



CoPsoQ-istas21 versión 1.5.

Método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

psychosozialen Risikofaktoren

risc psicosocial

心理社会的リスク

psykososiale risiko

de risco psicossocial

psikososyal risk

psykosociale risiko

psychosocial risk

risques psychosociaux

risiko psikososial

خطر روانی

psykosociala risker

arrisku psikosoziala



QUÉ ES EL CoPsoQ-istas21

ES UN MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ORIENTADO A LA PREVENCIÓN EN ORIGEN.

Es la adaptación a la realidad española del método **CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague)**, desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (NRCWE, 2000).

Es un **instrumento internacional** (Dinamarca, España, Alemania, China, Chile, Bélgica, Suecia, Malaysia,... etc.).

Método de referencia del gobierno catalán.

NTP 703, Instituto Nacional Seguridad Higiene en el Trabajo (2006).



ES UNA HERRAMIENTA PREVENTIVA

Identifica y mide **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**: aquellas **características de la organización del trabajo** para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud.

Fundamentado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita: **Teoría General del Estrés** (integra los modelos conceptuales “demanda-control-apoyo social” de **Karasek, Theorell y Johnson**, y “esfuerzo-compensaciones” de **Siegrist**, y otras aportaciones relevantes; trabajo emocional (**Zapf**), inseguridad (**Ferrie**)... etc.).



FACTORES PSICOSOCIALES CON EFECTOS DEMOSTRADOS SOBRE LA SALUD

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO

- Exigencias cuantitativas
- Exigencias de esconder emociones
- Exigencias emocionales
- Exigencias cognitivas

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

- Influencia
- Posibilidades de desarrollo
- Control sobre los tiempos a disposición
- Sentido del trabajo
- Compromiso

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

- Posibilidades de relación social
- Apoyo social compañeros
- Apoyo social superiores
- Calidad de liderazgo
- Sentido de grupo
- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflicto de rol

COMPENSACIONES EN EL TRABAJO

- Estima
- Inseguridad en el futuro

• DOBLE PRESENCIA



USO DEL CoPsoQ-istas21 EN ESPAÑA, POR TAMAÑO DE EMPRESA, 2008

Tamaño de empresa	Empresas usuarias		Total empresas en España		Cobertura **
	N	%	N *	%	
25-49	1.750	48,2	61.709 (20-49)	66,7	Aprox. 3%
50-249	1.025	28,2	24.303 (50-199)	26,3	Aprox. 4%
250-499	364	10	4.511 (200-499)	4,8	Aprox. 8%
500 o más	493	13,6	1.954 (500 o más)	2,1	Aprox. 25,2%
Total	3.632		92.477 (***)		

Fuente: Encuesta de uso COPSOQ ISTAS 2008, Directorio central de empresas del Instituto Nacional de Estadística 2008. (*) Puntos de corte de tamaño no idénticos. (**) Número de empresas usuarias / total empresas (***) Número total de empresas de 20 trab. o más, España 2008



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

1. **Incorpora conocimiento y metodología científica.**
2. **Incorpora valores de referencia.**
3. **Triangula los resultados a través de la participación.**
4. **Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.**
5. **Garantiza la participación de los agentes sociales.**
6. **Aplicable a todas las empresas.**
7. **Incorpora los requisitos legales.**





1. INCORPORA CONOCIMIENTO Y METODOLOGÍA CIENTÍFICA

Incorpora un cuestionario estandarizado válido y fiable

- ✓ **Válido:** mide lo que dice medir.
- ✓ **Fiable:** las medidas son repetibles.

Utiliza el método epidemiológico

- ✓ Define **unidades de análisis** con sentido preventivo y compara las medidas obtenidas con sus equivalentes poblacionales para hacer posible el paso de la medida a la valoración.



2. INCORPORA VALORES DE REFERENCIA

- ✓ El establecimiento de valores de referencia es la base más racional y **factible para la determinación de niveles de acción en las empresas** dada la imposibilidad de establecer niveles límite para las exposiciones psicosociales como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes (como los TLV).

- ✓ 2005: **Muestra representativa de la población asalariada en España** (n= 7612), financiada por el Fondo de Investigación Sanitaria (Instituto de Salud Carlos III, Plan Nacional I+D+I).



3. TRIANGULA LOS RESULTADOS A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN

Triangulación:

Poderosa técnica que facilita la validación de datos a través de la verificación cruzada de más de dos fuentes (**representantes de la dirección, de las y los trabajadores y técnicos de prevención**).

