



# ELS RISCOS PSICOSOCIALS EN EL SECTOR DE LES

# Autoescoles

PROMOCIÓ DEL CUMPLIMENT DE LA LEY E INFORMACIÓ EN MATERIA DE SALUD LABORAL  
Y PREVENCIÓ 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.*



# Introducció

El sector de les Autoescoles és un sector en el què predominen de manera aclaparadora les petites i molt petites empreses. Segon els relativament pocs estudis sobre el sector realitzats fins ara, *més del 90% de les empreses tenen menys de 50 treballadors, sent molt nombrós el tram de menys de 30 treballadors*<sup>1</sup>.

Tot i tractar-se d'empreses petites o microempreses, la majoria té més d'un centre de treball. Es tracta per tant d'un sector amb unes característiques laborals i de condicions de treball particulars: horaris, condicions de treball estressants, aïllament, problemes de conciliació, etc.

En el sector d'Autoescoles, els pocs estudis que existeixen en matèria de prevenció de riscos laborals aborden qüestions relacionades amb la salut laboral de manera genèrica, detectant mancances en relació amb la gestió de la prevenció de riscos laborals, i la necessitat de profunditzar en matèria preventiva. Creiem que la informació és la base per tal que la cultura preventiva s'assenti a les empreses del sector. Conèixer els riscos i les actuacions bàsiques en matèria de seguretat i salut és fonamental perquè la prevenció de riscos laborals sigui part integrada en les funcions diàries de les treballadores i treballadors.

De l'escassa informació disponible es desprèn que **més del 60%<sup>2</sup> dels empresaris declara no tenir informació bàsica sobre la prevenció**. Realment, sembla ser que en un nombre important d'empreses s'incompleix la normativa en matèria de prevenció, per desconeixement, manca de recursos econòmics o "manca de temps". En un informe realitzat per la Comunidad de Madrid, en el què s'analitzava la situació preventiva de les 91 autoescoles existents, en la majoria dels centres les avaluacions i els posteriors plans preventius són realitzats per personal extern al centre, sense haver rebut informació suficient per part de l'empresari sobre les característiques de les plantilles i sense la seva participació. La manca de processos participatius pot constituir una minva considerable en la qualitat i eficàcia de les actuacions que s'hagin d'emprendre.

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.



Tot això ens permet afirmar que la prevenció de riscos laborals, i per tant dels riscos psicosocials, segueix sent una de les assignatures pendents en matèria preventiva en el Sector d'Autoescoles. Les dades disponibles evidencien que es tracta d'un sector en el què no se solen realitzar avaluacions de risc psicosocial.

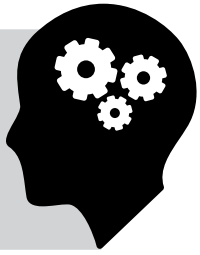
En aquest context s'emmarca el material que posem a disposició de treballadors, treballadores, empresaris i empresàries, amb la pretensió de facilitar la prevenció, donant a conèixer els factors de risc psicosocial com a part important de les condicions laborals que afecten a la salut en el dia a dia.

És probable que el punt de partida sigui el desconeixement de l'existència d'aquest tipus de riscos. Així, el fullet que et presentem té com a objectiu introduir els riscos psicosocials, enquadrar-los dins de la legislació vigent. Com que el primer requisit per poder prevenir un risc és conèixer-lo i poder avaluar-lo, al final del fullet et presentem una metodologia validada d'avaluació que permet la implantació de models d'organització de treball que elimini o si més no canviï aquelles **condicions laborals** que resulten nocives per la salut dels treballadors i les treballadores. La principal característica és que està adaptada a les petites empreses, com ho són la majoria de les autoescoles. Es tracta d'un qüestionari fàcil d'emplenar i que permet conèixer els resultats a l'instant.

Al llarg de tot el text farem especial referència a la participació de treballadors i treballadores com a base fonamental d'actuació en la prevenció, particularment, en la bprevenció de riscos psicosocials, perquè l'experiència laboral és un requisit fonamental per conèixer les característiques de l'organització del treball.



L'exposició a riscos psicosocials es pot evitar perquè es pot prevenir en l'origen. És necessari saber en què consisteixen aquests riscos per tal d'aconseguir una organització del treball més justa i saludable.



# Gestionar els riscos psicossocials

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), regula el dret a la protecció de la seguretat i salut en el treball de les persones treballadores, i estableix les obligacions empresarials en matèria de seguretat i salut. És a dir, totes les empreses han d'elaborar un Pla de Prevenció, orientat a evitar els riscos presents en el treball, avaluar-los quan no es poden evitar, i planificar i implantar les mesures necessàries de prevenció i protecció per a controlar-los.



