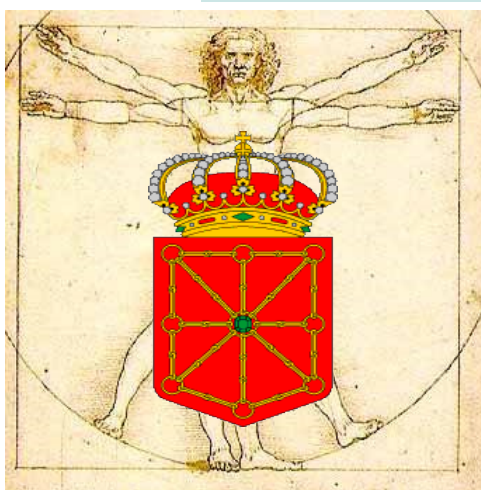


Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía

Revista Navarra de Ergonomía



Asociación Navarra de
Ergonomía (ANER)

Volumen 8 Número 4

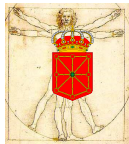
ISSN 1989-2047

D Legal NA-3410/2008

Editada en Pamplona

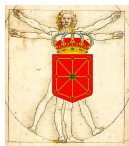
El aspecto más triste de la vida actual es que la ciencia gana en conocimiento más rápidamente que la sociedad en sabiduría

(Isaac Asimov 1920-1992)



SUMARIO DEL NUMERO

Titulo	Página
Isaac Asimov	3
Exigencias para los autores de trabajos para la revista	4
Declaración de Avilés	6
Q3-Ergo: FORMULARIO PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ERGONÓMICA Y PSICOSOCIAL TRIANGULACIÓN ERGONÓMICA Y PSICOSOCIAL 2 Parte Autor Manuel Lucas Sebastian Cárdenas.	9
Revista de Ergonomía . Ergonoma	27
Publicaciones de ergonomía	28
Información Congresos	41



Revista Navarra de Ergonomía



Isaac Asimov

Isaac Asimov cuyo nombre verdadero era Isaak Yudovich Ozimov nació en la República Soviética de Rusia el 2 de enero de 1920. Sus padres de origen Judío se trasladaron a los Estados Unidos en 1923 donde Isaak creció y realizó toda su infancia y carrera científica.

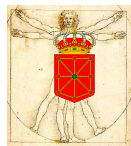
Se graduó como bioquímico en 1939 en la Universidad de New York. Posteriormente realizó un post grado en Columbia en 1941. Obtuvo plaza como investigador bioquímico en la marina de guerra en 1942, consiguiendo el doctorado en 1948. Profesor universitario primero como asociado y luego como titular de Universidad (1979).

Desde el punto de vista de su pensamiento se le debe considerar como un racionalista humanista. Sus publicaciones abarcan dos campos muy diferentes: Es un escritor de ciencia ficción autor de “Los límites de la Fundación” (su obra de ciencia ficción más importante), es un divulgador científico con libros como “El Universo”. Escribió también divulgación histórica con obras como “Los egipcios”, “Los fenicios”, y científica (Breve historia de la química). Después de su muerte, sus obras desde 1965 ocupaban 465 cajas en 71 estanterías, lo que convierten en un autor prolífico.

Algunas de sus publicaciones de ciencia ficción fueron llevadas al cine como “El hombre bicentenario” o “Yo, Robot”

Falleció de un fallo cardíaco y renal en 1992. En el año 2002 se reveló que la causa de su muerte fue el VIH debido a una transfusión sanguínea en una intervención de by-pass en 1983.

Aunque nacido en el siglo XX la mentalidad, las características intelectuales de Asimov le hacen compararse a los científicos, literatos y pensadores del renacimiento que eran capaces de aunar lo científico, lo literario y la divulgación. Se puede decir que como el personaje se dan pocos en la historia de la ciencia.



EXIGENCIAS PARA LOS AUTORES

Publicaciones electrónicas

La mayoría de las revistas se publican tanto en versión electrónica como en papel, y algunas en formato electrónico (que incluye Internet) únicamente. En interés de la claridad y la consistencia, la información publicada en Internet debería seguir lo más posible las recomendaciones de este documento

La naturaleza electrónica de la publicación requiere consideraciones especiales en el documento. Como mínimo deberían indicarse en las web los siguientes apartados:

Nombres, Credenciales adecuadas, afiliaciones, conflictos de intereses en editores, autores y colaboradores

Documentación de referencias y fuentes para todo el contenido

Información acerca del copyright

Escritura del manuscrito

Página del título

Debe llevar la siguiente información:

1. Título del artículo. Fácil de leer, con una longitud adecuada (ni demasiado corto que perdería información ni demasiado largo que dificultaría la lectura).
2. Nombres de los autores (Apellidos e iniciales del nombre), separados por comas.
3. Departamento o lugar de trabajo (lo más completo posible)

Nombre y dirección de la persona de contacto
(Contacto tanto por correo ordinario como por e-mail)

Abstract and Key Words

Los requerimientos del abstract varían en cada revista tanto en sus características como en su longitud.

Se aconseja la utilización de un abstract estructurado que contenga de forma resumida las partes más importantes del estudio (Introducción, metodología,

resultados, discusión, conclusiones).

Se aconseja la inclusión de un abstract en inglés para mayor difusión de los contenidos de la revista.

El número aproximado de palabras que constituye el abstract es de unas 100.

El abstract terminará con una serie de palabras consideradas como clave y pueden utilizarse como ejemplo las que incluye el Index Medicus

Introducción

Proporciona un contexto para el estudio. Consiste fundamentalmente en una puesta al día de los conocimientos sobre el tema, al mismo tiempo que expone la naturaleza del problema y su significación.

A continuación se expondrá los objetivos tanto principal como secundario (Normalmente, los objetivos se enuncian con un verbo en infinitivo: Medir, evaluar, describir...).

Se colocaran las llamadas numéricas para identificar los autores de la bibliografía

Metodología

Debe incluir solo información disponible en relación a:

a. Selección y descripción de los participantes en el estudio

Se debe describir los criterios de selección para los participantes: Origen, protocolo de selección, sexo, edades.... En el caso de que se utilicen variables no habituales deberán incluirse las fórmulas que definen los criterios de selección (Entre una edad y otra, con una media y un desvío estándar...)

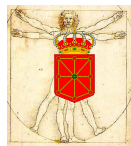
Se debe incluir la justificación para la inclusión en el estudio

b. Información técnica

Identificar los métodos, aparatos (identificando el constructor, y dando los suficientes detalles como para permitir a otros investigadores reproducir los resultados). Se incluirán también las referencias de los métodos establecidos.

c. Métodos Estadísticos

Se describirán los métodos estadísticos con el sufi-



ciente detalle como para permitir al lector verificar los resultados obtenidos, cuantificar los datos y valorar los resultados

Los métodos conocidos como las mediciones de la distribución (media, desvío, mediana) no precisan la inclusión de las fórmulas en su descripción.

Los métodos menos conocidos, incluyendo el meta-análisis precisan la utilización de las fórmulas que explican los resultados.

Se debe incluir también los programas estadísticos o epidemiológicos utilizados.

Resultados

Presentar los resultados en una secuencia lógica tanto en texto como en tablas o ilustraciones., atendiendo a la importancia de los hallazgos,

No repetir los resultados que se incluyen en tablas o texto

Los detalles técnicos se pueden incluir en un apéndice

Discusión

Enfatizar los aspectos nuevos e importantes que se siguen como conclusiones del estudio.

No repetir aspectos ya tratados en la introducción o en los resultados

Intentar explicar o establecer los mecanismos que se siguen de los hallazgos, comparando y contrastando los mismos con otros relevantes. Explorar la posibilidad de implicaciones de los hallazgos en futuros estudios

En las conclusiones establecer claramente las mismas, sin aportar beneficios o costes, salvo que se haga un estudio de los mismos en el trabajo.

Referencias

Artículo de Revista

a) Apellido(s) e inicial(es) del nombre o nombres del o de los autores, seguidos de punto (cuando haya menos de 6 autores mencionarlos a todos, cuando sean siete o más, señale sólo los seis primeros y añada "*et al.*"). La única puntuación que se utilizará son comas para separar un autor de otro, así como punto después de mencionar al último de ellos. Si los autores son de origen hispano deben incluirse los dos apelli-

dos

b) Título completo del artículo, utilizando mayúscula sólo para la primera letra de la palabra inicial (y para nombres propios), seguido de punto. Si el título original está en inglés deberá respetarse las normas de escritura en éste idioma.

c) Abreviatura de la revista, sin puntuación entre sus siglas ni al final.

d) Año de publicación, seguido de punto y coma.

e) Volumen, en números arábigos, seguido de dos puntos.

f) Números completos de las páginas (inicial y final), separados por un guión.

