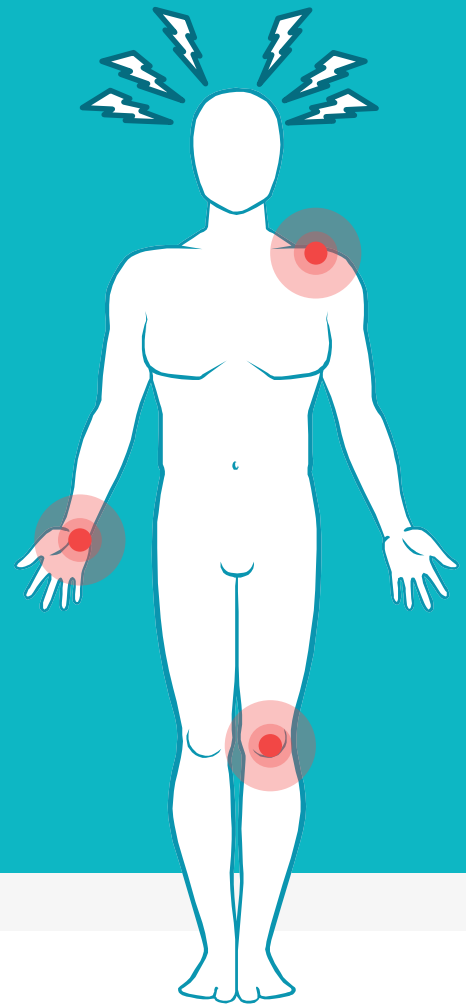


RIESGOS PSICOSOCIALES Y ERGONÓMICOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO



PENSA Y VIVE LA SEGURIDAD

CONSIENSIA

SEGURIDAD INDUSTRIAL, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE



Bienvenidos!

Ariel Sanchez Hernandez

Instructor Líder

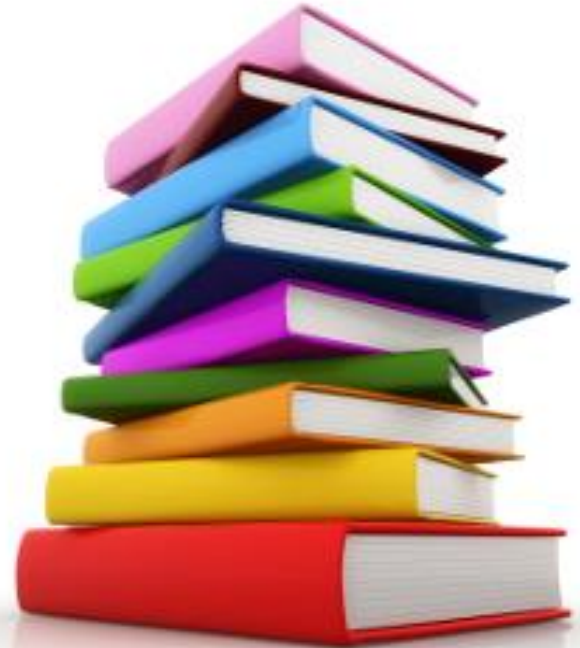
REGLAS DEL CURSO

- 1. Concentración total**
- 2. Evitar el faltar al respeto, insultar o hacer comentarios fuera de lugar.**
- 3. Usar de manera responsable el Chat.**
- 4. Cielo abierto.**



ÍNDICE

- 1. Ergonomía.**
- 2. Factores personales, máquina y ambientales.**
- 3. La operación universal.**
- 4. Consecuencia para el individuo.**
- 5. ¿Como realizar un diagnostico de riesgos psicosociales?.**
- 6. Fases de un diagnostico de riesgos psicosociales.**
- 7. Método FPSICO**



OBJETIVO

El participante conocerá los lineamientos básicos en la identificación de los riesgos psicosociales y ergonómicos en los centros de trabajo, a través de estándares y normativas aplicadas en el campo y oficinas.



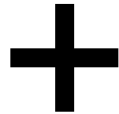
¿Que es la ergonomía?

Ergonomía (o factores humanos) es la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema.