Prevenir és actuar abans de què es produeixi un mal, és anticipar-se. És controlar o eliminar les **condicions de treball** que poden suposar danys a la salut dels treballadors (art. 4.7 de la LPRL). En aquest sentit, hi ha un tipus de riscos, menys tangibles i menys perceptibles a primera vista, que un accident o una lesió; els riscos psicossocials, relacionats amb la **manera d'organitzar el treball i les seves exigències**, i que igual que passa amb la resta de riscos són avaluable.

A continuació presentem el marc legal que reconeix l'obligatorietat d'intervenció davant de factors de risc. En el cas que ens ocupa, factors de risc psicossocial, és dir, els factors de risc que tenen per origen determinades característiques de l'organització del treball, per a les què es té evidència científica suficient que demostra que perjudiquen la salut dels treballadors i les treballadores. .

## Marc Legal

La normativa és el punt de partida, és el marc necessari del reconeixement explícit de drets. En salut laboral són la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (anteriorment citada) i el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel què s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció (RSP) els arguments legals que contempen evitar el dany derivat del treball i protegir la salut dels treballadors i les treballadores.



Cal evitar el dany en un sentit global i no només restringit a les lesions físiques conseqüència d'un accident o malaltia professional, és a dir, el dany a la salut no procedeix només de màquines o substàncies que s'utilitzen en el treball. Així, la LPRL en l'art. 4.7.d) expressament, recull com aspectes del treball susceptibles de produir danys i, per tant, objecte de l'activitat preventiva "totes aquelles característiques del treball, incloses les relatives a la seva organització i ordenament..."

És en el RSP on es fa referència expressa a la Psicosociologia, en l'art. 18.2. a) com a una de les disciplines preventives que els serveis de prevenció han de disposar per desenvolupar adequadament l'activitat preventiva, i en l'art. 34.c) en el què es classifiquen les funcions per grups que, de nou, es corresponen amb les especialitats o disciplines preventives.



**L'acció preventiva que ha dur a terme obligatòriament l'empresari** (art 14.2 de la LPRL), fa referència a totes les empreses, a totes les condicions de treball (incloses les relatives a l'organització del treball) i a tots els riscos (entre ells els riscos psicosocials) i passa per l'aplicació dels principis recollits en l'art 15 de la LPRL:

### PRINCIPIS

- ❑ Evitar els riscos i avaluar i minimitzar els que no es puguin evitar.
- ❑ Orientar l'acció preventiva a les condicions de treball més que a la protecció personal.
- ❑ Adaptar el treball a la persona tant en els aspectes ergonòmics com tenint en compte les característiques individuals.
- ❑ Procurar una millora permanent de la seva acció preventiva, adaptant-la a l'evolució de la tècnica.

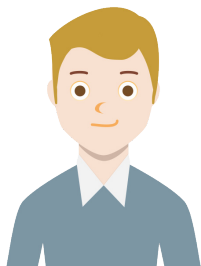
### OBLIGACIONS

Les **obligacions de l'empresari** respecte la prevenció es concreten en les següents accions:

- ❑ Dissenyar un treball sense riscos
- ❑ Integrar l'activitat preventiva en la gestió empresarial
- ❑ Avaluar els riscos
- ❑ Planificar la prevenció
- ❑ Organitzar els recursos preventius de l'empresa
- ❑ Assegurar l'eficàcia i actualitat de l'acció preventiva



*Figura 1. Obligacions de l'empresari*  
*Font: Guia del delegado y la delegada de prevención. ISTAS*



Tanmateix, a les **persones treballadores** (com a titulars del dret a la salut) amb independència del contracte que tinguin o de l'adscripció al sector públic o privat, la LPRL els assegura l'efectivitat d'aquest dret fonamental, establint drets addicionals. Aquests són:

### DRETS

- ❑ Informació (art. 18 LPRL) Dret a rebre la informació necessària sobre els riscos del seu lloc de treball, sobre les mesures de protecció i prevenció aplicables i sobre els plans d'emergència.
- ❑ Formació (art. 19 LPRL) Dret a rebre informació teòrica i pràctica en matèria preventiva, que s'haurà d'actualitzar sempre que calgui.
- ❑ Proposta (art. 18.2 LPRL) Dret a formular propostes a l'empresari, al comitè de seguretat i salut o als delegats de prevenció amb la finalitat de millorar la salut i la seguretat.
- ❑ Participació (arts. 18.2, 33 i 34 LPRL) Dret a participar en tots els aspectes de la prevenció en el treball. Tant si es disposa de representants dels treballadors i treballadores como si no, en el primer cas s'exerceix fonamentalment a través dels delegats de prevenció.
- ❑ Vigilància de la salut (art. 22 LPRL) Dret a la vigilància periòdica de la salut, en funció dels riscos inherents al lloc de treball que s'estigui duent a terme.
- ❑ Denúncia (art. 40 LPRL) Dret a recórrer a les administracions amb competències en prevenció de riscos laborals, si es considera que les mesures adoptades i mitjans emprats per l'empresari no són suficients per garantir la salut i la seguretat en el treball.
- ❑ Resistència (art. 21.2 LPRL) Dret a interrompre l'activitat i abandonar el treball quan es consideri que existeix risc greu o imminent per la vida o la salut.

