



# OS RISCOS PSICOSOCIAIS NO SECTOR DAS

## *Autoescolas*

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

O sector das Autoescolas é un sector onde predominan de xeito abafador as pequenas e moi pequenas empresas. Segundo os relativamente poucos estudos sobre o sector realizados ata agora, máis do 90% das empresas teñen menos de 50 traballadores<sup>1</sup>, sendo moi numeroso o tramo de menos de 30 traballadores.

Malia tratarse de empresas pequenas ou microempresas, a maioría delas posúe máis dun centro de traballo. Trátase polo tanto dun sector cunhas características laborais e cunhas condicións de traballo particulares: horarios, condicións de traballo estresantes, illamento, problemas de conciliación, etc

No sector de Autoescolas, os poucos estudos que existen en materia de prevención de riscos laborais abordan cuestións relacionadas coa saúde laboral de xeito xeral, onde se detectan carencias en relación coa xestión da prevención de riscos laborais e a necesidade de profundar en materia preventiva. Creemos que a información é a base para que a cultura preventiva se asente nas empresas do sector, coñecer os riscos e as actuacións básicas en materia de seguridade e saúde é fundamental para que a prevención de riscos laborais sexa parte integrada nas funcións diarias dos traballadores e traballadoras.

Da escasa información dispoñible despréndese que **máis do 60%<sup>2</sup> dos empresarios declara carecer de información básica sobre a prevención**. Realmente, parece ser que nun número importante de empresas se incumpre a normativa en materia de prevención por descoñecemento, falta de recursos económicos ou "falta de tempo". Nun informe realizado pola Comunidade de Madrid, no que se analizou a situación preventiva das 91 autoescolas existentes, vese que na maioría dos centros as avaliacións e os posteriores plans preventivos son realizados por persoal externo ao centro, sen recibir información suficiente por parte do empresario sobre as características do persoal e sen a participación deste. A ausencia de procesos participativos pode constituír unha carencia considerable na calidade e eficacia das actuacións que se vaian 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.



Isto permítenos afirmar que a prevención de riscos laborais, e xa que logo dos riscos psicosociais, segue a ser unha das materias pendentes en materia preventiva no Sector de Autoescolas. Os datos dispoñibles evidencian que se trata dun sector no que non se adoitan realizar avaliacións de risco psicosocial.

Neste contexto enmárcase o material que poñemos a disposición de traballadores, traballadoras, empresarios e empresarias, e cuxa pretensión non é outra que facilitar a prevención, dando a coñecer os factores de risco psicosocial como parte importante das condicións laborais que afectan á saúde no día a día.

É probable que o punto de partida sexa o descoñecemento da existencia deste tipo de riscos. Así, o folleto que presentamos ten como obxectivo introducir os riscos psicosociais, encadralos dentro da lexislación vixente. Como o primeiro requisito para poder prever un risco é coñecelo e poder avaliálo, ao final do folleto presentamos unha metodoloxía validada de avaliación que permite a implantación de modelos de organización de traballo que eliminen ou polo menos cambien aquelas **condicións laborais** que resultan daniñas para a saúde dos traballadores e as traballadoras. A súa principal característica é que está adaptada ás pequenas empresas, como o son a maioría das autoescolas. Trátase dun cuestionario fácil de cubrir e que permite coñecer os resultados ao instante.

Ao longo de todo o texto faremos especial referencia á participación de traballadores e traballadoras como base fundamental de actuación na prevención, en particular, na prevención de riscos psicosociais, porque a experiencia laboral é un requisito fundamental para coñecer as características da organización do traballo.



A exposición a riscos psicosociais pódese evitar porque se pode prever na orixe. É necesario saber en que consisten estes riscos, a fin de lograr unha organización do traballo máis xusta e saudable.



# Xestionar os riscos psicosociais

A Lei 31/1995, de 8 de novembro, de *Prevención de Riscos Laborais (LPRL)*, regula o dereito á protección da seguridade e saúde no traballo das persoas traballadoras, e establece as obrigacións empresariais en materia de seguridade e saúde. É dicir, todas as empresas deben elaborar un Plan de Prevención, orientado a evitar os riscos presentes no traballo, avalialos cando non se poden evitar, e planificar e implantar as medidas necesarias de prevención e protección para controlalos.



Previr é actuar antes de que ocorra un dano, é anticiparse. É controlar ou eliminar as **condicións de traballo** que poidan supoñer danos á saúde dos traballadores (art. 4.7 da LPRL). Nesta orde de cousas hai un tipo de riscos, menos tanxibles e menos perceptibles a primeira vista, que un accidente ou unha lesión: os riscos psicosociais, relacionados co xeito de **organizar o traballo e as súas esixencias**, e que do mesmo xeito que os demais riscos son avaliábeis.

