The background features a dark blue gradient with faint, light blue technical diagrams. On the left side, there is a large circular scale with numerical markings from 140 to 260 in increments of 10. Several circular diagrams with arrows and dashed lines are scattered across the background, suggesting a technical or scientific context.

FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES (FSPL). PRINCIPIOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA APLICACIÓN DE UNA NORMA.

FACILITADOR. PEDRO ALMIRALL. PHD. CORPORACIÓN VXENON , CARACAS,
LA HABANA , USA.

PROGRAMA TEMÁTICO

- Introducción . Escenario para la evaluación de FPSL.
- Teoría de Análisis del Trabajo y de FPSL.
- Propuesta de una norma mexicana de los FPSL.
- Técnicas e instrumentos.
- Investigaciones empíricas.

INTRODUCCIÓN

- **La salud y seguridad en el trabajo son disciplinas poco conocidas, todavía existen muchas universidades que no incluyen entre sus planes y programas de estudio, temas y actividades de esta naturaleza. En los últimos años se ha notado la incorporación de acciones en los centros laborales y en los servicios de salud; grupos de profesionales y técnicos de diferentes disciplinas se encuentran involucrados en acciones directas o indirectas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo.**

TRABAJO Y SALUD – GENERALIDADES 3

- En estudios realizados, investigadores apuntan que dos tercios de la población económica activa de Latinoamérica, se encuentran al margen de los sistemas e seguridad social en materia de prestación de salud o de pensión. Además de que solo el 20 % de la población mundial tiene cobertura a este sistema.

TRABAJO Y SALUD – GENERALIDADES 4

- Los países industrializados están sufriendo importantes transformaciones en su evolución demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido fundamentalmente a los descensos en las tasas de natalidad, el incremento de población de edad adulta y el incremento de la esperanza de vida.

CONDICIONES DE TRABAJO Y GASTO SANITARIO

- Un informe, elaborado por el Institut de recherche et documentation en économie de la Santé de París, tiene como objeto estimar si malas condiciones de trabajo aumentan el consumo sanitario, y por tanto el gasto sanitario. Si es así, mejorar las condiciones de trabajo podría ser, desde este punto de vista, rentable.
- Para ello se han estudiado los efectos de tres “factores de riesgo”: la penalidad psíquica actual, la penalidad física pasada y los riesgos psicosociales. Los resultados concluyen que los individuos sometidos a los tres factores de riesgo van al médico alrededor de un 20% más que los que no tienen ninguno de esos tres factores, su absentismo es muy superior (alrededor de un 40% más) y su frecuencia de hospitalización es alrededor de un 30% más alta. Está disponible en:
- <http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Documents/DeTravail/>
- DT41InfluenceConditionsTravailDepensesSante.pdf

DISEÑO PREVENTIVO DE LUGARES DE TRABAJO

- **El proyecto para la creación de un nuevo lugar de trabajo o la modificación de los lugares e instalaciones de un centro de trabajo es un momento clave en la creación o evitación de riesgos laborales, puesto que una vez terminado puede ser muy costoso el control de los riesgos no previstos. en el proyecto los criterios de seguridad y salud en el trabajo resumidos en torno a 10 puntos clave: la organización de tráfico de los espacios de trabajo, la protección colectiva contra caídas de altura, la iluminación natural y artificial, el ambiente acústico, ventilación y saneamiento, los sistemas de elevación, el almacenamiento de materiales y residuos peligrosos, los aseos y vestuario. No están todos los que son pero sí algunos de los que más problemas dan.**

TRABAJO Y SALUD – GENERALIDADES

- **En la actualidad, la preocupación del trabajador en el contexto internacional no solo consiste en la seguridad en el empleo, sino en la protección que recibirá cuando concluya su labor como trabajador activo de la sociedad, máxime cuando la oleada neoliberal no la garantiza.**
- **Cifras derivadas de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), estimaban que en el año 2005 existían 185,9 millones de personas en edad laboral en busca de empleo**

CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN

- **La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo y capacitarlo.**
- **Conocer si el trabajador a llegado a su techo laboral.**
- **Tener cuadros de remplazo.**

BENEFICIOS DE CAPACITAR

- **Permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal.**
- **Adaptación a los cambios sociales y tecnológicos.**
- **Disminuye la tasa de rotación.**
- **Entrenar sustitutos.**

FRIGO E. WWW.FORODESEGURIDAD.COM/ARTIC/RRHH/7011.HTM. ¿QUÉ ES LA CAPACITACIÓN Y QUÉ GANA UNA ORGANIZACIÓN AL CAPACITAR A SU PERSONAL?

- **Capacitación es toda actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades , que busca mejorar la actitud , conocimiento , habilidades o conductas de su personal**

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- **Perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo.**
- **Debe estructurarse con metas bien definidas.**
- **Debe cumplir con las necesidades de la empresa y del trabajador (seguridad y salud)**

FINALIDADES DE LA CAPACITACIÓN.

- **Iniciación del puesto de trabajo.**
- **Entrenamiento.**
- **Formación.**
- **Desarrollo de los decisores.**

“ PERSPECTIVAS SOCIALES Y DE EMPLEO EN EL MUNDO 2015 DE EL EMPLEO EN PLENA MUTACIÓN”. OIT WWW. ILO.ORG

- Analiza datos de 63 países , incluyendo las economías más avanzadas ,así como diversos países de África , Asia y de América Latina a lo largo de los últimos 20 años , constata que la disminución de la protección de los trabajadores no estimula el crecimiento del empleo.**



Categorías

- **Teoría**
 - **Metodología**
 - **Instrumentos**
 - **Intervención**
- 



¿Conoces el cuento de la “La rana que no sabía que
estaba hervida... y otras lecciones de vida”

➡ **Autor . Oliver Clere.**

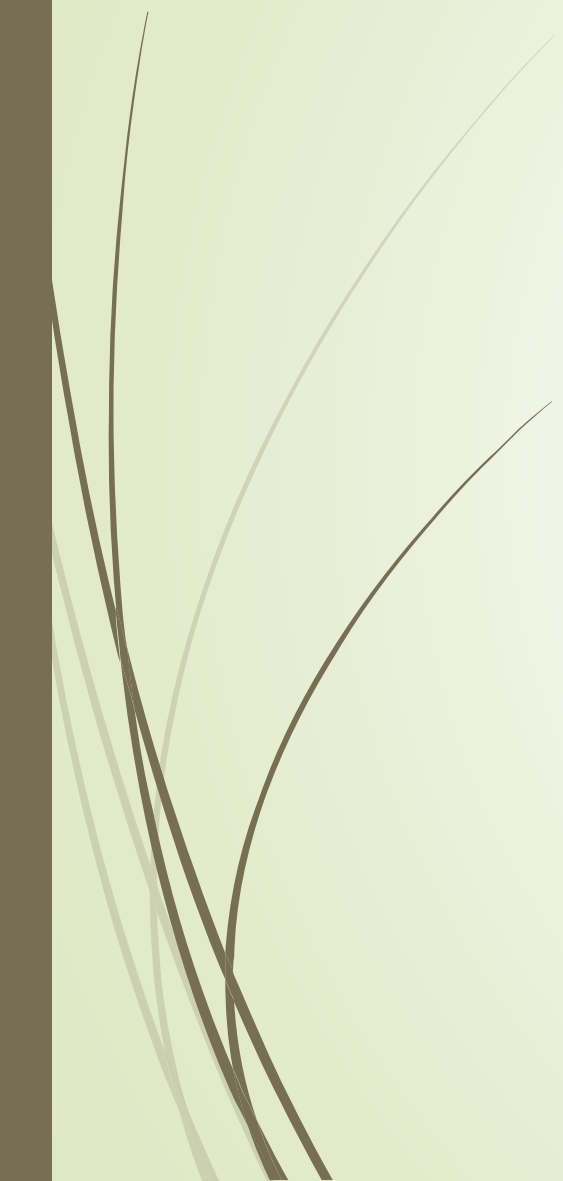


Continuación

Olivier Clerc, especialista en bienestar y desarrollo personal nacido en Ginebra y afincado hoy en Borgoña, escribió en el año 2005 un libro titulado “La rana que no sabía que estaba hervida... y otras lecciones de vida”

