

PREGUNTAS FRECUENTES: ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

2. Factores de carácter objetivo.

- **Condiciones materiales y ambientales:** iluminación, ruido, temperatura o espacio de trabajo.
- **Contenido y concepción de la tarea del puesto:** ritmos de trabajo, carga de trabajo y autonomía.
- **Organización y procesos de trabajo:** programación del trabajo, ambigüedad y conflicto de rol, cambios en la organización...
- **Acción comunicativa en la empresa:** sistemas de comunicación formal e informal, relaciones interpersonales...

8. ¿De qué manera pueden influir las condiciones ambientales en los riesgos psicosociales?

- **Iluminación.** Este es un factor determinante pues influye de modo directo en el grado de insatisfacción/satisfacción para la realización de la mayoría de las tareas.
- **Ruido.** Además de producir efectos fisiológicos, es un factor estresante, ya que la exposición prolongada genera una presión que incluso sin llegar a valores que marca la Ley, afectan negativamente al comportamiento del trabajador.
- **Ambiente térmico.** La temperatura de Confort Térmico, depende de mantener el balance térmico corporal (+ 37°C), es decir, el equilibrio entre producción y pérdida de calor corporal. El Disconfort Térmico, desencadena estrés laboral y bajo rendimiento en el trabajo, dependiendo de la concentración que requiera el mismo.
- **Espacio de trabajo y condiciones materiales del mismo.** El disponer de poco espacio y estar obligado a mantener una misma postura a lo largo de un periodo de tiempo, además de causar problemas fisiológicos, puede causar estrés.

9. ¿Cómo, y en qué momento, debo actuar en el caso de que crea que sufro un síndrome de estrés, mobbing, fatiga mental o ansiedad en mi puesto de trabajo?

En primer lugar conviene apuntar que en base a numerosas sentencias, se puede considerar que cualquier dolencia que se sufra en el puesto de trabajo tiene origen laboral. Por lo tanto, si en algún momento nos sentimos indispuesto por estrés o ansiedad en nuestro puesto de trabajo, deberemos solicitar un volante de asistencia al departamento de Recursos Humanos o persona responsable para que nos atiendan en la MATEPS con la que nuestra empresa tenga concertada las Contingencias Profesionales.

10. ¿Qué es la ambigüedad y el conflicto de rol?

- **Ambigüedad de rol.** Cuando el trabajador no tiene suficientes puntos de referencia sobre cual es su labor a desempeñar o si estos no son los adecuados, ya sea por ser incompletos, por ser interpretables de varias maneras o por ser muy cambiantes.
- **Conflicto de rol.** Cuando existen demandas de trabajo que son incongruentes o incompatibles entre sí.

PREGUNTAS FRECUENTES: ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA



PREGUNTAS FRECUENTES: ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

1. ¿Qué es la ergonomía?

Según la Asociación Internacional de Ergonomía, la ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona.

Según la Asociación Española de Ergonomía, la ergonomía es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.



2. ¿Cuáles serían los factores de riesgo ergonómico?

Los factores de riesgos de origen ergonómico se pueden dividir en:

- A) CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO.
- B) MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.
- C) PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN.
- D) MOVIMIENTOS REPETITIVOS
- E) POSTURAS FORZADAS.
- F) SOBRESFUERZOS.

3. ¿Qué se entiende por manipulación manual de cargas?

Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, particularmente dorsolumbares, para los trabajadores. Se considera que la manipulación manual de toda carga que pese más de 3 kg puede entrañar un potencial riesgo dorsolumbar no tolerable si se manipula en unas condiciones ergonómicas desfavorables.

4. ¿Cuáles son los criterios para determinar la condición de trabajador de pantallas de visualización de datos?

- a) Los que pueden considerarse trabajadores usuarios de equipos con pantalla de visualización: todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.
- b) Los que pueden considerarse excluidos de la consideración de trabajadores usuarios: todos aquellos cuyo trabajo efectivo con pantallas de visualización sea inferior a 2 horas diarias o 10 horas semanales.
- c) Los que, con ciertas condiciones, podrían ser considerados trabajadores usuarios: todos aquellos que realicen entre 2 y 4 horas diarias o de 10 a 20 horas semanales, de trabajo efectivo con estos equipos.

5. ¿Qué debe contener como mínimo una evaluación de riesgos ergonómica?

Según establece el R.D. 39/1997 la evaluación de riesgos deberá hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo expuestos al riesgo que queremos evaluar. Una evaluación de riesgos ergonómica debe contener los siguientes puntos de análisis según la guía técnica de prevención de riesgos derivados del manejo manual de cargas:

- Peso y posición de la carga con respecto al cuerpo.
- El desplazamiento vertical de la carga.
- Los giros del tronco.
- Los agarres de la carga.
- La frecuencia de manipulación.
- El transporte de la carga.
- La inclinación del tronco.
- Las fuerzas de empuje y tracción.
- El tamaño de la carga.
- La superficie de la carga.
- La información acerca de su peso y su centro de gravedad.
- El centro de gravedad de la carga descentrado o que se pueda desplazar.
- Los movimientos bruscos o inesperados de la carga.
- Pausas o periodos de recuperación.
- El ritmo impuesto por el proceso.
- La inestabilidad de la postura.
- Los suelos resbaladizos o desiguales, también los posibles desniveles.
- El espacio de trabajo, si es suficiente o no.
- Condiciones termohigrométricas extremas.
- Las ráfagas de viento fuertes.
- La iluminación.
- Las vibraciones.
- Los equipos de protección individual.
- El calzado.
- Tareas peligrosas para personas con problemas de salud.
- Las tareas que requieren capacidades físicas inusuales del trabajador.
- Tareas peligrosas para mujeres embarazadas.
- La formación e información a impartir.

6. ¿Qué es la psicología?

Todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores. (Fuente: Agencia Europea de Salud y Seguridad)

7. ¿Cuáles serían los factores de riesgo psicosocial?

En el caso de los riesgos psicosociales se pueden distinguir 2 grandes grupos de factores:

1. Factores de carácter subjetivo.

Unas mismas condiciones de trabajo inadecuadas y un análogo ambiente laboral hostil no inciden de la misma manera en todos los trabajadores y trabajadoras. Influyen las características del trabajador, la edad, el sexo, la experiencia vital,...