A continuación, presentamos o marco legal que reconece a obrigatoriedade de intervención fronte a factores de risco. No caso que nos ocupa, factores de risco psicosocial, é dicir, os factores de risco cuxa orixe son determinadas características da organización do traballo, para as que se ten evidencia científica suficiente que demostra que prexudican a saúde dos traballadores e as traballadoras.

## Marco Legal

A normativa é o punto de partida, é o marco necesario do recoñecemento expreso de dereitos. En Saúde Laboral está representada pola Lei de Prevención de Riscos Laborais (anteriormente citada) e o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, *polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención (RSP)*, os argumentos legais que contemplan evitar o dano derivado do traballo e protexer a saúde dos traballadores e as traballadoras.

Trátase de evitar o dano nun sentido global e non só restrinxido ás lesións físicas consecuencia dun accidente ou enfermidade profesional, é dicir, o dano á saúde non procede só de máquinas ou substancias que se utilizan no traballo. Así, a LPRL no seu art. 4.7.d) recolle expresamente como aspectos do traballo susceptibles de producir danos, e xa que logo obxecto da actividade preventiva, *"todas aquelas características do traballo, incluídas as relativas á súa organización e ordenación..."*.

É no RSP onde se fai referencia expresa á Psicosocioloxía, no art. 18.2.a), como unha das disciplinas preventivas que os Servizos de Prevención deben dispoñer para desenvolver adecuadamente a actividade preventiva, e é no art. 34.c) onde se volven clasificar as funcións por grupos, correspondéndose coas especialidades ou disciplinas preventivas.



**A acción preventiva que ten que levar a cabo o empresario obrigatoriamente** (art. 14.2 da LPRL) refírese a todas as empresas, a todas as condicións de traballo (incluídas as relativas á organización do traballo) e a todos os riscos (entre eles os riscos psicosociais), e pasa pola aplicación dos principios recolleitos no art. 15 da LPRL:

### PRINCIPIOS

- ❑ Evitar os riscos e avaliar e minimizar os que non se poidan evitar.
- ❑ Orientar a acción preventiva ás condicións de traballo, máis que á protección persoal.
- ❑ Adaptar o traballo á persoa tanto nos aspectos ergonómicos como tendo en conta as características individuais.
- ❑ Procurar unha mellora permanente da súa acción preventiva, adaptándoa á evolución da técnica.

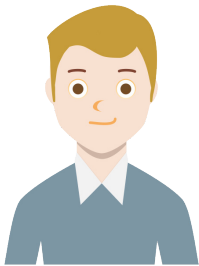
### OBRIGACIÓNS

As **obrigacións** do empresario cara á prevención concrétanse nas seguintes accións:

- ❑ Diseñar un traballo sen riscos.
- ❑ Integrar a actividade preventiva na xestión empresarial.
- ❑ Avaliar os riscos.
- ❑ Planificar a prevención.
- ❑ Organizar os recursos preventivos da empresa.
- ❑ Asegurar a eficacia e actualidade da acción preventiva.



*Fig. 1. Obrigacións dos empresarios*  
(Fonte: Guía del delegado y la delegada de prevención. ISTAS)



Á súa vez, a LPRL asegúralles ás **persoas traballadoras** (como titulares do dereito á saúde), con independencia do contrato que posúan ou da adscrición ao sector público ou privado, a efectividade deste dereito fundamental, establecendo dereitos adicionais. Estes son:

### DEREITOS

- ❑ Información (art. 18 LPRL): dereito a recibir a información necesaria sobre os riscos do seu posto de traballo, sobre as medidas de protección e prevención aplicables, e sobre os plans de urxencia.
- ❑ Formación (art. 19 LPRL): dereito a recibir información teórica e práctica en materia preventiva, que deberá actualizarse sempre que sexa necesario.
- ❑ Proposta (art. 18.2 LPRL): dereito a formular propostas ao empresario, ao Comité de Seguridade e Saúde ou aos Delegados de Prevención, co fin de mellorar a saúde e seguridade.
- ❑ Participación (art. 18.2, 33 e 34 LPRL): dereito a participar en todos os aspectos da prevención no traballo. Tanto se se dispón de representantes dos traballadores coma se non, no primeiro caso exercecese fundamentalmente a través dos Delegados de Prevención.
- ❑ Vixilancia da saúde (art. 22 LPRL): dereito á vixilancia periódica da saúde, en función dos riscos inherentes ao posto de traballo que se desenvolva.
- ❑ Denuncia (art. 40 LPRL): dereito a recorrer ás administracións con competencias en prevención de riscos laborais de se considerar que as medidas adoptadas e medios utilizados polo empresario non son suficientes para garantir a saúde e a seguridade no traballo.
- ❑ Resistencia (art. 21.2 LPRL): dereito a interromper a actividade e abandonar o traballo cando se considere que existe risco grave ou inminente para a vida ou a saúde.