Libros

a) Apellido(s) e inicial(es) del nombre o nombres del o de los autores, seguidos de punto (cuando haya menos de 6 autores mencionarlos a todos, cuando sean siete o más, señale sólo los seis primeros y añada "*et al.*"). La única puntuación que se utilizará son comas para separar un autor de otro, así como punto después de mencionar al último de ellos. Si los autores son de origen hispano deben incluirse los dos apellidos

b) Título del libro, utilizando mayúsculas sólo para la primera letra de la palabra inicial, seguido de punto. Si el título original está en un idioma diferente del castellano deberá respetarse las normas de escritura de cada uno de los idiomas.

c) Número de la edición, sólo si no es la primera, seguido de punto.

d) Ciudad en la que la obra fue publicada, seguida de dos puntos; cuando se indica más de un lugar como sede de la editorial, se utiliza el que aparece primero; el nombre de la ciudad puede traducirse al español, aunque es preferible dejarlo en el mismo idioma en el que se publicó el título original..

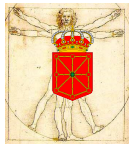
e) Nombre de la editorial, seguido de coma.

f) Año de la publicación (de la última edición citada si hay más de una), seguido de punto y coma si se va a indicar el volumen, y de dos puntos si se enuncia el número de páginas.

g) Número del volumen si hay más de uno, antecedido de la abreviatura "*vol.*", seguido de dos puntos.

h) Número de la página citada; en el caso de que la cita se refiera al capítulo de un libro, indicar la primera y la última página del capítulo, separadas por un guión.

Si los artículos o los libros están disponibles en Inter-



DECLARACION DE AVILES

Reunidos en Avilés los Presidentes de la Asociación Española de Ergonomía (AEE), Asociación Andaluza de Ergonomía (ErgoAN), Asociación Asturiana de Ergonomía (PREVERAS), Asociación Aragonesa de Ergonomía (ERGOARAGON), Asociación Canaria de Ergonomía (ACERGO), Asociación Gallega de Ergonomía (AEGA), Asociación de Ergonomía de la Comunidad Valenciana (ERGOCV) y la Asociación Navarra de Ergonomía (ANER)

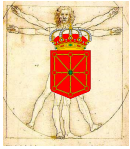
Exponemos que:

1. La Ergonomía y la Psicología Aplicada (EPSA) es según el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención - que le otorga el reconocimiento oficial al menos para la Autoridad laboral – junto con la Higiene Industrial y la Seguridad en el Trabajo una de las tres especialidades comprendidas dentro de las técnicas preventivas para afrontar los riesgos laborales existentes. En el Art. 18.2 se cita la Ergonomía y Psicología Aplicada como una de las especialidades o disciplinas preventivas. En el Anexo VI se detalla el correspondiente programa de formación constituida por una parte común de 350 horas teóricas, 150 de prácticas y 100 de especialización. El programa formativo comprende las siguientes materias

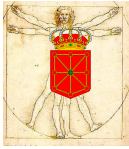
- Ergonomía: conceptos y objetivos.
- Condiciones ambientales en Ergonomía.
- Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- Carga física de trabajo.
- Carga mental de trabajo.
- Factores de naturaleza psicosocial.
- Estructura de la organización.
- Características de la empresa, del puesto e individuales.
- Estrés y otros problemas psicosociales.
- Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- Intervención psicosocial

2. El campo de la EPSA tiene a diferencia de las otras disciplinas preventivas campos de aplicación que van más allá del laboral, habiendo desarrollado diferentes aplicaciones, como la ergonomía forense, ergonomía de la comunicación, ergonomía de las poblaciones especiales (niños, ancianos y discapacitados), ergonomía del producto, etc. Los especialistas en Ergonomía y Psicología Aplicada tienen diferentes titulaciones universitarias: Ingeniería, Psicología, Derecho, Relaciones Laborales, Medicina, Enfermería, Sociología, etc.

3. Con anterioridad al reconocimiento legal de la EPSA, las empresas y Mutuas la incluyeron entre sus especialidades, para ocuparse de los otros riesgos en el trabajo –físicos y mentales- y claramente diferenciados de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Para Niño Escalante (2008) y otros ergónomos la EPSA es la única de las especialidades preventivas que posibilita un desarrollo transversal de la prevención en todos los ámbitos, especialmente en lo referente a relacionar los factores técnicos, humanos y organizativos de la empresa.



4. Para muchos autores, no españoles (Hendrick, 1986; Munipov, 1990) el término Macroergonomía o Ergonomía organizacional representa la ampliación del campo de la Ergonomía pasando del puesto y sus condiciones de trabajo a variables de la organización del trabajo y de la Organización.
5. La Macroergonomía para Hendrick y Kleiner (2002) se puede definir como:
 “Una parte de la Ergonomía, que tiene en cuenta no solo los aspectos físicos, cognitivos y ambientales sino también criterios organizacionales que consideran las estructuras, procesos y los sistemas de gestión”
6. Según el Instituto NIOSH, la Macroergonomía engloba a la Psicosociología Aplicada y trata de aquellos factores relacionados globalmente con la organización del trabajo. “La organización del trabajo comprende los siguientes temas: Planificación de trabajo (horario de trabajo, trabajo a turnos), el diseño de las tareas (complejidad de tareas, habilidades requerida, autonomía), relaciones en el trabajo (tales como relaciones con los supervisores y compañeros), la carrera profesional (como la seguridad en el empleo y las oportunidades de crecimiento), estilo de gestión (como la gestión participativa, prácticas y trabajo en equipo) y las características organizacionales (como el clima, la cultura y las comunicaciones). Temas que posteriormente veremos son coincidentes con las clasificaciones más habituales que se hacen de los factores de riesgo psicosociales”.
7. La Macroergonomía aborda por lo tanto los aspectos psicológicos y organizacionales, y está vinculado al enfoque sociotécnico, es decir a la necesidad de establecer un diseño conjunto del sistema tecnológico y del sistema social. La Macroergonomía y el enfoque sociotécnico van desde una visión microscópica (por ejemplo, conducta individual y percepción del riesgo) a una macroscópica (por ejemplo, organizacional, social, o político-social).
8. La Asociación Internacional de Ergonomía (AIE) declara la existencia de tres dominios interrelacionados (ámbitos de especialización) en Ergonomía: Ergonomía Física, Ergonomía Cognitiva y Ergonomía Organizacional. Para la AIE, la ergonomía organizacional o Macroergonomía, se preocupa por la optimización de sistemas socio-técnicos, incluyendo sus estructuras organizacionales, las políticas y los procesos. Son temas relevantes a este dominio, los factores psicosociales del trabajo, la comunicación, la gestión de recursos humanos, el diseño de tareas, el diseño de horarios laborables y trabajo en turnos, el trabajo en equipo, el diseño participativo, la ergonomía comunitaria, el trabajo cooperativo, los nuevos paradigmas del trabajo, las organizaciones virtuales, el teletrabajo y la gestión de calidad.
9. Las asociaciones Autonómicas de Ergonomía constituidas actualmente forman parte de la Asociación Española de Ergonomía (AEE) y esta a su vez de la AIE desde su constitución en 1989. Para la AEE la prevención debe estar cada vez más integrada, y necesita de dotarse de una visión sistémica a las actuaciones, más acordes con el complejo mundo organizativo en el que vivimos. La pretensión de disgregar y diseccionar aún más el trabajo es contrario a ese necesario enfoque sistémico e interdisciplinar.



Revista Navarra de Ergonomía



Por todo lo expuesto, La Asociación Española de Ergonomía y Asociaciones Autonómicas reunidas en Avilés, el 16 de Noviembre de 2012,

Acordamos

Reivindicar y defender la integridad de la Ergonomía y Psicología como una única disciplina preventiva y rechazar cualquier pretensión de separar lo que científicamente y legalmente es una sola especialidad.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Louis J. Farri

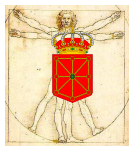


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Q3-Ergo: FORMULARIO PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ERGONÓMICA Y PSICOSOCIAL TRIANGULACIÓN ERGONÓMICA Y PSICOSOCIAL 2ª Parte

Manuel Lucas Sebastián Cárdenas

Licenciado en Psicología y Antropología. Ergónomo Europeo (Eur.Erg.).

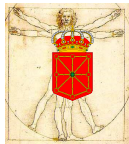
El formulario TRES (triangulación en ergonomía y Psicopsicología) es un guión para la exploración ergonómica con el objetivo de identificar los factores de riesgo relevantes en una situación de Trabajo.

