



número 155 / 5 de septiembre 2011

boletín de actualidad preventiva andaluza

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral

Este boletín está abierto a cualquier colaboración para próximos números.
Si considera que algún contenido es incorrecto o incompleto o que hay contenidos que deban incluirse sus aportaciones serán bienvenidas,
escriban para ello al mail lineaprl.cem@juntadeandalucia.es





SUMARIO

Empleo renueva el programa de incentivos a las universidades para investigar la prevención de riesgos laborales

Publicada la corrección, el plazo de universidades de esta convocatoria finalizará el próximo 13 de septiembre

Catálogo de acciones de formación y sensibilización (Segundo semestre 2011. Previsión de ACTIVIDAD)

Programa de formación y acompañamiento en prl dirigido a jóvenes empresario andaluces

Aula móvil. CCOO-A

8ª Jornadas Consejo General del Poder Judicial- Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España

Curso sobre la gestión del estrés mediante técnicas de relajación, modalidad: teleformación

Cursos de verano UNIA. Encuentro: el momento actual de la higiene industrial

Cátedra de RSC-PRL de la UMA

INSHT. CNMP. Sevilla

Convocatoria 2011 de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para acciones indirectas territoriales".

II Premios Seguridad y Salud Laboral

Remoción de la norma EN 353-1:2002-dispositivos anticáda deslizantes sobre línea de anclaje rígida



Granada, capital europea en prevención de riesgos laborales

Másteres en PRL, programados para 2011

Buzón de consultas del delegado y la delegada de prevención.

Guías Prácticas, Encuestas e Investigaciones - Consejería de Empleo de la Junta De Andalucía

Nuevo material en la web de Empleo

Tecnoestrés. Aspectos básicos

Tengo una empresa familiar con dos trabajadores contratados para un servicio concreto ¿a mi me afecta igualmente toda lo relativo a prevención de riesgos o debido al tamaño no es necesario que haga todos éstos trámites?

Caja de Herramientas

Orden de 2 de agosto de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y su convocatoria anual

Decreto 254/2011, de 26 de julio, por el que se autoriza la implantación de enseñanzas universitarias de Grado, Máster y Doctorado, se actualiza el catálogo de enseñanzas universitarias conducentes a la expedición por las Universidades Públicas de Andalucía de títulos oficiales, así como de los centros que las imparten, se reconocen tres Institutos Universitarios de Investigación, y se fijan los precios públicos y tasas a satisfacer por la prestación de servicios académicos y administrativos universitarios para el curso 2011/2012

PORTADA

EMPLEO RENUEVA EL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LAS UNIVERSIDADES PARA INVESTIGAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La nueva Orden establece ayudas de hasta 25.000 euros para proyectos de seguridad y salud laboral realizados en Andalucía

La Consejería de Empleo ha renovado la **Orden de incentivos para las universidades andaluzas** destinada al apoyo de proyectos de investigación relacionados con la **prevención de riesgos laborales**. En la misma se detallan también los requisitos para la convocatoria de este año, que está abierta hasta el 13 de septiembre, y cuyos trámites se pueden realizar de forma telemática a través de la página web de la Consejería de Empleo.

La nueva Orden actualiza esta línea de incentivos a los objetivos de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014, así como a los requisitos de la nueva normativa de subvenciones de la Junta de Andalucía y de simplificación de procedimientos, con el uso de la tramitación electrónica.

El objetivo de la Orden es mantener el apoyo a los diferentes másteres universitarios que se imparten como titulación oficial en Andalucía. Además se incentiva la creación de grupos estables de investigación sobre prevención y la dotación de becas para alumnos con tesis doctorales en materias que incidan en la mejora de la seguridad y la salud laboral. El importe máximo de las ayudas puede cubrir el 50% o el 100% del presupuesto y tener una cuantía máxima de 12.000, 18.000 o 25.000 euros, dependiendo de la modalidad. El máximo total de las ayudas para el ejercicio 2011 está fijado en 350.947 euros.

