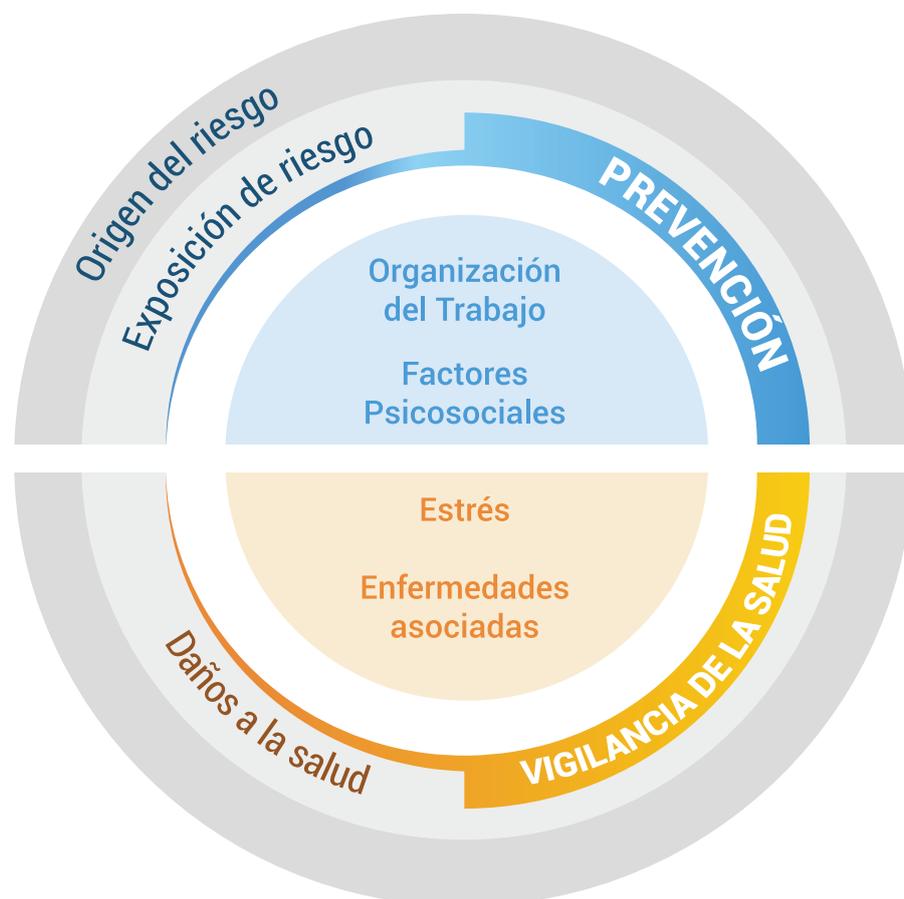


Fig.3
(Fuente: elaboración propia)

Este dato es importante porque en la medida que nos adentremos en las evaluaciones de riesgos dejaremos por el camino términos como "daño", utilizados para centrar el tema objeto de estudio, pero cuya esfera de actuación no corresponde a la prevención.

Hacemos **prevención** cuando abordamos el origen del riesgo y su exposición, actuando sobre la organización del trabajo y los factores psicosociales. Los daños a la salud, es decir las enfermedades profesionales propiamente dichas, pertenecen a la esfera de la **vigilancia de la salud**, y no son objetivo de este trabajo.

Elección del método para la evaluación de riesgos psicosociales

Si queremos identificar condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo que pueden presentar un riesgo para la salud, a los que denominamos riesgos psicosociales, hay que actuar:

¿Por qué?

Porque es obligatorio para todas las empresas.

¿Cómo?

De forma ajustada a la Ley.

¿Con qué?

Con un Método jurídicamente adecuado, validado y fiable.

Las dos primeras preguntas tienen su respuesta en los artículos 14 y 15 de la LPRL y en los artículos 18 y 34 del RSP como hemos visto en puntos anteriores, pero, ¿a qué nos referimos con "validado", "fiable" y "jurídicamente adecuado"?

Entendemos por **validado** aquel método que se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice y tiene que medir. **Fiable**, que se ha comprobado que todas las preguntas son relevantes y que las medidas son repetibles (darían la misma puntuación si se repiten una y otra vez en las mismas condiciones). Y **jurídicamente adecuado**, que además de proporcionar confianza en el resultado, cumple con los requisitos de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales que se prevén en los artículos comprendidos entre el art. 2 y el 9 del RSP.