El formulario se compone de 11 fichas de exploración:

- A) Datos del estudio
- B) Datos de los trabajadores
- C) Fichas de exploración:
 - Espacios de trabajo
 - Posturas y movimientos
 - Esfuerzos y manipulaciones
 - Iluminación
 - Ruido
 - Ambiente térmico
 - Ritmos y tiempos de trabajo
 - Exigencias mentales
 - Autonomía
 - Relaciones
 - Otros factores
- D) Tablas de recopilación de la información obtenida

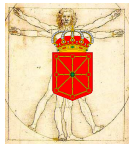
El objetivo del presente documento es facilitar la exploración ergonómica de una situación de trabajo. TRES no es un CheckList o lista de comprobación, ya que no es un listado exhaustivo de posibles Factores Ergonómicos. Además sus ítems pueden ser resueltos con la observación de campo, las entrevistas realizadas a los trabajadores o a los mandos, con el análisis documental, o con los grupos de discusión. Precisamente, el contraste de toda la información obtenida enriquecerá el análisis y facilitará el encadenamiento de las fases posteriores de la evaluación. Los factores que se describen no son independientes entre ellos y el orden secuencial de factores y subfactores no implica jerarquía. Las fichas no son un fin en sí mismas, la exploración se deberá completar con el análisis de la actividad real y de los modos operatorios, para lo que será necesario un análisis holístico de la situación de trabajo.

En el dorso de cada página se puede seguir anotando. Por ejemplo croquis, flujogramas, mediciones, verbalizaciones, etc.



DATOS DEL ESTUDIO			
Fecha de la visita			
Fecha de la demanda			
Fecha prevista del informe			
Responsable del estudio			
DATOS DE LA EMPRESA			
Empresa			
Plantilla de la empresa			
Centros de trabajo			
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
Centro de trabajo			
Ubicación geográfica			
Departamento		Nº trabajadores:	
Puesto de trabajo		Nº trabajadores:	
DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y TAREAS			
Categorías			
Funciones desarrolladas			
Tareas analizadas			
INTERLOCUTORES DEL ESTUDIO			
CARGO	NOMBRE	E-MAIL	TELÉFONO
Responsable RRHH			
Responsable PRL			
Jefe directo			
Otro: ____			

Edad media (estimada):_____	
Antigüedad media en la empresa (estimada): _____	Antigüedad media en el puesto (estimada):_____
Operadores con capacidades limitada: <input type="checkbox"/> Físicas, <input type="checkbox"/> Psíquicas, <input type="checkbox"/> Sensoriales (visuales, auditivas), <input type="checkbox"/> Cognitivas y de lenguaje	
<input type="checkbox"/> Trabajadores Especialmente Sensibles (art. 25 L31/95) Especificar: _____	
<input type="checkbox"/> Enfermedades ¿Cuáles? _____	
<input type="checkbox"/> Algún tipo de dolor ¿Cuál? _____	
<input type="checkbox"/> Algún tipo de tratamiento médico ¿Cuál? _____	
<input type="checkbox"/> Acude a menudo al médico ¿Por qué? _____	
Se encuentra a gusto con su trabajo: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No ¿Por qué? _____	
En su opinión ¿cuáles son los problemas que presenta el tipo de trabajo que desarrolla? <input type="checkbox"/> Espacio y equipo de trabajo <input type="checkbox"/> Ambiente físico de trabajo (calor/frío, humedad, contaminantes...) <input type="checkbox"/> Cantidad (volumen) de trabajo <input type="checkbox"/> Horarios de trabajo <input type="checkbox"/> Organización del trabajo <input type="checkbox"/> Relaciones en el trabajo (compañeros, jefes, clientes...) <input type="checkbox"/> Otros: _____	
¿Qué se podría hacer para mejorar?	
Otras informaciones	



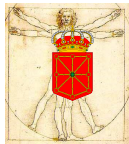
1. FICHA DE EXPLORACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO ()

1.1 ESPACIOS DE CIRCULACIÓN
() Inadecuados o insuficientes OBS:
() Con obstáculos OBS:
() Sucios OBS:
Medidas:

Zonas de paso a lugares de trabajo

1.2 ESPACIOS DE OPERACIÓN
() El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno del puesto de trabajo) es inadecuado o insuficiente. OBS:
() Con obstáculos OBS:
() Desordenados o sucios OBS:
() Existen obras (previstas o en realización) que afectan, interrumpen o incomodan OBS:
MEDIDAS:

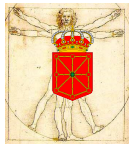
El espacio ocupado por el trabajador para realizar su tarea



1.3 DISEÑO DEL PUESTO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO

- () La superficie de trabajo (mesa, banco de trabajo, etc.) es muy alta o muy baja para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador.
- () Se tienen que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo que están muy alejados del cuerpo del trabajador (ej. obligan a estirar mucho el brazo).
- () El diseño del puesto no permite una postura de trabajo (de pie, sentada, etc.) cómoda.
- () Se emplean herramientas inadecuadas, por su forma, tamaño o peso, para la tarea que se realiza.
- () Los controles y los indicadores no son cómodos de activar o de visualizar.
- () El mobiliario es inadecuado (ej. filos cortantes) o supone un obstáculo para la tarea.
- () Se emplean herramientas, controles o mobiliario diseñados para otra función, dificultando la tarea.
- () El diseño del puesto de trabajo no es accesible ni adaptable: Cualquier individuo NO puede lograr un total y completo entendimiento de la información requerida, ni tener la total y completa habilidad de interactuar con los elementos del sistema de trabajo (principios del diseño universal):
 - Uso no equiparable. Ej. no es asumible para personas con diversidad funcional,
 - Uso no flexible. Ej. no se adapta al paso o ritmo del trabajador,
 - El sistema no es simple e intuitivo,
 - Información insuficientemente perceptible. Ej. el sistema no comunica de manera eficaz la información necesaria para el trabajador, o la información esencial no es legible,
 - No existe tolerancia al error. Ej. cuando el operador se equivoca, el sistema se “cuelga” y no se recupera la información, o no proporciona advertencias sobre peligros y errores,
 - Se requiere excesivo esfuerzo físico,
 - El tamaño y espacio son inadecuados para el acceso y uso.

OBS:

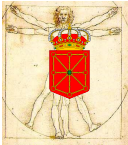


1. FICHA DE EXPLORACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO (PVD)

1.4 TRABAJO CON PVD
() La pantalla está mal situada: muy alta o muy baja; en un lateral; muy cerca o muy lejos del trabajador.
() No existe apoyo para los antebrazos mientras se usa el teclado.
() No se lee correctamente la información de la pantalla o de los documentos (en las tareas de introducción de datos en el ordenador).
() Resulta incómodo el manejo del ratón.
() La silla no es cómoda. Ej. Altura no ajustable, profundidad inadecuada del asiento, anchura del asiento inadecuada, no tiene apoyo lumbar, inclinación inadecuada del respaldo, asiento y respaldo sin material transpirable.
() No hay suficiente espacio en la mesa para distribuir adecuadamente el equipamiento necesario (ordenador, documentos, teléfono, etc.).
() No hay suficiente espacio libre bajo la mesa para las piernas y los muslos.
() El trabajador no dispone de un reposapiés en caso necesario (cuando no pueda apoyar bien los pies en el suelo una vez ajustado el asiento en relación con la mesa).
() No se realizan micropausas y pausas cortas para el descanso ocular (ej. regla 20-20-20).
() El cable del teclado o del ratón es demasiado corto e impide la libertad de movimientos.
() Algún trabajador relata síntomas del síndrome visual informático: visión borrosa, fatiga ocular (astenopía), ojos secos, irritados o enrojecidos, visión doble, poliopía, dificultad para reorientar los ojos, dolores de cabeza, dolor de cuello, etc.
() Pantalla con reflejos molestos. Mala disposición de las luminarias. Mala disposición de las pantallas respecto a las ventanas.
() El tamaño de los caracteres es excesivamente pequeño.
() En salas de control: El juego de colores de la pantalla dificulta la percepción-identificación rápida de algún aspecto relevante (ej. caracteres en color rojo oscuro sobre fondo negro)
() En salas de control: La zona de identificación (el espacio a visualizar en las diferentes pantallas) es mayor que el cono de observación.
() En salas de control: La zona de operación (el espacio a operar con los diferentes controles) es mayor que la envolvente de alcance.
OBS:

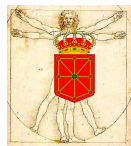
Cono de observación: si trazamos una línea recta frente a nuestros ojos, los límites máximos del cono de observación serían: 30° desde la línea hacia arriba, 30° desde la línea hacia abajo, 30° desde la línea hacia la derecha y 30° desde la línea hacia la izquierda.

