

AERIB Informa

Noticias de la asociación

Sumario de esta edición

Noticias de la asociación.

- ✓ **Presentación de la nueva AERIB.**
- ✓ **Un nuevo enfoque.**

Palabra de AERIB.

- ✓ **Los asociados y asociadas tienen la palabra. Pág. 2.**
- ✓ **Utilizando el método MAPO. Pág. 2.**
- ✓ **La ergonomía y el sentido común. Pág. 3.**
- ✓ **El reciclaje al servicio de la ergonomía. Pág. 4.**

Ergonomía.

- ✓ **¿Camas que se hacen solas? Pág. 5.**
- ✓ **La patronal europea se moviliza contra una propuesta de directiva sobre ergonomía laboral. Pág. 5.**

Psicosociología aplicada.

- ✓ **Reconocer el mobbing. Pág. 6.**

Última hora.

Nuestra asociación.



Rafael Estarellas Simonet
Presidente de la Junta Gestora Provisional de AERIB.

Después de un periodo de tiempo de inactividad de AERIB, algunos de sus antiguos miembros hemos creído oportuno reactivarla, ya que creemos que existe una necesidad de crear un marco de reunión donde poder contrastar investigaciones, ideas y experiencias; es decir, para poder dar y/o recibir información de aspectos relacionados con la ergonomía y la

psicosociología aplicada. Nuestra motivación se encamina hacia la difusión y promoción de estas especialidades a toda la sociedad en general, y al mundo laboral en particular.

Queremos animar a todas aquellas personas que estén implicadas desde cualquier perspectiva en los campos de ambas disciplinas, ya sean del

ámbito público o privado, para que se asocien o formen parte de la asociación como colaboradores. Esperamos y deseamos que la inquietud de todos aquellos que desarrollan tareas relacionadas con la ergonomía y la psicología aplicada, sirva para conseguir un colectivo cada vez más numeroso, así como la consolidación de la asociación.

Recibid un cordial saludo.

Un renovado enfoque

Josep Bayona Tur
Vocal de la Junta Gestora Provisional de AERIB.

La función principal de AERIB como bien ha dicho nuestro presidente, estriba en la difusión de la ergonomía y de la psicología aplicada a todos los ámbitos de la sociedad en los cuáles estas disciplinas estén presentes, con especial relevancia en el entorno laboral.

El ánimo de nuestra asociación es el de prestar un servicio a nuestra sociedad.

A veces será mediante la difusión de estudios técnicos que tengan relevancia en estos campos. Otras, mediante la organización de mesas de discusión que sirvan para enriquecer a sus participantes y asistentes. La formación y el adiestramiento también tendrán un papel preponderante en nuestra actividad.

Pero no debemos perder de vista que a veces será necesario que

seamos muy críticos sobre noticias y datos que deberían preocuparnos a todos y todas, por su especial incidencia en la salud de nuestra sociedad.

Nuestra misión, en definitiva, también será la de reflexionar y hacer reflexionar sobre si en nuestro actual marco laboral la salud puede estar garantizada.

No dejaremos en este empeño.



Los asociados y asociadas tienen la palabra



“El alma de AERIB radica en nuestros asociados y asociadas.”

La Junta Gestora de AERIB maneja el timón de la actividad de la asociación.

Sus integrantes analizan periódicamente qué asuntos y actividades pueden ser de interés para una mayoría de destinatarios y destinatarias.

Pero una cosa es clara; esta Junta sabe

perfectamente que el alma de AERIB radica en nuestros asociados y asociadas y simpatizantes.

Por esta razón hemos pensado que su voz ha de tener un lugar preminente y destacado.

Esta sección está dedicada a ellos y ellas.

Queremos que pongan en conocimiento del

mayor número de personas sus inquietudes, sus iniciativas y hallazgos, sus anhelos, sus pretensiones y por qué no: sus quejas y frustraciones.

Desde la educación y el respeto, queremos que este sea un espacio plural para su expresión.