Estos incentivos estaban regulados hasta ahora por la Orden de 19 de julio de 2005, con la que se realizaron hasta cinco convocatorias. Durante su vigencia se subvencionaron *88 proyectos, con un importe total de 1.224.995 euros, entre los que destacan 20 cursos técnicos de nivel superior de Prevención de Riesgos Laborales y 53 estudios de investigación.*

PUBLICADO LA CORRECCIÓN, EL PLAZO DE UNIVERSIDADES DE ESTA CONVOCATORIA (FINALIZARÁ EL PRÓXIMO 13 DE SEPTIEMBRE)

Corrección de errores de la Orden de 2 de agosto de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y su convocatoria anual (BOJA núm. 158, de 12.8.2011)

CATÁLOGO DE ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN (SEGUNDO SEMESTRE 2011. PREVISIÓN DE ACTIVIDAD)



La Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, adscrita a la Consejería Empleo, y que tiene entre sus competencias la promoción de la cultura preventiva y la realización de acciones que contribuyan a la reducción de la siniestralidad, ha previsto el impulso y/o el desarrollo de las acciones formativas que se recogen en este catálogo para el segundo semestre del presente año 2011, tal y cómo se realizó el anterior año.

Puede acceder a este catálogo en la página web de la Consejería de Empleo:

[Catálogo de actividades formativas 2ª semestre](#)

AGENDA

EVENTOS PREVISTOS MIEMBROS DEL CAPRL

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN PRL DIRIGIDO A JÓVENES EMPRESARIO ANDALUCES

La Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) en colaboración con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales pone en marcha el Proyecto de Formación y Acompañamiento en Prevención de Riesgos Laborales dirigido preferentes a Jóvenes Empresarios Andaluces y Emprendedores.

Puede acceder a más información mediante este enlace:

http://www.cea.es/porta1/novedades/2011/programa_prl/

AULA MÓVIL. CCOO-A

El Aula Móvil de Salud Laboral de CCOO-Andalucía continua su recorrido por toda Andalucía, con el objetivo de informar, formar y sensibilizar la población andaluza, sobre todo representantes de los trabajadores.

Calendario previsto:

MES	PROVINCIA	FECHA
SEPTIEMBRE	SEVILLA	5 A 9
SEPTIEMBRE	MÁLAGA	12 A 16
SEPTIEMBRE	HUELVA	19 A 23
SEPTIEMBRE	CÁDIZ	26 A 30

EVENTOS PREVISTOS OTRAS ENTIDADES

8ª JORNADAS CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL- CONSEJO SUPERIOR DE LOS COLEGIOS DE ARQUITECTOS DE ESPAÑA

Fieles a la convocatoria bienal, el Consejo General del Poder Judicial y el Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España organizan unas nuevas Jornadas, las octavas en este caso, a celebrar en Sevilla, bajo el título "EL DESARROLLO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud. Responsabilidades profesionales y Función Pericial de los Arquitectos". La transposición al derecho español de las directivas europeas sobre de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, así como la intención de unificar y armonizar las dispersas normativas sectoriales existentes, motivaron la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Hotel Melia Lebreros. c/ Luis de Morales, 2. 28 de septiembre. Sevilla

Secretaría Técnica VIII Jornadas CGPJ-CSCAE

Tlf: 955 051 220 Fax: 955 051 203 secretaria@octavasjornadas.com

Más información en: <http://www.octavasjornadas.com>

CURSO SOBRE LA GESTIÓN DEL ESTRÉS MEDIANTE TÉCNICAS DE RELAJACIÓN" MODALIDAD: TELEFORMACIÓN

Organizado por el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, abordará, entre otros, los aspectos relacionados con el aprendizaje del afrontamiento del estrés laboral utilizando técnicas de relajación, así como reconocer las situaciones del entorno laboral asociadas a una respuesta de estrés, analizando los síntomas físicos, psíquicos y motores que produce en el individuo; conocer los pensamientos distorsionados, diferenciándolos de las emociones sentidas por el alumno/a; aprender las diferentes técnicas de relajación, experimentándolas a través de actividades en un ambiente grupal; sensibilizarse de la utilidad de las técnicas de relajación para afrontar el estrés laboral.

Metodología: Blended-Learning.

Sede del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, C/ Espinosa y Cárcel, 43-45. 7 de septiembre al 10 de octubre. Sevilla

CURSOS DE VERANO UNIA. ENCUENTRO: EL MOMENTO ACTUAL DE LA HIGIENE INDUSTRIAL

La Higiene Industrial es una de las tres ramas preventivas no médicas que, en el transcurso de los últimos años, ha experimentado un fuerte proceso de cambio motivado, tanto por causas laborales -endógenas y exógenas a la empresa- como por cuestiones técnicas y económicas.