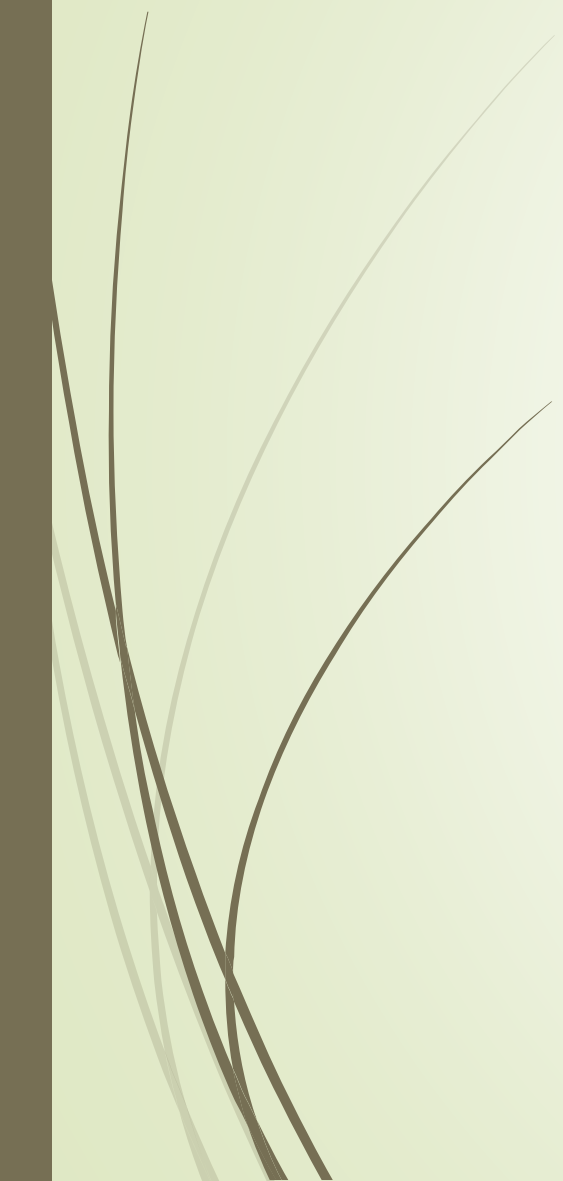


Continuación 1

- **Imaginen una cazuela llena de agua, en cuyo interior nada tranquilamente una rana.**
 - **Se está calentando la cazuela a fuego lento.**
 - **Al cabo de un rato el agua está tibia.**
 - **A la rana esto le parece agradable y sigue nadando.**
- 



Continuación 2

- **La temperatura empieza a subir.**
 - **Ahora el agua está caliente.**
 - **Un poco más de lo que suele gustarle a la rana.**
 - **Pero ella no se inquieta y además el calor siempre le produce algo de fatiga y somnolencia.**
- 



Continuación 3

- ▶ **Ahora el agua está caliente de verdad.**
- ▶ **A la rana empieza a parecerle desagradable.**
- ▶ **Lo malo es que se encuentra sin fuerzas, así que se limita a aguantar y no hace nada más.**
- ▶ **Así, la temperatura del agua sigue subiendo poco a poco, nunca de manera acelerada, hasta el momento en que la rana acaba hervida y muere sin haber realizado el menor esfuerzo para salir de la cazuela.**



Continuación 4

- ▶ Si la hubiéramos sumergido de golpe en un recipiente con el agua a 50°C, ella se habría puesto a salvo con un enérgico salto.
- ▶ Es un experimento rico en enseñanzas. Nos demuestra que un deterioro, si es muy lento, pasa inadvertido y la mayoría de las veces no suscita reacción, ni oposición, ni rebeldía.
- ▶ Esta degradación silenciosa, constante e imperceptible se produce también, a veces, en la vida profesional.
- ▶ Un trabajador que comenzó su tarea cargado de ilusión acaba maldiciendo su suerte y aborreciendo lo que hace.



Continuación 5

- ▶ **Tres soluciones complejas, que no es fácil ejercitar de forma permanente y efectiva.**
- ▶ **La primera consiste en ejercitar la conciencia, sin la cual estaremos dormidos en el sentido estricto o figurado.**
- ▶ **La segunda es el ejercicio de la memoria. Sin memoria no hay comparación, no hay discernimiento.**
- ▶ **La tercera es la utilización de termómetros referenciales.**



Continuación 6

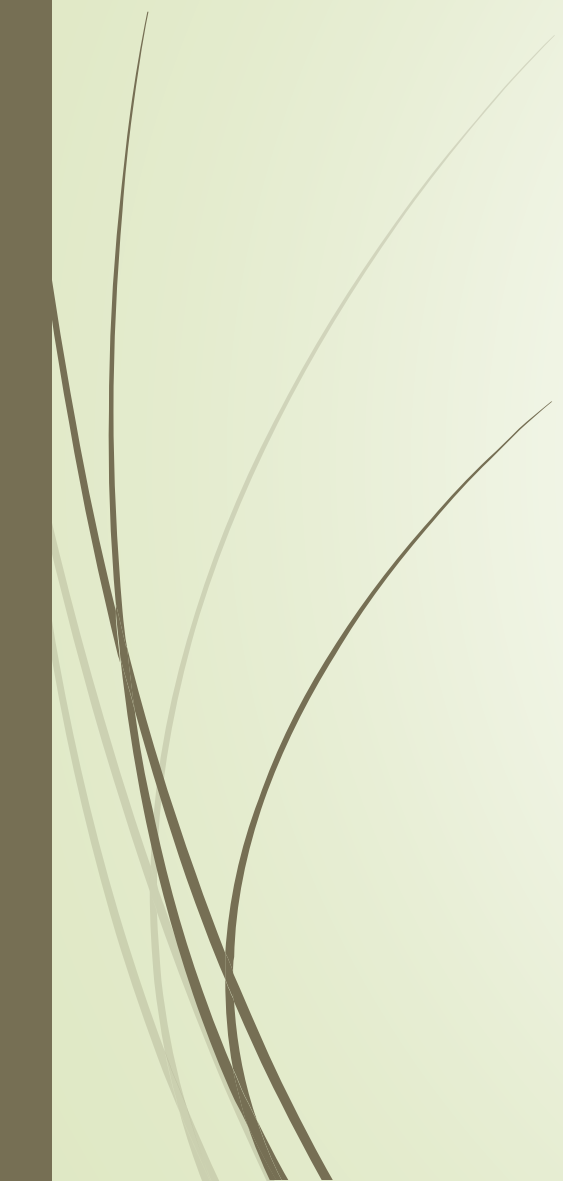
- ▶ **“Lo que nos enseña la alegoría de la rana es que siempre que existe un deterioro lento, tenue, casi imperceptible, tan solo una conciencia muy aguda o una memoria excelente permiten darse cuenta de ello, o bien un patrón de referencia que haga posible valorar el estado de la situación**



Continuación 7

- ▶ **La rana que está sumergida en el agua carece de un patrón de referencia.**

¿Cuáles son los criterios en los que basamos nuestra salud emocional, nuestro clima ético, nuestro estado de salud?

