



Ergonomía y
Psicosociología
Aplicada

**Máster Universitario en
Prevención de Riesgos
Laborales y
Cumplimiento Normativo**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Ergonomía y Psicología Aplicada.

Titulación: Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales y Cumplimiento Normativo

Carácter: Optativa

Idioma: Español

Modalidad: A distancia

Créditos: 10

Curso: 1º

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: César Giner Alegría, Fernando Miralles Muñoz, Noelia Manuela García Guirao, Juan Carlos Fernández Rodríguez, Amable Manuel Cima Muñoz y Alcocer Fernández-Pinilla Antonio

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias

Competencias Básicas:

CB6.- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7.- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.

CB8.- Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB9.- Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB10.- Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias Generales:

CG1.- Aplicar a entornos nuevos o poco conocidos, los conceptos, principios, fundamentos y técnicas de la Prevención de Riesgos laborales.

CG2.- Emitir juicios y redactar informes sobre las actividades preventivas a desarrollar en un determinado entorno. Dichos juicios pueden apoyarse en información concreta y pueden incluir reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación o no de las distintas técnicas.

CG3.- Presentar públicamente con claridad y concisión informes y diseños de prevención a todos los niveles del entorno laboral.

CG4.- Desarrollar habilidades de aprendizaje que le permitan progresar en el conocimiento de la materia de manera autónoma o dirigida.

CG5.- Desarrollar un compromiso ético profesional en toda actuación que influya en la seguridad laboral, su análisis y la adopción de medidas preventivas.

Competencias Específicas:

CE12.- Identificar los posibles factores psicosociales que pueden afectar la salud mental de los trabajadores para evitar posibles riesgos laborales.

CE13.- Diseñar programas y actividades para eliminar posibles factores psicosociales nocivos.

1.2. Resultados de aprendizaje

- Identificar los factores psicosociales que pueden afectar a la salud mental, y al bienestar físico y psíquico de los trabajadores
- Evitar posibles riesgos laborales, determinar los riesgos existentes tras la evaluación de la carga y organización del trabajo
- Colaborar en la implantación de medidas preventivas con el fin de eliminar o reducir los riesgos psicosociales derivados de la carga, organización del trabajo, posturales, etc.
- Elaborar informes con claridad y concisión, diseños de prevención a todos los niveles del entorno laboral.
- Realizar evaluaciones de riesgos especializados e implantar medidas preventivas
- Conocer los riesgos especiales en materia de Ergonomía y Psicología aplicada y diseñar y gestionar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales orientado a la Ergonomía y Psicología aplicada

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

A lo largo de esta asignatura se ampliarán los conocimientos básicos en materia de Ergonomía y Psicología aplicada, suficientes para identificar los factores psicosociales que pueden afectar a la salud mental, y al bienestar físico y psíquico de los trabajadores y evitar posibles riesgos laborales, determinar los riesgos existentes tras la evaluación de la carga y organización del trabajo, ser capaz de colaborar en la implantación de medidas preventivas con el fin de eliminar o reducir los riesgos psicosociales derivados de la carga, organización del trabajo, posturales, etc...

Esta especialidad de Ergonomía y Psicología aplicada facilitará el poder presentar informes con claridad y concisión, diseños de prevención a todos los niveles del entorno laboral. Desarrollar habilidades de aprendizaje que permitan al alumno progresar en el conocimiento de la materia, Realizar evaluaciones de riesgos especializados e implantar medidas preventivas, conocer los riesgos especiales en materia de Ergonomía y Psicología aplicada y Diseñar y gestionar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales orientado a la Ergonomía y Psicología aplicada, entre otros contenidos.