Utilizando el método MAPO

*Fernando de Ysasi Comamala
Responsable de administración de Personal y PRL.
Hospital Sant Joan de Déu.*

En el año 2009, un 37,8% de los Accidentes de Trabajo sufridos en España fueron debidos a sobreesfuerzos.

En el Hospital Sant Joan de Déu, uno de cada tres accidentes de trabajo del periodo comprendido entre 2005 – 2010 fue por dicho motivo.

Siguiendo la política de prevención adoptada, la Dirección del hospital solicitó al Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales un estudio de las causas que provocan dichos accidentes para posteriormente poner en marcha una serie de iniciativas que permitan su reducción. La metodología utilizada fue el método MAPO,

método desarrollado por la *Unità di Ricerca Ergonomia della Postura e Movimento* de Milán, considerado actualmente como el único capaz de cuantificar, de forma fiable y válida, el nivel de riesgo por movilización de pacientes en las unidades de hospitalización.

Consiste en una evaluación, realizada por el hospital en julio de 2011, que tiene en cuenta aspectos organizativos del trabajo, tipo de paciente atendido, instalaciones y medios de ayuda disponibles.

Las conclusiones de la evaluación señalaron que las instalaciones y los medios eran los recomendables,

aunque se aconsejaba incorporar a las rutinas de ejecución de las movilizaciones algún medio de ayuda menor además de aumentar el número de sesiones de formación en movilización de pacientes de carácter obligatorio para el personal asistencial y en el correcto uso de las ayudas y las acciones de sensibilización y concienciación de los profesionales en este aspecto.



“En el año 2009, un 37,8% de los Accidentes de Trabajo sufridos en España fueron debidos a sobreesfuerzos”.



La ergonomía y el sentido común

Javier Mancho Iglesias
 Responsable de ergonomía y psicología aplicada.
 Hospital Son Llàtzer.

La ergonomía es una ciencia multidisciplinar que se nutre de otras como la fisiología, la antropometría, la biomecánica, la ingeniería, la psicología o la medicina, y muchos añaden, además, el sentido común para simplificar, y en ocasiones, menospreciar la especialidad.

En los últimos años el desarrollo de la ergonomía ha venido acompañado por la aparición de métodos, herramientas e instrumentos de evaluación de las condiciones de trabajo que nos facilitan la labor de objetivar y valorar los riesgos ergonómicos pero que implican una elevada inversión de tiempo, por lo que en

algunas ocasiones se sustituye el proceso de evaluación por la aplicación del sentido común sin justificar las medidas preventivas propuestas, ya que no van acompañadas de una metodología científica que las respalde.

Y aunque el sentido común y la aplicación de una metodología científica para la evaluación de los riesgos ergonómicos pueden parecer incompatibles entre sí, no lo son en el momento de proponer medidas preventivas que reduzcan o minimicen los riesgos evaluados, ya que en muchas ocasiones las medidas preventivas pasan por aplicar soluciones simples y creativas fruto

del sentido común, la intuición y la experiencia.

En los tiempos de crisis que vivimos, en el que las empresas reducen costes, **de poco sirve proponer cambiar, sustituir o rediseñar puestos si esto pasa por la compra de maquinaria, equipos o cambios que suponga una elevada inversión.**

Es en estos momentos cuando más nos debemos esforzar por proponer medidas imaginativas que sean eficaces, que no supongan una gran inversión y que sirvan para mejorar las condiciones de trabajo y por ende la salud de los trabajadores.

“En muchas ocasiones las medidas preventivas pasan por aplicar soluciones simples y creativas fruto del sentido común, la intuición y la experiencia.”



El reciclaje al servicio de la ergonomía

Sara Eva Rapado Merino
Responsable de PRL.
Fundació Deixalles.

“¿Se puede elevar el plano de trabajo de un operario u operaria de una cadena de producción con medios auxiliares reutilizados?”