IEA

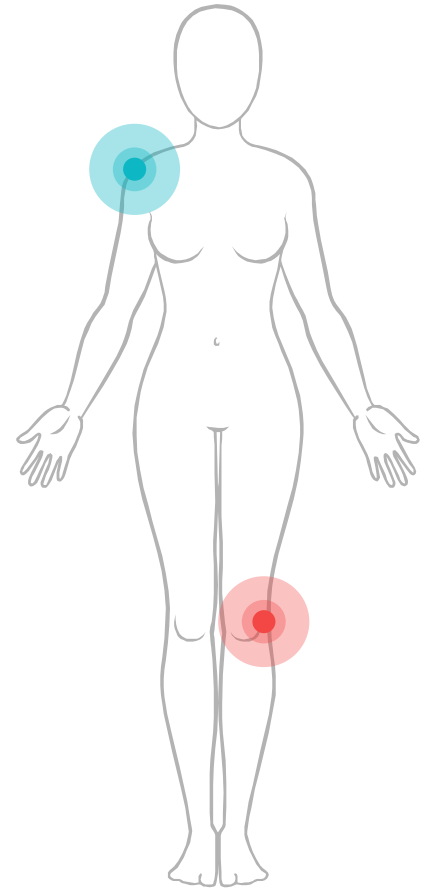
Trabajo, actividad

▶ Ergos



Ley, norma

▶ Nomos

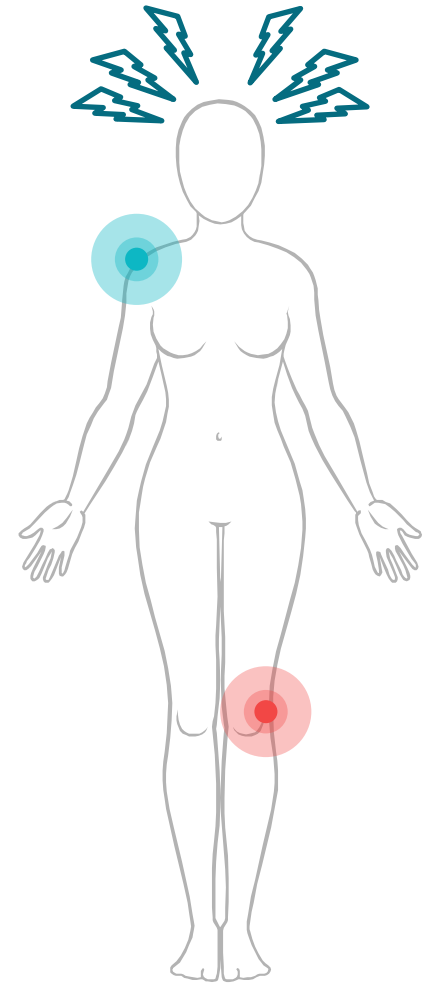


¿Qué son los factores psicosociales?

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.



Normativa