Queremos facer especial fincapé na **participación**, non só porque así o recolle a LPRL, senón porque é fundamental. É frecuente que a práctica da prevención estea baseada unicamente no coñecemento e a experiencia técnica, con todo, é un feito que son as persoas que traballan as que aportan un coñecemento derivado da experiencia imprescindible e complementaria ao coñecemento técnico.



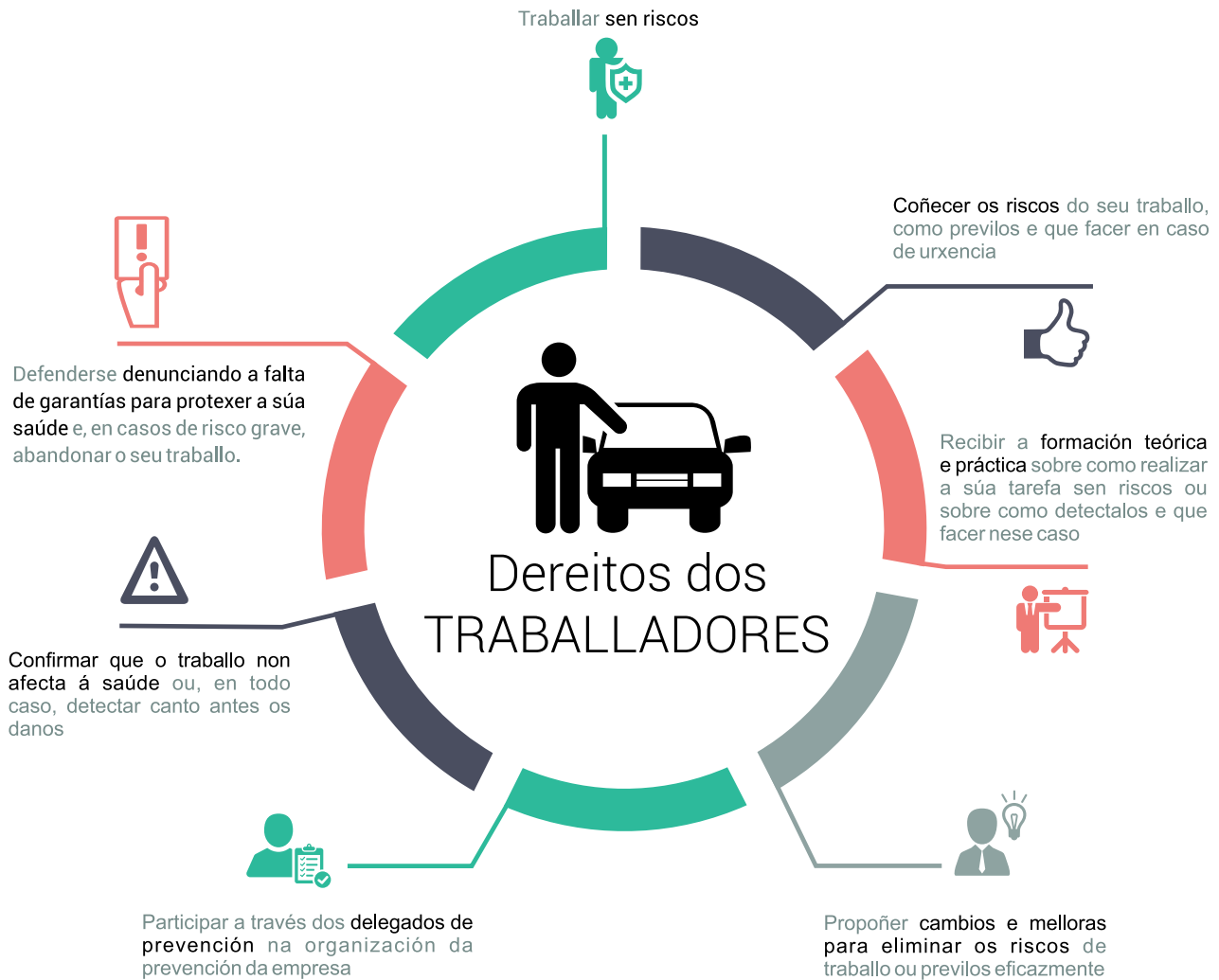


Fig. 2. Dereitos dos traballadores  
(Fonte: Guía del delegado y la delegada de prevención. ISTAS)

## Riscos Psicosociais





Xa temos o punto de partida legal e relacionamos os riscos psicosociais co xeito de organizar o traballo e as súas esixencias, pero vaíamos máis aló.

