

## Resumen de Fases



Compromiso firme y colectivo de llevar a cabo la experiencia de ergonomía participativa



Identificar la exposición a factores de riesgo ergonómicos a consecuencia del trabajo y sus causas de exposición



Consensuar las mejores medidas preventivas para la eliminación o al menos, reducción de las situaciones de riesgo



Implementarlas y realizar su seguimiento



Valorar los resultados y decidir su continuidad en la empresa



## Beneficios y ventajas de las experiencias de ergonomía participativa

- Se mejoran las relaciones interpersonales y la comunicación entre las partes facilitando la cultura preventiva.
- Aumenta la productividad con la reducción de la exposición a los factores de riesgo y la motivación de los participantes.
- Son medidas de coste muy reducido y sin complicados protocolos técnicos, por lo que son bien aceptadas por las personas trabajadoras.
- Mejora la sensibilidad y el conocimiento de los trabajadores sobre la seguridad y la salud laboral, aumentando su capacidad para aportar soluciones.



"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión"



VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024



## Conclusiones

La ergonomía participativa es una propuesta para la intervención sobre el riesgo ergonómico en los lugares de trabajo basada en la participación de empresarios, trabajadores y técnicos que puede resultar útil y efectiva para reducir los daños por lesiones musculoesqueléticas en las personas trabajadoras.

Fomentar una cultura de ergonomía participativa en el trabajo, en la que cada miembro de la organización colabora de manera activa es una excelente práctica de prevención que además no es costosa en términos económicos.

Para que la experiencia pueda llevarse a cabo es imprescindible que en el lugar de trabajo exista un clima favorable en materia preventiva.

Implantar este tipo de procedimientos en los centros de trabajo no sólo favorece las condiciones ergonómicas, sino que facilita y mejora el resto de las condiciones de trabajo y la productividad.

# Principios de la ergonomía participativa



Una oportunidad de mejorar las condiciones ergonómicas, otorgando protagonismo a las personas que desempeñan el trabajo diario.

La normativa obliga al empresario a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, pero esta exigencia no tiene una aplicación real si no se cuenta con la colaboración de las personas trabajadoras, algo que también precisa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La toma en consideración por parte de la empresa y la actitud colaboradora del personal tiene un protagonismo especial cuando se tratan los problemas ergonómicos asociados al trabajo puesto que son las personas trabajadoras las que desarrollan las tareas y experimentan cómo les afecta la manera de realizarlas.

## Ergonomía

La ergonomía, **en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales es** una disciplina cuyo objetivo fundamental es la adaptación de los puestos de trabajo, los equipos, los lugares y sus condiciones, etc. a las personas que lo desempeñan.



**“Adaptación del trabajo a la persona y no al revés.”**



## Participación

Conforme a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales

*Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. (Art. 34 LPRL)*



*El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. (Art. 18 LPRL)*



## Ergonomía Participativa

La ergonomía participativa se revela entonces como una estrategia para la mejora de las condiciones de trabajo a nivel ergonómico, estructurada y ordenada por medio de un procedimiento que incorpora la participación de las personas implicadas.

La participación a la que se dirige la *ergonomía participativa* tiene que ir más allá del derecho consultivo o representativo reconocido en la norma. Esto significa generar un grado de influencia en las decisiones para la mejora en los lugares de trabajo, con la intervención directa y activa de todos los actores.

Esta estrategia aborda uno de los riesgos laborales de mayor impacto sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, y con más alta tasa de bajas laborales como son los trastornos musculoesqueléticos.



## Fases y Metodología

Existen diferentes metodologías para la aplicación de estas experiencias participativas, siendo el método ERGOPAR el más reconocido en España.

Para que los resultados sean satisfactorios y la puesta en marcha de la iniciativa sea más ágil, es necesario que se den una serie de factores:

- Contar con una cultura preventiva favorable.
- Recabar el compromiso de todos los intervinientes: El apoyo de la dirección de la empresa es imprescindible y decisivo para garantizar que haya recursos. Los mandos intermedios también tendrán disposición a colaborar sin entorpecer el proceso. Las personas trabajadoras tienen que creer en el compromiso de la dirección para poder involucrarse en la experiencia.
- Constitución adecuada de un “grupo de trabajo”, como eje o recurso clave de todas las metodologías participativas.
- Transparencia y eficacia en la comunicación sobre el proceso hacia el conjunto de la empresa.

## 1

### Fase de Preparación

- Elegir el ámbito de la intervención, esto es, los puestos de trabajo sobre los que va a trabajar el programa.
- Acuerdo formal con la empresa que incluya la asignación de recursos (tiempo, dinero y capital humano).
- Proponer la composición del grupo de trabajo.

#### Los grupos de trabajo. Composición y funciones.

El grupo de trabajo es el auténtico motor del proceso participativo y se encarga de guiar el programa en todas sus fases.

En función del contexto de la intervención pueden estar constituidos por distintos actores y, como regla general, está formado por representantes de la dirección, trabajadores y sus representantes, así como por el apoyo técnico de un especialista en ergonomía que adquiere el rol de dinamizador del propio grupo.

La composición de los grupos es esencial para el éxito del programa. Por ello, se debe hacer un plan que detalle los perfiles necesarios, las personas que encajen en esos perfiles en función de sus capacidades de organización y desempeño de las tareas que se les asignen.

Los miembros del grupo necesitan, al menos, formarse en conocimientos generales sobre ergonomía, métodos y herramientas de análisis ergonómico, diseño de puestos y solución de problemas.

## 2

### Fase de Intervención

La intervención debe iniciarse con la identificación de los problemas (**diagnóstico**), seguir con la propuesta de medidas preventivas (**tratamiento**) y finalmente la fase de control de la implementación y efectividad de dichas medidas (**seguimiento y evaluación**).

En el **diagnóstico** el grupo identifica los riesgos y daños mediante cuestionarios individuales del personal afecto al ámbito elegido (Máquinas, barnizado, montaje y armado, embalaje y expedición, etc. )

Con los resultados de los cuestionarios y el análisis de éstos por parte del grupo de intervención, se señalan las causas que provocan los daños. En el caso de que haya causas que no puedan determinarse mediante la información de los cuestionarios, se recurre a otras herramientas como las entrevistas en profundidad a informantes clave, la observación directa del puesto de trabajo o la evaluación ergonómica específica.

Con los riesgos, los posibles daños y las causas identificadas, el grupo elabora una propuesta consensuada de medidas preventivas a implementar y se planifica su ejecución. Esta es la fase llamada de **tratamiento**.

## 3

### Fase de Seguimiento y Evaluación

Una vez implementadas las medidas acordadas es el momento de evaluar si estas han conseguido resolver o reducir los problemas ergonómicos detectados. La valoración se obtiene mediante entrevistas de evaluación a trabajadores del ámbito de actuación del programa.

El resultado de las entrevistas se incorporará al informe final que el grupo de trabajo debe elaborar describiendo todo el proceso de implantación. Las conclusiones de este informe señalarán la necesidad de continuar con el seguimiento o bien reforzar las medidas o cambiarlas si no se han alcanzado los objetivos planteados. También, en caso de valoración positiva, el programa puede tener continuidad interviniendo en otros puestos de trabajo.