El actual sistema preventivo nacional, en la actualidad en fase de consolidación, requiere en el ámbito de la Higiene Industrial una clarificación conceptual y operativa. Una definición simplista considera a la Higiene Industrial como una técnica no médica de prevenir las enfermedades derivadas del trabajo. En los albores del siglo XXI, los conceptos "prevención" y "enfermedad derivada del trabajo" presentan acepciones muy distintas a las utilizadas en las últimas décadas del pasado siglo. ¿Qué es prevención? ¿Cuáles son los conceptos salud-enfermedad en general, y en el mundo laboral en particular? ¿Qué "reglas" imperan? ¿Cuáles son los nuevos riesgos a considerar? ¿Qué metodologías y procedimientos de actuación son los más aconsejables?, etc., etc.

Las respuestas a estas cuestiones constituyen el contenido del curso que se plantea. Lograr que los asistentes conozcan estas respuestas, las sepan poner en práctica y se identifiquen con ellas son sus objetivos. Ante las carencias detectadas en esta parcela técnica, la oportunidad es evidente.

Sede de la UNIA en Sevilla. 19 y 20 de septiembre

CÁTEDRA DE RSC-PRL DE LA UMA

- 4º Curso de Diseño, Implantación y Certificación de Sistemas de Gestión Conforme a OHSAS 18001:2007 (ON LINE con presencialidad) Fechas: 04/11/2011 - 04/02/2012
Duración total:200 horas
Duración presencial:
Horario:On line 24 horas
- 1º Curso de Especialización en Evaluación de Riesgos de Atmósferas Explosivas (ATEX) Fechas: 14/10/2011 - 11/11/2011
Duración total:20
Duración presencial:12
Horario:Viernes de 16:00 a 20:00
- 2º Curso de Especialización de Seguridad Integral en la Edificación (Coordinación de Seguridad y Salud en Obras) Fechas: 05/11/2011 - 20/04/2012
Duración total:200
Duración presencial:90
Horario:Viernes de 16:00 a 20:00 y un Sábado al mes de 9:00 a 13:00

INSHT. CNMP. SEVILLA

SEMINARIOS

- El Reglamento REACH en la Prevención de Riesgos Laborales
 - o 16 de septiembre
- El Reglamento CLP (CE/1272/2008), en comparación con el sistema actual
 - o 23 de septiembre
- Interpretación de resultados analíticos en la Evaluación de Agentes Químicos
 - o 30 de septiembre
- Riesgo térmico: control por equipos de protección individual
 - o 6 de octubre
- Sevilla Protección ocular frente a radiaciones ópticas
 - o 3 de noviembre
- Evaluación del Riesgo por Exposición a Productos Fitosanitarios durante el Proceso de Autorización
 - o 10 de noviembre

CURSOS

- Método OCRA: Evaluación del Riesgo Asociado a Movimientos Repetitivos
 - o 24 de octubre
- El Trabajo con Pantallas de Visualización de Datos
 - o 24 y 25 de octubre
- Condiciones de trabajo en la agricultura y ganadería
 - o 22 a 24 de octubre

JORNADA TÉCNICA

- Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos en el trabajo a bordo de los buques de pesca (RD 1216/97). Revisión
 - o 18 de octubre

NOTICIAS

CONVOCATORIAS

CONVOCATORIA 2011 DE LA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, PARA ACCIONES INDIRECTAS TERRITORIALES”.

El día 15 de julio de 2011 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado, un anuncio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, mediante el que se hace pública la apertura de convocatoria de asignación de recursos para acciones indirectas territoriales correspondientes al ejercicio 2011. La cuantía asignada en dicha convocatoria a la Comunidad Autónoma de Andalucía es de 2.066.484,89€, para la que el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales ha acordado la siguiente distribución:

- Un 50% de la cuantía (1.033.242,44€) se destinará para acciones solicitadas por las Organizaciones Patronales.
- Un 50% de la cuantía (1.033.242,44€) se destinará para acciones solicitadas por las Organizaciones Sindicales.

Para más detalles sobre dicha convocatoria, los requisitos de los solicitantes y los plazos de la misma, puede consultarse el anuncio correspondiente en el BOE, o en la página web de la Fundación: www.funprl.es.

II PREMIOS SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

“Formación de Seguridad Laboral”, revista técnica e independiente especializada en Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, manifestando su voluntad de exaltar los méritos que concurren en las personas y entidades, públicas y privadas, relacionadas con las distintas actividades y servicios vinculados a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, convoca los “II PREMIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL”, otorgados en el marco del certamen de este nombre, el cual se desarrollará con arreglo a las siguientes Bases, que se consideran aceptadas por cuantos intervengan en él.

:Categorías

P1. PREMIO A LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA en EPI y productos

P2. PREMIO A LA INVESTIGACIÓN

P3. PREMIO A LA FORMACIÓN

P4. PREMIO A LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL EN UN DEPARTAMENTO DE RIESGOS LABORALES DE EMPRESA O ENTIDAD.