### Que son os riscos psicosociais?

Son aqueles aspectos do traballo relacionados coa organización, o contido e a realización das tarefas, que afectan a saúde das persoas a través de mecanismos psicolóxicos e fisiolóxicos aos que tamén chamamos estrés, que á súa vez producirá trastornos da saúde como a ansiedade, a depresión, enfermidades cardiovasculares, úlcera de estómago ou contracturas e dor de costas, por mencionar só aqueles efectos dos que se dispón de máis estudos.

O estrés non é máis que unha serie de mecanismos non específicos que se activan para propiciar a adaptación do ser humano á súa contorna e facilitar a resposta máis adecuada aos estímulos ambientais aos que está exposto en cada momento, entre os que se pode atopar, por exemplo, longas xornadas de traballo<sup>3</sup>. **Os mecanismos** aos que nos referimos agrúpanse nos seguintes:



 <p>Emocionais</p>	<p>Sentimentos de depresión, ansiedade, apatía, etc.</p>
 <p>Cognitivos</p>	<p>Ter dificultades para pensar de forma clara, concentrarse ou tomar decisións, etc.</p>
 <p>De comportamento</p>	<p>Non ter ganas de estar con xente, sentirse angustiados, infelizes, non durmir ben, abusar do alcohol, tabaco e outras drogas, etc.</p>
 <p>Fisiolóxicos</p>	<p>Problemas de estómago, dor de peito, marearse, tensión muscular, etc.</p>

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

Estes procesos son os denominados a curto prazo; con todo hai evidencias científicas que avalan a relación de exposición nociva aos riscos psicosociais como causante de gran parte do absentismo, e como a longo prazo pode derivar en problemas de saúde moi frecuentes como as enfermidades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinais, dermatolóxicas, músculo-esqueléticas e de saúde mental.

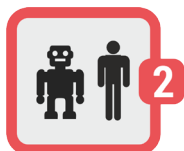
O estrés no traballo debe entenderse como un problema organizacional e non individual, é dicir, temos que falar de traballo estresante e non de traballadores tensos.



Os riscos psicosociais son xa que logo condicións de traballo derivadas da organización do traballo para as que temos evidencia científica suficiente que demostra que prexudican a saúde dos traballadores e as traballadoras. Ademais, ao ter como orixe a organización do traballo, a súa presenza é posible en todos os sectores económicos, en todas as empresas e en todos os postos de traballo. Estas evidencias lévannos a distinguir **seis grandes grupos de riscos psicosociais**:



**1 Exceso de esixencias.** O exceso de esixencias psicolóxicas do traballo refírense ao volume de traballo en relación co tempo dispoñible para facelo e ao manexo de emocións.



**2 Falta de control.** O control sobre o traballo son as oportunidades que o traballo ofrece para que sexa activo, con sentido e contribúa a desenvolver coñecementos e habilidades.



**3 Falta de apoio.** Refírense ás relacións de apoio entre as persoas no traballo (compañeiros e superiores).



**4 Escasas compensacións.** Inseguridade sobre o futuro, preocupación en relación á perda de emprego ou cambios non desexados das condicións de traballo.



**5 Dobre presenza.** Os conflitos orixinados na necesidade de compaxinar tarefas e tempos laborais e familiares



**6 Baixo capital social.** Respecto, recoñecemento e trato xusto que obtemos a cambio do esforzo investido no traballo.

## Pódense prever os riscos psicosociais?

A acción preventiva ante os riscos psicosociais débese levar a cabo mediante a aplicación dos principios xerais recollidos na LPRL antes mencionados, como?