Envolvente de alcance: si se efectúan movimientos con los miembros superiores tomando como punto fijo el hombro y como radio la distancia hombro-posición de agarre, el lugar geométrico de la superficie barrida se denomina envolvente de alcance normal. Se puede definir por zona o espacio de alcance conveniente aquel en que un objeto puede ser alcanzado de forma fácil sin tener que efectuar movimientos indebidos. Ver también el área de trabajo (Squires) de forma que ningún elemento a manejar se encuentre fuera del área de alcance máxima.



1.5 MEDICIONES

OPERADOR / ESPACIO	MEDIDA REALIZADA	RESULTADO
OBS:		



2. FICHA DE EXPLORACIÓN DE POSTURAS Y MOVIMIENTOS ()

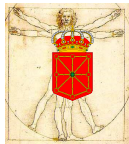
PUESTO DE TRABAJO:	<input type="checkbox"/> Sentado normal	<input type="checkbox"/> Sentado/de pie	<input type="checkbox"/> De pie
PUESTO OCUPADO POR:	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
<input type="checkbox"/> OPERADOR CON DIVERSIDAD FUNCIONAL			

- ☐ Posturas forzadas (hiperrotaciones, hiperflexiones o hiperextensiones) de algún segmento corporal (el cuello, el tronco, los brazos, las manos/muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada.
- ☐ Se realiza una Tarea Repetitiva que requiere movimientos de los brazos y/o de las manos/muñecas durante al menos 2 horas durante la jornada.
- ☐ La disposición de elementos, la presencia de obstáculos o el diseño del espacio de trabajo provoca movimientos inadecuados de alcance prolongados o frecuentes (ej. estiramiento excesivo).

<input type="checkbox"/> Postura de pie prolongada.
<input type="checkbox"/> Postura de pie con las rodillas flexionadas o en cuclillas de manera repetida o prolongada.
<input type="checkbox"/> Mala definición de planos y volúmenes (ej. columnas, armarios, etc.)
<input type="checkbox"/> Localización inadecuada de los comandos.
<input type="checkbox"/> Localización inadaptada de los medios de señalización visual.
<input type="checkbox"/> Obstáculos que impiden alcance o visión.
<input type="checkbox"/> Necesidad de desplazamientos constantes que perjudican la postura.
<input type="checkbox"/> Sentado: asiento y/o apoyo para pies inadecuados.
<input type="checkbox"/> Sentado: exige levantarse frecuentemente.
<input type="checkbox"/> Espacio insuficiente para pies y/o piernas.
<input type="checkbox"/> Trabajos altamente repetitivos (trabajos con un tiempo del ciclo de 30 segundos o menos).
OBS:

Se considera que una persona está expuesta ante un requerimiento de postura estática cuando ésta durante la tarea no modifica la postura en una determinada zona de su cuerpo.

Se considera que una persona está expuesta a postura dinámica o en movimiento, cuando, ésta realiza una postura determinada durante un breve tiempo (menor de 4 segundos) y retorna a la postura inicial, realizando este movimiento con una cierta frecuencia. Dicha frecuencia se puede considerar como baja o alta dependiendo de los movimientos que efectúe el trabajador por minuto.



3. FICHA DE EXPLORACIÓN DE ESFUERZOS Y MANIPULACIONES: APLICACIÓN DE FUERZA ()

PUESTO DE TRABAJO:	<input type="checkbox"/> Sentado normal	<input type="checkbox"/> Sentado/de pie	<input type="checkbox"/> De pie
PUESTO OCUPADO POR:	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
<input type="checkbox"/> OPERADOR CON DIVERSIDAD FUNCIONAL			

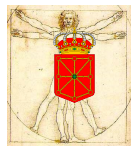
Durante la jornada de trabajo hay presencia de tareas que requieren:

- ☐ El uso de mandos en los que hay que empujar o tirar de ellos, manipularlos hacia arriba, abajo, hacia dentro o fuera; y/o,
- ☐ El uso de pedales o mandos que se deben accionar con la extremidad inferior y/o en postura sentado; y/o,
- ☐ Empujar o arrastrar algún objeto sin ruedas, ni guías o rodillos en postura de pie.

3.1 APLICACIÓN DE FUERZA.

- ☐ Se realizan fuerzas elevadas (aparte de las manipulaciones de cargas) con los dedos, las manos, los brazos, el tronco, las piernas o los pies.
- ☐ Postura inadecuada durante la realización del esfuerzo.
- ☐ Mantenimiento prolongado de esfuerzos estáticos.
- ☐ Mantenimiento incómodo de piezas o herramientas.
- ☐ Exigencia simultánea de precisión y esfuerzos elevados.
- ☐ Mantenimiento prolongado de esfuerzos dinámicos.
- ☐ Intensidad y/o frecuencia muy elevada de esfuerzos.
- ☐ Sobreesfuerzos.

OBS:



3. FICHA DE EXPLORACIÓN DE ESFUERZOS Y MANIPULACIONES: MANIPULACIONES ()

PUESTO DE TRABAJO:	<input type="checkbox"/> Sentado normal	<input type="checkbox"/> Sentado/de pie	<input type="checkbox"/> De pie
PUESTO OCUPADO POR:	<input type="checkbox"/> Hombre		<input type="checkbox"/> Mujer
<input type="checkbox"/> OPERADOR CON DIVERSIDAD FUNCIONAL			

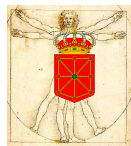
3.2 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

<input type="checkbox"/> Se manipulan cargas > 6 kg.
<input type="checkbox"/> Se manipulan cargas > 3 kg en alguna de las siguientes situaciones: <input type="checkbox"/> Por encima del hombro o por debajo de las rodillas. <input type="checkbox"/> Muy alejadas del cuerpo. <input type="checkbox"/> Con el tronco girado. <input type="checkbox"/> Con una frecuencia superior a 1 vez/minuto.
<input type="checkbox"/> Se manipulan cargas en postura sentada.
<input type="checkbox"/> Levanta cargas en una postura inadecuada, inclinando el tronco y con las piernas rectas.
<input type="checkbox"/> Malas condiciones de agarre: Longitud de la carga > 40 cm, altura de la carga > 30 cm, o manejo difícil de partes sueltas u objetos poco firmes, o centro de gravedad asimétrico, o contenido inestable o difícil de agarrar, o uso de guantes.
OBS:

3.3 TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS

<input type="checkbox"/> La tarea comporta en algún instante el sostenimiento de una carga, con un peso superior a 3Kg, con las manos para transportarla caminando más de 1 metro.
<input type="checkbox"/> En la tarea hay empuje y/o arrastre manual de cargas en donde interviene el movimiento de todo el cuerpo (de pie y/o caminando).
<input type="checkbox"/> Posturas incómodas durante el transporte
<input type="checkbox"/> Esfuerzos de transporte de intensidad y/o frecuencia elevada
<input type="checkbox"/> Toma y mantenimiento incómodos de cargas o de medios de sujeción. Malas condiciones de agarre.
OBS:

Se define CARGA como cualquier objeto con un peso igual o superior a 3Kg que sea susceptible de ser manipulado o movilizado por un trabajador.