- ▶ **Cuando uno se quiere pesar, lo primero que hace es comprobar que la báscula está a cero. De lo contrario, ¿qué fiabilidad tendría la medida? Pobre rana. Inconsciente, amnésica y embotada, no le queda más que esperar la cocción. Pobres de nosotros si perdemos la capacidad de reaccionar ante el deterioro paulatino e imperceptible.**
- 

PARADIGMAS EN SALUD Y TRABAJO

BIOLOGISTA	HOMBRE ENFERMO	ENFERMED PROFESIO.
HIGIENICO SANITARIO	AMBIENTE DE TRABAJO.	NORMAS HIGIENICO Y SANITARIAS
DINAMICO	ACTIVIDAD LABORAL	CALIDAD DE VIDA.

Qué necesitamos hoy?

- **Necesidad de un cambio de paradigma: preventivo y antropocéntrico.**
- **Probado impacto de los FPSL y RPSL en la seguridad y salud del trabajador.**
- **Impacto económico.**

Ejemplos

- cargas de trabajo excesivas;
- exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto;
- falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo;
- gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo;
- comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros;
- acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Cuidado!!!

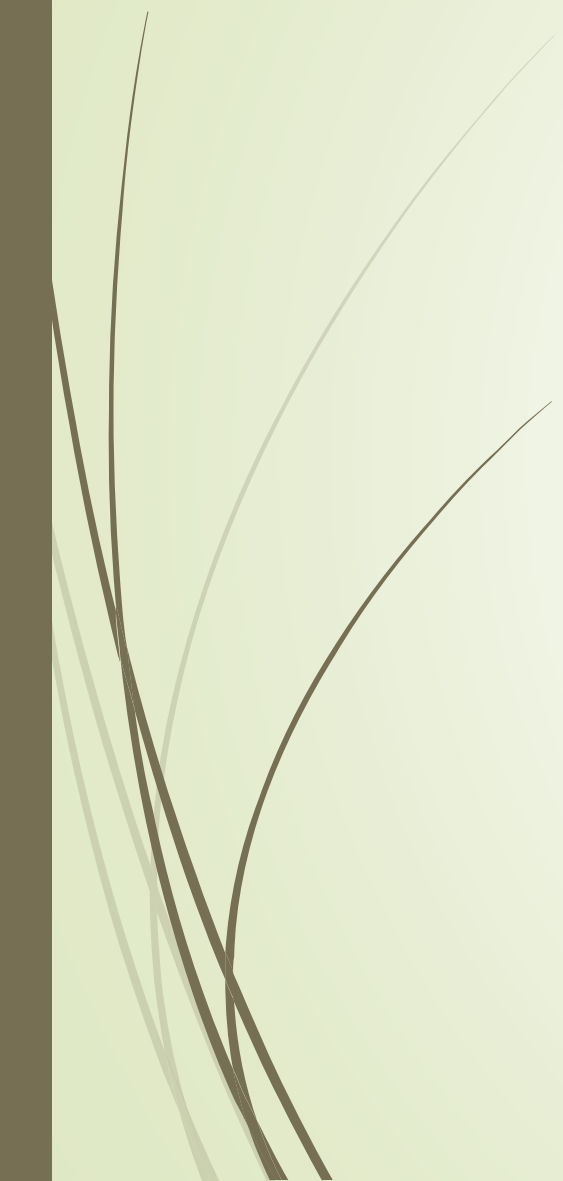
- Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible.
- Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Tres términos fundamentales: factores, riesgos y efectos

- **Los FPSL son una condición de trabajo y surgen de la interacción humana con todo lo que forma parte de la actividad laboral de trabajador. Cuando esa interacción se percibe por el sujeto (en este caso el trabajador) como negativa y mantenida se convierte en un riesgo del trabajo que pueden establecer un efecto no deseado, o sea un efecto negativo de la actividad laboral. Almirall y col (2017)**



Tema 2

- Teoría sobre AT. El enfoque Antropocéntrico , Desarrollo histórico e los FPSL
- 



factores psicosociales

- Se definían como “aquellas condiciones que se encuentran preséntese 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 como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del oficio, Almirall (2016)

¿Qué son los riesgos psicosociales ?

- Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Definición de RPSL.

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

Imagen psíquica

- Imagen cognitiva o modelo cognitivo.
- Sistema de ideas que refleja una información y que el caso de la actividad laboral se refiere a esta, las cuales se registran en su memoria.

Imagen Psíquica.(IP).

- IP =Imagen Interna = Modelo Cognitivo

El papel de la IP en al actividad laboral

- La idea que se forma el trabajador acerca del proceso laboral, que se registra en su memoria, sus ideas, sobre las condiciones de la actividad, ejecución de la acción y los resultados de la misma .
- Dirige la recepción y elaboración de informaciones que se presentan es la base para asumir estrategias

Formación de la IP.

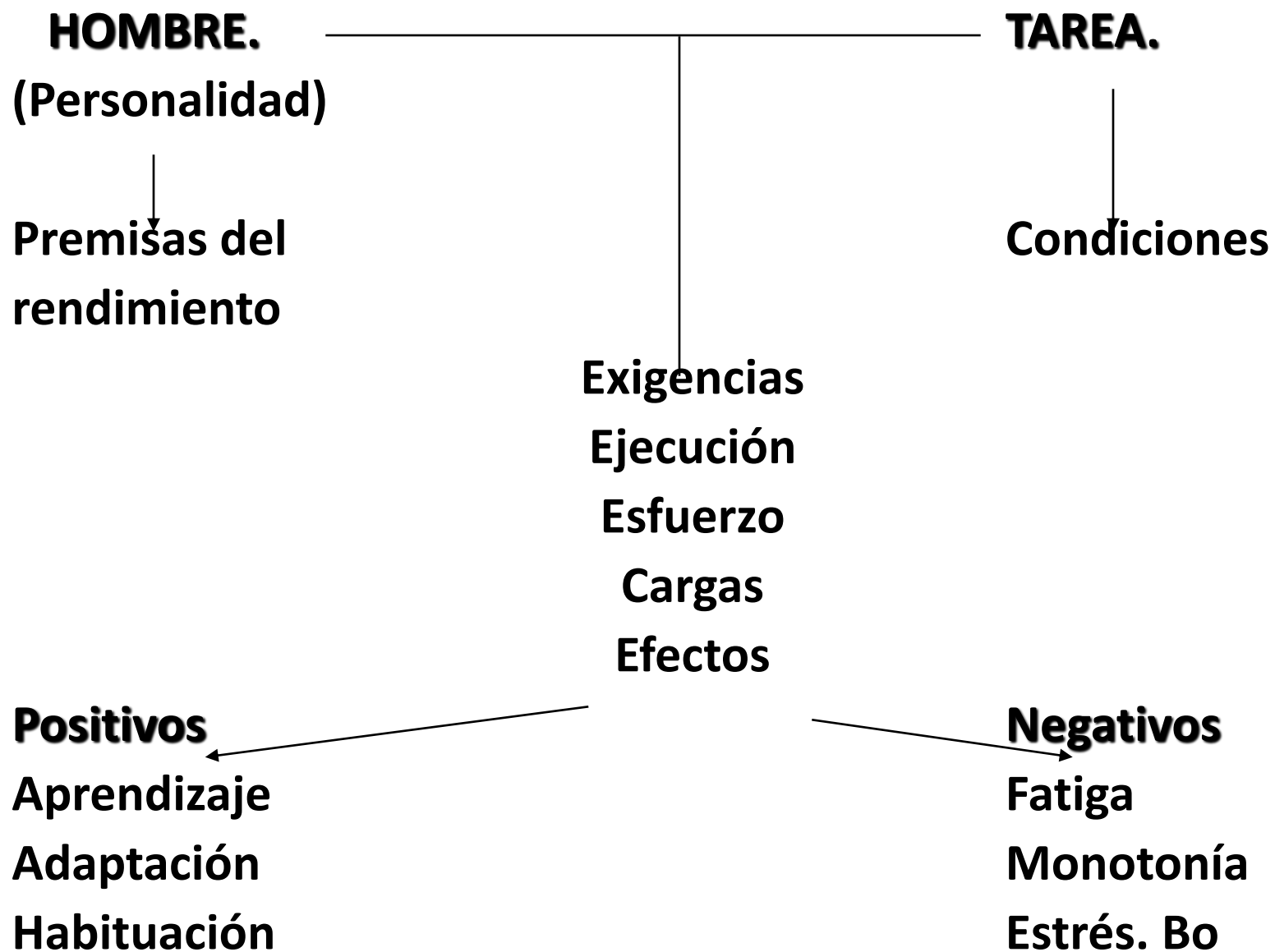
- Se forma en el proceso de capacitación profesional así como en las expresiones del ejercicio profesional