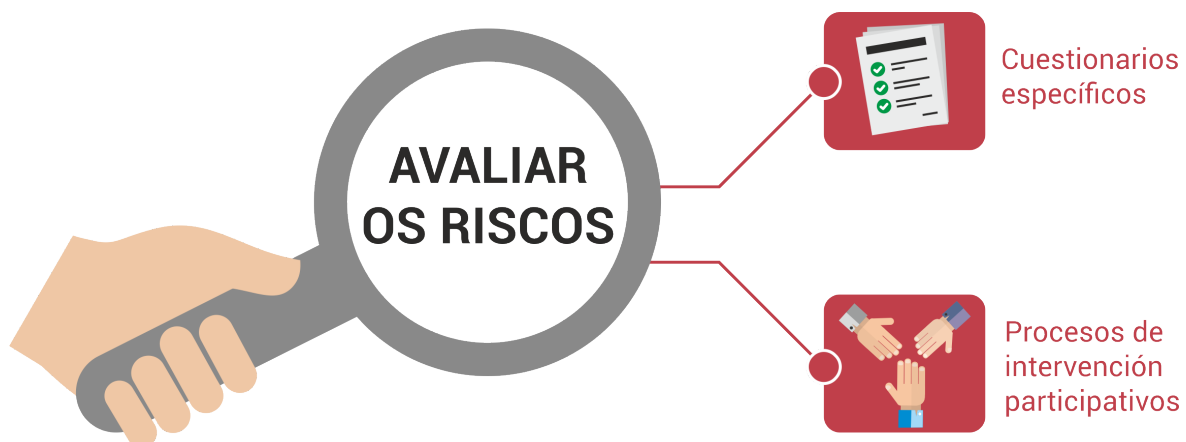
- ❑ Avaliando os riscos que non se puideron evitar.
- ❑ Cambiando as condicións de traballo daniñas.

### 1. Avaliar os riscos que non se puideron evitar (art. 15.a e 15.b da LPRL)

Os riscos psicosociais, do mesmo xeito que todos os demais riscos, pódense prever, e do mesmo xeito que os demais riscos, son avaliábeis. Existen diferentes ferramentas para avalialos, como por exemplo o FPSICO e o método *CoPsoQ istas21*, porque son métodos de avaliación de riscos psicosociais que cumpren cos requisitos científicos e legais, e porque son públicos e gratuítos. O seu obxectivo é identificar e medir as exposicións para coñecer e cambiar as condicións de traballo que resultan daniñas para a saúde.

Estes métodos baséanse en:

- ❑ O uso de **cuestionarios específicos** de avaliación de riscos psicosociais, a contestar por todo o persoal.
- ❑ **Procesos de intervención participativos** cuxos protagonistas principais son os empresarios e os representantes dos traballadores, apoiados polos técnicos de prevención.



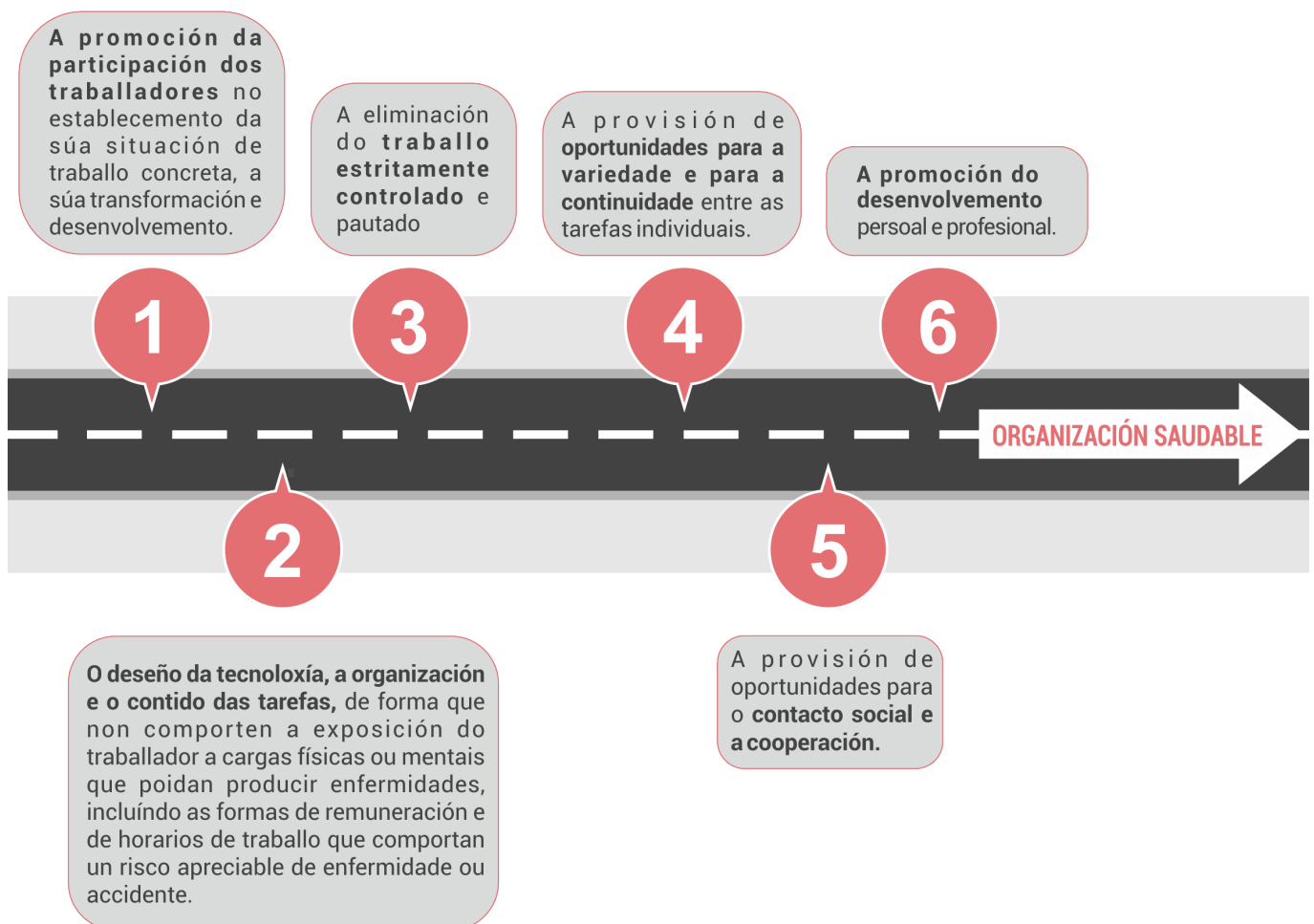
## 2. Cambiando as condicións de traballo daniñas (art. 15.c e 15.d da LPRL)