1. Finalidad preventiva: el objetivo no es sólo obtener información sino utilizarla para adoptar medidas.
2. Estimar magnitud de riesgos (a través de puntuaciones) y porcentajes de las personas expuestas (prevalencia de la exposición).
3. Exposición por puesto de trabajo.
4. Evaluar las condiciones de trabajo, específicamente las que puedan suponer daño para la salud.
5. La identificación del riesgo debe dar cabida a la información recibida por los trabajadores y las trabajadoras.

Es principalmente por esta última condición (basado en la participación de trabajadores y trabajadoras) que nos vamos a detener en la explicación del método *CoPsoQ istas21*⁴, como método elegido para la evaluación del riesgo psicosocial.

La intervención sobre riesgos psicosociales implica evaluar la organización del trabajo, y como hemos reiterado a lo largo de este texto, no hay metodología que pueda medir las características de la organización del trabajo, es decir, cómo se trabaja, si no se fundamenta en las experiencias de los trabajadores y las trabajadoras implicados.



Además, el método *CpPsoQ istas21* cuenta con diferentes versiones que permiten elegir el cuestionario teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, y lo convierte en una herramienta de mucha utilidad en empresas con menos de 25 trabajadores y sin representación de éstos. A este cuestionario se le denomina "versión corta".

Participación ¿Por dónde empezamos?

La participación activa de las plantillas, como hemos venido adelantando, es una condición imprescindible en la utilización del método *CpPsoQ istas2*. Este método se basa en un cuestionario individual de respuesta voluntaria, del que se ha de garantizar que se puede responder libremente. La finalidad es identificar el origen de los riesgos y las posibles medidas preventivas para implementar.

Se evalúa para identificar el origen de los riesgos y con la finalidad de introducir o llevar a cabo las medidas preventivas necesarias para su eliminación o mejora. Por tanto la elección del método debe estar sujeta a un compromiso de actuación (implementar medidas preventivas) de todas las partes (empresarial y trabajadora). A este fin se crearán **Grupos de trabajo**⁵ que tienen como objetivo concretar las medidas preventivas frente a riesgos psicosociales derivadas de la evaluación.

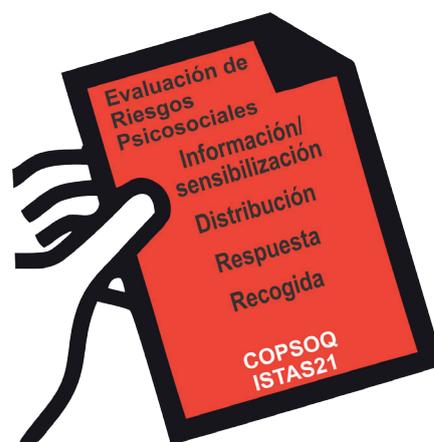
El trabajo de estos Grupos de Trabajo no acaba con la elección de la medida preventiva, sino que se debe realizar un seguimiento tanto de su implementación (¿se está llevando a cabo?) como de la eficacia de la misma (¿se elimina o reduce el riesgo?).

⁴ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), NTP703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), en línea http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf, consulta realizada el 20 de mayo de 2016. INSHT, 2015

⁵ En empresas de menos de 5 trabajadores, existe una adaptación que contempla la característica de ser empresas que no cuentan con representación de los trabajadores, recayendo gran parte de las funciones en la persona técnica de prevención que propone la utilización del método.

Ya hemos adelantado que para las empresas de menos de 25 trabajadores utilizaremos la versión corta del método *CoPsoQ Istas21*. Esta versión identifica y valora, dentro de los seis grandes grupos de riesgos psicosociales, las siguientes **15 dimensiones de riesgo psicosocial**:

- ❑ Exigencias psicológicas cuantitativas
- ❑ Ritmos de trabajo
- ❑ Exigencias psicológicas emocionales
- ❑ Doble presencia
- ❑ Influencia
- ❑ Posibilidad de desarrollo
- ❑ Sentido del trabajo
- ❑ Calidad de liderazgo
- ❑ Previsibilidad
- ❑ Claridad de rol
- ❑ Conflicto de rol
- ❑ Inseguridad sobre el empleo
- ❑ Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- ❑ Confianza vertical
- ❑ Justicia



Al referirnos a empresas de menos de 25 trabajadores, incluso a las microempresas de menos de 5 trabajadores tan mayoritarias en el sector, el proceso de evaluación y prevención se simplifica y permite obtener resultados a corto plazo.⁶

A continuación se presenta un cuadro que desarrolla las acciones previstas por el método en la versión corta, en las tres **fases del proceso**:

1. *Acordar la evaluación y prevención de riesgos psicosociales, y aceptar la licencia de uso del método.*
2. *Informar a la plantilla, responder y recoger el cuestionario, obtener los datos y proponer medidas preventivas.*
3. *Acordar, planificar, implementar y hacer seguimiento de las medidas preventivas.*

⁶ En las empresas de menos de 5 trabajadores el proceso de evaluación se puede realizar en 4 o 5 horas.