IP

- Dirige la recepción y elaboración de informaciones que se presentan y determina la selección de estas.
- De la adecuación y diferenciación de la imagen interna depende esencialmente la efectividad y seguridad. De las acciones laborales
- La Imagen psíquica o interna con relación al trabajo se forma en el proceso de capacitación profesional
- Da elementos para conformación cognitiva de las condiciones de trabajo
- Percepción (Recepción de informaciones).

Tema 4

- Teoría del AT



Impacto en la salud.

- **Nivel 1 MAXIMA EXPRESION CENTRADO EN EL HOMBRE ENFERMO.**

ENFERMEDADES PROFESIONALES

DETERIORO TEMPRANO

- **Nivel 2 HOMBRE SANO.**

EFFECTOS DEL NEGATIVOS DEL TRABAJO

•

- **Nivel 3**

ESTADOS FUNCIONALES INADECUADOS.

Condiciones de trabajo

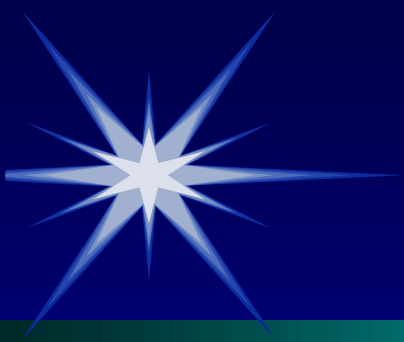
- Se refiere a todos los componentes Tangibles e intangibles que condicionan la tarea y el éxito de la misma.

Condiciones internas. Premisa de rendimiento.

- **Comprende todas las condiciones físicas y psíquicas relativamente estables que un hombre puede emplear para cumplir tareas determinadas. De gran importancia para la SO, a nuestro juicio, su determinación, alcance y características individuales deben formar parte insoslayable de los exámenes preventivos. . Surgidas en la actividad laboral las mismas pueden retroalimentar significativamente a la actividad y a los resultados del trabajo, tanto en un sentido negativo como positivos, es decir, la disminución o pérdida en las premisas de rendimiento ya existentes puede reflejar una dinámica laboral desfavorable al trabajador, de ahí la importancia de los exámenes periódicos a los trabajadores . Las premisas de rendimiento siempre son específicas, es decir, ellas se refieren a tareas concretas.**



EXIGENCIAS LABORALES: SON DEMANDAS QUE SE IMPONEN A LA PERSONA Y QUE RESULTA DE LAS CONDICIONES OBJETIVAS DE LA EJECUCIÓN CONSIDERANDO EL CARÁCTER Y CONTENIDO DEL TRABAJO, CONDICIONES ESPACIO - TEMPORALES Y AMBIENTALES EN LOS QUE SE DESARROLLA LA ACTIVIDAD.



TIPOS DE EXIGENCIAS. QUASS Y RAUM (1973).

- 1. LAS QUE CORRESPONDEN AL NIVEL GENERAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.**
- 2. LAS NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA TAREA.**
- 3. LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR.**



PREMISAS DE RENDIMIENTO.

**CONCEPTO QUE COMPROMETE TODAS
LAS CONDICIONES FÍSICAS Y PSÍQUICAS
RELATIVAMENTE ESTABLES**



CARGA DE TRABAJO

IMAGEN ELABORADA EN
FUNCIÓN DE LAS
RELACIONES ENTRE LAS
CONDICIONES EXTERNAS E
INTERNAS DEL TRABAJO
GENERALMENTE EXPRESADA
EN EFECTOS NEGATIVOS

Fuentes de efectos

Se caracteriza y se organiza su estudio en función del tipo de exigencias.

- **Exigencias físicas.**

- **Exigencias psíquicas**

- **Exigencias ambientales.**

Exigencias Físicas.

- **Estudios de carga física de trabajo.**
- **Estudios de Tiempos y Movimientos**
- **Diseño de estaciones de trabajo. Enfoque Antropométrico y biomecánico.**

Tema 5

- Desarrollo Instrumental.
- Investigaciones empíricas

Estudio Piloto.

Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa.

Autores: Pedro Almirall *, Jose L. Torres Callejas; Nancy Palenzuela ***; Leticia Cruz, Lis Cruz.**

Lagos de Moreno. México.

2017.

Objetivos

- **a) Identificar los FPSL que pueden convertirse en un riesgo del trabajo en una industria mexicana.**
- **b) Aplicar, calificar e interpretar parte de los instrumentos recomendados para la introducción de la Norma 035 en la realidad empresarial mexicana.**
- **c) Comparar los resultados obtenidos por un número pequeño de sujetos (5) en la aplicación del instrumento propuesto en la norma y uno propuesto por este autor (Encuesta de los 3 Deseos).**

Metodología

- **Muestra. Fueron encuestados para este estudio piloto 33 hombres y una mujer.**
- **Busqueda de la información. Se elaboró una base de datos en SPSS**
- **Todos los sujetos trabajan en la misma empresa y el mismo departamento. Todos fueron encuestados por el médico de la fábrica.**

Tabla 1. Taxonomía de FPSL desde la psicopatología laboral. Dejours (1990)

- **Organización del trabajo.**
- **Duración del trabajo.**
- **Contenido.**
- **Sistema jerárquicos.**
- **Modalidades de comunicación**
- **Relaciones de poder.**
- **Exigencias de responsabilidad.**

Tabla 2 Clasificación de Almirall 2015.

- **1-Ambiente de trabajo.**
- **2-Carácter y contenido del trabajo.**
- **3- Sobrecarga (muchas exigencias) y diseño del puesto de trabajo.**
- **4- Control.**
- **5- Horario de trabajo.**
- **6- Ambiente de trabajo y medios de protección.**
- **7- Lugar en la organización.**
- **8- Cultura organizacional y funciones a desarrollar.**
- **9- Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.**
- **10-Pobres oportunidades de desarrollo.**
- **11 - Factores sociodemográficos e influencias de la vida social.**
-

Tabla 3. Clasificación recomendada en el proyecto de Norma 035.

Categoría	Dominio	Dimensión		
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones inseguras	peligrosas	e
		Condiciones insalubres	deficientes	e
		Trabajos peligrosos		

Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas emocionales psicológicas
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Limitada o inexistente capacitación

Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		influencia de las responsabilidades familiares

Liderazgo.