P5. PREMIO AL ORGANISMO, ENTIDAD O INSTITUCIÓN DESTACADO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
'PREMIO EXTRAORDINARIO DEL JURADO'

Es obligatoria la cumplimentación del formulario disponible en nuestra página web, que junto con la candidatura y dossier de la misma, deben enviarse por correo electrónico a: premios.fsl@borrmart.es

Además, es imprescindible remitir una copia de toda esta documentación por correo ordinario a la siguiente dirección: “FORMACIÓN DE SEGURIDAD LABORAL”. C/ Don Ramón de la Cruz, 68 - 6º Dcha. 28001 Madrid, quedando establecido el plazo de admisión hasta el 30 de septiembre de 2011.

ACTUALIDAD

REMOCIÓN DE LA NORMA EN 353-1:2002-DISPOSITIVOS ANTICAÍDA DESLIZANTES SOBRE LÍNEA DE ANCLAJE RÍGIDA

El pasado 19 de marzo, la norma EN 353-1:2002-Dispositivos anticaída deslizantes sobre línea de anclaje rígida, era despojada de su status de norma armonizada, perdiendo así la presunción de conformidad con los requisitos esenciales de seguridad y salud de la Directiva europea 89/686/CEE (traspuesta al derecho español por Real Decreto 1407/1992). El motivo de la retirada de la presunción de conformidad de esta norma tiene su origen en una reclamación formal presentada por el Reino Unido.

GRANADA, CAPITAL EUROPEA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Granada es la provincia española con menor índice de accidentes laborales en el año 2010. Además, desde la Consejería de Empleo, se está trabajando para conseguir que la ciudad de la Alhambra sea, en el futuro, capital europea en la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.

El consejero de Empleo, Manuel Recio, recordó que Granada destaca por la investigación y la formación en este tipo de iniciativas. “De hecho, en el Parque Tecnológico de la Salud se está desarrollando un centro que está dedicado a la prevención de riesgos laborales. Un lugar puntero no solo en Andalucía, sino a nivel nacional. Granada es una ciudad muy importante desde el punto de vista de la prevención”, apuntó Recio.

Para dar buena cuenta de ello, catorce de los antiguos trabajadores de Tenerías Alfa, participaron ayer en un taller de fuego. Extintor en mano y ante una situación simulada de peligro, apagaron las llamas sin ninguna dificultad.

La iniciativa, impulsada por la Consejería de Empleo, es pionera y se enmarca dentro del proyecto Escuela de Fuego. Además, de ella se beneficiarán más de 4.000 personas. El objetivo es movilizar a las empresas para que los trabajadores tengan una formación adecuada ante un riesgo de incendio. Con ello, se quieren evitar situaciones de pánico entre los compañeros, daños materiales o personales. Un aprendizaje que cobra mayor relevancia para Estos alumnos que forman parte del curso de Formación Profesional de Polimantenedor de Edificios Urbanos. "El personal de mantenimiento siempre tiene que estar implicado en este tipo de actuaciones porque manejan material que puede salir ardiendo", advierte Iván Galíño, uno de los alumnos del curso.

MÁSTERES EN PRL PROGRAMADOS PARA 2011

Se ha publicado el DECRETO 254/2011, de 26 de julio, por el que se autoriza la implantación de enseñanzas universitarias de Grado, Máster y Doctorado, se actualiza el catálogo de enseñanzas universitarias conducentes a la expedición por las Universidades Públicas de Andalucía de títulos oficiales, así como de los centros que las imparten, se reconocen tres Institutos Universitarios de Investigación, y se fijan los precios públicos y tasas a satisfacer por la prestación de servicios académicos y administrativos universitarios para el curso 2011/2012. En dicho Decreto, se recogen las enseñanzas universitarias para los Másteres en Prevención de Riesgos Laborales en este curso docente:

- Universidad de Almería.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Córdoba.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Granada.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Granada.- Gestión y Seguridad Integral en la Edificación
- Universidad de Huelva.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Jaén.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Málaga.- Prevención de Riesgos Laborales
- Universidad de Sevilla.- Seguridad en la Industria y Prevención
- Universidad de Sevilla.- Seguridad Integral en Edificación

BUZÓN DE CONSULTAS DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN.