Step recuperado

Uno de los problemas ergonómicos con el que nos encontramos los técnicos y las técnicas en prevención de riesgos laborales es el diseño del puesto de trabajo. En muchas ocasiones, éste es el causante de lesiones dorso lumbares, y otros traumatismos musculoesqueléticos producidos por posturas forzadas de trabajo y movimientos repetitivos.

No siempre se adapta el diseño del puesto de trabajo a las condiciones físicas de la plantilla, ni entre otros factores, al método de trabajo, a las posturas y movimientos que se requieren o al tamaño de las piezas que se manipulan. Esto implica que el diseño del puesto debe sufrir modificaciones y adaptaciones sobre la marcha que tienen, en muchas ocasiones, un alto coste económico.

Estamos en un tiempo de crisis económica en el que cada día cierran más empresas. Algunas se mantienen a base de reducir gastos para poder sobrevivir.

Como asesores en materia preventiva no podemos exigirles que realicen grandes inversiones económicas pero, sí podemos ayudarles a agudizar el ingenio y hacerles ver que mejorar las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras es posible aprovechando los recursos que tienen a su alcance.

Un mundo hasta ahora reservado a los grupos ecologistas es el del reciclaje y la reutilización. ¿Se puede diseñar una estación de trabajo con material reciclado? ¿Se puede elevar el plano de trabajo de un operario u operaria de una cadena de

producción con medios auxiliares reutilizados? La respuesta en ambos casos es que sí.

Al igual que somos capaces de diseñar y fabricar mobiliario que se adapte a nuestras necesidades domésticas o dar un uso alternativo a determinados objetos, diferente al que originalmente estaban dirigidos, debemos ser capaces de rediseñar un puesto de trabajo que se adapte a las necesidades de nuestra plantilla. Eso sí, es importante contar con su opinión y colaboración. Al fin y al cabo, ellos y ellas son quienes deben realizar el trabajo y no hay nadie más capacitado que la propia plantilla para saber qué necesidades adaptativas precisan, para desarrollar su trabajo con la mayor comodidad y eficiencia posibles.



Mesa de trabajo realizada con tarima flotante recuperada



Jaulas con ruedas fabricadas con madera de palé



¿Camas que se hacen solas?

Un fabricante español de muebles llamado OHEA está comenzando a comercializar una cama inteligente, que básicamente se hace sola, cuando se activa su modo automático.

Sólo tres segundos después de que la última persona se levante de la cama, un sistema de rodillos comienza a alisar y extender las sábanas en una coreografía perfecta durante la cual las almohadas se elevan para dejar paso al sistema.

El proceso de dejar la cama en perfecto estado tarda un total de

cincuenta segundos de principio a fin. Además, es imposible que el sistema comience a funcionar por accidente mientras una persona está durmiendo, probablemente porque el sistema lleva un sensor de peso debajo del colchón.

OHEA lanzará cinco tamaños diferentes de la cama inteligente.

Según la página web de la empresa, hay razones de peso para adquirir este artilugio, entre ellas:

Se acabó el dolor lumbar y las molestias de espalda.

Tal vez, pueda tener aplicación en un futuro dentro del sector de la hostelería, con las necesarias adaptaciones.

La idea está lanzada.



<http://www.ohea.eu/index.php/esp/ohea-la-cama-inteligente.html>

La patronal europea se moviliza contra una propuesta de directiva sobre ergonomía laboral

Fuente: <http://prevencionar.com/2012/06/05/rechazo-contra-la-directiva-sobre-prevencion-de-riesgos-ergonomicos-en-el-trabajo/>

Nueve asociaciones empresariales europeas se han unido para mostrar su rechazo a la adopción de una directiva europea sobre prevención de riesgos ergonómicos en el trabajo. La protesta de la patronal se ha realizado a través de una carta dirigida al vicepresidente de la Comisión Europea y responsable de industria, Antonio Tajani y a László Andor, comisionado de asuntos sociales. Las organizaciones empresariales se oponen a la adopción de ninguna legislación específica de ergonomía laboral.

