



English || Français || Português
 mapa del web | contactar
 buscador de ministerio

Inicio → Documentación → Bases de datos → Notas Técnicas de Prevención → NTP-e

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

Le procés pour l'évaluation des facteurs psychosociaux
 The psychosocial factors evaluation process

Análisis de la vigencia

Vigencia	Actualizada por NTP	Observaciones	
Válida		Desarrollo la NTP 450	
ANÁLISIS			
Criterios legales		Criterios técnicos	
Derogados:	Vigentes:	Desfasados:	Operativos: Si

Redactoras:

Clotilde Nogareda
 Licenciada en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Antonia Almodóvar Molina
 Licenciada en Sociología

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA INSHT

*En esta Nota Técnica de Prevención se describen los aspectos que deben tenerse en cuenta en el momento de abordar la evaluación de los riesgos laborales de índole psicosocial. Los contenidos que aquí se desarrollan complementan los que se incluyen en la **NTP 450**.*

Introducción

La **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (**artículo 16.1**). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el **artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)** como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social.

Otro elemento a considerar es la dificultad de objetivar la percepción de una situación como estresante y determinar la magnitud del riesgo. No es fácil establecer una categorización del riesgo psicosocial ya que para ello sería necesario definir de manera operativa los factores de riesgo, identificar niveles de daño (individual, colectivo, para la organización) y establecer relaciones.

Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización.

La evaluación debe centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. En la práctica, en la documentación especializada, aunque con enfoques y clasificaciones diversas, se recoge información sobre aspectos relacionados con: la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, trabajo a prima, etc.) y las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.).

Por otra parte, es conveniente valorar la sintomatología asociada a situaciones de estrés u otras alteraciones. Dado que en muchos casos es difícil contar con este tipo de información de manera objetiva (ello implicaría reconocimientos médicos, medidas bioquímicas o electrofisiológicas, etc.), es muy frecuente la aplicación de pruebas de salud percibida. De esta manera pueden relacionarse los datos referentes a la realización de la tarea con los posibles efectos sobre la salud. Se trata de establecer a priori grupos homogéneos, es decir, con características similares en cuanto a exigencias del trabajo (por ejemplo: por categoría profesional, por sección o departamento, por turno, etc.) y poder contrastar estadísticamente si unas determinadas condiciones de trabajo se asocian con unos síntomas dados.

Otras informaciones que deberían tenerse también en cuenta, como se comenta más adelante, ya que pueden ayudar a detectar posibles repercusiones de un entorno psicosocial inadecuado, son datos administrativos como: índices de producción, rechazos,

atrasos, acumulación de permisos, rotación de personal, absentismo, etc. Estos datos serán analizados desde una perspectiva global; no se trata de partir de datos individuales sino de buscar indicios comunes. Por ejemplo, se trata de analizar si los picos de absentismo se dan en una época determinada, en un grupo determinado, después de un cambio, etc. Asimismo, deben contemplarse diversas características del individuo que pueden influir en la percepción de una situación como agresiva, neutra o positiva. En general, las variables que suelen incluirse hacen referencia a la edad, el sexo, la experiencia en el puesto, el nivel de formación, los modos de afrontamiento, etc. También puede ser necesario incluir indicadores sobre las actitudes, las motivaciones o los rasgos de personalidad. En este caso, es necesario contar con la participación de personal especializado en el campo de la psicología.

La evaluación del riesgo psicosocial: fases e identificación de los factores de riesgo

La evaluación de los factores psicosociales, como toda evaluación de riesgos, es un proceso complejo que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases, descritas con mayor detalle en la **NTP 450**:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Las tres primeras fases constituyen la etapa de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor -son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo- y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos.

El esquema se completa destacando la importancia de la participación de todos los implicados. Para afianzar la viabilidad y validez del proceso, es crucial la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada fase del proceso. (Ver **Cuadro 1**)

En la primera fase, identificación de los factores de riesgo, es necesario definir de la forma más precisa y menos ambigua posible el problema o problemas que se han de investigar y sus diferentes aspectos o facetas. Como en toda evaluación de riesgos, hay que tener presente que los diferentes aspectos del trabajo interactúan entre sí, que están interrelacionados y que es necesario afrontar el tema o temas de estudio conociendo sus implicaciones o relaciones con el resto de los factores intervinientes. Este enfoque es fundamental para llegar a conocer las causas reales de los problemas planteados y la