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, pone a disposición de los delegados y las delegadas de prevención inscritos en los Registros provinciales de Delegados y Delegadas de Prevención, órganos específicos que, en su caso, los sustituyan y Comités de Seguridad y Salud y sus miembros electos (en adelante «los Registros provinciales»), un Buzón de consultas, donde podrán realizar consultas que faciliten el ejercicio de sus funciones. El acceso a este Buzón puede realizarse a través del portal específico de la página web de la Consejería de Empleo, en la dirección <http://www.juntadeandalucia.es/empleo>, (dentro del tema Prevención de Riesgos Laborales, pinchando en el icono correspondiente al Registro de Delegados/as de Prevención, apartado Portal del Delegado/a de Prevención (acceso restringido a delegados/as inscritos), Buzón de consultas).

Las consultas serán atendidas por personal técnico de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Empleo.

A través de este buzón, se pone a disposición de los delegados/as inscritos en los Registros provinciales una herramienta que les permita obtener información y asesoramiento, sobre cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, con la finalidad de contribuir al mejor desempeño de sus funciones.

A fecha 15 de junio de 2011 los datos de inscripción en estos Registros son los siguientes:

PROVINCIAS	Nº DELEGADOS/AS INSCRITOS/AS	Nº COMITÉS S. y S. INSCRITOS	Nº COMITÉS INTERCENTROS INSCRITOS
ALMERÍA	359	21	0
CÁDIZ	251	17	0
CÓRDOBA	50	11	0
GRANADA	106	13	0
HUELVA	39	8	0
JAÉN	220	19	0
MÁLAGA	158	0	0
SEVILLA	282	37	3
TOTAL	1465	126	3

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Proyecto de investigación realizado por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, perteneciente a la Consejería de Empleo, ha realizado un Proyecto de Investigación consistente en analizar las Condiciones de Trabajo y la Gestión Preventiva en las empresas gestoras de Residuos Sólidos Urbanos de origen domiciliario en Andalucía. Para ello, ha recopilado las mejores prácticas disponibles y ha llevado a cabo una encuesta entre los trabajadores. Dicho proyecto será una fuente de información relevante que servirá de base para planificar e implementar políticas de actuación en materia preventiva en el sector, al tiempo que contribuirá a la difusión de información entre los principales agentes que operan en este ámbito sectorial, así como la hará llegar a la ciudadanía en general.

Esta acción se enmarca en las actuaciones recogidas dentro del primer Plan Bienal que desarrolla la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud laboral 2010- 2014, junto con los agentes sociales y económicos. En concreto, esta jornada pretende presentar los resultados del estudio a la vez que constituir un foro en el que responsables empresariales y Delegados de Prevención del sector abundaran sobre los nuevos retos para el mismo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La investigación realizada pretende dar a conocer realidad laboral y preventiva del sector, así como las mejores prácticas disponibles en la gestión de la seguridad y salud laboral

La población empleada en organizaciones gestoras de residuos sólidos urbanos de origen domiciliario representa, sin duda, un colectivo sometido a riesgos de especial interés. De hecho, está expuesta a circunstancias de diversa índole que, unidas a la monotonía característica de sus procesos productivos y a su necesaria rutina, pueden ser causa potencial de accidentes o de posibles enfermedades profesionales si careciesen de la vigilancia adecuada.

9.421 trabajadores desarrollan su labor en este ámbito en 45 entidades y en 120 instalaciones repartidas por toda Andalucía. Entre los principales resultados arrojados por este estudio se destaca que casi el 80% de los empleados conoce la existencia de los Delegados de Prevención en sus centros de trabajo y casi el 90% han recibido formación o información sobre Seguridad y Salud Laboral. De este porcentaje, el 75% la considera suficiente. Así mismo, más de la mitad reconoce que su empresa toma las medidas preventivas necesarias y entre las principales molestias se encuentran las musculoesqueléticas sufridas por el 90% de los trabajadores.

El proyecto que se presenta, se estructura en tres bloques de contenido. El primer bloque está destinado a caracterizar el sector mostrando los datos más significativos del mismo: número de empresas, naturaleza de las mismas, trabajadores empleados, infraestructuras o centros de trabajo existentes, etc. El segundo bloque contiene los resultados agregados más representativos de las respuestas proporcionadas por una muestra representativa de los trabajadores del sector a la encuesta de condiciones de trabajo realizada. En el tercer apartado se recoge un resumen de las mejores prácticas en gestión de la seguridad y salud laboral, que han sido identificadas a través de entrevistas mantenidas con trabajadores, delegados de prevención, responsables empresariales y representantes de los servicios de prevención de varias entidades pertenecientes al sector de empresas gestoras de Residuos Sólidos Urbanos en Andalucía.