Las patronales afirman que la directiva no es "ni necesaria ni deseable" y

repite como un mantra que impondrá una carga de trabajo administrativo y un esfuerzo inversor inabordable para las empresas europeas, especialmente las PYMES y microempresas. Todo ello a pesar de que la Comisión Europea reconoce que los trastornos musculoesqueléticos son la principal causa de ausencia del trabajo: la mitad de todas las bajas de más de tres días y un 60% de las incapacidades permanentes se deben a un problema musculoesquelético. Según, la Encuesta Europea de Condiciones de trabajo de 2010, un 46% de los trabajadores europeos se quejan de dolor de espalda y un 43% tiene problemas

musculares en hombros, cuello y antebrazos.

La patronal afirma que los costes empresariales de implantar la directiva ascenderían a 3.7 billones de euros. Estas cifras las ha obtenido la patronal a partir de un estudio realizado por una consultora externa. La consultora no hace ninguna mención al coste que tiene la no prevención de los problemas musculoesqueléticos. Unos costes que según estimaciones de la Comisión Europea, supondría para los estados miembros, entre un 2,6 y un 3,8% del PIB.



"Los costes de la no prevención de los problemas músculo esqueléticos supondría para los estados miembros entre un 2,6 y un 3,8%, del PIB según estimaciones de la Comisión Europea."

"La patronal afirma que los costes empresariales de implantar la directiva ascenderían a 3.7 billones de euros."



Reconocer el mobbing

A términos como marketing o coaching hay que añadir, por desgracia, uno más: mobbing, el acoso psicológico en el trabajo, patología que ha experimentado un preocupante aumento en una gran proporción de empresas europeas desde principios de los noventa. En España, en sólo 10 años, el mobbing se ha manifestado en más del 11% de las empresas, según un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares.

El mobbing se confunde a menudo con otras patologías laborales como el estrés, el burnout (estar quemado) o el acoso sexual. Aunque se parezcan, no son lo mismo, y la forma de tratarlos también debe ser diferente. Por estrés se entiende el agotamiento del individuo sometido a una sobrecarga de tareas, a un excesivo ritmo y presión. El burnout es un síndrome de fatiga emocional que se da entre individuos que en su trabajo han de estar interactuando constantemente con otras personas (es común entre profesores y personal sanitario). Por su parte, el acoso sexual implica asedio ofensivo, intimidatorio o humillante de una persona hacia otra en el seno de una relación laboral, con requerimientos de tipo sexual (chantaje), o de origen sexual, pero sin llegar al requerimiento (acoso ambiental).

El mobbing tiene una característica que lo diferencia de los anteriores: consiste en hacer el vacío a una persona para minar sus posibilidades y alternativas laborales, apartándola del resto de compañeros y supe-

De un día para otro, uno puede convertirse en blanco de las iras de los compañeros de trabajo. El carácter gregario de los grupos hará lo demás. Una detección y una reacción precoz son las únicas defensas posibles frente al cada vez más extendido 'mobbing'.

riores y coartando todos sus posibles canales de comunicación. Su objetivo fundamental es el aislamiento del asediado.

Tan grave como un maltrato físico, el mobbing se trata de un auténtico maltrato psicológico que busca la creación de un patito feo dentro de la oficina, la fábrica o el taller. La comparación puede parecer jocosa, pero sus consecuencias no lo son. Todo empieza con un conflicto de tantos, pero lo que debiera ser un mero roce pasa a una segunda fase de estigmatización en la que el agresor o los agresores siguen una estrategia de hostigamiento y van apartando socialmente a su víctima mediante comportamientos sutiles y perversos hasta aislarla por completo. La persona entra en una fase de marginación que le puede llevar a estados leves de angustia o incluso hasta la depresión profunda si la empresa no lo detecta y ataja a tiempo. Hay casos en los que el juego ha acabado en suicidio; son excepcionales, pero los hay. De hecho, se considera que el mobbing puede tener peores consecuencias que el estrés.