NOM-036-STPS-2018-1

Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.

NOM-035-STPS-2018

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

NTP 926

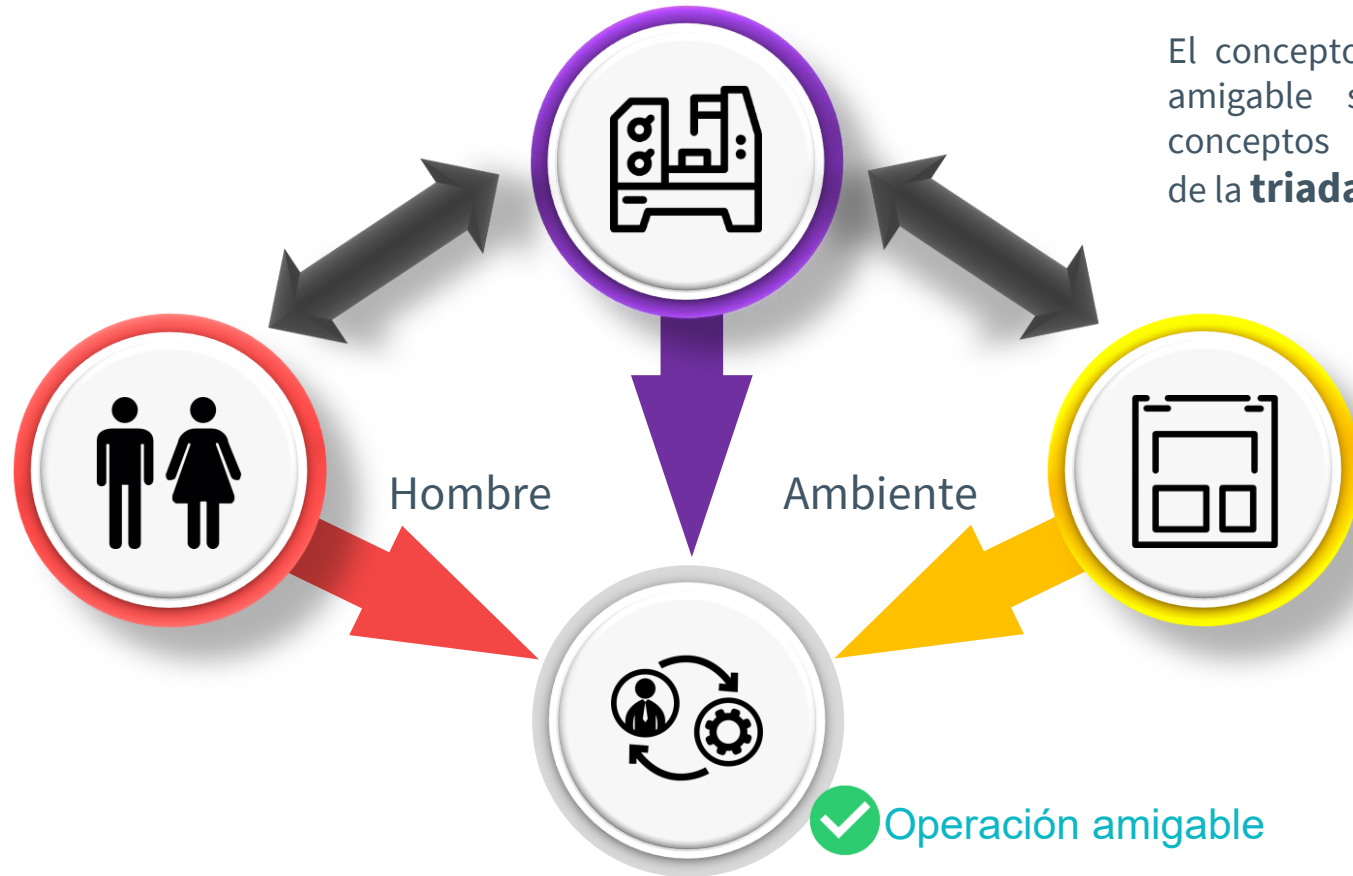
Factores psicosociales: metodología de evaluación