Fuente:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/herramientas/noticias/noticiasDetalle.php?id=3377>

Puede acceder a este documento, [picando aquí](#)

NOVEDADES

GUÍAS PRÁCTICAS, ENCUESTAS E INVESTIGACIONES - CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

En este apartado del sitio web de la Consejería de Empleo, se incluyen las referencias de aquellos textos que tengan el carácter de guías prácticas o de documentos que recogen los resultados de alguna actividad de investigación o estudio, todo ello desde una perspectiva amplia. Puede consultar todo este material, [picando aquí](#)

NUEVO MATERIAL EN LA WEB DE EMPLEO

[Folleto: Incentivos a Pymes y Autónomos para mejorar la seguridad y salud laboral Folleto: Delegados y Delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud](#)

CONSEJOS PREVENTIVOS

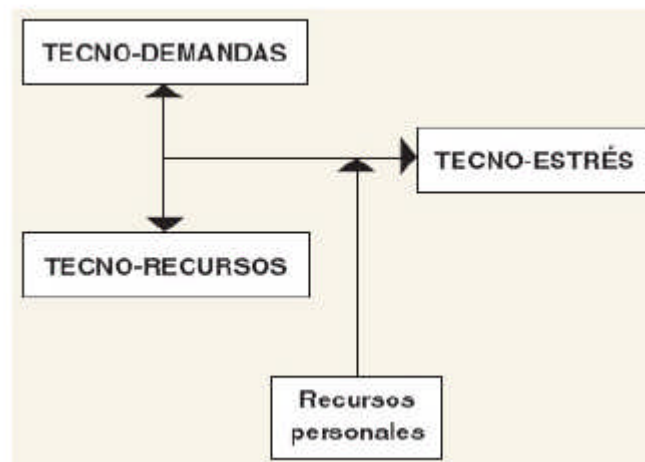
TECNOESTRÉS. ASPECTOS BÁSICOS

Una definición específica (Salanova, 2003) es la que entiende el tecnoestrés como: "un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".

En esta definición queda reflejado que el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones centrales:

- 1) síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo, y
- 2) el desarrollo de actitudes negativas hacia la TIC. Ahora bien, esta definición está restringida al tipo más conocido de tecnoestrés: la tecnoansiedad.

Pero, ¿qué hace que determinados trabajadores sufran más tecnoestrés que otros?, y ¿qué consecuencias tanto personales como organizaciones tiene el tecnoestrés? En otro lugar (Salanova, 2003) se ha detallado que los principales antecedentes del tecnoestrés (o tecnoestroses) son las altas demandas laborales relacionadas con las TICs, así como la falta de recursos tecnológicos o sociales relacionados con las mismas. Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) se señala que las altas demandas y la falta de recursos en el trabajo (en nuestro caso referentes a las TIC) están relacionados con un aumento del tecnoestrés (esto es, tecnoansiedad y/o tecnofatiga), estando esta relación modulada por la presencia de recursos personales, tales como las propias competencias mentales, la autoeficacia relacionada con la tecnología, etc.



Desde este planteamiento, los tecnoestroses se pueden categorizar en dos bloques:

- tecnodemandas y
- ausencia de tecnorecursos laborales

Las demandas laborales son aspectos físicos, sociales y organizacionales del trabajo con TICs que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, la ansiedad). Las principales demandas en trabajadores que utilizan TIC son la sobrecarga de trabajo (demasiadas cosas que hacer en el tiempo disponible), la rutina en el trabajo (sobre todo cuando el trabajo con TIC es aburrido y monótono y no requiere un esfuerzo mental y sostenido, es decir que requiere poca cualificación, como introducir datos en el ordenador), el conflicto de rol (ya que aparecen demandas que son percibidas como incompatibles entre sí, por ejemplo las instrucciones dadas por grupos diferentes), y el conflicto trabajo-familia.

También se produce un aumento de la cantidad de información (no siempre útil para la realización de la tarea) que debe ser tratada. Esta sobrecarga de información aumenta la carga cuantitativa de trabajo y también cualitativa por la posible dificultad en su tratamiento e interpretación.