Unha vez realizada a avaliación de riscos psicosociais hai que cambiar as condicións de traballo desfavorables para evitar que a saúde das persoas que traballan empeore.

Realízanse cambios constantes para adaptarse ás necesidades produtivas ou de servizos, e a organización do traballo non debe ser intocable. En prevención trátase de facer cambios favorables para a saúde e de que a saúde sexa considerada outro obxectivo da vida diaria das empresas.

Introducir cambios na organización do traballo pode ser unha tarefa necesaria, pero non parece fácil a primeira ollada. Con todo, existen evidencias de que as empresas que melloran a súa organización melloran non só a saúde e a satisfacción dos seus traballadores, senón tamén a súa produtividade e calidade.

Unha empresa pode avanzar cara a unha organización máis saudable a través de pequenas iniciativas e modificacións progresivas, tales como:



E para rematar, antes de pasar ao punto seguinte, observemos de forma gráfica onde se sitúan os métodos de avaliación de risco psicosocial: na esfera de actuación da prevención (cor azul, Fig. 3).

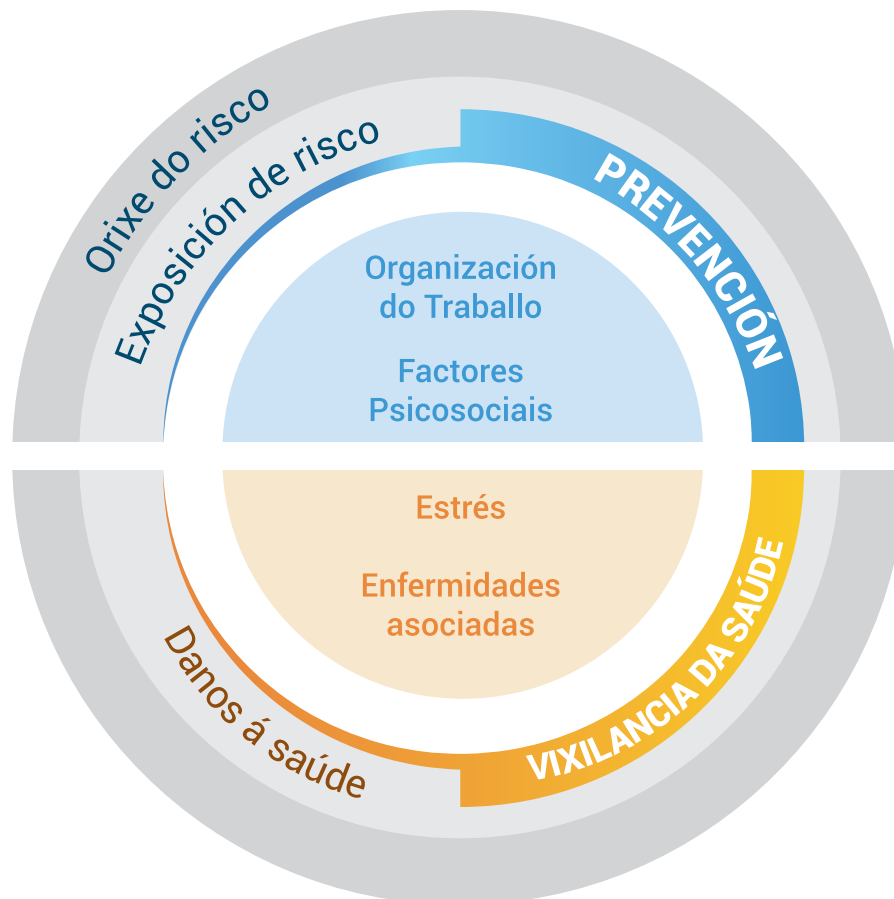


Fig.3  
(Fonte: elaboración propia)