¿Qué es la operación universal?

9

Máquina y herramientas



El concepto de la operación amigable se basa en los conceptos de cumplimiento de la **triada ergonómica**.



Orden, Limpieza

Diseño de Layout:

Evita largos espacios.

Sin selección.

Despejado y abierto.

Sin obstáculos.

Entorno:

Ruido.

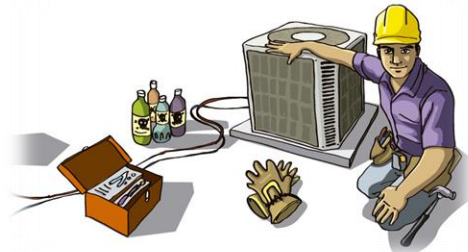
Temperatura.

Vibraciones.

Iluminación.

Sustancias peligrosas.

Psicosociales.



Consecuencia para el individuo



¿Cómo realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales?



Fases de un diagnóstico de riesgos psicosociales

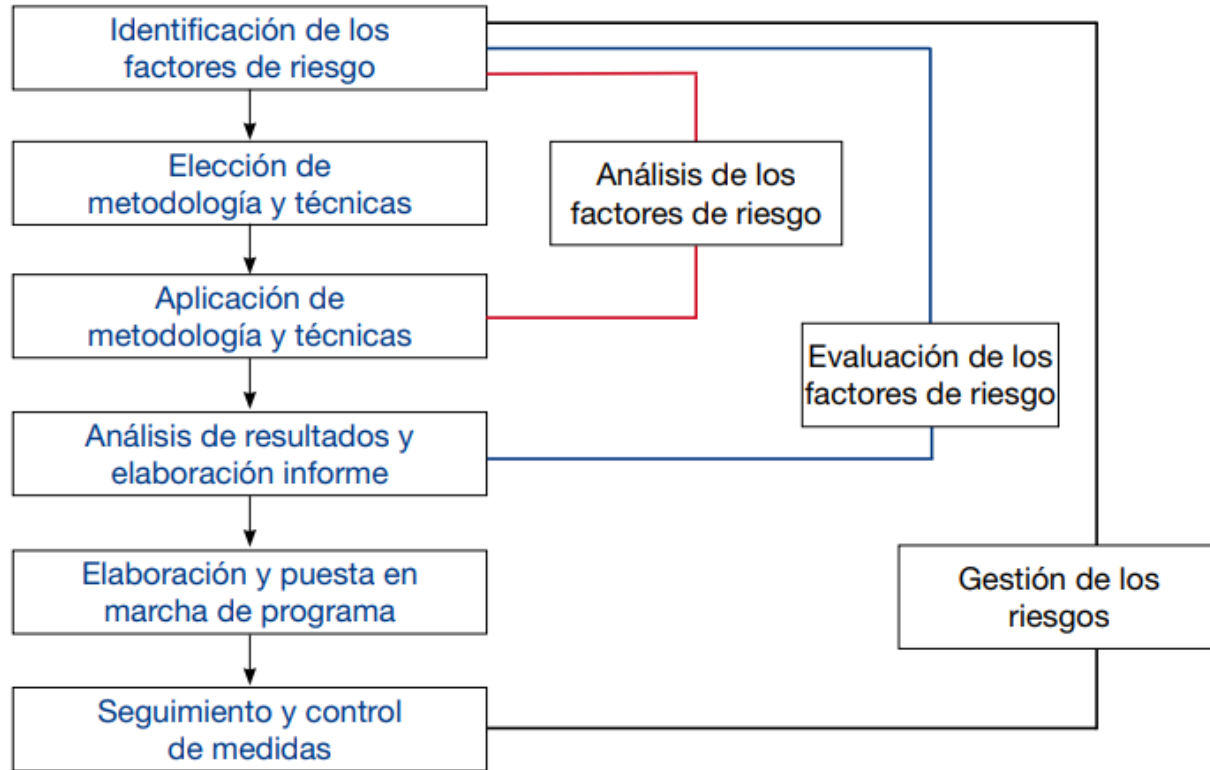


Figura 1. Fases de la evaluación de los factores psicosociales

Recomendaciones



- ▶ Seleccionar el método apropiado para su objetivo y trabajadores.
- ▶ Prepare toda su logística antes de.
- ▶ Invite al 100% de los trabajadores, no importa el nivel jerárquico.
- ▶ No obligar.
- ▶ Use instrumentos o metodologías estándar.
- ▶ Nunca ligue las evaluaciones a sanciones, termino de trabajo o desempeño.
- ▶ Analice los resultados con todas las áreas incluyendo dirección.
- ▶ Utilice métodos estadísticos apropiados.

¿Qué es el FPSICO?

Es un instrumento que permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.

Fue desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). España.

Premisas:

Es un cuestionario.

Debe realizarse al 100% de los colaboradores.

Sirve para tener una conclusión por área o empresa, no se recomienda realizarlo para concluir individualmente.

Consta de 44 preguntas las cuales deberán ser contestadas en su totalidad por el personal.

¿Qué es el FPSICO?

Ofrece información sobre 9 factores.

- ▶ Tiempo de trabajo
- ▶ Autonomía
- ▶ Carga de trabajo
- ▶ Demandas psicológicas
- ▶ Variedad/contenido
- ▶ Participación/supervisión
- ▶ Interés por el trabajo/ compensación
- ▶ Desempeño de rol
- ▶ Relaciones y apoyo social

Tiempo de trabajo	Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral.
Autonomía	Bajo este factor se recogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
Carga de Trabajo	Se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).
Demandas Psicológicas	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo.
Variedad / Contenido del trabajo	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
Supervisión / Participación	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.
Interés por el Trabajador/ Compensación	Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el/la trabajador.
Desempeño de Rol	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.
Relaciones y Apoyo Social	Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