Los recursos laborales, son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo con las TIC, el feedback o retroalimentación sobre las tareas realizadas con las TIC, y el clima de apoyo social por parte de compañeros y supervisores en el uso de las TIC. Entre los recursos laborales uno muy importante y que ha sido tradicionalmente objeto de estudio son las estrategias de implantación de TIC en las organizaciones. Las estrategias de introducción de nuevas tecnologías pueden estar centradas en la tecnología o centradas en el usuario (Blacker y Brown, 1986). El factor clave está en la responsabilidad sobre el control de la tarea: si el control recae sobre la tecnología o sobre los usuarios. La posición que asigna mayor responsabilidad en el proceso a la tecnología se denomina diseño centrado en la tecnología. La posición

alternativa, defendida por científicos sociales, es conocida como diseño centrado en el usuario, la cual es causa de mayor bienestar psicosocial, menor estrés y mayor rendimiento en el trabajo. La ausencia de recursos en el trabajo con TIC pueden llegar a convertirse en estresores.

La implantación de TIC reduce el contacto personal por lo que la posibilidad de recibir apoyo social, de tipo emocional, puede verse afectada. La organización debe facilitar los mecanismos para que las personas puedan exponer los problemas que les supone un cambio en su manera de trabajar, en las habilidades requeridas para el desarrollo de la tarea, de manera que les facilite la adaptación al cambio.

Los recursos personales hacen referencia a las características de las personas que funcionan como amortiguadores del impacto negativo de las altas demandas y la falta de recursos laborales en el tecnoestrés. Entre los principales recursos hay características de personalidad más estables a lo largo del tiempo, y también creencias sobre las propias competencias para hacer frente a las tecnologías. Entre las características de personalidad amortiguadoras del tecnoestrés, la investigación ha demostrado que la Personalidad Resistente (Kobassa, 1988) es un estilo de personalidad que es fuente de resistencia al estrés en general, en donde se dan tres atributos: compromiso, control y desafío. Por último, la investigación ha puesto de manifiesto el fuerte poder de las propias creencias de eficacia. Estos procesos de agencia humana se enmarcan en la Teoría Social Cognitiva desarrollada por Albert Bandura (1997); que define la autoeficacia como las "creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros" (Bandura, 1997, p. 3).

Respecto a las consecuencias del tecnoestrés la investigación es más escasa pero ha destacado entre otras consecuencias: las quejas psicosomáticas tales como problemas en el sueño, dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales tales como el absentismo y la reducción del desempeño sobretodo debido al no uso o mal uso de las TICs en el puesto de trabajo. A la larga, el tecnoestrés podría acabar desarrollando también burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

Estrategias de intervención psicosocial

Al igual que ocurre con otras problemáticas en el trabajo en general, o relacionadas con el estrés en particular, las estrategias de intervención pueden aplicarse desde un nivel más individual a un nivel organizacional.

El trabajador, a nivel individual, puede utilizar una serie de estrategias más o menos adaptativas. Generalmente, podemos decir que las estrategias que mejor funcionan son las estrategias en las que el trabajador realiza una acción (o estrategias activas) para cambiar la situación, tanto si lo que pretende es cambiar la emoción de tecnoansiedad o tecnofatiga (por ejemplo, a partir de técnicas de relajación muscular, meditación,...) como si lo que pretende es eliminar de algún modo el problema (por ejemplo, exigiendo a la empresa una mejora de las condiciones de trabajo con tecnologías, o aumentando los propios recursos y la autoeficacia a partir de formación específica).

Más concretamente, adaptando la clasificación de Bird, Bird y Scrugs (1983, 1990), podríamos clasificar las estrategias individuales de afrontamiento al tecnoestrés en:

- (1) retirada (la menos adaptativa)
- (2) planificación (por ejemplo, estableciendo metas realistas de formación, incrementando poco a poco su dificultad y, por tanto, aumentando la autoeficacia después de cada acción formativa)
- (3) búsqueda de apoyo social/técnico y
- (4) reestructuración cognitiva (métodos que ayudan a los trabajadores a modificar sus procesos de evaluación de los tecnoestresores, eliminando así pensamientos irracionales del tipo "debo saber utilizar esta tecnología en menos de dos días o la gente pensará que soy un/a inepto/a").

En cuanto a las estrategias a nivel organizacional, estas son básicas en la organización ya que es la organización la que debe prever las posibles repercusiones en la introducción de NNTT y

establecer los mecanismos para prevenir las consecuencias tanto desde las exigencias y organización del trabajo como facilitando a las personas vías de adaptación. Adaptando la definición interactiva de estrés (Demerouti et al; 2001; Lazarus, 198; Salanova, 2005) a tecnoestrés en el ámbito laboral, el concepto hace referencia a la discrepancia entre las demandas y los recursos (personales y organizacionales) con los que cuenta el trabajador para hacerles frente. En este sentido, podemos decir que en general, las estrategias organizacionales se centrarán bien en disminuir las demandas (por ejemplo, a partir de un rediseño de la tecnología) o bien en incrementar los recursos (proporcionado apoyo técnico, a través de formación,...) y la autoeficacia específica para el uso de tecnología. Una manera sencilla de clasificar las estrategias organizacionales para reducir/prevenir el tecnoestrés en el trabajo, es centrarnos en dos dimensiones clave: objetivo de la prevención (prevención primaria o secundaria), y objeto de la prevención (estrategias centradas en el sistema social o en el sistema técnico) (adaptado de Salanova, Cifre y Martín, 1999) (ver cuadro).