Liderazgo	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones	
			Características del liderazgo	
		Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
		Violencia	Violencia laboral	

Calificación instrumento propuesto en la norma

- Para obtener la calificación se deberá considerar la Tabla 4 que agrupa los ítems por dimensión, dominio y categoría, y proceder de la manera siguiente:
- **1)** Calificación del dominio (Cdom). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
- **2)** Calificación de la categoría (Ccat). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y
- **3)** Calificación final del cuestionario (Cfinal). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario;

Tabla 8. Encuesta de los 3 Deseos. Almirall 2000.

- Estimado trabajador.
- La Empresa está enfrascada en un programa para la mejoría actual y futuras de tus condiciones de trabajo Con tu opinión franca y sincera ayudara a conocer los problemas de la empresa y en la medida de las posibilidades, resolverlos. Tus opiniones son confidenciales. La encuesta tiene un carácter anónimo.

Lee con detenimiento.

- De tu actual trabajo méncioname los tres aspectos que más te agradan.
- 1-
- 2-
- 3-
- Ahora méncioname los tres aspectos que más te desagradan.
- 1-
- 2-
- 3-
- Dame tres soluciones para estos problemas.
- 1-
- 2-
- 3-

Calificación 3D

- **Es muy sencilla de aplicar y calificar. Surge de la práctica clínica en los estudios de motivación de Gonzalez Serra (1972) (citado por Almirall y col 2000) y probada y validada en el norte México .Almirall y Carral (2002)**
- **Se considera que los contenidos de la Pregunta 1 representan los FPSL que favorecen la actividad, su declaración nos da un índice cuantitativo para saber cuáles son las “fortalezas” percibidas por el trabajador.**
- **La pregunta 2 representa los FSPL que se perciben como negativos es decir aquello que pueden convertirse en riesgo para la salud**
- **La pregunta 3 la puede utilizar el evaluador como una indicación en los programas de profilaxis y disminución de los efectos negativos.**
- **Su calificación es en proporción al tamaño de la muestra.**

Análisis de los resultados.

- **a) Resultados al aplicar el instrumento recomendado por la Norma 035.**
- **b) Resultados al aplicar la Encuesta de los 3 Deseos.**
- **c) Comparación y análisis ente los dos instrumentos.**

a) En la tabla mostramos cuales fueron los resultados expresados en la aplicación del cuestionario en este estudio piloto que conto con solo 5 trabajadores.

				CATEGOR.	Ambient. de trabajo	Cla.	Factores Propios de la actividad.	Cla.	Organiza. del tiempo de trabajo	Cla	Liderazgo y relación en el trabajo	Cla	T p	Cla	
				Trabajador											
				1	14	Muy alto	2	Nulo	12	Alto	6	Nulo	34	Bajo	
				2	7	Med	5	Nulo	11	Alto	11	Bajo	34	Bajo	
				3	14	Muy Alto	6	Nulo	7	Med	8	Nulo	35	Bajo	
				4	13	Med.	5	Nulo	5	Bajo	7	Nulo	30	Bajo	
				5	16	Muy alto	5	Nulo	7	Med	8	Nulo	34	Bajo	

Resultados.

- Puede notarse que el juicio de los sujetos no es homogéneo solo en cuanto al **ambiente de trabajo** hay homogeneidad así como los 5 consideran que los **factores psicosociales** en su conjunto no son un peligro. Eso pone al evaluador en un apuro. Tomemos un ejemplo. El trabajador 1 como resultado de la evaluación este trabajador no ha alcanzado una puntuación relevante sin embargo su percepción es negativa de la categoría, dominio y componentes del ambiente de trabajo y la organización del tiempo de trabajo. ¿Qué hacer?

b) Resultados al aplicar la Encuesta de los 3 Deseos.

- **Cuatro de los 5 encuestados respondieron todas la preguntas, recordar que cada pregunta tenia 3 oportunidades de para declarar FPSL o soluciones o sea para un total de 75 (15x 5) señalamiento obtuvimos 72 para un 96 % lo que nos habla de una buena dinámica trabajador - empleador en este estudio piloto.**
- **Utilizaremos la clasificación de Dejours (1990) para simplificar nuestro análisis**

1. Los factores que más le agradan (Fortalezas).

- **a) Organización del trabajo. En particular los horarios diurnos**
- **b) Comunicación.**
- **c) Relaciones adecuadas de poder y compañerismo, entre los trabajadores.**

La pregunta 2 tienen gran importancia de estos FPSL o interacciones negativas son visto como amenazas y pueden convertirse en **riesgos psicosociales**.

- **Sistemas jerargicos inadecuados.**
- **Modalidades de comunicación jefes subordinados.**
- **Ambiente laboral .**
- **Organización del trabajo.**
- **Pocas exigencias de responsabilidad.**

La pregunta 3 nos da como el imaginario colectivo resolvería estos problemas una idea de cómo se pudieran combatir estos riesgos psicosociales.

- **Reuniones o capacitaciones que mejoren la comunicación entre jefes y subordinados**
- **Evaluar las peticiones de los trabajadores en particular los permisos.**
- **Evaluar las localizaciones de algunas áreas y mobiliario.**
- **Pagos de las horas extras puntualmente y que para el cumplimiento de estos se tomen cuenta el criterio y las necesidades de los trabajadores.**
- **Más capacitación y medios de trabajo.**
- **Más exigencia y adecuación en algunos horarios.**
- **Contratar más recursos humanos.**
-

c) Comparación y análisis entre los dos instrumentos.

- **Instrumento recomendado en la norma 035**
- **Mucho más el elaborada , más larga**
- **Lleva mucho más tiempo para su aplicación**
- **Lleva mucho tiempo en calificación e**
- **interpretación**
- **Mas analítica, considera categorías, dominios y**
- **Sufre de la sinonimia cuesta trabajo discernir que son FPSL y cuales son “categorías”**
- **Debe ser aplicada calificada e interpretada por expertos**

Encuesta de los 3 Deseos

- **Sencilla en su estructura.**
- **Rápida en su aplicación**
- **Fácil de calificar e interpretar.**
- **Sigue clasificaciones de FPSL establecidas.**
- **Debe ser aplicada, calificada e interpretada por personas entrenadas.**

Conclusiones.

- **1-Ambos instrumentos determinaron en este estudio piloto que sobresalían los FPSL.**
- **a) Organización del Trabajo.**
- **b) Liderazgo.**
- **c) Ambiente de trabajo.**
- **2- El instrumento propuesto el la Norma 035 es confuso en su estructura y requiere de un especialista para su análisis.**
- **3- La E3D resulta mucho más rápida en su aplicación calificación e interpretación pero brinda menos detalles sobre los actores que pueden convertirse en RPSL se basa en la imagen psíquica individual.**
- **4- Nos encontramos sobre una de las primeras investigaciones realizadas para la introducción de la Norma 035, debe divulgarse a los interesados una vez terminada.**

Qué se hizo?

En el puesto.

- **Caracterización . Software . “Análisis Psicológico del Trabajo”.**
- **Método de Helsinki.**
- **Software RULA**

En el trabajador.