Volem fer insistir en la **participació** no només perquè així ho recull la LPRL sinó perquè és fonamental. És freqüent que la pràctica de la prevenció estigui basada únicament i exclusiva en el coneixement i l'experiència tècnica, malgrat tot, és un fet que són les persones que treballen les que aporten un coneixement derivat de l'experiència imprescindible i complementària al coneixement tècnic.



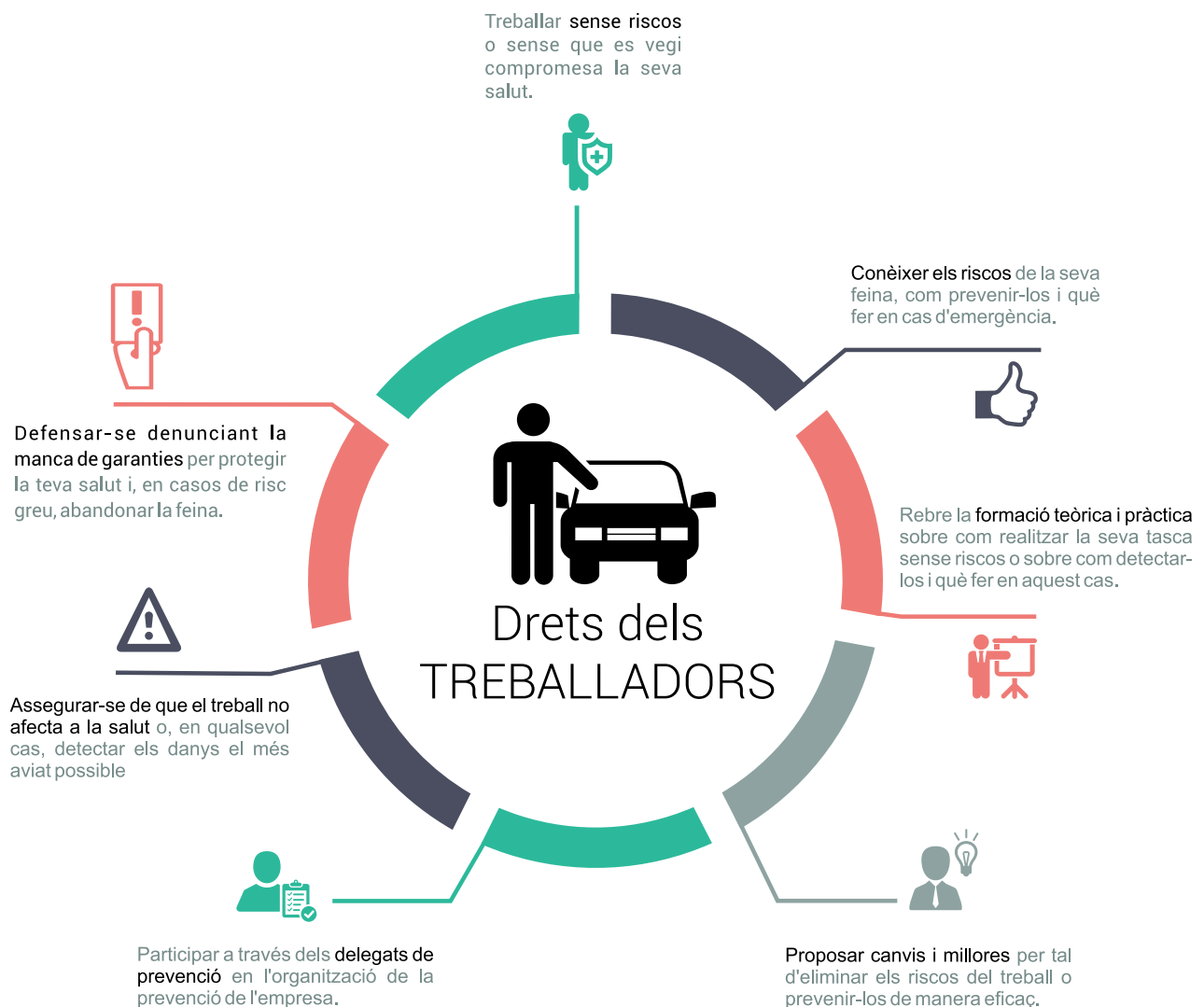


Figura 2. Drets dels treballadors  
Font: Guía del delegado y la delegada de prevención. ISTAS

## Riscos Psicosocials





Ja tenim el punt de partida legal i hem relacionat els riscos psicosocials amb la manera d'organitzar el treball i les seves exigències, però anem una mica més enllà.