Aumenta la **credibilidad** y la **confianza** en los resultados.



4. FACILITA LA ACCIÓN SOBRE EL ORIGEN DE LOS RIESGOS

Requisito **LEGAL** y **TÉCNICO**: **ACTUAR SOBRE EL ORIGEN DEL RIESGO.**

El **PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS** con la metodología **CoPsoQ-istas21** facilita:

- ✓ La **LOCALIZACIÓN** de los riesgos.
- ✓ La **CONCRECIÓN** de las problemáticas.
- ✓ La **IDENTIFICACIÓN** del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas más adecuadas.



5. GARANTIZA LA PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

Es un método (y NO sólo un cuestionario) **PARTICIPATIVO**

El **PROCESO DE INTERVENCIÓN** es liderado por un **GRUPO DE TRABAJO** formado por delegados y delegadas de prevención, directivos/as y asesorado por técnicos de prevención.



6. APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS

Está concebido para **EVALUAR CUALQUIER TIPO DE EMPLEO Y EN CUALQUIER SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea administración pública o empresa privada.

✓ **Método de dominio público y uso gratuito.**



7. INCORPORA LOS REQUISITOS LEGALES

✓ INCORPORA EL CONOCIMIENTO CIENTIFICO EXISTENTE.

- Evalúa condiciones de trabajo,
- Ofrece criterios objetivos de valoración del riesgo,
- Localiza la exposición,
- Identifica y valora el riesgo,
- Permite estimar la magnitud de los riesgos,
- Prioriza la intervención en origen,
- Triangula los resultados.

✓ FACILITA LA INTERVENCIÓN EN ORIGEN, SU PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- Prioriza la intervención en origen.
- El conjunto del proceso se realiza con una finalidad preventiva.
- Facilita la planificación de la actividad preventiva.

✓ GARANTIZA LA PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES.

✓ FACILITA LA ELABORACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN.



PROCESO DE INTERVENCIÓN

1. Acordar la utilización del método
2. Preparar y realizar el trabajo de campo
3. Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas
4. Implementar las medidas preventivas





FASES DEL PROCESO

FASE DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	¿QUIEN LA REALIZA?
EVALUACIÓN DE RIESGOS	
a) Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none">- Presentar el método CoPsoQ-istas21- Firmar el acuerdo para la implementación del método	Comité de Seguridad y Salud
b) Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none">- Adaptar el cuestionario- Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla- Poner en marcha el trabajo de campo	Grupo de Trabajo
c) Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas <ul style="list-style-type: none">- Informatizar los datos y generar el informe preliminar- Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas- Informar a la plantilla	Grupo de trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratifica
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	
d) Implementar las medidas preventivas: <ul style="list-style-type: none">- Ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas- Informar a la plantilla- Implementar y evaluar las medidas preventivas	Grupo de trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratifica



1. ACUERDO DE UTILIZACIÓN DEL MÉTODO

- ✓ **Presentar el método CoPsoQ-istas21 v.1.5.**
- ✓ **Firmar el Acuerdo tipo (anexo IV): Comité de Seguridad y Salud:**
 - Elementos claves del Proceso de Intervención.
 - Licencia de uso.
 - Adaptación empresa: ámbito de la evaluación, indicadores de igualdad.
 - Composición del grupo de trabajo.
- ✓ El **CSS** ratifica el documento de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como cualquier propuesta que el grupo de trabajo le requiera.



2. TRABAJO DE CAMPO (1)

- ✓ **ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO A LA REALIDAD DE LA EMPRESA, GARANTIZANDO EL ANONIMATO DE TODAS LOS Y LAS TRABAJADORAS.**

Preguntas sobre **CONDICIONES DE TRABAJO** que podemos:

SUPRIMIR: SEXO y EDAD (garantizar el anonimato)

MODIFICAR: EDAD, ANTIGÜEDAD, RELACIÓN LABORAL, JORNADA EN CONTRATO, HORARIO, DÍAS DE LA SEMANA LABORABLES.

CREAR: PUESTO DE TRABAJO y DEPARTAMENTO.

- ✓ **Se deciden las unidades de análisis (máximo 3, ya que sexo y puesto salen por defecto) por las cuales queremos los resultados cruzados en el Informe preliminar.**



2. TRABAJO DE CAMPO (2)

✓ SENSIBILIZACIÓN

Informar a la plantilla para:

- Visualizar la importancia de evaluar los riesgos psicosociales.
- Explicar a la plantilla que la evaluación no es del individuo sino colectiva sobre las condiciones de trabajo (cuestionario anónimo).
- Obtener una tasa de respuesta que garantiza la validez de la información.