TEMA 1: CONCEPTUALIZACIÓN Y OBJETIVOS DE LA ERGONOMÍA

1. Introducción
2. Definición y objeto de estudio de la ergonomía
 - 2.1. Enfoques y objetivos de la Ergonomía
3. Metodología para la aplicación de la ergonomía
 - 3.1. El análisis de la tarea
 - 3.2. El análisis de las capacidades y características personales
 - 3.3. El análisis de las condiciones de trabajo
 - 3.4. Evaluación de la carga de trabajo
 - 3.5. Elaboración del diseño definitivo o establecimiento de las medidas correctoras
4. Métodos empleados en un estudio ergonómico
5. Definiciones recogidas en las normas técnicas
6. Principios o reglas generales contenidos en las normas técnicas sobre principios ergonómicos.
7. Proceso para el diseño y proyecto del sistema

TEMA 2: CONDICIONES DEL TRABAJO. TRABAJO EN AMBIENTE INTERIOR E ILUMINACIÓN, Y EL TRABAJO FÍSICO Y MENTAL.

1. Introducción
2. Iluminación en puestos de trabajo
 - 2.1. Magnitudes y Unidades
 - 2.2. Las Funciones Visuales
 - 2.3. Principales requisitos de la Iluminación
 - 2.4. Colocación y Distribución de las Luminarias
3. Efectos debidos a las deficiencias en la calidad del ambiente interior
 - 3.1. Efectos sobre la Salud
 - 3.2. Deficiencias en la ejecución de las tareas
 - 3.3. Factores o peligros que influyen en la calidad del ambiente interior
4. Prevención. medidas de actuación en el ambiente interior
5. Riesgo derivado de la carga física de trabajo
 - 5.1. Concepto de la Carga Física
 - 5.2. Los Trastornos Musculo-Esqueléticos
6. Metodología para la aplicación de la ergonomía
 - 6.1. La Accidentabilidad por Manipulación Manual de Cargas 26
 - 6.2. Legislación Aplicable a la Manipulación Manual de Cargas: Real Decreto 487/1997
 - 6.3. Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los Riesgos. 27
7. La carga mental de trabajo
 - 7.1. Definición de Carga Mental
 - 7.3. Evaluación de la Carga Mental

7.4.Prevencción de la Fatiga Mental

TEMA 3: ERGONOMÍA EN PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción
2. Identificación de los problemas ergonómicos
3. Metodología para la aplicación de la ergonomía
 - 3.1. El análisis de la tarea
 - 3.2. El análisis de las capacidades y características personales
 - 3.3. El análisis de las condiciones de trabajo
 - 3.4. Evaluación de la carga de trabajo
 - 3.5. Elaboración del diseño definitivo o establecimiento de las medidas correctoras
 - 3.6. Métodos empleados en un estudio ergonómico
4. Ergonomía del puesto de trabajo
 - 4.1. Análisis ergonómico del puesto de trabajo
5. Peritación en la evaluación de los riesgos ergonómicos

TEMA 4: FACTORES ORGANIZACIONALES EN EL TRABAJO

1. Introducción
2. Factores de naturaleza psicosocial
 - 2.1. Definición de los Factores Psicosociales
 - 2.2. Aspectos relativos al individuo
 - 2.3. Características de la empresa
 - 2.4. Clasificación de factores psicosociales en el trabajo
 - 2.5. Consecuencias de los factores psicosociales
3. Motivación y satisfacción laboral
 - 3.1. Las Motivaciones
 - 3.2. La Satisfacción Laboral

TEMA 5: PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

- 1.Introducción
2. Definición de factores psicosociales
3. Características de los riesgos psicosociales
4. Clasificación de los riesgos psicosociales
5. Planificación de la actividad preventiva
6. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo
 - 6.1. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: acoso laboral
 - 6.2. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: estrés laboral
 - 6.3. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo: síndrome de burnout
 - 6.4. Otros riesgos psicosociales en el trabajo

2.3. Actividades formativas

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad de la AF
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	69	0%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con la asignatura	43	0%
AF3 Tutoría	43	0%
AF4 Trabajo individual del estudiante	48	0%
AF5 Trabajo en grupo del estudiante	27	0%
AF6 Puesta en común de resultados y procedimientos	18	20%
AF7 E	2	100%

