

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE SERVICIOS JUDICIALES, 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, EN ÓRGANOS CON MENOS DE 25 PERSONAS TRABAJADORAS

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 en la actualidad a la titular de la Secretaría General de Servicios Judiciales, entre los cuales figura la aprobación de protocolos para la evaluación de riesgos psicosociales en la Administración de Justicia en Andalucía.

Como consecuencia, mediante la resolución de la Dirección General de Oficina Judicial y Fiscal, de fecha 9/11/21, se aprobó 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.

Pasado el tiempo transcurrido desde la aprobación de esta resolución, y tras la experiencia adquirida en las evaluaciones de riesgos psicosociales en la Administración de Justicia en Andalucía, se ha considerado necesario aprobar una metodología más apropiada para aquellas evaluaciones de riesgos psicosociales en órganos de menos de 25 personas trabajadoras, con la inclusión de la obtención de datos de forma cualitativa, a través de entrevistas y grupos de discusión.

Por ello, a propuesta de la Coordinadora 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, y conforme a lo establecido en el apartado 6.2.e. del Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, por el que la Secretaría General de Servicios Judiciales ostenta el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía con relación al personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, incluido su régimen jurídico y retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables,

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, en órganos con menos de 25 personas trabajadoras, el cual se anexa a la presente resolución.



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 1/15	



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 Justicia, Administración Local y Función Pública:

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

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante este órgano en el plazo de un mes o ser impugnada directamente en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente en el plazo de dos meses, ambos a contar desde el día siguiente a la fecha de la recepción de su notificación, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 112 y 123, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y artículos 8 y 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Fdo.: Rosalía de los Ángeles Espinosa López
Secretaria General de Servicios Judiciales

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 2/15	

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, EN ÓRGANOS CON MENOS DE 25 PERSONAS TRABAJADORAS

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, para órganos de menos de 25 personas trabajadoras, la **Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21**, versión corta, complementado con entrevistas semiestructuradas y, en su caso, grupos de discusión, asegurando en todas y cada una de las fases del proceso para la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, 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, así como de las propias personas trabajadoras.

Con carácter excepcional y por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, se podrá optar por la utilización de la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21 versión media, en el caso de que se agruparan diferentes órganos judiciales y el número total de trabajadores fuera superior a 25.

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/>



Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 3/15	



- 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, aprobado por Resolución de la dirección General de Oficina fiscal, el 9 de noviembre de 2021.

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.

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, tie-

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 4/15	



nen 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.

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

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 5/15	



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 trabajador/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.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 6/15	



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.

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 posi-

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 7/15	



bilidad 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.
- 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 EN ÓRGANOS DE MENOS DE 25 PERSONAS TRABAJADORAS

A continuación se expone el protocolo de actuaciones a llevar a cabo para la evaluación de riesgos psicosociales en órganos de menos de 25 personas trabajadoras, utilizando la **Metodología para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales CoPsoQ-ISTAS21**, aplicando la versión corta de dicho procedimiento, complementada con la realización de entrevistas y, en su caso, grupos de discusión.

Se prevé la creación de un Grupo de Trabajo, formado por el representante de la Dirección y las/los representantes de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento de la persona técnica de la unidad de prevención.

Con la finalidad de conseguir la participación de las personas trabajadoras en el proceso preventivo, a los que se les pueda hacer alguna consulta con relación al resultado de la aplicación de los cuestionarios, se realizarán entrevistas semiestructuradas y, en su caso, grupos de discusión, guiadas por la persona técnica de la unidad de prevención, donde podrán asistir los representantes de los trabajadores que formen parte del Grupo de Trabajo.

El carácter de la participación en entrevistas y, en su caso, grupos de discusión, es voluntaria y la información derivada de ella será tratada con carácter estrictamente confidencial, a excepción de las conclusiones que se extraigan en forma de “orígenes de exposición de los riesgos detectados”, y que formarán parte de este informe para justificar las medidas preventivas propuestas.

La elección de los diferentes integrantes de los grupos de discusión se realizará por el “Grupo de Trabajo” antes citado, asesorado por la persona técnica de la unidad de prevención, y acordarán también las cuestiones a plantear durante el desarrollo de las entrevistas.

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 8/15	



Las entrevistas tanto individuales como grupales, si las hubiera, las llevará a cabo la persona técnica de la unidad de prevención. Asimismo podrán asistir los integrantes del “Grupo de Trabajo” que lo deseen.