### Què són els riscos psicosocials?

Són aquells aspectes del treball relacionat amb l'organització, el contingut i la realització de les tasques, que afecten la salut de les persones a través de mecanismes psicològics i fisiològics als què també anomenem estrès. Aquest pot produir trastorns de la salut com l'ansietat, la depressió, malalties cardiovasculars, úlcers d'estómac o contractures i dolor d'esquena per mencionar aquells efectes dels que se'n tenen més estudis.

L'estrès no és més que una sèrie de mecanismes inespecífics que s'activen per propiciar l'adaptació de l'ésser humà al seu entorn i facilitar la resposta més adequada als estímuls ambientals als què s'està exposat en cada moment, entre els que podem trobar, per exemple, llargues jornades de treball<sup>3</sup>. **Els mecanismes** als què fem referència s'agrupen en els següents:



 <p>Emocionals</p>	<p>Sentiments de depressió, ansietat, apatia, etc.</p>
 <p>Cognitius</p>	<p>Tenir dificultats per pensar de forma clara, concentrar-se o prendre decisions, etc.</p>
 <p>Comportamentals</p>	<p>No tenir ganes d'estar amb gent, sentir-se angoixat, infeliç, no dormir bé, abusar de l'alcohol, tabac i altres drogues, etc.</p>
 <p>Fisiològics</p>	<p>Problemas de estómaco, dolor de pecho, marearse, tensión muscular, etc.</p>

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

Aquests processos són els anomenats a curt termini, tot i això hi ha evidències científiques que avalen la relació d'exposició nociva als riscos psicosocials com causant de gran part de l'absentisme i com, a la llarga, pot derivar en problemes de salut molt freqüents com les malalties cardiovasculars, respiratòries, immunitàries, gastrointestinals, dermatològiques, musculoesquelètiques i de salut mental.

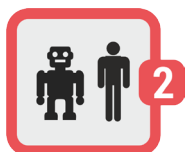
L'estrès a la feina s'ha d'entendre com a un problema organitzacional i no individual, és a dir, hem de parlar de treball estressant i no de treballadors estressats.



Els riscos psicosocials són, doncs, condicions de treball derivades de l'organització del treball, per les què tenim evidència científica suficient que demostra que perjudiquen la salut dels treballadors i les treballadores. A més, en tenir com a origen l'organització del treball, la seva presència és possible en tots els sectors econòmics, en totes les empreses i en tots els llocs de treball. Aquestes evidències ens porten a distingir **sis grans grups de riscos psicosocials**:



**Excés d'exigències.** L'excés d'exigències psicològiques del treball es refereixen al volum de treball en relació amb el temps disponible per fer-lo i a la manipulació d'emocions.



**Falta de control.** El control sobre el treball són les oportunitats que el treball ofereix per tal que sigui actiu, amb sentit i contribueixi a desenvolupar coneixements i habilitats.



**Falta de suport.** Fa referència a les relacions de suport entre les persones al treball (companys i superiors).



**Escasses compensacions.** Inseguretats sobre el futur, preocupació en relació a la pèrdua de feina o canvis no desitjats de les condicions de treball.



**Doble presència.** Els conflictes originats en la necessitat de compaginar tasques i temps laborals i familiars.



**Baix capital social.** Respects, reconeixement i tracte just que obtenim a canvi de l'esforç invertit en el treball.

## Es poden prevenir els riscos psicosocials?

L'acció preventiva davant els riscos psicosocials s'ha de dur a terme mitjançant l'aplicació dels principis generals recollits en la LPRL anteriorment mencionats, Com?

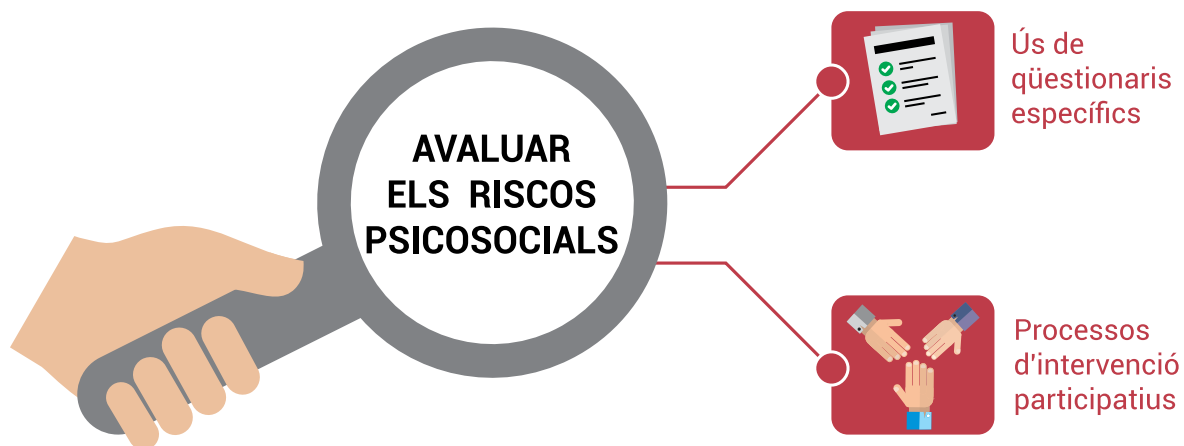
- ▣ Avaluant els riscos que no s'han pogut evitar.
- ▣ Canviant les condicions de treball nocives.