4. FICHA DE EXPLORACIÓN DEL AMBIENTE LUMÍNICO ()

- () Se realizan tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad
- () Los trabajadores manifiestan dificultades para ver bien la tarea
- () Los trabajadores se quejan de molestias frecuentes en los ojos o la vista
- () Los trabajadores no pueden regular (atenuar o elevar) el nivel de iluminación en función de su tarea

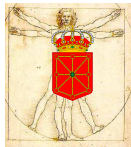
PUEDE EXISTIR UN AMBIENTE LUMINOSO DESFAVORABLE DEBIDO A:

4.1 NIVEL DE ILUMINACIÓN INSUFICIENTE O INADECUADO
() Instalación eléctrica insuficiente
() Bombillas fundidas o inexistentes
() Ausencia de limpieza de los aparatos
() Nivel de iluminación excesivo para trabajos con PVD
() Otros problemas
OBS:

4.2 CONTRASTE DESFAVORABLE ENTRE LOS DETALLES A SER PERCIBIDOS Y EL FONDO
() Existen diferencias de iluminación muy grandes entre la zona de trabajo y el resto del entorno visible
() Contraste desfavorable de los colores (ej. impresos en papel blanco sobre una mesa oscura)
() Contraste desfavorable entre los detalles o elementos visualizados y el fondo sobre el que se visualizan
() Otros problemas (ej. presencia de sombras molestas)
OBS:

4.3 OFUSCAMIENTO POR FUENTES DE LUZ
() Deslumbramientos por fuentes de luz artificial
() Sol en determinadas horas del día
() Imágenes de las fuentes de luz sobre superficie de trabajo
() Reflejos de objetos sobre elementos del puesto de trabajo
() Ausencia de protección (cortinas, lámparas)
() Se perciben efectos estroboscópicos (ej. rueda en movimiento que parece en reposo)
OBS:

4.4 MEDICIONES
Nivel de iluminación de la tarea (E_{tarea})= () lx
Nivel de iluminación de áreas circundantes inmediatas= () lx
<i>Trabajo PVD: valores alrededor de los 400 lux (300-500) de iluminación general media y de 150 lux en pantalla.</i>



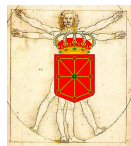
5. FICHA DE EXPLORACIÓN DEL AMBIENTE SONORO ()

- () Algún trabajador refiere **molestias** por el ruido que tiene en su puesto de trabajo.
- () Hay que **forzar la voz** para poder hablar con los trabajadores de puestos cercanos debido al ruido.
- () Es difícil **oír una conversación** en un tono de voz normal a causa del ruido.
- () Los trabajadores refieren dificultades para **concentrarse** en su trabajo debido al ruido existente.

EXISTE UN AMBIENTE SONORO DESFAVORABLE DEBIDO A:

5.1 EXISTENCIA DE RUIDO
() Continuo FUENTE:
() Intermitente FUENTE:
() Aleatorio FUENTE:
() Elementos atenuantes del ruido (ej. doble acristalamiento, revestimiento para aislamiento acústico...)
() Elementos agravantes del ruido (ej. oficina abierta, cercanía a zona de paso, local reverberante...)
OBS:

5.2 MEDICIONES
$LA_{eq,d} = () \text{ dB(A)}$
$L_{pico} = () \text{ dB(C)}$
<i>Oficina confortable: $LA_{eq,d}$ entre 55 y 70 (tareas de menor concentración)</i>

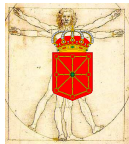


6. FICHA DE EXPLORACIÓN DEL AMBIENTE TÉRMICO ()

ACTIVIDAD METABÓLICA:	() Ligera (ej. PVD 1,2 met)	() Media (ej. dependiente 2 met)	() Elevada (ej. con maquinaria 2,8 met)
ROPA:	() De verano , en camisa (ej. clo 0,5)	() Primavera/otoño , con chaqueta (ej. clo 1)	() De invierno , con abrigo (ej. clo 1,5)

EXISTE AMBIENTE TÉRMICO DESFAVORABLE DEBIDO A:

6.1 TEMPERATURA ANORMAL DEL AIRE	
() En invierno (en PVD recomendado 20-24 °C)	
() En verano (en PVD recomendado 22-26 °C)	
() En otoño/primavera (en PVD recomendado 23±2 °C)	
OBS:	
6.2 HUMEDAD ANORMAL DEL AIRE	
() Proveniente de condensación o vaporización de agua	
() Proveniente de condiciones climáticas exteriores	
OBS:	
6.3 RADIACIÓN TÉRMICA ANORMAL	
() Proveniente de fuentes calientes	
() Proveniente de fuentes frías	
OBS:	
6.4 INCONFORT LOCAL	
() Corriente de aire (conjunto del edificio)	
() Turbulencia localizada en el puesto de trabajo	
() Variación verticales de la temperatura del aire (tobillo-cabeza)	
() Asimetría de planos radiantes (paredes, techos o suelos) fríos o Calientes	
OBS:	
6.5 TRABAJO CON PVD: MEDICIONES (PMV-PPD)	
() clo (Aislamiento de la vestimenta)	Con ropa de trabajo en oficina se suele considerar clo 0,5 en verano y clo 1 en invierno
() met (Actividad metabólica)	En PVD se suele estimar en 1,2 met (70 w/m ²)
() °C (Temperatura del aire)	En PVD recomendado 23±2 °C (RD 1826/2009; RD 486/1997; UNE-EN ISO 7730:2006)
() °C (Temperatura radiante)	Si no existen fuentes radiantes se utiliza el valor de la temperatura del aire.
() % (Humedad relativa)	En PVD recomendado 45-65 % (min 30% y max 70%)
() m/s (velocidad del aire)	En PVD recomendado <0,1 m/s (inapreciable)
() PMV	Oficina confortable (UNE-EN ISO 7730:2006): PMV entre -0,5 y +0,5
() % PPD	Oficina confortable (UNE-EN ISO 7730:2006): PPD sobre 10%

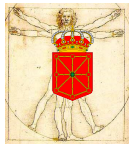


7. FICHA DE EXPLORACIÓN DE RITMOS Y TIEMPOS DE TRABAJO ()

7.1 TIEMPOS DE TRABAJO
() Duración de jornada excesiva
() Realización de horas extras frecuentes
() Disponibilidad horaria en descansos, fiestas, noches
() Trabajo a turnos
() Trabajo nocturno
OBS:

7.2 TIEMPOS DE RECUPERACIÓN
() No se realizan micropausas (ej. 10 s Cada 10 m)
() No se realizan pausas cortas o se realizan informalmente (ej. 10 m Cada 1,5 h)
() Resulta difícil realizar pausas personales, espontáneas o de fatiga durante el trabajo.
() No se realizan descansos durante la jornada (ej. 20 min. Cada 8 h)
() No se respeta el descanso diario (ej. 11 h Cada 24 h)
() No se respeta el descanso semanal (ej. 24 h Cada 6 d)
() No se realiza descanso semanal en sábado-domingo. No se descansa en festivos.
() No se tienen vacaciones durante el año (4 semanas).
OBS:

7.3 AUTONOMÍA TEMPORAL
() No existe jornada flexible (comienzo/final)
() No se puede elegir en tiempo de pausa durante la jornada
() Las pausas programadas son exclusivamente activas (otra tarea)
() No se puede elegir el turno de trabajo (ej. trabajo por gráficos)
() No se puede elegir el periodo vacacional
() No existen días de libre disposición para el trabajador
() Existen muchas dificultades para tomar un día libre por un asunto personal
OBS:



7.4 RITMOS DE TRABAJO

() Ritmo impuesto (no se puede decidir ni cambiar el ritmo de trabajo) por:

() Máquina, vehículo

() Cadena de montaje

() Afluencia de clientes

() Objetivos de producción o servicio

() Organización (protocolo de trabajo)

() Ritmo inesperado o irregular

() Ritmo monótono

() Ritmo excesivamente rápido

() Ritmo excesivamente lento

OBS:

8. FICHA DE EXPLORACIÓN DE EXIGENCIAS MENTALES ()

EXIGENCIAS MENTALES

() El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.).

() El nivel de atención y/o concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.

() Existe presión temporal (el tiempo disponible es menor que el tiempo necesario) para desarrollar la tarea.

() El trabajo tiene poco contenido y es muy repetitivo. Es aburrido.

() Los errores, averías u otros incidentes que puedan presentarse en el puesto de trabajo se dan frecuentemente.

() Los trabajadores no tienen la cualificación necesaria para la tarea que realizan y puede verse sobrepasados por situaciones inesperadas.

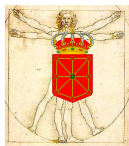
() Se exige una toma de decisiones (y/o ejecución) rápida y precisa con información disponible imprecisa o escasa.

() Las consecuencias de los errores pueden ser importantes en términos económicos o de vidas humanas.

() Las exigencias sensoriales, perceptivas, atencionales, cognitivas o emocionales son muy altas.

() La tarea es muy compleja o se manejan grandes cantidades de información (tarea complicada).