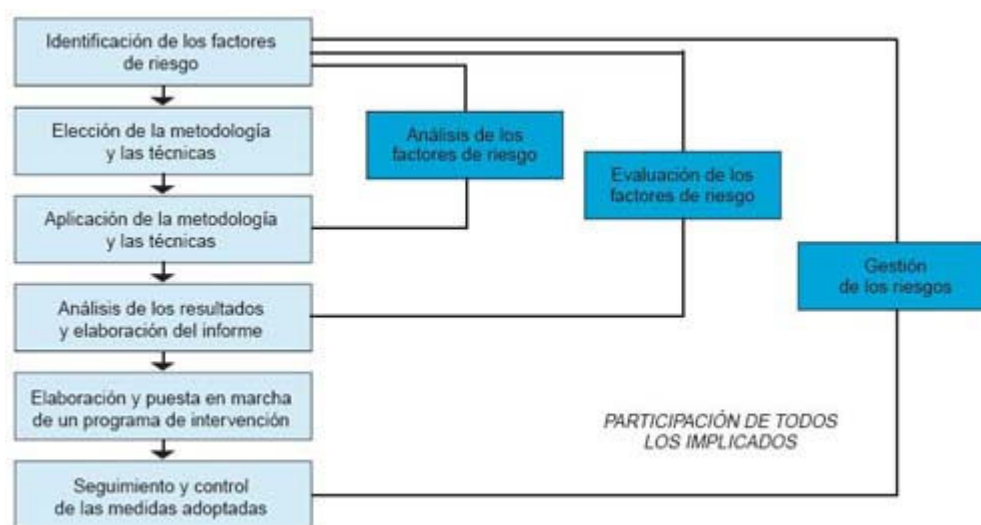
mejor estrategia para su supresión o control. Se trata de determinar de forma precisa los objetivos del estudio.

Por otra parte, desde la perspectiva psicosocial, en muchas ocasiones es muy difícil definir una situación de trabajo, tomada aisladamente, como una situación intrínsecamente nociva para la salud de los trabajadores. Como ya se ha mencionado, esto dependerá de la percepción que el colectivo o los individuos tengan de sus posibilidades para dar respuesta a las múltiples exigencias, con frecuencia contradictorias, del trabajo.

Así, para partir de un conocimiento preciso de la situación que ayude a conseguir una definición de los aspectos que se han evaluar, debemos intentar conseguir toda la información posible que nos oriente en nuestro objetivo. Por otra parte, el conocimiento del contexto nos ayudará en las fases posteriores de interpretación de los datos y de determinación de acciones de mejora. (Ver **cuadro 2**). Es importante tener en cuenta que, por una parte, deben incluirse las características de los diferentes puestos de trabajo y, por otra, información sobre los factores que pueden moderar o influir en las consecuencias de éstos, a fin de tomar en consideración las distintas variables que pueden estar interviniendo en una determinada situación psicosocial.

Nos encontramos en una primera fase de definición y delimitación del problema o problemas a evaluar, por lo que se requiere estar atento a todos los posibles factores que estén asociados a él de manera directa o indirecta. Para ello, en esta fase es conveniente aplicar técnicas poco estructuradas (entrevistas semidirigidas, observación poco estructurada, grupos de discusión, etc.). Una vez delimitado el conjunto de factores en los que vamos a centrar nuestro estudio, y a partir de los datos reunidos anteriormente, debemos precisar qué sector/ es, departamento/s, puestos de trabajo, etc. se van a analizar. De esta manera, podremos determinar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo que serán objeto de análisis. Dicho análisis, a partir de los datos obtenidos tras las aplicación de la metodología y técnica o técnicas de estudio elegidas, permitirá realizar un diagnóstico de la situación.

Cuadro 1
Fases de la evaluación de los factores psicosociales



Cuadro 2
Fuentes de información necesarias

- Opinión de todos los grupos sociales implicados.
- Observación del trabajo mientras éste se está llevando a cabo.
- Registro de las posibles tensiones y «desviaciones» entre los procedimientos de trabajo teóricos y los procedimientos reales.
- Documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información y que puedan estar relacionados con el tema:
 - Datos generales sobre la empresa: antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, de salarios, de promoción, etc.
 - Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
 - Diferentes aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
 - Diferentes aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, rechazos, recuperaciones de producto, índices de producción, productividad, intervenciones de mantenimiento, averías, etc.
 - Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc.
 - Consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema.