### 1. Avaluar els riscos que no s' han pogut evitar (15.a i b de la LPRL)

Els riscos psicosocials, igual que tots els altres riscos, es poden prevenir, i igual que tots els altres riscos, són avaluable. Hi ha diferents eines per avaluar-los, entre les què destaquem el FPSICO i el mètode CoPsoQ istas21; perquè són mètodes d'avaluació de riscos psicosocials que compleixen amb els requisits científics i legals i perquè són públics i gratuïts. El seu objectiu és identificar i mesurar les exposicions, per tal de conèixer i canviar les condicions de treball que resulten nocives para la salut.

Aquests mètodes es basen en:

- ▣ **L'ús de qüestionaris específics d'avaluació de riscos psicosocials**, a contestar per tota la plantilla.
- ▣ **Processos d'intervenció participatius** els protagonistes principals dels quals són els empresaris i els representants dels treballadors, amb el suport dels tècnics de prevenció.



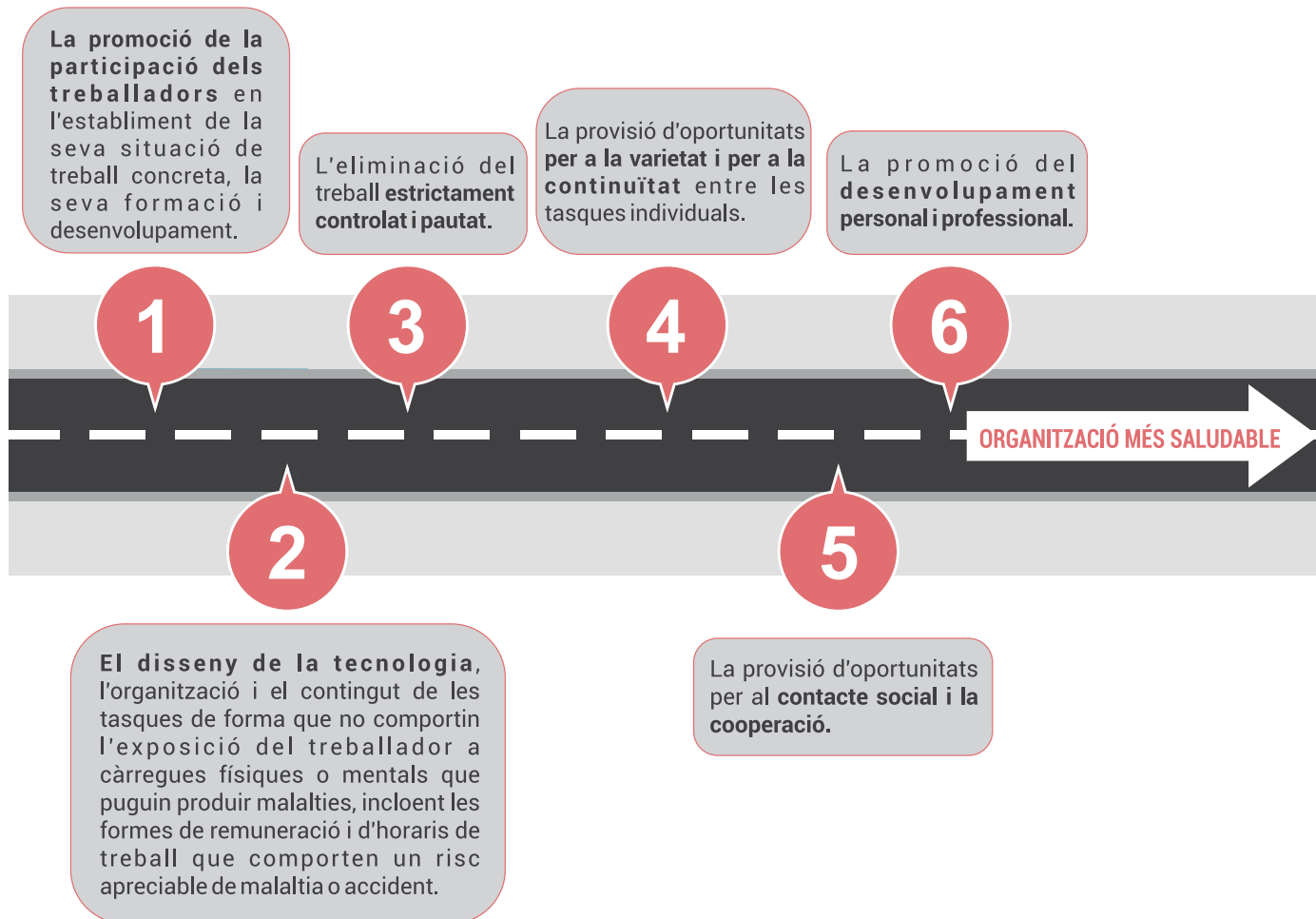
## 2. Canviant les condicions de treball nocives (15.c i d de la LPRL)