OBS:

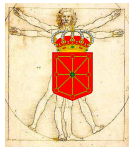


9. FICHA DE EXPLORACIÓN DE AUTONOMÍA EN EL TRABAJO ()

CONTROL
() El trabajador no puede elegir el ritmo o la cadencia de trabajo.
() El trabajo no permite la autorregulación de los tiempos de pausa y de descanso.
() El trabajador no dispone de margen de maniobra para realizar ajustes en el trabajo (por ejemplo: elección de herramientas o disposición de las mismas, alterar el proceso de trabajo en función de imprevistos o de necesidades personales...).
() El trabajo es monótono y repetitivo. Carece de creatividad.
OBS:

10. FICHA DE EXPLORACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES ()

RELACIONES Y APOYO SOCIAL
() Las relaciones horizontales, con el grupo de trabajo o compañeros no son buenas.
() Las relaciones verticales, con los mandos o la dirección no son buenas.
() Existen quejas por el modo de mando.
() Existen conflictos latentes, historial de conflictividad o enfrentamientos entre trabajadores.
() Existe la percepción de un clima social enrarecido, crispado y de incertidumbre.
() No existe apoyo por parte de los compañeros y/o superiores en las incidencias o en momentos críticos de la actividad.
() Existen quejas y reivindicaciones continuas. Existen numerosas denuncias judicializadas.
() Existen denuncias por acoso laboral, acoso sexual, violencia física o abuso de poder.
() Existen quejas por trato discriminatorio, agravio comparativo, falta de reconocimiento salarial, falta de reconocimiento personal o profesional.
OBS:

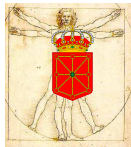


D) TABLAS DE RECOPIACIÓN

D1. TABLA DE RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LA VISITA

FACTOR	OBS	ENT
1. ESPACIO DE TRABAJO		
2. POSTURAS Y MOVIMIENTOS		
3. ESFUERZOS Y MANIPULACIONES		
4. ILUMINACIÓN		
5. RUIDO		
6. AMBIENTE TÉRMICO		
7. RITMOS Y TIEMPOS DE TRABAJO		
8. EXIGENCIAS MENTALES		
9. AUTONOMÍA		
10. RELACIONES PERSONALES		
11. OTROS		

[illegible]



Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía

Sumarios de las revistas. Ergonoma. Año 2016



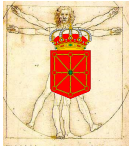
Revista Ergonoma. Número 45
October-November-December



Revista Ergonoma. Número 44
July-August-September

Título del artículo	Página
Editorial	5
ProduPreview Orgatec	6
Products news	18
Focus Scream Arms	26
Products index	33
Calender	40
Adress Book	42

Título del artículo	Página
Editorial	3
Products news	6
Foccus Light at work	16
Healthy workplaces . OSHA EU 2016-2017	23
Wellness. Thalasso and Spa Bagor	28
Products index	33
Calender	40



PUBLICACIONES DE ERGONOMIA



Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales.

Editorial Lex Nova

Autores: Fernandez Muñiz, B

Fernandez Zapico F

Iglesias Pastrana D

Llaneza Alvarez J

Edición 1. en Octubre 2006

ISBN: 978848406700-9

Tema 1. Auditorías de prevención de riesgos laborales: análisis y consideraciones previas.

Tema 2. Estudios de la auditoría del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales:

- Módulo 1. Iniciación a la auditoría.
- Módulo 2. Requisitos legales de la auditoría.
- Módulo 3. El proceso de auditoría. Metodología.
- Módulo 4. El sistema de gestión preventiva en las empresas.
- Módulo 5. Modelos de sistema de gestión en las empresas: La Norma OHSAS 18001/las Directrices OIT
- Módulo 6. La prevención de riesgos laborales y los sistemas de calidad y medio ambiente.



Ergonomía fo-

Editorial Lex Nova

Autores: Llaneza Alvarez J

Edición 2ª Marzo de 2007

ISBN: 9788485012947

rense

El marco legal. El ergónomo como perito judicial:

La ergonomía. Modelo aplicable:

Las incapacidades laborales:

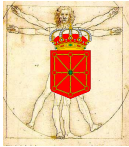
Enfermedades profesionales:

Psicopatologías laborales:

Accidentes laborales. Recargo de prestaciones:

Productos patógenos:

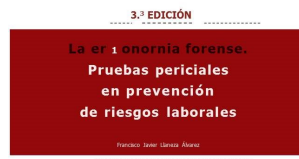
Bibliografía.



Revista Navarra de Ergonomía

ANER 
Asociación Navarra de Ergonomía

EE  Asociación
Española de
Ergonomía

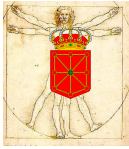


LEX NOVA

THOMSON REUTERS

	Página
Prólogo	7
Prólogo segunda edición	9
Prólogo tercera edición	13
Presentación	15
Introducción	23
Marco legal: El ergónomo como perito judicial	29
La ergonomía: modelo aplicable	57
Incapacidades laborales	69
Enfermedades profesionales	149
Psicopatologías laborales	247
Accidentes laborales: Recargos de las prestaciones	325
Productos patógenos	399
Bibliografía	437
Glosario	441
Epílogo	459
Útilogo	461

Nueva edición del clásico libro: Ergonomía pericial..



MARIE-FRANCE
HIRIGOYEN

**ABUS DE
FAIBLESSE**
ET AUTRES
MANIPULATIONS



JC Lattès

Introduction

CHAPITRE I. ABUS DE FAIBLESSE ET MANIPULATION

Du consentement
et de la liberté Le
consentement

Le don

La confiance

De l'influence à la manipulation

Convaincre ou persuader

La séduction

L'influence

La manipulation

L'emprise

Les textes juridiques

Le code de la consommation

La sujétion psychologique

CHAPITRE II. LES PERSONNES VISÉES

Les personnes vulnérables, âgées ou
handicapées Les abus financiers

La maltraitance

Les mesures de protection

Abus de faibles-
se sur mineurs

L'aliénation pa-
rentale

Les influences externes

Vers la sujétion
psychologique

Meurtre par pro-
curation

Manipulé(e)s ou manipulables ?

La sujétion amoureuse ou sexuelle

L'emprise des sectes

CHAPITRE III. LES MANIPULATEURS ET IMPOSTEURS

Qui sont les manipulateurs ?

Des failles dans l'estime de soi à la méga-
lomanie

Des séducteurs et fins stratèges

Mensonges et langage pervers

Besoin de l'autre et collage

Absence de sens moral

Les mythomanes

La force de séduction des mythomanes

Se poser en victime pour exister

Des mensonges qui finissent mal

Des conséquences dramatiques pour l'en-
tourage

Les escrocs

Les pervers narcissiques

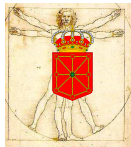
Séduction

Vampirisation

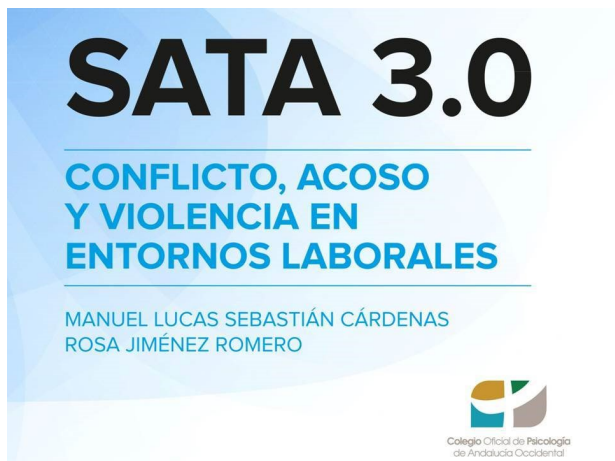
Déresponsabilisation

Transgressions

Un analyste pervers narcissique : Masud
Khan



Revista Navarra de Ergonomía



ESTRUCTURA GENERAL DE LA OBRA	
Capítulo 1: CONFLICTO INTERPERSONAL EN ENTORNOS LABORALES	
• PARTE 1ª: CONCEPTOS Y DEFINICIONES	
• PARTE 2ª: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN (ABC DE CONFLICTOS)	
CAP. 2: ACOSO LABORAL	
• PARTE 1ª: CONCEPTOS Y DEFINICIONES	
• PARTE 2ª: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN (SATA)	
CAP. 3: VIOLENCIA EXTERNA	
• PARTE 1ª: CONCEPTOS Y DEFINICIONES	
• PARTE 2ª: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN (META-V)	

Referencia: Sebastián, M. y Jiménez, R. (2014). SATA 3.0. Conflicto, acoso y violencia en entornos laborales. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental

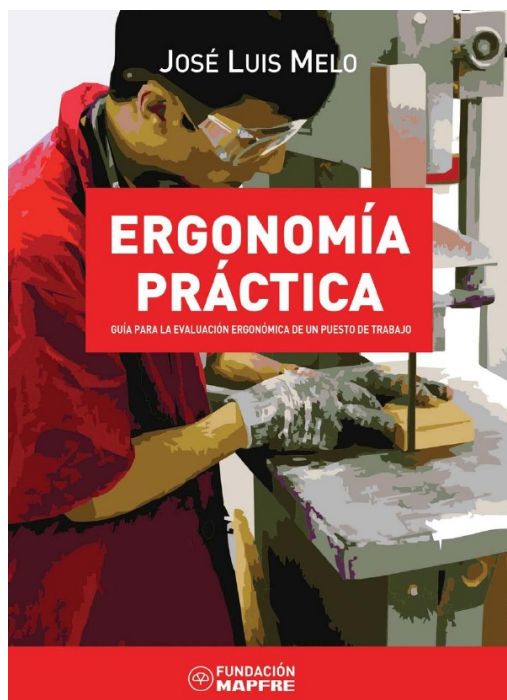
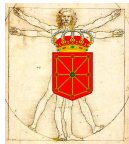
Ya a la venta la segunda versión de SATA (NTP:823) que incluye una herramienta para la violencia en el lugar de trabajo (META-V).