Este dato é importante porque na medida que afondamos nas avaliacións de riscos deixaremos polo camiño termos como “dano”, utilizados para centrar o tema obxecto de estudo, pero cuxa esfera de actuación non corresponde á prevención.

Facemos **prevención** cando abordamos a orixe do risco e a súa exposición, actuando sobre a organización do traballo e os factores psicosociais. Os danos á saúde, é dicir as enfermidades profesionais propiamente ditas, pertencen á esfera da **vixilancia da saúde**, e non son obxecto deste traballo.

## Elección do método para a avaliación de riscos psicosociais

Se queremos identificar condicións de traballo derivadas da organización do traballo que poden presentar un risco para a saúde, aos que denominamos riscos psicosociais, hai que actuar no:

*Por que?*

**Porque é obrigatorio para todas as empresas.**

*Como?*

**De maneira axustada á Lei.**

*Con que?*

**Cun Método xuridicamente adecuado, validado e fiable.**

As dúas primeiras preguntas teñen a súa resposta nos artigos 14 e 15 da LPRL e nos artigos 18 e 34 do RSP como vimos en puntos anteriores pero, a que nos referimos con "validado", "fiable" e "xuridicamente adecuado"?

Entendemos por **validado** aquel método que se comprobou que mide efectivamente o que di que ten que medir. **Fiable**, que se comprobou que todas as preguntas son relevantes e que as medidas son repetibles (darían a mesma puntuación de se repetir unha e outra vez nas mesmas condicións). E **xuridicamente adecuado**, que ademais de proporcionar confianza no resultado, cumpre cos requisitos dos métodos de avaliación de riscos psicosociais que se prevén nos artigos comprendidos entre o art. 2 e o 9 do RSP:

1. Finalidade preventiva: o obxectivo non é só obter información senón utilizala para adoptar medidas.
2. Estimar magnitude de riscos (a través de puntuacións) e porcentaxes das persoas expostas (prevalencia da exposición).
3. Exposición por posto de traballo.
4. Avaliar as condicións de traballo, especificamente as que poidan supoñer dano para a saúde.
5. A identificación do risco debe dar cabida á información recibida polos traballadores e as traballadoras.

É principalmente por esta última condición (baseado na participación de traballadores e traballadoras) que nos imos a deter na explicación do método *CoPsoQ istas21*<sup>4</sup>, como método elixido para a avaliación do risco psicosocial.

A intervención sobre riscos psicosociais implica avaliar a organización do traballo, e como reiteramos ao longo deste texto, non hai metodoloxía que poida medir as características da organización do traballo, é dicir, como se traballa, se non se fundamenta nas experiencias dos traballadores e as traballadoras implicados.



Ademais, o método *CpPsoQ istas21* conta con diferentes versións que permiten elixir o cuestionario tendo en conta o tamaño das empresas, e convérteo nunha ferramenta de moita utilidade en empresas con menos de 25 traballadores e sen representación destes. A este cuestionario denomínaselle “versión curta”.

## Participación. Por onde empezamos?

A participación activa do persoal, como viñemos adiantando, é unha condición imprescindible na utilización do método *CpPsoQ istas21*. Este método baséase nun cuestionario individual de resposta voluntaria, do que se ha de garantir que se pode responder libremente. A finalidade é identificar a orixe dos riscos e as posibles medidas preventivas que haxa que aplicar.

Avalíase para identificar a orixe dos riscos e coa finalidade de introducir ou levar a cabo as medidas preventivas necesarias para a súa eliminación ou mellora. Xa que logo a elección do método debe estar suxeita a un compromiso de actuación (aplicar medidas preventivas) de todas as partes (empresarial e traballadora). A este fin creáranse **Grupos de traballo**<sup>5</sup> que teñen como obxectivo concretar as medidas preventivas fronte a riscos psicosociais derivadas da avaliación.

