

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN:

Riesgos ergonómicos y psicosociales

REQUISITOS			JUSTIFICACIONES
	SÍ	NO	
1 Se han contemplado los aspectos ergonómicos y psicosociales de los puestos de trabajo en la evaluación de riesgos.	SÍ	NO	Es preciso adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo. (art. 15 LPRL).
2 Se realizan revisiones periódicas de las condiciones ergonómicas y psicosociales en la empresa.	SÍ	NO	Se deberían llevar a cabo revisiones de las condiciones de seguridad y salud (art. 6 RSP), respetándose los principios ergonómicos y psicosociales.
3 Se consideran las características de las personas y su cualificación a la hora de destinarlas a un determinado puesto de trabajo.	SÍ	NO	Se tendrán en cuenta las características personales y la cualificación del trabajador a la hora de asignarle un puesto de trabajo (art. 19, 25 LPRL)
4 Se tienen en cuenta los aspectos ergonómicos y psicosociales a la hora de establecer procesos y métodos de trabajo.	SÍ	NO	El proceso de trabajo deberá ser establecido de manera que contribuya al bienestar de los trabajadores y favorezca el desempeño de las tareas a realizar (art. 15 LPRL).
5 En la empresa se muestra interés en mantener unas condiciones ambientales confortables de trabajo	SÍ	NO	El ambiente de trabajo debería ser proyectado y mantenido de manera que las condiciones ergonómicas y psicosociales no tengan efectos nocivos sobre la persona, sino que preserven su salud así como su capacidad y disposición para el trabajo (RD 486/1997).
6 En la empresa se tiene en cuenta la relación que tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales con la Vigilancia de la Salud de las personas.	SÍ	NO	Mediante una adecuada vigilancia se pueden detectar alteraciones (vista, lumbares...) cuyo origen está en una deficiente organización y un mal diseño de los puestos de trabajo (art. 22 LPRL).
7 Existen canales fluidos de comunicación dentro de la empresa	SÍ	NO	La comunicación y la transparencia son básicos en toda organización para evitar conflictos y cuidar de un buen clima laboral.
8 El contenido de las tareas es acorde a las competencias de quienes son responsables de su realización, contando con los recursos necesarios	SÍ	NO	El contenido de las tareas debería ser enriquecedor para el desarrollo profesional, siendo la formación continua el medio indispensable.
9 Se aplica un modelo de gestión participativo en el que las opiniones de las personas son consideradas	SÍ	NO	La participación y el diálogo entre mandos y trabajadores sobre todo lo relacionado con sus condiciones de trabajo y su implicación en un proceso de mejora continua en todos los ámbitos es básico para una empresa saludable.
10 En la concepción de los puestos de trabajo se ha tenido en cuenta la minimización de esfuerzos físicos evitando movimientos repetitivos, trabajos en posturas forzadas y cargas excesivas	SÍ	NO	Se deberían mecanizar aquellas tareas que conlleven riesgos ergonómicos significativos y facilitar en todo caso la alternancia ante movimientos repetitivos (RD 487/1997).
11 En la concepción de puestos de trabajo que conlleven una carga mental importante se aportan los medios adecuados para su limitación.	SÍ	NO	Mediante los descansos oportunos y la aportación de medios adecuados, especialmente la cualificación de las personas, se procurará evitar la sobrecarga o subcarga en el trabajo.
12 Se controlan debidamente los factores de monotonía, rutina y falta de autonomía en los lugares de trabajo.	SÍ	NO	Se procurará la eliminación de trabajos rutinarios, mediante diseño adecuado de tareas, su enriquecimiento y la posible rotación. Con la autonomía necesaria los trabajadores se sentirán más cómodos y serán más creativos.
13 Los turnos de trabajo, si existen, respetan las limitaciones por maternidad u otras, permiten flexibilidad ante necesidades, y los descansos son los necesarios	SÍ	NO	El trabajo a turnos requiere atención teniendo en cuenta los condicionantes de personas sensibles, procurando el equilibrio necesario entre tiempo de trabajo y descanso y la conciliación de la vida laboral y familiar (Art.26 LPRL)

RESULTADO DE LA VALORACIÓN

MUY DEFICIENTE DEFICIENTE MEJORABLE CORRECTA