Los grupos de discusión estarán formados por un máximo de 9 personas, y tienen como finalidad determinar los orígenes de exposición de los riesgos detectados en los cuestionarios, así como para identificar las posibles medidas preventivas a cada uno de ellos. Para llevar a cabo tanto la entrevista semiestructurada como el grupo de discusión se parte de un guión previo de preguntas o cuestiones a ser abordadas acordadas en el “Grupo de Trabajo”.

La participación en las entrevistas y, en su caso, grupos de discusión, se ha realizado de formas voluntaria, en las cuales estuvieron presentes los miembros del “Grupo de Trabajo”:

Esta versión dispone de un cuestionario de 30 preguntas (Anexo I) que evalúan 15 dimensiones que los estudios poblacionales que sustentan el método, muestran que son las más prevalentes. Las 15 dimensiones de riesgos psicosociales que identifica y valora la versión corta del método son las expuestas en el apartado 3.2.

FASE DEL PROCESO	¿QUIÉN LA REALIZA?
EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método: • Presentar el método CoPsoQ-istas21 versión corta, complementada con realización de entrevistas y, en su caso, grupos de discusión. • Firmar el acuerdo para su implementación	• Comité de Seguridad y Salud
Constituir el Grupo de Trabajo • Designación por parte de la Dirección de la empresa. • Designación por parte de la representación de los trabajadores. • Designación de la persona técnica de prevención de riesgos laborales que prestará asesoramiento al Grupo.	• Comité de Seguridad y Salud
Preparar y realizar el trabajo de campo: • Realización de visitas al centro de	• Persona técnica de prevención acompañada de los miembros de Grupo

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 9/15	



trabajo para la explicación del método. • Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla • Poner en marcha el trabajo de campo	de Trabajo que lo deseen.
Organización de entrevistas semiestructuradas y, en su caso, grupos de discusión: • En base al resultado de los cuestionarios, decidir el guion previo de preguntas o cuestiones a ser abordadas en las entrevistas y, en su caso, grupos de discusión. • Organizar las entrevistas y los grupos de discusión, que tendrán carácter voluntario.	• Grupo de Trabajo asesorado por la persona técnica de prevención.
Realización de entrevistas semiestructuradas y, en su caso, grupos de discusión: • Realización de entrevistas y, en su caso, grupos de discusión, en base al guión establecido.	• Persona técnica de prevención que podrá ser acompañada por el Grupo de trabajo.
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas: • 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 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

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 10/15	

Anexo I. Cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo

Versión corta para empresas
de menos de 25 trabajadores y trabajadoras

Adaptación del Cuestionario Psicosocial
de Copenhague (COPSOQ)
para su uso en el estado español
Versión 2, 2014

Empresa: _____

Fecha de respuesta: _____

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR

ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ

30/04/2025

VERIFICACIÓN

Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z

PÁG. 11/15



Introducción

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados, tratados de forma colectiva, se usarán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminarlos o reducirlos. Por eso es necesario que contestes **TODAS** las preguntas.

Se trata de un cuestionario **ANÓNIMO**, de respuesta **VOLUNTARIA**. Toda la información se utilizará exclusivamente para los objetivos descritos. Ni en la respuesta, ni en la forma de distribución y de recogida, ni en el informe de resultados podrá ser identificada ninguna persona de forma individualizada.

La respuesta es **INDIVIDUAL**. Por eso te pedimos que respondas sinceramente cada una de las preguntas, sin debatir con nadie, y sigas las instrucciones de cada una de ellas.

Las preguntas tienen diversas opciones de respuesta y tienes que señalar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor tu situación. Si tienes más de un trabajo te pedimos que respondas sólo en relación a la empresa en la cual se está haciendo la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta introducción del cuestionario supone una garantía legal que el personal técnico que trabajará en esta evaluación de riesgos asume y cumple los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Los cuestionarios se destruirán una vez se planifiquen las medidas preventivas.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 12/15	

Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge 1 sola RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas.

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	4	3	2	1	0
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	4	3	2	1	0
13. ¿Tus tareas tienen sentido?	4	3	2	1	0
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	4	3	2	1	0

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 13/15	

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15.¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16.¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17.¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18.¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19.¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20.¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Puede verificar la integridad de una copia de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	ROSALIA ANGELES ESPINOSA LOPEZ	30/04/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jmHRP5V6868ZK4UUPRH7PPFCU4Z	PÁG. 14/15	

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0