¿CÓMO Y CUANDO SE RELLENAN LOS CUESTIONARIOS?

En horario laboral y con la presencia de representantes del grupo de trabajo.



3. INTERPRETAR RESULTADOS Y ACORDAR MEDIDAS PREVENTIVAS

CoPsoQ istas21

Generar informe Fecha realización: 05/05/2010 Matriz de Origenes

Progreso

---Inicio del documento---
Portada del informe
1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN
4. RESULTADOS

4.1 Tasa de Respuesta
Datos de tasa de respuesta para Sexo
Datos de tasa de respuesta para Puesto de trabajo
Datos de tasa de respuesta para Edad
Datos de tasa de respuesta para Unidad de gestión

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO
Tabla de características sociodemográficas para Sexo
Tabla de características sociodemográficas para Edad
Tabla de características sociodemográficas para Unidad de gestión
Tabla de características sociodemográficas para Puesto de trabajo
Tabla de características sociodemográficas para Relación laboral
Tabla de características sociodemográficas para Antigüedad
Tabla de características sociodemográficas para Horas trabajadas
Tabla de características sociodemográficas para Jornada en contrato
Tabla de características sociodemográficas para Días de la semana laborables
Tabla de características sociodemográficas para Cambios de días laborables
Tabla de características sociodemográficas para Horario
Tabla de características sociodemográficas para Adaptabilidad de la jornada
Tabla de características sociodemográficas para Cambio de horario
Tabla de características sociodemográficas para Movilidad funcional
Tabla de características sociodemográficas para Participación directa consultiva
Tabla de características sociodemográficas para Participación directa delegativa
Tabla de características sociodemográficas para Salario
Tabla de características sociodemográficas para Correspondencia trabajo-salario
Tabla de características sociodemográficas para Composición del salario
Tabla de características sociodemográficas para Satisfacción salario
Tabla de características sociodemográficas para Promoción

4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN
Organizando/ordenando dimensiones
Gráfico de exposición general

4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN
Generando tabla de frecuencias para Exigencias psicológicas cuantitativas

salir

GENERACIÓN AUTOMÁTICA DEL INFORME PRELIMINAR



INFORME PRELIMINAR DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

EL INFORME PRELIMINAR DEBE SER **DISCUTIDO POR EL GRUPO DE TRABAJO**, PARA DETERMINAR EL ORIGEN DE LAS EXPOSICIONES Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

✓ SÓLO DE ESTA MANERA OBTENDREMOS EL INFORME FINAL DE **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**.

CoPsoQ istas21		istas
ÍNDICE DE CONTENIDOS		
1. INTRODUCCIÓN		3
2. METODOLOGÍA COPSOQ-ISTAS21		4
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN CRACO 2008 original		6
4. RESULTADOS		8
4.1. TASA DE RESPUESTA		8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO		10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN		18
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN		20
ANEXOS		89
ANEXO I. CUESTIONARIO		89
ANEXO II. PUNTUACIONES		104
ANEXO III: MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.		105
ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD		108
ANEXO V: ACTAS DE LAS REUNIONES.		114
ANEXO VI: DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO		115



Y CON TODA ESTA INFORMACIÓN... ¿QUÉ HACEMOS?

Resultados
de los
cálculos,
tablas, ...

Tabla 1: Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Tasa de respuesta
Sexo	Mujer 88,0% [N=44]
	Hombre 98,5% [N=128]
Puesto de trabajo	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a 42,5% [N=17] (*)
	Puesto 1 95,2% [N=20]
	Puesto 2 92,3% [N=24]
	Puesto 3 98,3% [N=59]
	Puesto 4 80,0% [N=12]
	Puesto 5 80,0% [N=16]
	Puesto 6 95,0% [N=19]
	Puesto 7 100,0% [N=21]
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad 88,0% [N=22]
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...) 90,0% [N=9]	

¿Problema?



(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa por lo menos para esta categoría de análisis. El grupo de trabajo debe analizar la situación y decidir cómo seguir adelante".