Metodología y técnicas aplicables

La elección de la metodología y de la técnica o técnicas a aplicar (instrumentos prácticos para la recogida, tratamiento y análisis de la información) en un estudio de factores psicosociales dependerá sobre todo del problema concreto que se ha de evaluar; además, dependerá de los objetivos que se persigan, el colectivo al que se vaya a aplicar, las personas que realicen el estudio, etc.

Dicha elección, según el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, deberá ser objeto de consulta a los trabajadores o sus representantes (**artículo 3.2**), de tal manera que el procedimiento de evaluación que se va a utilizar proporcione confianza sobre su resultado. **(1)**

Dado que no es posible realizar una estimación mecánica directa del riesgo psicosocial, es importante ser muy riguroso en el planteamiento teórico: el tener claramente definidos los objetivos que se pretenden (evaluación inicial de riesgos, estudio en profundidad de un factor o de un grupo determinado, estudio comparativo por factores o por subgrupos....) ayudará a determinar cuál o cuáles son las técnicas más idóneas a cada situación. Con ello se conseguirá asegurar que se está midiendo lo que realmente se pretende medir.

Es frecuente, en una misma evaluación de riesgos psicosociales, la utilización de varias técnicas. En muchos casos, la aplicación combinada de métodos cuantitativos (cuya técnica más característica es la encuesta con cuestionario precodificado) y cualitativos se erige como la elección más adecuada. Así, la realización de grupos de discusión o entrevistas en profundidad (técnicas propias de la metodología cualitativa) permiten definir de una forma bastante depurada las dimensiones y las relaciones más significativas del problema que se va a evaluar, y, por tanto, pueden ser muy útiles tanto en las fases

iniciales del proceso como en las fases posteriores de interpretación de los resultados y acciones concretas que deberán emprenderse.

Como aplicación de estas técnicas básicas de investigación, fundamentalmente de los cuestionarios y escalas, el prevencionista de riesgos psicosociales encuentra en la práctica una serie de herramientas ya elaboradas.

Así, en la actualidad se encuentran desde lo que se denomina metodologías globales de evaluación de riesgos hasta cuestionarios y escalas sobre un tema concreto: clima laboral, definición de rol, etc. No todas estas herramientas están diseñadas para la evaluación de riesgos y, a menudo, no están adaptadas a la realidad de la población española o no se dispone de información sobre su proceso de validación en el ámbito español; algunas han sufrido diversas adaptaciones, a las que se les ha añadido o suprimido ítems, lo que dificulta la realización de estudios comparativos y obliga a una nueva validación en cada ocasión.

Una clasificación de estas herramientas existentes puede ser la siguiente:

- Métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo que incluyen los riesgos de carácter psicosocial. Es el caso de los métodos desarrollados en Francia en la década de los setenta (LEST, Perfil de los Puestos, ANACT).
- Métodos globales de evaluación de los factores psicosociales. En la actualidad se cuenta con métodos elaborados principalmente por organismos relacionados con la salud laboral y la investigación (organismos públicos, sindicatos, universidades, servicios de prevención ajenos...). Entre ellos, los más ampliamente aplicados son el diseñado por el INSHT (ver **NTP 443**) y el desarrollado por el ISTAS (ver **NTP 703**).
- Métodos que analizan, de manera específica, un factor o área relacionada con el ámbito psicosocial. Entre otros podemos señalar: escala de conflicto y ambigüedad de rol, Maslach Burnout Inventory LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), etc.

Dentro de este grupo también se pueden incluir aquellas pruebas procedentes de la psicología, que pueden ser aplicables para un conocimiento más profundo de una situación dada: cuestionarios de personalidad, pruebas de capacidades (atención, memoria, etc.).

- Cuestionarios de salud percibida. Se trata de cuestionarios sobre estados generales de salud que tratan de obtener medidas representativas de conceptos tales como el estado psicológico y mental del paciente, las limitaciones en la actividad física debidas a la presencia de enfermedades, el grado de afectación en las relaciones sociales del paciente, dolor, bienestar corporal, etc. Entre los más conocidos están el Test de Salud Total de Langner y Amiel (ver **NTP 421**), el Perfil de Salud de Nottingham NHP (Nottingham Health Profile), el Cuestionario de Salud General (GHQ) y el SF-36.