Autor: Manuel Lucas Sebastián Cárdenas

Versión: 3.0

Año de publicación: 2010

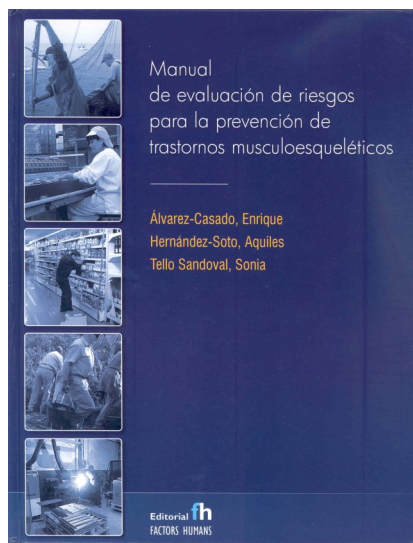
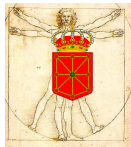
Edita: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



Ergonomía Práctica

ÍNDICE

Capítulo 1 / Introducción a la ergonomía	11
Capítulo 2 / Carga y sollicitación	17
Capítulo 3 / Consideraciones antropométricas del puesto de trabajo	27
Capítulo 4 / Cansancio y descanso	53
Capítulo 5 / Ergonomía aplicada a la evaluación de puestos de trabajo (fabriles)	73
Capítulo 6 / Mapa de riesgos ergonómicos	107
Capítulo 7 / Método de evaluación antropométrica dinámica para determinar la rotación óptima en los puestos de trabajo expuestos a las posiciones forzadas y gestos repetitivos	117
Capítulo 8 / Chequeo bipolar	163
Capítulo 9 / Conformación ergonómica del puesto de trabajo	169
10/ Bibliografía	190

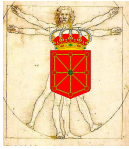


Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos

Autores: Álvarez Casado E, Hernández Soto A, Tello Sandoval S

Editorial Factors Humans

	Página
Colaboradores de la edición	9
Agradecimientos	12
Nota de los autores	13
Prólogo	15
Capítulo 1. Trastornos musculoesqueléticos	17
Capítulo 2. Manipulación manual de cargas	29
Capítulo 3. Empuje y tracción de cargas	95
Capítulo 4. Movimientos repetitivos en extremidades superiores	121
Capítulo 5. Posturas y movimientos	167
Glosario	213
Bibliografía	219



Ergonomía y Psicosociología aplicada
Editorial Lex Nova
Autores: Llaneza Alvarez J
Edición 10 Marzo de 2008
ISBN: 9788484068747

Tema 1. Ergonomía y psicosociología aplicada.

Tema 2. Especificaciones ergonómicas del ambiente físico: ergoacústica y ambiente climático.

- A) ergoacústica.
- B) ambiente climático.

Tema 3. Especificaciones ergonómicas del ambiente físico: iluminación.

Tema 4. Ergonomía de concepción: Diseño de puestos y espacios de trabajo.

Tema 5. Carga de trabajo: Carga mental y carga física.

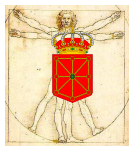
Tema 6. La ergonomía en la gestión de las organizaciones.

Tema 7. Factores de riesgo psicosociales. Prevención.

Tema 8. El estrés.

Tema 9. Tipos específicos de estrés:

- A) el acoso psicológico en el trabajo: mobbing.
- B) el síndrome del "quemado" (burnout).
- C) otros aspectos y patologías de índole psicosocial.

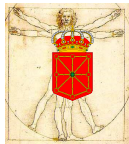


AUTOR; Victor M. Idoate García
ISBN 978-84-609-3008-2
DL NA-2397-2004

Capítulo 1. Diseño general de un cuestionario
Capítulo 2. Diseño de un cuestionario de actividades
Capítulo 3. Cuestionario de actividades para las cocinas hospitalarias
Capítulo 4. La carga física en los puestos de trabajo hospitalario
Capítulo 5. Evaluación ergonómica con el método OWAS.
Capítulo 6. Evaluación ergonómica mediante el método RULA
Capítulo 7. Aplicaciones ergonómicas para movimientos repetitivos: Método REBA

Capítulo 8. Aplicaciones ergonómicas para movimientos repetitivos: Método Protocolo de Vigilancia de la Salud. OCRA (Checklist)

Capítulo 9. Electromiografía y ergonomía
Capítulo 10. Isocinéticos y ergonomía
Capítulo 11. El cuerpo humano
Capítulo 12. Teoría de Sistemas aplicada a la ergonomía hospitalaria
Capítulo 13. Evaluación de las rampas.
Capítulo 14. Evaluación multitarea
Capítulo 15. Evaluación del puesto de ecografía
Capítulo 16. Pantallas de visualización de datos (PVD)
Capítulo 17. Problemas Ergonómicos más frecuentes en los laboratorios
Capítulo 18. Los mostradores de atención al público
Capítulo 19. Evaluaciones antropométricas y evaluaciones de confort
Capítulo 20. Internet, informática y herramientas de medida
Capítulo 21. La organización y los hospitales
Capítulo 22. La carga mental en los hospitales y centros de salud
Capítulo 23. Reevaluación como mecanismo de calidad ergonómica
Capítulo 24. Problemas especiales. La evaluación de los quirófanos
Capítulo 25. Los casos difíciles



Revista Navarra de Ergonomía



NUEVAS HERRAMIENTAS EN ERGONOMIA

Autor VM Idoate García



Título Nuevas herramientas ergonómicas

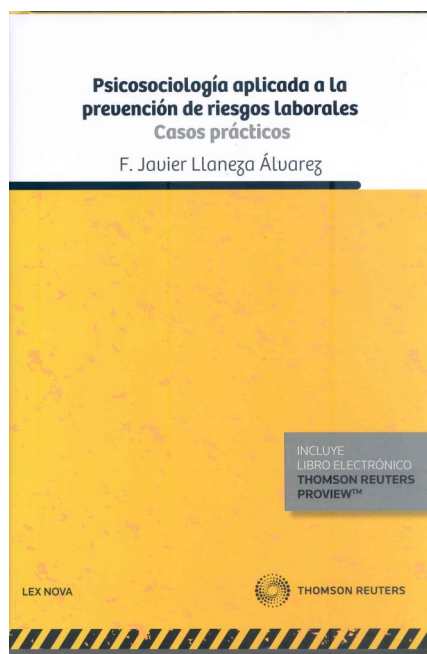
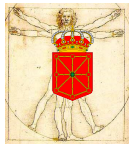
Autor VM Idoate García

© VICTOR M IDOATE GARCIA

DL NA 2308-2015

ISBN 978-84-608-4512-6

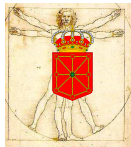
Capítulos	Página
Capítulo 1 Serendipia y ergonomía	6
Capítulo 2 Ergonomía y antropología	8
Capítulo 3 Arqueología y ergonomía	12
Capítulo 4 Ergonomía y envejecimiento	30
Capítulo 5 El método RULA	38
Capítulo 6 EL_Método_ergonomico_OWAS	43
Capítulo 7 Empuje de rampas	50
Capítulo 8 Metabolismo y frecuencia cardiaca	55
capítulo 9 El Mobbing	64
Capítulo 10 ciberacoso texto definitivo	79
Capítulo 11 Fiabilidad	88
Capítulo 12 Validez	94
Capítulo 13 Efectividad	100
Capítulo 14 Directrices para la traducción de un test	107
Capítulo 15 Evaluación del estudio de la prospectiva	112
Capítulo 16 pantallas de visualización de datos	120
Capítulo 17 otros elementos de las pvd	151
Capítulo 18 Agotamiento psíquico o burnout	162
Capítulo 19 La vigilancia colectiva y la ergonomía	180
Capítulo 20 Utilización de las fajas lumbares para manejo de enfermos	191