... solución

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe considerar:



¿Tenemos una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones para cada una de ellas:



EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

2) Exigencias psicológicas cuantitativas

Definición

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posibles orígenes

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia

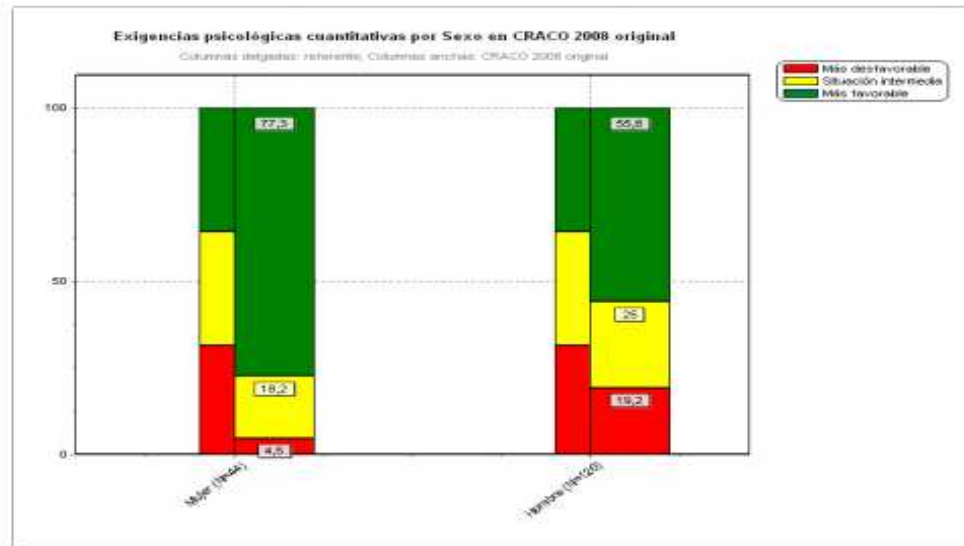
Un 61,59% de trabajadores/as de CRACO 2008 original está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las Exigencias psicológicas cuantitativas.

Frecuencias de las respuestas

Tabla 25: Exigencias psicológicas cuantitativas. Distribución de frecuencias.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	%
¿Tienes que trabajar muy rápido?	72,5 (N=124)	21,8 (N=37)	5,8 (N=10)	0,8 (N=1)
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	45,2 (N=78)	25,0 (N=42)	29,8 (N=50)	2,3 (N=4)
¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	18,0 (N=27)	23,7 (N=40)	60,4 (N=102)	1,7 (N=3)
¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	33,7 (N=57)	30,8 (N=52)	35,5 (N=60)	1,7 (N=3)

Resultados cruzados





¿CÓMO SE PRESENTAN LOS RESULTADOS CRUZADOS?

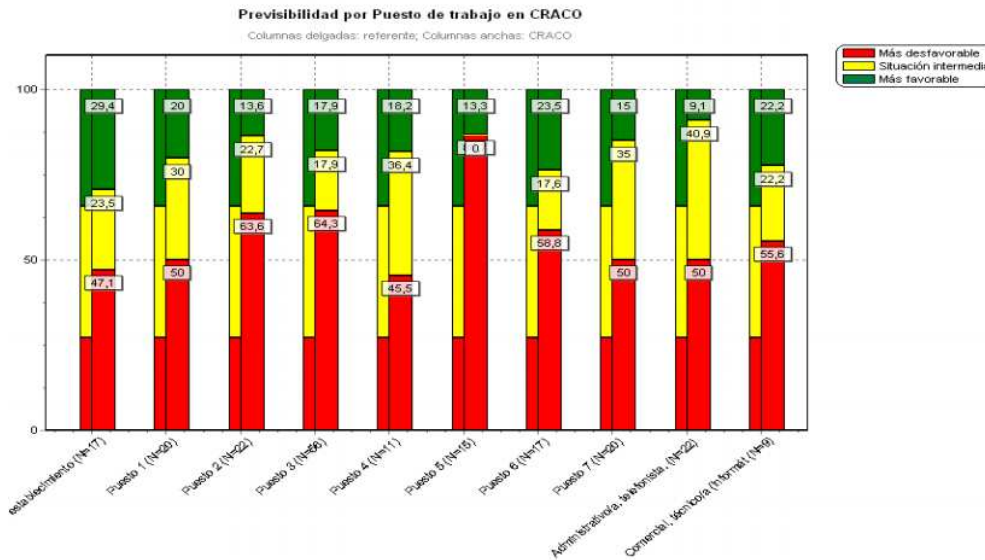
SE GARANTIZA EL ANONIMATO

SÍ!

DIMENSIÓN- SEXO

DIMENSIÓN- PUESTO

Unidades de análisis ... etc..