En los **Cuadros 3 y 4**, se presenta una relación de estas herramientas que no pretende ser exhaustiva.

Análisis de los resultados y elaboración del documento de la evaluación

Esta fase de análisis debe permitir encontrar las causas de la existencia del problema o problemas, es decir, el origen de unas posibles malas condiciones psicosociales de trabajo. En la determinación de estas causas hay que tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversos motivos y que hay que tratar de identificar las causas «reales» y no sólo las «aparentes». Si el análisis se queda en la identificación de la causa aparente, se puede descubrir que, tras tomar medidas, el problema de fondo persiste, y que pese a estas mejoras los trabajadores tienen la sensación de que sus condiciones de trabajo no han cambiado realmente.

Además de detectar las causas reales de los problemas, en esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos, de manera que se pueda concluir sobre la necesidad de evitarlos, controlarlos o reducirlos. Como en el resto de fases de la evaluación, en esta etapa debe combinarse el enfoque cuantitativo (probabilidad, población expuesta, consecuencias sobre la producción o servicio, gravedad de los daños sufridos) con un enfoque cualitativo (expectativas y demandas de los trabajadores); esta combinación garantizará una evaluación correcta del riesgo.

El **artículo 5.1** del **Reglamento de los Servicios de Prevención** también apunta la necesidad de este doble enfoque cuando señala que: «a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados».

Hay que resaltar también la importancia de que en la aplicación y, fundamentalmente, en el análisis de los resultados participen expertos en el tema. Varias de las herramientas que se han citado más arriba aunque pueden ser aplicadas por personas sin un entrenamiento específico, la interpretación de los datos obtenidos si necesita el juicio experto. Saber qué significa una puntuación o un dato determinado en un contexto concreto y en relación con una persona o un grupo determinado, suele requerir la participación del experto conjuntamente con la de las personas directamente implicadas.

Los resultados del análisis y valoración deben plasmarse en la redacción de un documento de evaluación que requiere, como las etapas anteriores, una atención minuciosa. Uno de los aspectos más importantes en la elaboración de este informe es presentar la información de la forma más clara posible, de tal manera que facilite la discusión entre todos los implicados de los resultados obtenidos y de las medidas que se han de adoptar.

Una vez decididas las acciones que se han de tomar, éstas deberán ir seguidas de su puesta en práctica y seguimiento. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada. No hay que olvidar que la validez de las soluciones adoptadas puede decrecer con el tiempo y que puede hacerse necesaria una nueva intervención.

En ningún caso debe convertirse la evaluación en una actividad que, hecha una vez y con el documento correspondiente elaborado, se da por terminada. La evaluación de los riesgos psicosociales, como del resto de los aspectos laborales relacionados con la salud de los trabajadores, debe responder a un proceso continuo y sistemático.

Así se plantea en nuestra actual legislación. La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** especifica que: «la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.» (**artículo 16.1**). En esta misma ley se señala más adelante: «cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el **artículo 22**, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.» (**artículo 16.3**). Por último, es necesario tener en cuenta que la evaluación de los factores psicosociales permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones de trabajo saludables que pueden ser transferidas a otras situaciones que no lo sean. Por ejemplo, en una misma empresa es posible la comparación de subgrupos de trabajo en los que se constaten diferencias significativas en términos de productividad; podemos preguntarnos cuáles son las razones de esta diferencia (mayor autonomía, mejores relaciones, estilo de mando diferente, distinta organización del tiempo, etc.) y aplicar al colectivo que deba mejorarse la experiencia del grupo que obtenga resultados más favorables. Es decir, que la Psicopsicología no persigue solamente la minimización de los aspectos negativos del trabajo sino que debe incluir entre sus objetivos la potenciación de aquellos aspectos positivos que pueden ser fuente de satisfacción.