O traballo destes Grupos de Traballo non acaba coa elección da medida preventiva, senón que se debe realizar un seguimento tanto da súa aplicación (estase a levar a cabo?) como da eficacia da mesma (elimínase ou redúcese o risco?).

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/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf), consulta realizada o 20 de maio de 2016. INSHT, 2015.

5 En empresas de menos de 5 traballadores, existe unha adaptación que contempla a característica de ser empresas que non contan con representación dos traballadores, e gran parte das funcións recaen na persoa técnica de prevención que propón a utilización do método..



Xa adiantamos que para as empresas de menos de 25 traballadores utilizaremos a versión curta do método *CoPsoQ Iistas21*. Esta versión identifica e valora, dentro dos seis grandes grupos de riscos psicosociais, as seguintes 15 dimensións de risco psicosocial:

- ❑ Esixencias psicolóxicas cuantitativas
- ❑ Ritmos de traballo
- ❑ Esixencias psicolóxicas emocionais
- ❑ Dobre presenza
- ❑ Influencia
- ❑ Posibilidade de desenvolvemento
- ❑ Sentido do traballo
- ❑ Calidade de liderado
- ❑ Previsible
- ❑ Claridade de rol
- ❑ Conflito de rol
- ❑ Inseguridade sobre o emprego
- ❑ Inseguridade sobre as condicións de traballo
- ❑ Confianza vertical
- ❑ Xustiza



Ao referírmonos a empresas de menos de 25 traballadores, ata as microempresas de menos de 5 traballadores tan maioritarias no sector, o proceso de avaliación e prevención simplifícase e permite obter resultados a curto prazo.<sup>6</sup>

A continuación preséntase un cadro que desenvolve as accións previstas polo método na versión curta, nas **tres fases do proceso**:

1. *Acordar a avaliación e prevención de riscos psicosociais, e aceptar a licenza de uso do método.*
2. *Informar ao persoal, responder e recoller o cuestionario, obter os datos e propoñer medidas preventivas.*
3. *Acordar, planificar, aplicar e facer seguimento das medidas preventivas.*

<sup>6</sup> Nas empresas de menos de 5 traballadores o proceso de avaliación pódese realizar en 4 ou 5 horas.

Que se fai?	Quen o fai?	
	Empresas con representación dos traballadores e das traballadoras.	Empresas sen representación dos traballadores e das traballadoras.
<b>Acordar a avaliación e prevención dos riscos psicosociais</b>		
Aceptar a licenza de uso do método: implica o acordo de facer a avaliación de riscos psicosociais co CoPsoQ PSQCAT, versión curta, respectando as condicións alí establecidas.	Grupo de Traballo (formado por: representante da Dirección e o ou a representante dos traballadores e traballadoras, co asesoramento da persoa técnica de prevención).	A Dirección da empresa e a persoa técnica de prevención.
<b>Obter os datos de exposición</b>		
Deseñar a distribución, resposta e recolleita do cuestionario	Grupo de Traballo	A persoa técnica de prevención co apoio da Dirección da empresa
Informar ao persoal		
Distribuír e recoller o cuestionario		
Responder ao cuestionario	Todo o persoal	
Resumir os datos de exposición	A persoa técnica de prevención	
<b>Acordar e levar a cabo as medidas preventivas</b>		
Concretar a orixe da exposición e unha proposta de medidas preventivas.	É necesario que todo o persoal teña a posibilidade de participar e sería desexable a súa participación a través dos Círculos de Prevención (grupos de discusión de ata 9 traballadores e traballadoras). De existir un Grupo de Traballo elaborará unha proposta previa.	
Acordar, planificar e realizar seguimento das medidas preventivas.	Grupo de Traballo	Recoméndase que cada un dos Círculos de Prevención nomee un ou unha representante, entre as persoas que participan, coa finalidade de acordar coa Dirección da empresa as medidas de prevención para aplicar a súa planificación e o seu seguimento.  En todo caso contarase co asesoramento do técnico ou a técnica de prevención.

Fig. 4. Accións previstas pola versión curta do método CoPsoQ Iistas21.  
(Fonte: Manual del Método CoPsoQ PSQCAT -versión 2-)

## O teu traballo exponche a riscos psicosociais?

Finalmente, se queres contestar a esta pregunta e es unha persoa interesada en defender a túa saúde, podes responder á versión curta do cuestionario que atoparás en:

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

## Onde buscar información

No desenvolvemento deste folleto consultáronse as seguintes publicacións e fontes de información:

### *Publicacións:*

- ❑ *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.*

### *Fontes de información:*

- ❑ 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)

OS RISCOS  
PSICOSOCIAIS  
NO SECTOR DAS  
*Autoescolas*