Un cop realitzada l'avaluació de riscos psicosocials, s'ha de canviar les condicions de treball desfavorables, per evitar que la salut de les persones que treballen empitjori.

Constantment es realitzen canvis per adaptar-se a les necessitats productives o de serveis i l'organització del treball no ha de ser intocable. En prevenció, es tracta de fer canvis favorables per a la salut i de què la salut sigui considerada un altre objectiu de la vida diària de les empreses.

Introduir canvis en l'organització del treball pot ser una tasca necessària, però no sembla fàcil a simple vista. Malgrat tot, existeixen evidències de que les empreses que milloren la seva organització milloren no només la salut i la satisfacció dels seus treballadors, sinó també la seva productivitat i qualitat.

Una empresa pot avançar cap una organització més saludable a través de petites iniciatives i modificacions progressives, com:



I per últim, abans de passar al punt següent, observem de forma gràfica on s'ubiquen els mètodes d'avaluació de risc psicosocial: en l'esfera d'actuació de la prevenció (color blau figura 3).

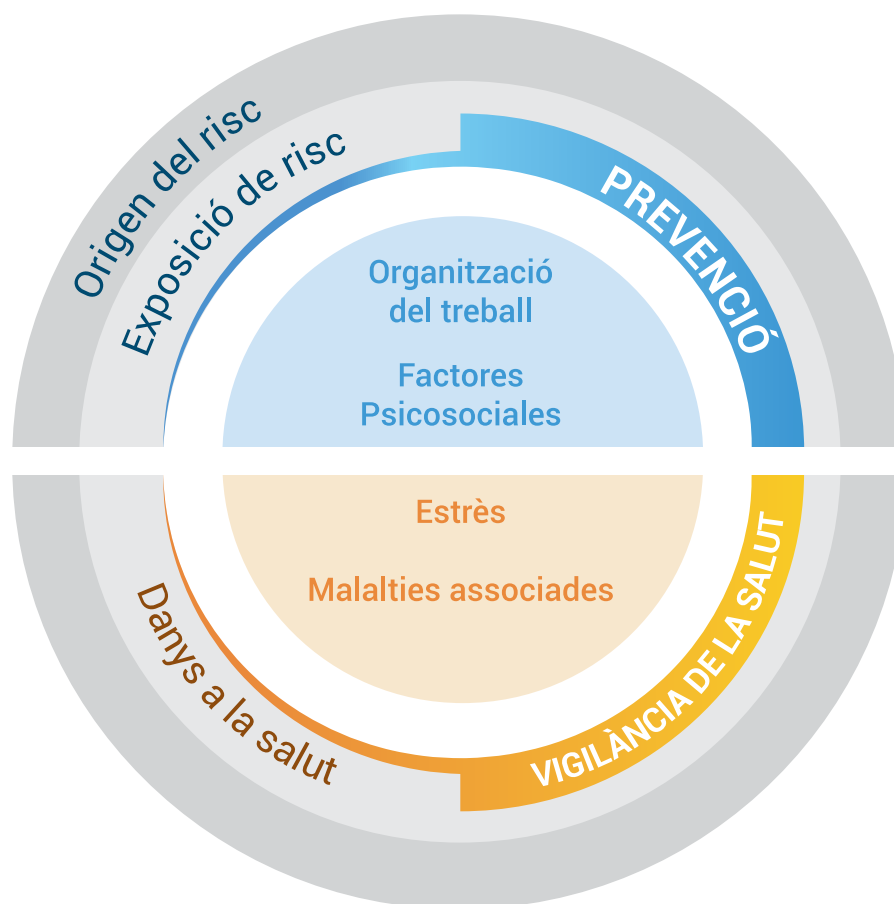


Figura 3: Font pròpia

Aquesta dada és important perquè en la mesura que ens endinsem en les avaluacions de riscos deixarem en el camí termes como "dany", emprats per centrar el tema objecte d'estudi, però amb una esfera d'actuació que no correspon a la prevenció.