¿Qué se hace?	¿Quién lo hace?	
	Empresas con representación de los trabajadores y de las trabajadoras.	Empresas sin representación de los trabajadores y de las trabajadoras.
Acordar la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales		
Aceptar la licencia de uso del método: implica el acuerdo de hacer la evaluación de riesgos psicosociales con el CoPsoQ PSQCAT, versión corta, respetando las condiciones allí establecidas.	Grupo de Trabajo (formado por: representante de la Dirección y el o la representante de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento de la persona técnica de prevención).	La Dirección de la empresa y la persona técnica de prevención.
Obtener los datos de exposición		
Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario	Grupo de Trabajo	La persona técnica de prevención con el apoyo de la Dirección de la empresa
Informar a la plantilla		
Distribuir y recoger el cuestionario		
Responder el cuestionario	Toda la plantilla	
Resumir los datos de exposición	La persona técnica de prevención	
Acordar y llevar a cabo las medidas preventivas		
Concretar el origen de la exposición y una propuesta de medidas preventivas	Es necesario que toda la plantilla tenga la posibilidad de participar y sería deseable su participación a través de los Círculos de Prevención (grupos de discusión de hasta 9 trabajadores y trabajadoras) Si existe un Grupo de Trabajo elaborará una propuesta previa.	
Acordar, planificar y realizar seguimiento de las medidas preventivas.	Grupo de Trabajo	Se recomienda que cada uno de los Círculos de Prevención nombre un o una representante, entre las personas que participan, con la finalidad que acuerde con la Dirección de la empresa las medidas de prevención para implementar su planificación y su seguimiento. En todo caso se contará con el asesoramiento del técnico o la técnica de prevención.

Fig. 4. Acciones previstas por la versión corta del método CoPsoQ Istars21.
(Fuente: Manual del Método CoPsoQ PSQCAT -versión 2-)

¿Tu trabajo te expone a riesgos psicosociales?

Finalmente, si quieres contestar a esta pregunta y eres una persona interesada en defender tu salud, puedes responder a la versión corta del cuestionario que encontrarás en:

http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

Dónde buscar información

En el desarrollo de este folleto se han consultado las siguientes publicaciones y fuentes de información:

Publicaciones:

- ❑ *Estudio sobre la situación de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid. Fase III, 2013. Fundación CNAE.*
- ❑ *Guía del Delegado y Delegada de Prevención, 2013. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO.*
- ❑ *Guía del Delegado y Delegada de prevención para la intervención sindical y riesgos Psicosociales, 2015. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS-CCOO.*
- ❑ *Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Autoescuelas. Promoción de la autogestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de Autoescuelas, 2014. Federación de Enseñanza FEUSO; Fundación CNAE; Federación de Enseñanza UGT (FETE Enseñanza); Federación de Enseñanza CCOO.*
- ❑ *Prevención de riesgos laborales en autoescuelas. Enfermedades profesionales del Sector, 2011. UGT-FETE Enseñanza.*
- ❑ *Prevención de riesgos laborales en autoescuelas. El estrés como respuesta física. UGT-FETE Enseñanza. Cartel comprendido dentro del proyecto AE-0062/2011, financiado por la FPRL.*
- ❑ *Promoción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de las autoescuelas. 30 preguntas y respuestas sobre la Prevención de Riesgos Laborales, 2011. Federación de Enseñanza de CCOO.*
- ❑ *Resultados estudio sectorial sobre la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Autoescuelas en la Comunidad de Madrid, 2013. Fundación CNAE.*
- ❑ *NTP 703: El método COPSQQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. INSHT.*

Fuentes de información:

- ❑ Instituto Nacional de Estadística, www.ine.es
- ❑ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. www.insht.es
- ❑ CoPsoQ ISTAS 21, versión corta en http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

RIESGOS
PSICOSOCIALES
EN EL SECTOR
Autoescuelas