		OBJETIVO DE LA INTERVENCIÓN	
		PREVENCIÓN PRIMARIA	PREVENCIÓN SECUNDARIA
OBJETO DE LA INTERVENCIÓN	SISTEMA SOCIAL (PERSONAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Información y comunicación • Formación organizacional • Participación decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo equipos de trabajo • Cambio del clima y la cultura organizacional
	SISTEMA TÉCNICO (AMBIENTE)	<ul style="list-style-type: none"> • (Re/) Diseño puesto • Diseño tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de la tecnología

De entre todas estas estrategias, destacan tres principalmente (todas ellas en la prevención primaria, o prevención propiamente dicha): la Formación y la Participación (sistema social) y el Diseño Tecnológico (sistema técnico).

Legislación básica aplicable:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para saber más:

- www.insht.es
- NTP 730 (fuente)

PREGUNTAS CON RESPUESTAS

TENGO UNA EMPRESA FAMILIAR CON DOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA UN SERVICIO CONCRETO ¿A MI ME AFECTA IGUALMENTE TODA LO RELATIVO A PREVENCIÓN DE RIESGOS O DEBIDO AL TAMAÑO NO ES NECESARIO QUE HAGA TODOS ÉSTOS TRÁMITES?

La normativa de Prevención de Riesgos Laborales, le será de total aplicación, en caso de que esos trabajadores que usted tiene sean por cuenta ajena siendo indiferente la duración de la contratación, tal y cómo se recoge en el art 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: "Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo (...)"

CAJA DE HERRAMIENTAS

En esta sección, se incorporarán utilidades que puedan servir en el quehacer profesional de la seguridad y salud laboral:

[Mantenimiento de instalaciones contra incendios](#)

[Desamiantado. Caso práctico](#)

[Seguridad y salud en trabajos verticales](#)

[Calculadoras de cálculos complejos para prevención de riesgos laborales](#)

[Calculadores: RISKQUIM Versión 4.0 y Exposición a agentes químicos. Evaluación cualitativa](#)

[F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0](#)

[Online Risk Assessment \(OIRA\)](#)

[Manual para la investigación de accidentes laborales](#)

Cuestionarios

En este apartado se incluyen varios instrumentos, en forma de cuestionarios, diseñados para facilitar la recogida sistemática y ordenada de información relativa a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Los datos recopilados pueden utilizarse para completar la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y, en general, para la gestión de la prevención en la empresa. De forma complementaria, el uso de estos cuestionarios facilita la gestión documental de la prevención de riesgos laborales en la organización:

[Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en los puestos de trabajo](#)

[Ruido: evaluación y acondicionamiento ergonómico.](#)

[Identificación y prevención en espacios confinados](#)

[Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes](#)

NORMATIVA

ORDEN de 2 de agosto de 2011, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el desarrollo de actividades de promoción de la Prevención de Riesgos Laborales y su convocatoria anual

DECRETO 254/2011, de 26 de julio, por el que se autoriza la implantación de enseñanzas universitarias de Grado, Máster y Doctorado, se actualiza el catálogo de enseñanzas

universitarias conducentes a la expedición por las Universidades Públicas de Andalucía de títulos oficiales, así como de los centros que las imparten, se reconocen tres Institutos Universitarios de Investigación, y se fijan los precios públicos y tasas a satisfacer por la prestación de servicios académicos y administrativos universitarios para el curso 2011/2012.

Cláusula de Exención de Responsabilidad

La información que se ofrece tiene carácter meramente informativo. La Consejería de Empleo no se hace responsable de un posible error u omisión en la información ofrecida en este boletín, considerándose como disposiciones normativas solo aquellas publicadas en diario oficial y actos administrativos o resoluciones aquellos dictados conforme al procedimiento administrativo.

Aviso Legal

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, los suscriptores a este boletín, en cualquier momento pueden ejercitar su derecho de acceso, rectificación.

[Para darse de baja pulse aquí](#)