Autor JAVIER LLANEZA ALVAREZ

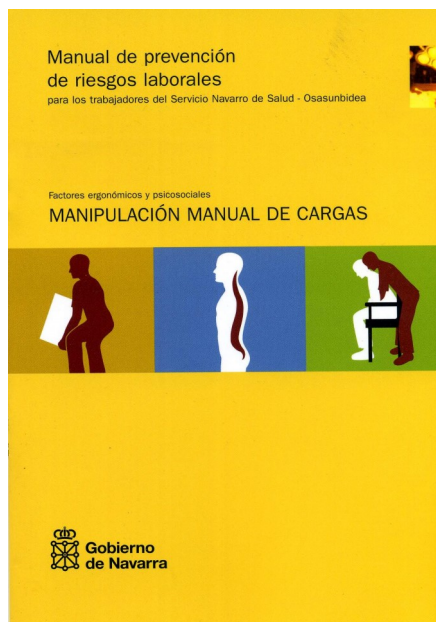
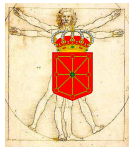
AÑO 2016

	Página
Prólogo	19
Introducción	23
Capítulo 1. Orígenes y antecedentes	29
Capítulo 2 Factores, riesgos y daños psicosociales	69
Capítulo 3 Factores organizacionales e individuales	103
Capítulo 4 Resistencias, Resiliencias y realidad psicosocial	129
Capítulo 5 Técnicas de investigación y evolución	167
Capítulo 6 Coste y consecuencias de los riesgos psicosociales	215
Capítulo 7 El polisémico estrés	225
Capítulo 8 Burnout o síndrome del quemado	277
Capítulo 9 Mobbing o acoso psicológico en el trabajo	319
Capítulo 10 Violencia física: de dentro y de afuera	349
Capítulo 11 El acoso sexual en el trabajo	363
Capítulo 12 Ergonomía y karoshi	383
Capítulo 13 Parecido pero diferente	399
Capítulo 14 Tomar medidas. La intervención	415
Bibliografía	443
Páginas web	455



Índice

Tema	Página
Que es la ergonomía	7
Quienes son los ergónomos	31
Procedimiento general de actuación	41
Análisis ergonómico del trabajo	45
PRL. Evaluación de riesgos laborales	93
Método, técnicas e instrumentos	159
Otros escenarios	193
Referencias bibliográficas	247
Anexo. Preguntas para una exploración ergonómica	265



Título: Manual de Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

Manipulación Manual de Cargas

Autores (Por orden Alfabético)

Asenjo Redín B
Bravo Vallejo, B
Erdozain Fernández MN
Francés Mellado, I
Idoate García, VM
Mendoza Hernández I

© Gobierno de Navarra
Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Depósito Legal NA 2921/2008
ISBN: :978-84-235-3086-1

INDICE

Presentación Introducción Definiciones

Tipos de Manipulación de cargas en el Sector Sanitario

1. Manejo Manual de Cargas
2. Empuje y tracción
3. Movilización de enfermos

Efectos sobre la salud

1. Lesiones en las zonas de agarre
2. Lesiones producidas a nivel dorso-lumbar
3. Lesiones a nivel de la pared abdominal
4. Otras patologías

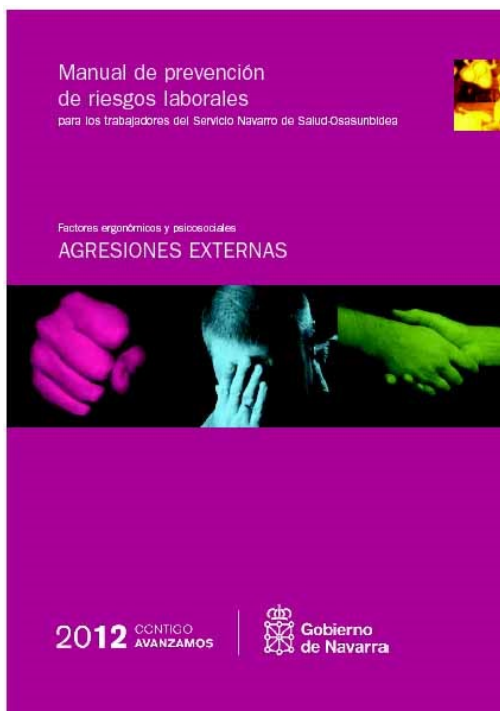
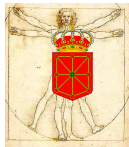
Situaciones especiales

1. Embarazo
2. Trabajadores especialmente sensibles

Medidas Preventivas

1. Manejo manual de cargas
2. Empuje y tracción
3. Movilización de enfermos
4. Elementos de ayuda y protección
5. Tabla de ejercicios
6. Vigilancia de la salud

Legislación y bibliografía



Manual de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.

AGRESIONES EXTERNAS

Autores (por orden alfabético):

Asenjo Redín, Belén
Bravo Vallejo, Begoña
Flamarique Chocarro, M^a Begoña
Francés Mellado, M^a Isabel
Lahera Martín, Matilde
Miji Viagem, Laurindo Carlos
Sagüés Sarasa, Nieves
ISBN: 978-84-692-7118-6

© Gobierno de Navarra
Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

INDICE

Presentación
Objetivo del manual
Justificación
Agresividad: generalidades y definiciones
Factores de riesgo

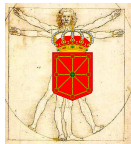
Introducción

1. Factores relacionados con el contexto
2. Factores dependientes del sistema
3. Factores asociados a la relación asistencial
- 3.1 Perfil del usuario
- 3.2 Actuación/relación asistencial

Efectos sobre la Salud-Síndrome General de Adaptación

Introducción

Etapa de alarma
Etapa de resistencia
Etapa de agotamiento
Medidas preventivas
Medidas desde la Organización
Modo de actuación
Habilidades del profesional para identificar las situaciones de riesgo
Habilidades del profesional para manejar las situaciones de riesgo
Estrategias estructurales y organizativas
Cómo proceder ante una agresión externa
Protocolo de actuación en el SNS-O 35
Aspectos legales
Marco jurídico de referencia
Bibliografía utilizada
Anexo
I. Protocolo de actuación ante agresiones externas. Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea




Información congresos

10º CONGRESO NACIONAL Ergonomía y Psicosociología

ERGONOMÍA Y TRANSPORTE


«Fabricante - Conductor - Usuario»




14 - 15 de Octubre. 2016
Hotel NH Palacio de Avilés****
Avilés, Asturias, España

Declarado de INTERÉS SANITARIO por la
Consejería de Sanidad del Principado de Asturias

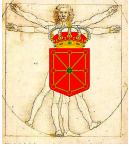
organizan:



PREVERAS
ASOCIACIÓN
ASTURIANA DE
ERGONOMÍA



AE
Asociación
Española de
Ergonomía

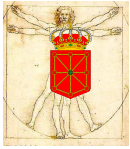


Revista Navarra de Ergonomía



inaugural del Congreso

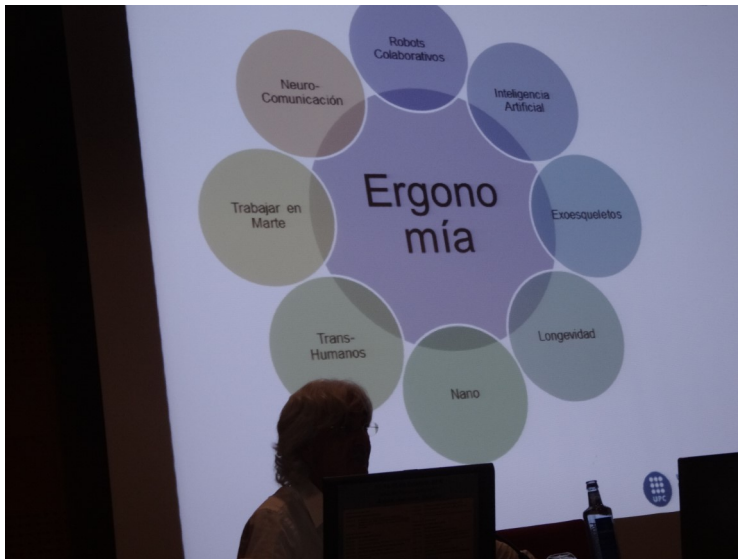
Me-
sa



Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía



Conferencia de Pedro Mondelo sobre las nuevas visiones de la Ergonomía para el futuro.

Conferencia de Dr Tomassiello de Argentina sobre los autobuses