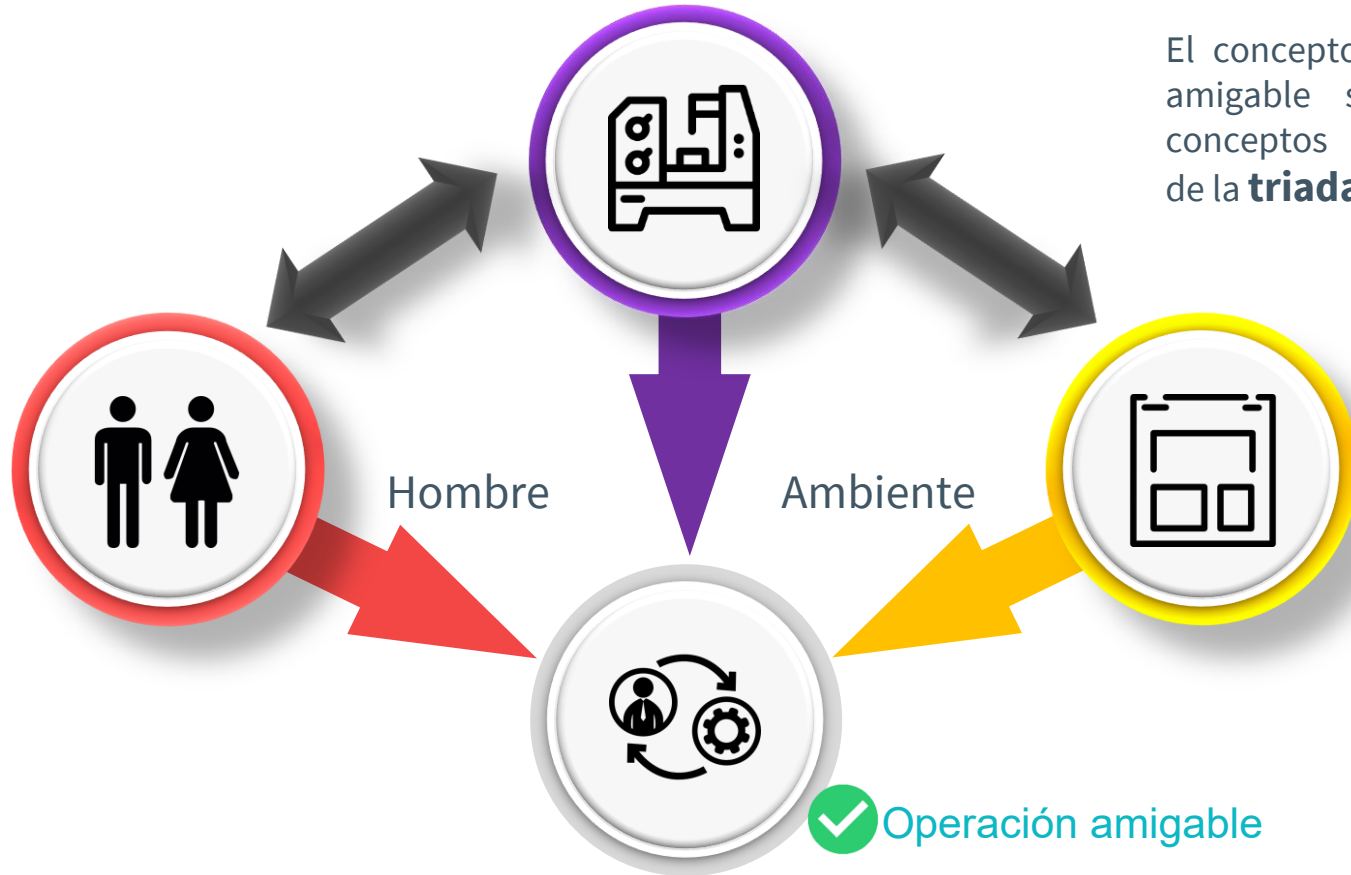
Caben destacar cinco posibles aplicaciones del método de evaluación de factores psicosociales.

- ▶ **Para evaluar situaciones específicas.** La aplicación del método en un momento determinado, mostrando así que magnitud y particularidades presentan determinados factores psicosociales en un grupo concreto, permitiendo realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales del ese grupo.
- ▶ **Para localizar la fuente de problemas** y de cara a dar solución a ese problema con las distintas acciones a emprender.
- ▶ **Para diseñar cambios** (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones. De cara a llevar algunos cambios en la organización para solucionar algún problema, el resultado puede orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o urgencia de la misma o para señalar el ámbito de intervención(colectivo, departamento,...)de intervención. También puede servir para priorizar las acciones a tomar.
- ▶ **Para la comparación** de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos. Esto permitirá valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios, y además observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.
- ▶ **Para tomar conciencia de la situación** y contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno de la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o como abordarlos.

Operación universal

18

Máquina y herramientas



El concepto de la operación amigable se basa en los conceptos de cumplimiento de la **triada ergonómica**.

Metodos de evaluación

EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO	Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT
	Copenhaguen 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 Ambiguity and Role Conflict	

Métodos del INSHT que incluyen factores psicosociales	
MÉTODOS GLOBALES. Su objetivo es una evaluación global de las condiciones de trabajo.	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.
Incluyen algún módulo	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 F-PSICO 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.

EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	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 (WOCQCQ)
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 (OSI)		
Pressure Management Indicator		
NHS Measures		
BURNOUT	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
SALUD	SALUD	Perfil de salud de Nottingham
		Test de Salud Total
		SF-36
		General Health Questionnaire (GHQ)



FPSICO

Nombre: FPSICO

Creador: INSST

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo



Nombre: CoPsoQ-istas21

Creador: ISTAS

Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud



Stress Prevention
at Work
Checkpoints

Nombre: La prevención del estrés en el trabajo

Creador: OIT

Organización Internacional del Trabajo





GRACIAS!

Contacto

No dudes en llamarnos o contactarnos:

- ▶ www.she-mex.com
- ▶ She-mex@hotmail.com
- ▶ (044)- 449-209-34-13



Ariel Sánchez Hernández



Ariel Sánchez Hernández



Safety, Security, Health &
Enviromental Mexico



www.she-mex.com