NO!
DIMENSIÓN POR
TODAS LAS
UNIDADES JUNTAS:

~~SEXO
PUESTO
ANTIGÜEDAD
HORARIO~~



3. INTERPRETAR RESULTADOS Y ACORDAR MEDIDAS PREVENTIVAS

Datos referentes a la distribución de frecuencias y condiciones de empleo más relevantes del Informe preliminar
Se suma el conocimiento del grupo de trabajo a los datos para concluir sobre origen y medidas preventivas

Datos de exposición más relevantes del Informe preliminar

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Exigencias psicológicas cuantitativas 61,59% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud. Comercial y técnico (77,7%); jefes (75%); ASL (66,6%); ayudante de cocina (63,6%); marmitón, pinche y limpieza (63,6%); administrativ@s (61,9%); cocinero y repostero (60%); camarer@, ayudante camarer@ y ayud. conductor (55,56%); Hombres (77,2%) Monitores (60%)</p>	<p>Requiere trabajar muy rápido.</p>	<p>Plantilla ajustada (competitividad basada en reducir costes, materia prima ya es imposible y ahora sólo pivota en plantilla). La situación se agrava cuando existe absentismo.</p>	<p>Liberar tiempo: 1. mejorar equipamientos y útiles (que las tijeras corten bien, que funcionen los lavavajillas...), 2. generalizar platos más sencillos de preparar , Redimensionar necesidad de plantilla: 3. Contratar personal y crear brigada volante experimentada (puesto rotativo) para los centros; 4. Contratar soporte administrativo para técnicos y mejorar situación administrativas.</p>

- Aplicar las medidas que se puedan aplicar sin esperar a la planificación.
- Trabajar dimensión a dimensión.





4. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Qué objetivo tiene la medida preventiva planteada.

Puestos o departamentos donde se debe aplicar la medida

OBJETIVO(S) Enriquecer el trabajo: introducir fórmulas grupales de participación directa delegativa y consultiva para reducir las exposiciones desfavorables para la salud en influencia, posibilidades de desarrollo, calidad de liderazgo y estima. Se trata de cambiar los métodos de trabajo, pasar del ordeno y mando a gestionar de forma participativa y pasar de hacer movimientos a realizar un trabajo de contenido complejo..				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Puesto de operario de producción directa.				
Medida preventiva 1	Fecha inicio	Persona(s) ó unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
<p>Medida preventiva planteada por el Grupo de Trabajo:</p> <p>Establecer mecanismos de participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea y las de la sección en la que se trabaja, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de todas las dimensiones del propio trabajo (aumentar la autogestión en relación al cómo se trabaja)</p> <p>Medida preventiva concretada en círculo de prevención:</p> <p>Reuniones semanales (los viernes, después de la reunión de los encargados con el jefe de producción) para la discusión y acuerdo de la forma de realización de la producción semanal (asignación y orden de tareas, métodos utilizados).</p> <p style="text-align: center;">Descripción de la Medida preventivas a aplicar</p>	15 de junio de 2005	Director de Producción y encargados de las secciones de producción	Sala de reuniones Tiempo semanal de los trabajadores y encargado de las secciones de producción	<p><u>Algunos ejemplos de lo que se decide en las reuniones semanales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ubica y coloca la producción tal y como decidieron los trabajadores en su día, mejorando así los espacios y la maniobrabilidad: "En capacidad no hemos perdido y la mayoría trabaja mejor" explica unos de los trabajadores. - Se va con dos toros y un tren de 3 comboys, en lugar de 1 tren y un toro, se gana tiempo y se reduce la angustia de si las demás secciones tendrán botellas para tirar todo el día, se decanta mejor.



RECURSOS DISPONIBLES

www.copsoq.istas21.net

- Manuales
- Aplicación informática
- Recursos (documentos para facilitar las tareas del grupo de trabajo)
- Bibliografía de referencia
- **istas21@istas.net**
- Foros de intercambio de experiencias





¿QUÉ OBTENEMOS?

- **Evaluación de las condiciones de trabajo y de la organización** (no identifica a la persona) **que perjudican la salud de los trabajadoras**: exceso de exigencias, falta de influencia en el desarrollo del trabajo...etc, de forma objetiva para corregirlas.
- **Proporcionar herramientas** a TODOS LOS ESTAMENTOS DE LA EMPRESA (comités de seguridad y salud, SP, todo los departamentos...)

✓ **para prevenir y obtener una organización del trabajo más saludable!**