Las estrategias del agresor son variadas. Una es la de asignar al asediado tareas que sabe que no va a poder completar con éxito (mediante trampas, si es necesario) para así probar públicamente su incompetencia.

Otra consiste en difundir todo tipo de rumores acerca de la persona a la que se quiere hacer mobbing, hasta lograr que la mayoría de los compañeros

Fernando Trías de Bes y Álex Rovira son profesores de ESADE, conferenciantes y coautores del libro 'La buena suerte', con casi dos millones de copias vendidas en el primer año y los derechos adquiridos para 34 idiomas. FUENTE: El País-Archivo.

la vea como alguien que se debe evitar y le niegue todo tipo de comunicación. Pero el abanico es más amplio: omisión del saludo, desdén, gestos, ataques directos o indirectos, persecución, hostigamiento, amenazas, gritos, asignación de motes, u otras más rebuscadas. Hace unas semanas se descubría el caso de una trabajadora a la que le abonaban su nómina en cubos llenos de céntimos de euro que debía transportar en varios viajes hasta el banco para poder ingresar su sueldo, cubos que luego debía devolver porque pertenecían a la empresa.

Sin llegar a tal límite, la convivencia en el trabajo suele ser complicada. Pero la presión laboral puede hacer que se diagnostiquen falsas situaciones de mobbing. Sin una frecuencia continuada de asedio no se puede hablar de mobbing. Si tras una conversación para aclarar el conflicto el acoso persiste, entonces es probable que sí estemos ante un caso de mobbing.

¿Por qué el 'mobbing'? Los factores que motivan esta conducta pueden ser envidias, o ganas de eliminar a un posible competidor o de lograr que una persona abandone la empresa por su propio pie sin tener que despedirla, ahorrándose la indemnización.

¿Por qué cobra el mobbing tanta fuerza con el nuevo siglo si años atrás su presencia era marginal?

Puede ser que la competitividad en el trabajo,

el ritmo frenético o la mayor productividad, que generan crecimiento económico, tengan también un coste. Conviene reflexionar sobre los efectos de considerar a las personas como recursos productivos, olvidando su dimensión fundamental, esto es, la humana.

Lo más importante. ¿Cómo actuar si se es objeto de mobbing? Se ha de poner en conocimiento de los superiores, sean directores de personal o dirigentes sindicales, por doloroso y arriesgado que parezca. La empresa debe investigar y actuar en consecuencia amonestando a los acosadores y ubicando a la persona asediada en otro departamento para alejarla del foco infeccioso. Pero hay organizaciones que no se toman en serio estos asuntos y los achacan a peleas entre compañeros o al carácter neurótico del que pide ayuda. Si sucede esto (o si el mobbing procede de los mandos más altos), lo mejor es salir corriendo: apartarse de esa empresa e intentar encontrar otro empleo. Y mientras tanto, hablar lo máximo posible con amigos, pareja o familiares, pues la comunicación reconforta.

En el mobbing se demuestra la responsabilidad y compromiso de cada uno. Los compañeros de trabajo han de reconocer esas conductas reprobables y hacerles frente, aun a riesgo de enfrentarse al núcleo duro que ha diseñado el hostigamiento.



Prevenir y AERIB de la mano

Hace pocas semanas, nuestro presidente ha establecido un acuerdo con los amigos de PREVENCIÓN por el cual nos permiten utilizar desinteresadamente, artículos publicados en su Web, para nuestro boletín informativo.

Desde estas líneas queremos agradecer su compromiso con la prevención de riesgos laborales y su amabilidad para con nosotros.

Cualquier esfuerzo es poco para que la divulgación y el conocimiento de la prevención de riesgos laborales llegue con mayor profundidad a todos los estamentos de nuestra sociedad.

Para aquellos que todavía no conozcan su página, aquí os dejamos su enlace:

<http://prevencionar.com/>





TELÉFONOS:

607625865

649814989

FAX:

+34 971 576538

CORREO
ELECTRÓNICO

info@aerib.es

¡Disponemos de Web!

Visítanos en:

www.aerib.es