- **Nivel de fatiga . “Patrones Subjetivos de Fatiga”.**
- **Nivel de estrés. Escala Sintomática de Estrés.**
- **Evaluación de factores psicosociales . Encuesta de los 3 Deseos.**
- **Examen médico (Valoración específica)**

MODELO DE ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO. HELSINKI 1989



**Versión UAM – X 1999.
Versión INSAT 1999.**

Condiciones de trabajo. Estudiadas por el Método de Helsinki

1. Puesto de trabajo
2. Actividad física general
3. Levantamiento de cargas
4. Postura de trabajo y movimientos
5. Riesgo de accidente
6. Contenido del trabajo
7. Autonomía
8. Comunicación del trabajador y contactos personales
9. Toma de decisiones
10. Repetitividad del trabajo
11. Atención
12. Iluminación
13. Ambiente térmico
14. Ruido



Etapas para el Análisis del Trabajo

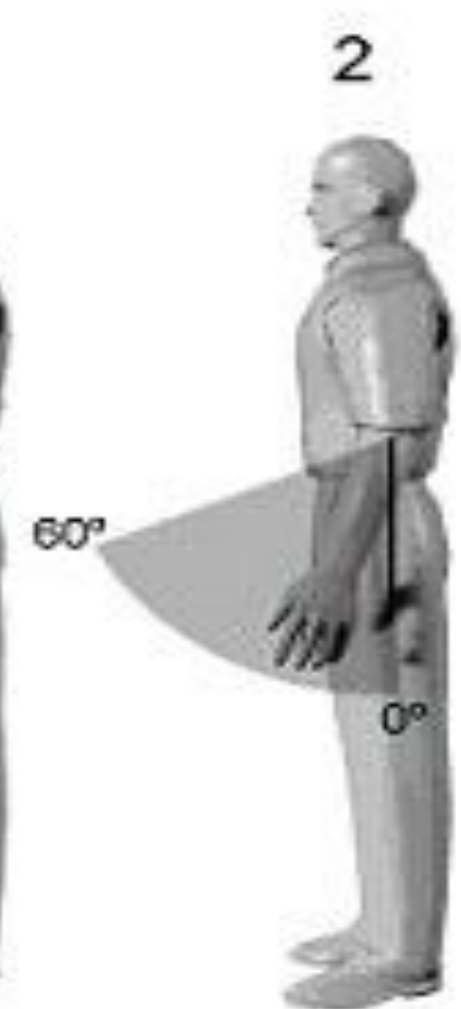
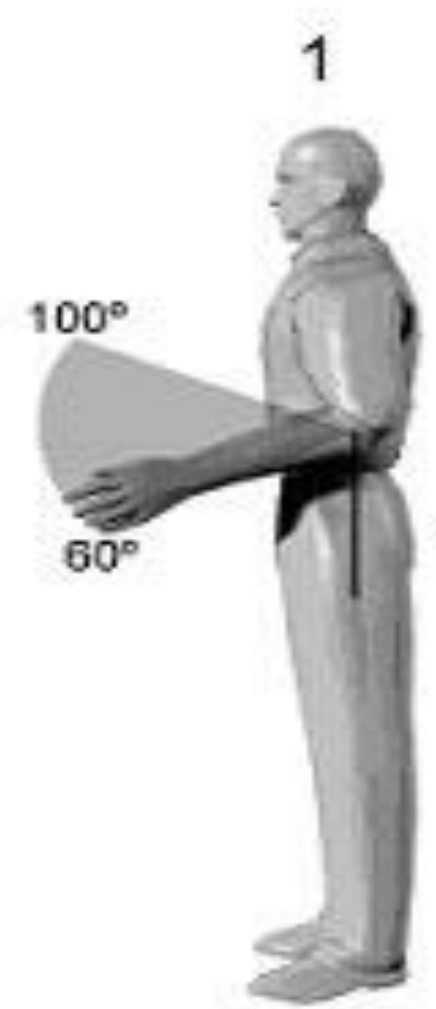
- **Definición del objeto del análisis.**
- **Descripción de la tarea, acciones.**
- **Aplicación del procedimiento.**
- **Comparación con el patrón obtenido.**
- **Evaluación de 1-5**

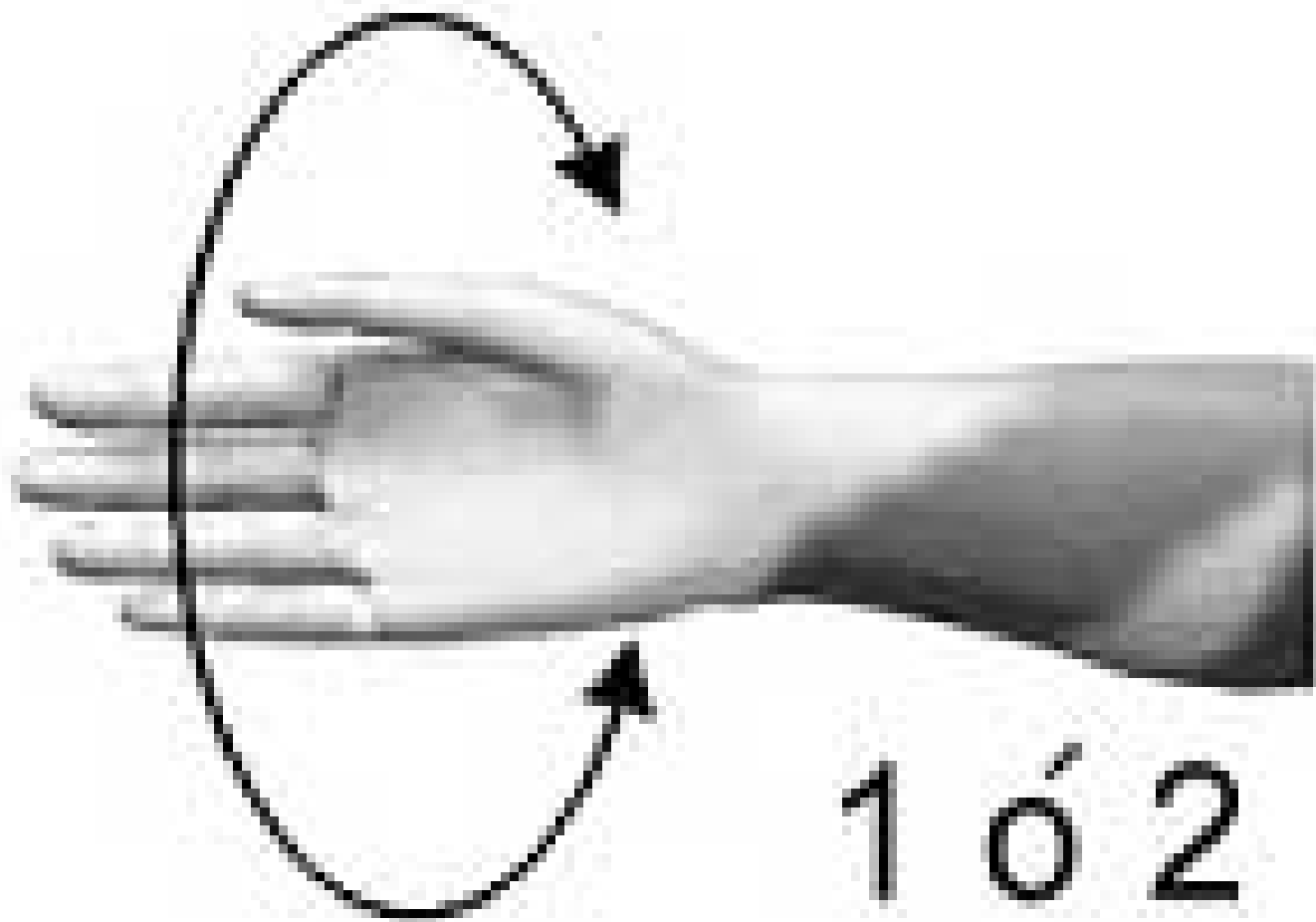
El método RULA

(Rapid Upper Limb Assessment)

Creación de Lynn McAtamney y E. Nigel Corlett, de la Universidad de Nottingham.