Fem **prevenció** quan abordem l'origen del risc i la seva exposició, actuant sobre l'organització del treball i els factors psicosocials. Els danys a la salut, és a dir les malalties pròpiament dites, pertanyen a l'esfera de la **vigilància de la salut** i no són objectiu d'aquest treball.



## Elecció del mètode per a l'avaluació de riscos psicosocials

Si volem identificar condicions de treball derivades de l'organització del treball que puguin presentar un risc para la salut, als què anomenem riscos psicosocials s'ha d'actuar:

*Por què?*

**Perquè és obligatori per a totes les empreses..**

*Com?*

**De forma ajustada a la llei.**

*Amb què?*

**Amb un mètode jurídicament adequat, validat i fiable.**

Les dues primeres preguntes tenen resposta en els articles 14 i 15 de la LPRL i en els articles 18 i 34 del RSP com hem vist en punts anteriors, però a què ens referim amb "validació", "fiable" i "jurídicament adequada".

Entenem per **validació** aquell mètode que s'ha comprovat que mesura efectivament allò que diu i ha de mesurar. **Fiable**, que s'ha comprovat que totes les preguntes són rellevants i que les mesures són repetibles (donarien la mateixa puntuació si es repeteixen un cop i un altre en les mateixes condicions). I **jurídicament adequat**, que a més de proporcionar confiança en el resultat, a compleix amb els mètodes d'avaluació de riscos psicosocials que es preveuen en els articles compresos entre el 2 i el 9 del RSP. Finalidad preventiva: el objetivo no es sólo obtener información sino utilizarla para adoptar medidas.

1. Finalitat preventiva; l'objectiu no és només obtenir informació sinó utilitzar-la per adoptar mesures.
2. Estimar magnituds de riscos (a través de puntuacions) i percentatges de les persones exposades (prevalença de l'exposició).
3. Exposició per lloc de treball.
4. Avaluar les condicions de treball, específicament les que puguin suposar dany per la salut.
5. La identificació del risc ha de donar cabuda a la informació rebuda pels treballadors i les treballadores.

És principalment per aquesta última condició (basat en la participació de treballadors i treballadores) per la què incidirem en l'explicació del mètode *CoPsoQ istas21*<sup>4</sup>, com a mètode escollit per a l'avaluació de risc psicosocial.

La intervenció sobre riscos psicosocials implica avaluar l'organització del treball i, com hem reiterat durant aquest text, no hi ha cap metodologia que pugui mesurar les característiques de l'organització del treball, és a dir, com es treballa, si no es fonamenta en les experiències dels treballadors i les treballadores implicats.



A més a més, el mètode CpPsoQ istas21 té diferents versions que permeten elegir el qüestionari tenint en compte la mida de les empreses i el converteix en una eina de molta utilitat en empreses amb menys de 25 treballadors i sense representació dels treballadors, a aquest qüestionari se l'anomena "versió curta".

## Participació. Por on comencem?

La participació activa de les plantilles, com ja hem avançat, és una condició imprescindible en la utilització del mètode CpPsoQ istas21. Aquest mètode es basa en un qüestionari individual de resposta voluntària, del què s'ha de garantir que es pugui contestar lliurement. La finalitat és identificar l'origen dels riscos i les possibles mesures preventives per implementar.

S'avalua per identificar el origen dels riscos i amb la finalitat de introduir o dur a terme les mesures preventives necessàries per a la seva eliminació o millora, per tant l'elecció del mètode ha d'estar subjecta a un compromís d'actuació (implementar mesures preventives) de totes les parts (empresarial i treballadora). Es crearan **Grups de treball**<sup>5</sup> que tenen com a objectiu concretar les mesures preventives davant dels riscos psicosocials derivats de l'avaluació.

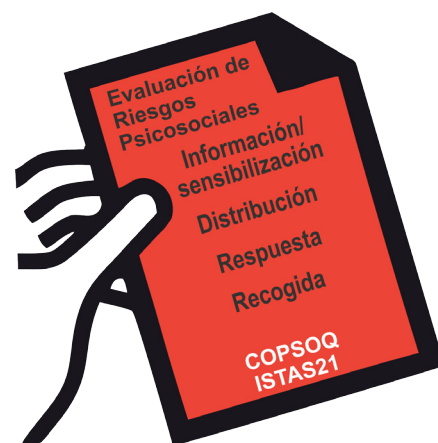
El treball d'aquests Grups de Treball no acaba amb l'elecció de la mesura preventiva, s'ha de realitzar un seguiment tant de la seva implementació, S'està duent a terme?, com de la seva eficàcia, s'elimina o redueix el risc?