Cuadro 3 Recopilación de métodos aplicables al ámbito de la Psicopsicología

EVALÚAN CONDICIONES DE TRABAJO	Generales	LEST
		ANACT
		PERFIL DE LOS PUESTOS
		Cuestionario de análisis de puestos (PAQ, Mc.)
		Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT
	Factores psicosociales	Copenhague Psychosocial Questionnaire
		Método ISTAS 21 COPSOQ
		Cuestionario de evaluación de factores psicosociales de Navarra
		Cuestionario de satisfacción laboral
		Job Diagnostic Survey
		Cuestionario de análisis de puestos
		Escala de clima social en el trabajo (WES)
		Escala de bienestar psicológico (EBP)
		Escala de Prevención de Riesgos Profesionales
		Working Conditions
		Terms of Employment
		Social Relations at work
		Rizzo and House's Measures / Role

EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO		Ambiguity and Role Conflict
	Estrés	Occupational Stress Questionnaire
		Questionnaire Stress at the Work Site
		Cuestionario holandés sobre experiencias y apreciación del trabajo (VBBA)
		índice de reactividad al estrés (IRE-32)
		NIOSH Generic Job Stress Questionnaire
		The Stress Profile
		Flexihealth
		Escala de Apreciación del Estrés en el Ámbito Sociolaboral
		Job Content Questionnaire (JCQ)
		Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)
		Job Stress Survey
		Escala de fuentes del estrés en profesores (EFEP)
		Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud
		Role Hassles Index
		Occupational Stress Indicator (OS _i)
		Pressure Management Indicator
		NHS Measures
	Burnout	Tedium Measure
		Maslach Burnout Inventory (MBI)
		Teacher Attitude Scale
		Cuestionario de Burnout del Profesorado
		Cuestionario Breve del Burnout
		Staff Burnout Scale
		Teacher Burnout Scale
		Efectos Psíquicos del Burnout
	Matthews Burnout Scale for Employees	
	Mobbing	Leymann Inventory of Psychological Terrorization
	Salud	Perfil de salud de Nottingham
		Test de Salud Total
		SF-36
		General Health Questionnaire (GHQ)

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión documental realizada por Juan Andrés Cuadra y Teresa Atienza, alumnos en prácticas de la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona. (Años 2001-2002)

Cuadro 4 **Métodos del INSHT que incluyen factores psicosociales**

MÉTODOS GLOBALES. Su objetivo es una evaluación global de las condiciones de trabajo. Incluyen algún módulo referente a factores psicosociales.	Evaluación de condiciones de trabajo en PYMES.
	Gestión y evaluación de las condiciones de trabajo en centros sanitarios. (GESCESAN)
	Test de autoevaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización. (PVD)
	GAP, SIAPS, evaluación de riesgos en microempresas.
	PVCHECK.
	Impacto sobre las condiciones de trabajo de las nuevas tecnologías.
	El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección.
MÉTODOS ESPECÍFICOS del área de la Psicología y Ergonomía.	Método de Evaluación de Factores psicosociales.
	Metodología para la evaluación del estrés laboral.
	Estrés en el colectivo docente. Metodología de evaluación. (NTP 574)
	Manual para la evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES.

Bibliografía

1. CHOUGHAN, D.
Bien-être au Travail. Un nouveau sujet de droit.
Travail Sécurité, 2002, 614:38 - 41
2. CHRIS DYER
Asking the right questions Health and Safety.
Bulletin, 2001 302:9-12
3. DELAUNOIS, M.; MALCHAIRE, J. PIETTE, A.
Classification des méthodes d'évaluation du stress en entreprise
Medecine du Travail Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie, 2002, 39, 1: 13-28
4. HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE
A critical review of psychosocial hazards measures
Norwich, 2001
5. COMISIÓN EUROPEA
Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?
Comisión Europea. Empleo y Asuntos Sociales. Luxemburgo, 2000
6. RICK, J., BRINER, R.B.; DANIELS, K PERRYMAN S, GUPPY A.
A critical review of psychosocial hazards measures.
Health and Safety Executive, Brighton, 2001
www.hse.gov.uk/research/content/cr/index.htm

7. COX, T. GRIFFITHS, A., RIAL-GONZÁLEZ, E.,
Research on Work-related Stress
European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2000
 8. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK,
How to tackle Psychosocial Issues and reduce Work-related Stress
Luxembourg, 2002
 9. CC.OO. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS
«Evaluación de los riesgos en los centros de trabajo y la participación de los trabajadores»,
Documento de base elaborado por Laurent Vogel (BTS) Bruselas, enero 1995. Ponencia presentada en las Jornadas Técnicas sobre Planificación de la prevención en la empresa, Santander, mayo 1995.
 10. Job Stress Network. www.workhealth.org
 11. www.ilo.org
-

(1) Por otra parte, se añade en el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, «si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma» (**artículo 5.2**).