- **Permite una evaluación rápida de los esfuerzos a que es sometido el aparato músculo esquelético de los trabajadores debido a la postura, función muscular y las fuerzas que ellos ejercen.**
- **Se basa en la observación directa de las posturas adoptadas durante la tarea por las extremidades superiores, cuello, espalda y piernas.**







NOMBRE DE LA PRUEBA: Escala "F";
patrones subjetivos de fatiga, test de
Yoschitake.

FUENTE: Comité de investigaciones para la
fatiga, Asociación Japonesa de salud en el
trabajo, Tanaka; Japón.

- **1ra. versión 1967.**
- **2da. versión 1971.**
- **3era versión 1980 (aplicada)**

Actual 1978 presentada en el XXI Congreso
internacional de Psicología. París.



QUE SE LE PIDE AL SUJETO?

Al terminar su jornada que marque los síntomas de fatiga presentes.

COMO SE CALIFICA?

Expresando los síntomas en %

$$\frac{\text{No. Ítems "si"} \times 100}{30} =$$

Normas Fatigado (hombre) ≥ 6 síntomas.

Estaninas Fatigado (mujer) ≥ 7 síntomas.

Escala Sintomática de Estrés. ESE

- **Escala Sintomática de Estrés Autor original Seppo Aro. Finlandia 1980.**
- **Adaptado al español y con múltiples estudios de validez en Cuba y Latinoamérica. Versión González 1984.**
- **Consta de 18 síntomas o enfermedades asociadas al estrés , con respuestas múltiples .**
- **Se considera una persona estresada cuando tiene 10 puntos o más.**

Estudio de Factores Psicosociales

- **Encuesta de los 3 Deseos.**
- **Autor: Almirall y col INSAT**
- **Consiste en 3 aspectos a declarar por escrito, los 3 aspectos que considera positivos, los 3. que considera negativo y como superarlos.**
- **Se califica e interpreta por proporciones .**
- **Su aplicación es totalmente anónima**

ENCUESTA DE LOS TRES DESEOS

Estimado trabajador.

La Empresa está enfrascada en un programa para la mejoría actual y futuras de tus condiciones de trabajo. Con tu opinión franca y sincera ayudara a conocer los problemas de la empresa y en la medida de las posibilidades, resolverlos. Tus opiniones son confidenciales. La encuesta tiene un carácter anónimo.

Lee con detenimiento.

De tu actual trabajo méncioname los tres aspectos que más te agradan.

1-

2-

3-

Ahora méncioname los tres aspectos que más te desagradan.

1-

2-

3-

Dame tres soluciones para estos problemas.

1

2-

Examen Médico

- **Interrogatorio directo en busca de antecedentes patológicos personales.**
- **Exploración clínica de miembros superiores, brazo, muñeca y mano.**
- **Maniobras específicas de movilidad, fuerza.**

Formato de examen médico

PLANTA CHALCO
INTERVENCIÓN ERGONOMICA DE PUESTO DE TRABAJO

Fecha				
Nombre		Edad		
Departamento	Puesto de trabajo	Acondicionado	Auxiliar	Movedor
Experiencia Laboral (Años)		1	2	3
		Experiencia laboral en el puesto (años)		
Sexo	Femenino	1	Masculino	2

Cédula Antropométrica

Normal	1	Anormal	2	(Gigantismo, Enanismo)
--------	---	---------	---	------------------------

Examen Médico General

Antecedentes	Si	No		
Alteraciones Anatómicas	1	2		
Factores inflamatorios	1	2		
Infecciones	1	2		
Alteraciones metabólicas	1	2		
Actividades Mecánicas	1	2		
Antecedentes de traumas previos	1	2		
Semiología de Signos y Síntomas	<1 año	>1 año	>2 años	>5 años
Duración: Desde hace cuánto tiempo se presentan los síntomas	1	2	3	4
Características de la gravedad	Poco	Regular	Mucho	
Dolor	1	2	3	
Frecuencia	Poco Frecuente	Intermitente	Muy Frecuente	
	1	2	3	
Descripción de los síntomas	Si	No		
Calambres	1	2		
Entumecimiento	1	2		
Parestesias	1	2		
Hormigeo	1	2		
Disminución de la fuerza	1	2		
Movilidad disminuida	1	2		
Deformidad	1	2		
Medición de fuerza manual	1	2		
Los síntomas se presentan en reposos	1	2		
Los síntomas aumentan con alguna actividad	1	2		
Que los mejora (Sacudida de mano, mano hacia abajo, sumergir en agua templada)	1	2		
Que aumenta las molestias (Manejar, actividad, sostener el teléfono)	1	2		
Evaluación de Efectos	Normal	Fatigado		
Fatiga (más de 6 síntomas)	1	2		
Tipo de Fatiga	1	2		
Calificación de estrés	Normal	Patológico		
	1	2		



Integración de la información.

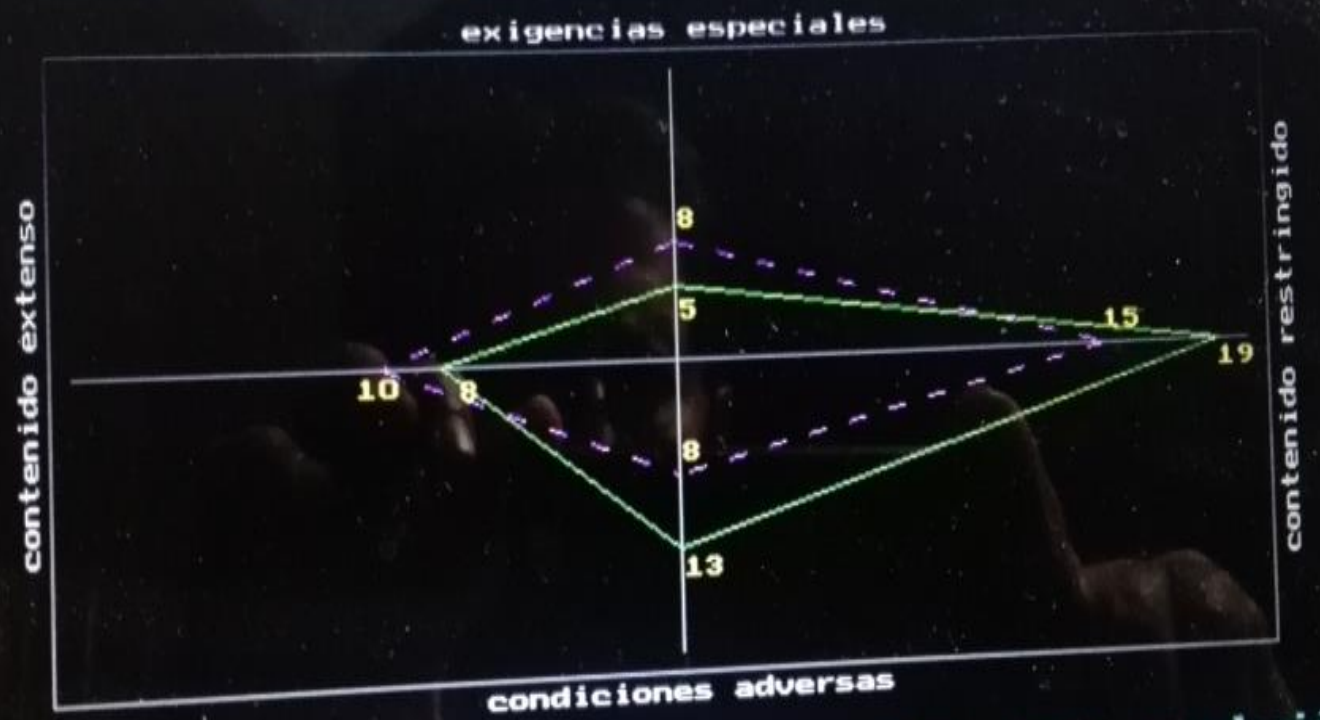
- **Se utilizo el paquete de programas SPSS.**
- **Confección de la base de datos .**
- **Caracterización de la muestra. Medidas de Tendencia Central.**
- **Asociación entre variables del estudio.**
- **Modelo matemático multivariado, que establecerá la relevancia de las variable y su uso en los exámenes pre-empleo.**

Resultados

161616

condiciones aceptables [10,8,15,8]
condiciones reales [8,5,19,13]

F2 imprimir



Actividades en las que se aprecian con regularidad marcadas afectaciones de la capacidad y del sentimiento de bienestar. Se debe realizar el análisis de los efectos de la asociación de condiciones de trabajo.