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1 Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente

modo: 0 - 4,9 Suspenso (SS)
5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
7,0 - 8,9 Notable (NT)
9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2 Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Código S1. Desempeño en Trabajo individual: AADD	30
Código S2. Desempeño en Trabajos grupales: Foros y Wikis	10
Código S3. Prueba final	60

Convocatoria extraordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Código S1. Desempeño en Trabajo individual: AADD	40
Código S3. Prueba final	60

4.1 Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

4.2 Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito. En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

5. Bibliografía

Bibliografía básica

- ASENSIO CUESTA, S. (2009). Metodología para la generación de agendas de rotación de puestos de trabajo desde un enfoque ergonómico mediante algoritmos evolutivos (Doctoral dissertation).
- BARIOS GARCÍA, E. Y., DURÁN PALOMINO, F., & CUASQUER CORAL, J. A. (2013). Factores ergonómicos que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales de origen osteomuscular en trabajadores expuestos a manejos de cargas en la empresa Postobón, sede Pereira años 2008-2012 (Doctoral dissertation, Universidad Libre de Pereira).
- CÁRDENAS, S., & LUCAS, M. (2009). Ergonomía y diversidad funcional: el método ALPES. COLOMBINI, D., OCCHIPINTI, E., CASADO, E. A., SOTO, A. H., & SANDOVAL, S. T. (2012). El método OCRA Checklist. Versión actualizada. Gestión y evaluación del riesgo por movimientos repetitivos. Barcelona-España: Factors Humans.
- GAMARRA, M. M., ZURDO, J. J. M., MAR, R. R., & BONÉ, M. J. B. P. (2004). Sistema experto para la evaluación ergonómica y psicosocial de puestos de trabajo. Anuario de psicología/The UB Journal of psychology, 35(4).
- GARCÍA, A. M., GADEA, R., SEVILLA, M. J., & RONDA, E. (2011). Validación de un cuestionario para identificar daños y exposición a riesgos ergonómicos en el trabajo. Revista española de salud pública, 85(4), 339-349.
- GONZÁLEZ MAESTRE, D. (2007). Ergonomía y psicología. FC Editorial.
- GONZÁLEZ, R. (2002). Aportes de la ergonomía a la comprensión y transformación de las condiciones de trabajo: una aproximación económica, humanista, política y social del estudio del trabajo. Salud y Trabajo, 10(1/2), 47-62.
- GRACIA, D. Á. (2006). Método del Instituto de Ergonomía Mapfre (INERMAP). Perspectivas.
- JIMÉNEZ ROSERO, C. E. (2011). Investigación y evaluación del riesgo ergonómico orientado a las posiciones y posturología, a la cual están expuestos los trabajadores de los puestos oscar 2 y Víctor turno de la empresa adc&has mangement ecuador sa, operadora del Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre de la Ciudad de Quito (Doctoral dissertation, Universidad Internacional SEK).
- MONDELO, P. R., & TERRÉS DE ERCILLA, F. (2003). Utilización del método ergonómico en la prevención de accidentes laborales. Alta dirección, 3(GRÁFICO), 1-6.
- NOGAREDA, S., TORTOSA, L., & GARCÍA, C. (2007). Ergomater: método para la evaluación de riesgos ergonómicos en trabajadoras embarazadas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención, (785), 1-6.
- PERURENA CANCIO, L., & MORÁGUEZ BERGUES, M. (2013). Usabilidad de los sitios Web, los métodos y las técnicas para la evaluación. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, 24(2), 176-194.

Web relacionadas

Páginas web de organismos e instituciones públicos de interés en materia social y laboral

(Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, observatorios estatal y europeo de condiciones de trabajo, entre otras). Accesibles desde webs como:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

<http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/>

<http://www.oect.es/portal/site/>

