

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE OFICINA JUDICIAL Y FISCAL, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS SEDES JUDICIALES, FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Orden de 28/05/2021 de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, en su apartado 8.2.2., estableció la aprobación por el titular de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal de un Catálogo de Protocolos a elaborar por la Unidad de Coordinación de Prevención de Riesgos, como desarrollo de los procedimientos incluidos en el Manual de Procedimientos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, contenido en el Anexo II del citado Plan de Prevención.

Así, en la Parte II del vigente Catálogo de Protocolos figuran los protocolos a elaborar por la Unidad de Coordinación de Prevención de Riesgos, con la consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia, y cuya aprobación corresponde al titular de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, entre los cuales figuraba el Protocolo para la evaluación de riesgos psicosociales.

Por ello, a propuesta del Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales, tras la consulta y participación de los Delegados y Delegadas de Prevención del Comité de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia:

RESUELVO

Primero. Aprobar el Protocolo para la realización de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en las Sedes Judiciales, Fiscales e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo contenido se anexa a la presente resolución.

Segundo. Disponer la publicación de la presente resolución y el protocolo anexo en el espacio web de Prevención de Riesgos Laborales del Portal Adriano de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, en:

<https://portaladriano.justicia.junta-andalucia.es/portal/adriano/previncin-de-riesgos-laborales/PlandePrevencion/GuiasyProtocolos/>

Fdo.: Carlos Rodríguez Sierra

Director General de Oficina Judicial y Fiscal



FIRMADO POR	CARLOS RODRIGUEZ SIERRA	09/11/2021	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	KWMFJTJNGYCHJY5UFDGPTWB84NRXBD	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

PROTOCOLO PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS SEDES JUDICIALES, FISCALES E INSTITUTOS DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

El vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado mediante Orden de fecha 28/05/21 de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local, prevé la elaboración y aprobación de Instrucciones Operativas o Protocolos en desarrollo de los procedimientos de prevención de riesgos laborales contenidos en dicho plan de prevención.

Por ello, el presente protocolo se elabora como desarrollo del **Procedimiento P-PE 01, “Elaboración de la evaluación de riesgos laborales e informe de medidas de prevención”**, con objeto de establecer el procedimiento y metodología para la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en los centros de trabajo de la Administración de Justicia.

Así, entre las diferentes metodologías existentes para la evaluación de riesgos psicosociales, en este protocolo se establecerá, como la más adecuada, la **Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21**, por ser esta la que incorpora en la propia metodología el proceso de consulta y participación de los Delegados y Delegadas de Prevención y otros representantes del personal trabajador presentes en los Comités de Seguridad y Salud, en todas y cada una de las fases del proceso para la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo la consulta y participación activa de estos en la fase de implantación y posterior seguimiento de las medidas preventivas que deriven de la evaluación de riesgos.

2. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Procedimiento P-EP 01, “Elaboración de la evaluación de riesgos laborales e informe de medidas de prevención”.
- NTP 703: “El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales”. INSST
- Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21, en <https://copsoq.istas21.net/>

3. DEFINICIONES

3.1. Factores psicosociales: el concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del personal trabajador.



FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 1/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



3.2. Dimensiones psicosociales objeto de la evaluación. A continuación se relacionan la definición de las diversas dimensiones que serán objeto de la evaluación de riesgo psicosocial de un centro de trabajo, junto con la expresión del probable origen de las mismas.

Exigencias cuantitativas

- Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
- Posible origen. 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.

Ritmo de trabajo

- Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Exigencias emocionales

- Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.
- Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Exigencias de esconder emociones

- Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
- Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.
También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la Administración y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 2/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de las personas trabajadoras y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Doble presencia

- Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico familiar.
- Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Influencia

- Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.
- Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada persona trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de desarrollo

- Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de las personas trabajadoras y adquirir nuevos.
- Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Sentido del trabajo

- Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.
- Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido facilita afrontar las exigencias.

Claridad de rol

- Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
- Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todo el personal trabajador de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabaja-

FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 3/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



dor/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Conflicto de rol

- Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
- Posible origen. Es frecuente cuando la persona trabajadora debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Apoyo social de compañeros

- Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
- Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Sentimiento de grupo

- Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.
- Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Apoyo social de superiores

- Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
- Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo

- Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.
- Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 4/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Previsibilidad

- Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).
- Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Reconocimiento

- Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
- Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Inseguridad sobre el empleo

- Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
- Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada persona trabajadora.

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

- Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
- Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual como en la posibilidad de cambios. Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada persona trabajadora.

Confianza vertical

- Definición. Es la seguridad que se tiene de que la dirección y el personal trabajador actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.
- Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a las personas trabajadoras, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Justicia

- Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 5/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas. Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A continuación se expone de forma resumida el protocolo de actuaciones a llevar a cabo para la evaluación de riesgos psicosociales, conforme a la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21.

Para más detalle, consultar los siguientes manuales (https://copsq.istas21.net/index.asp?ra_id=51):

- Manual para la aplicación del método CoPsoQ-istas21
- Manual para la utilización de la aplicación informática para la evaluación de riesgos mediante el método CoPsoQ-istas21

FASE DEL PROCESO	¿QUIÉN LA REALIZA?
EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método: <ul style="list-style-type: none">• Presentar el método CoPsoQ-istas21• Firmar el acuerdo para su implementación• Constituir el grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Comité de Seguridad y Salud
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	<ul style="list-style-type: none">• Grupo de Trabajo
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	<ul style="list-style-type: none">• Grupo de Trabajo• El Comité de Seguridad y Salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos.



PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Implementar las medidas preventivas:

- Planificar las medidas preventivas
- Seguir su implementación
- Evaluar las medidas preventivas
- Informar a la plantilla

- Grupo de trabajo
- El Comité de Seguridad y Salud ratificará cualquier medida preventiva que el Grupo de Trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva

Elaborado por:

Jesús Solís Ruiz

Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales
de la Administración de Justicia

Aprobado por:

Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal

FIRMADO POR	JESUS SOLIS RUIZ	09/11/2021	PÁGINA 7/7
VERIFICACIÓN	KWMFJ7NK97X73MHMSL5L84ERGVDDY4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	