4 Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), NTP703: El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), en línia [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf), consulta realitzada el 20 de maig de 2016. INSHT, 2015.

5 En empreses de menys de 5 treballadors, existeix una adaptació que contempla la característica de ser empreses que no compten amb n representació dels treballadors. Recau doncs gran part de les funcions en la persona tècnica de prevenció que proposa la utilització del mètode.

Ja hem avançat que per les empreses de menys de 25 treballadors utilitzarem la versió curta del mètode CoPsoQ Istars21, aquesta versió identifica i valora, dins dels sis grans grups de riscos psicosocials, les següents **15 dimensiones de risc psicosocial**:

- ❑ Exigències psicològiques quantitatives
- ❑ Ritmes de treball
- ❑ Exigències psicològiques emocionals
- ❑ Doble presència
- ❑ Influència
- ❑ Possibilitat de desenvolupament
- ❑ Sentit del treball
- ❑ Qualitat de lideratge
- ❑ Previsibilitat
- ❑ Claredat de rol
- ❑ conflicte de rol
- ❑ Inseguretat sobre la feina
- ❑ Inseguretat sobre les condicions de treball
- ❑ Confiança vertical
- ❑ Justícia



Al referir-nos a empreses de menys de 25 treballadors, fins i tot a les micro empreses de menys de 5 treballadors tan majoritàries en el sector, el procés d'avaluació i prevenció es simplifica i permet obtenir resultats a curt termini.<sup>6</sup>

A continuació, es presenta un quadre que desenvolupa les accions previstes pel mètode en la versió curta, en las tres fases del procés:

1. *Acordar l'avaluació i prevenció de riscos psicosocials i acceptar la llicència d'ús del mètode.*
2. *Informar la plantilla, contestar i recollir; el qüestionari, obtenir les dades i proposar mesures preventives.*
3. *Acordar, planificar, implementar i fer seguiment de les mesures preventives.*

<sup>6</sup> En les empreses de menys de 5 treballadors el procés d'avaluació es pot realitzar en 4 o 5 hores.

Què es fa?	Qui ho fa?	
	Empreses amb representació dels treballadors i de les treballadores	Empreses sense representació dels treballadors i treballadores
<b>Acordar l'avaluació i prevenció dels riscos psicosocials</b>		
Acceptar la llicència d'ús del mètode: implica l'acord de fer l'avaluació de riscos psicosocials amb el CoPsoQ PSQCAT, versió curta, respectant les condicions que s'hi estableixen. D'aquest acord s'ha d'informar a la plantilla.	Grup de Treball (format per: representants de la Direcció i el o la representant dels treballadors i treballadores, amb l'assessorament de la persona tècnica de prevenció).	La Direcció de l'empresa i la persona tècnica de prevenció.
<b>Obtenir les dades d'exposició</b>		
Dissenyar la distribució, resposta i recollida del qüestionari.	Grup de Treball	La persona tècnica de prevenció, amb el suport de la Direcció de l'empresa
Informar a la plantilla		
Distribuir i recollir el qüestionari		
Contestar el qüestionari	Tota la plantilla	
Resumir les dades d'exposició	La persona tècnica de prevenció	
<b>Acordar i portar a terme les mesures preventives</b>		
Concretar l'origen de l'exposició i una proposta de mesures preventives	És necessari que tota la plantilla tingui la possibilitat de participar i seria desitjable la seva participació a través dels Cercles de Prevenció (grups de discussió de fins a 9 treballadors i treballadores). Si existeix un Grup de Treball elaborarà una proposta prèvia.	
Acordar, planificar i realitzar seguiment de les mesures preventives.	Grup de Treball	Es recomana que cadascun dels cercles de Prevenció anomeni un o una representant, entre les persones que participen, amb la finalitat que acordi amb la Direcció de l'empresa les mesures de prevenció per implementar la seva planificació i seguiment. En qualsevol cas, es comptarà amb l'assessorament del tècnic o la tècnica de prevenció En todo caso se contará con el asesoramiento del técnico o la técnica de prevención.

Fig. 4. accions previstes pel mètode CoPsoQ Istars21 en la versió curta.

Font; Manual del Método CoPsoQ PSQCAT (versió 2)

## El teu treball t'exposa a riscos psicosocials?

Finalment, si vols contestar a aquesta pregunta i ets una persona interessada en defensar la teva salut, pots contestar la versió curta del qüestionari que trobaràs a l'annex:

[http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=31](http://www.copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31)

## On buscar informació

En el desenvolupament d'aquest fullet s'han consultat les següents **publicacions i fonts d'informació**:

### *Publicacions:*

- ❑ *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 COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. INSHT.*

### *Fonts d'informació:*

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

ELS RISCOS PSICOSOCIALS  
EN EL SECTOR DE LES  
*Autoescoles*