Condiciones de Trabajo según el Método de Helsinki

Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Evaluación Final
Calificación	3	2	3	4	2	5	5	3	3	4	5	3	2	2	3

- **4. Postura de trabajo y movimientos.**
- **6. Contenido del trabajo**
- **7. Autonomía.**
- **10. Repetitividad del trabajo**
- **11. Atención**

Estas son las condiciones de trabajo que no son ergonómicas en el puesto estudiado. Existió una plena concordancia entre el analista y el trabajador.

Resultado Método Helsinki

- **Los resultados de la aplicación de este método nos brinda un puesto con problemas en el diseño pues la actividad permite hacerla sentada pero muchos operarios la ejecutan de pie No se respetan los horarios de rotación en los puestos. La aleatoriedad en la ejecución impide que se realice un estudio ergonómico sobre la silla ni el flujo de producción.**
- **Puesto cuyo diseño parece aceptable pero con condiciones de trabajo que pueden ser mejoradas. La tarea presenta una exigencia eminentemente repetitiva en su ejecución.**

Resultados :Evaluación de efectos

	Si	No	% Si
Fatiga	14	16	47
Estrés	12	18	40

PSF y ESE. Resultados.

Nos permiten reconocer casi la mitad de los evaluados fatigados y en la Escala Sintomática de Estrés el % de estresados. Hay suficiente evidencia que señalan a estos efectos negativos asociados al accidente y los problemas de calidad.

Descripción de los síntomas.

Síntomas	si	no	% Si
Calambres	9	21	30
Entumecimiento	11	19	37
Hormigueo	13	17	43
Disminución de la fuerza	5	25	16
Movilidad disminuida	3	10	3.3
Deformidad	2	28	1
Medición de la fuerza manual.	19	11	63

Presentación y mejoría de los síntomas.

	Si	No	% si
Los síntomas se presentan en reposo	10	20	30
Los síntomas aumentan con alguna actividad	14	16	53
Que los mejora (sacudida de mano Mano hacia abajo, sumergir la mano en agua templada)	12	18	40
Que aumentan las molestias (Manejar, Actividad sostener el teléfono)	8	22	26

Examen Médico. Síntomas referidos por los evaluados.

	Si	No	% si
Trabajador. con Alteraciones anatómicas	10	20	33
Trastornos inflamatorios	9	21	30
Infecciones	2	28	6
Alteraciones Metabólicas	5	25	16
Antecedentes. de traumas Previos	6	24	20

Tabla Características de la gravedad.

Grado de la gravedad	Poco/poco frecuente		Regular/int		Mucho/muy frecuente.	
	N	%				
Dolor	14	46%	10	33%	6	20%
Frecuencia	15	50%	6	20%	9	30%

Juicios Clínicos

Diagnósticos	f	%
Sano	15	50
Sospechoso	6	20
Leve	8	27
Patológico	1	3

Respuestas a todas las preguntas

Juicio	%
Lo que más le agrada	70
Lo que más le desagrada	85
Soluciones	78

Lo que más le agrada.

Juicio		
Carácter y contenido	15	21
Relaciones humanas	9	13
Liderazgo	2	3
Organización del trabajo	26	37
Capacitación	3	4
Prestaciones	4	6
Sociodemográfica	1	1

Lo que más le desagrada.

Juicio	frecuencias	%
Liderazgo	41	48
Prestaciones	6	7
Organización del Trabajo	24	28
Capacitación	1	1
Relaciones humanas	4	5

Soluciones.

Juicio	frecuencias	%
Organización del Trabajo	23	29
Capacitación	7	9
Liderazgo	30	38
Prestaciones	7	9
Relaciones Humanas	1	1

Fecha ingreso:

41301

Rama	Tipo Riesgo o Maternidad	Tipo	Subtipo	Folio	Duración	Fecha Inicio	Fecha Final	Fecha Apl
2:Riesgo de trabajo	1:Accidente de trabajo	1:Inicial	1:Inicial	WA807078	7	05/08/2016	11/08/2016	08/08/2016
2:Riesgo de trabajo	1:Accidente de trabajo	1:Inicial	2:Subsecuent	WA807391	7	12/08/2016	18/08/2016	15/08/2016
2:Riesgo de trabajo	1:Accidente de trabajo	1:Inicial	2:Subsecuent	WA807764	7	19/08/2016	25/08/2016	22/08/2016
2:Riesgo de trabajo	1:Accidente de trabajo	1:Inicial	3:Alta médica	WA808065	7	26/08/2016	01/09/2016	29/08/2016

Costos Indirectos : No están calculados:

- **Productividad**
- **Prestaciones**
- **Insumos**

Costos directos.

Salario diario. \$ 116.23

Días perdidos por incapacidad. \$3254.00

Recomendaciones

- **Institucionalizar el examen médico con la idea de diagnosticar temprano las enfermedades que pueden aquejar a los que desempeñan este trabajo.**
- **Mejoras ergonómicas.**
- **Periodos de trabajo y descanso.**
- **Estudio de liderazgo. Taller de relaciones humanas y estilo de dirección.**

Retroalimentación.

- **Estudio de costo. (Horas hombre, Índice de ausentismo, Accidentabilidad, Enfermedades profesionales, Índice de siniestralidad, etc.).**
- **Cuando se debe intervenir y cuanto se alejan de su puesto de trabajo y cuanto cuesta dicho alejamiento por trastornos musculo esqueléticos.**
- **Evaluación del ausentismo y errores.**
- **Encuesta de factores psicosociales. Repetir encuesta.**

MUCHAS GRACIAS



Qué se hizo?

En el puesto.

- **Caracterización . Software .**
“Análisis Psicológico del Trabajo”.
- **Método de Helsinki.**
- **Software RULA**

En el trabajador.

- **Nivel de fatiga . “Patrones Subjetivos de Fatiga”.**
- **Nivel de estrés. Escala Sintomática de Estrés.**
- **Evaluación de factores psicosociales . Encuesta de los 3 Deseos.**
- **Examen médico (Valoración específica)**

Qué se hizo?

En el puesto.

- **Caracterización . Software .**
“Análisis Psicológico del Trabajo”.
- **Método de Helsinki.**
- **Software RULA**

En el trabajador.

- **Nivel de fatiga . “Patrones Subjetivos de Fatiga”.**
- **Nivel de estrés. Escala Sintomática de Estrés.**
- **Evaluación de factores psicosociales . Encuesta de los 3 Deseos.**
- **Examen médico (Valoración específica)**

Qué se hizo?

En el puesto.

- **Caracterización . Software .**
“Análisis Psicológico del Trabajo”.
- **Método de Helsinki.**
- **Software RULA**

En el trabajador.

- **Nivel de fatiga . “Patrones Subjetivos de Fatiga”.**
- **Nivel de estrés. Escala Sintomática de Estrés.**
- **Evaluación de factores psicosociales . Encuesta de los 3 Deseos.**
- **Examen médico (Valoración específica)**