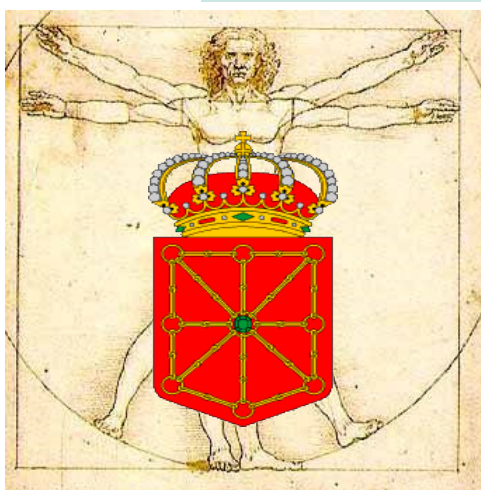


Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía

Revista Navarra de Ergonomía



Asociación Navarra de
Ergonomía (ANER)

Volumen 6 Número 2

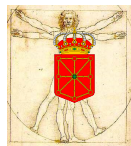
ISSN 1989-2047

D Legal NA-3410/2008

Editada en Pamplona

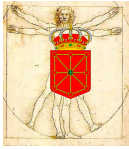
La ciencia siempre vale la pena porque sus descubrimientos, tarde o temprano, siempre se aplican

(Severo Ochoa 1905-1993)



SUMARIO DEL NUMERO

Titulo	Página
Severo Ochoa	3
Exigencias para los autores de trabajos para la revista	4
Declaración de Avilés	6
Mobbing. Estudio y evaluación en el ambiente laboral	9
Sumario de la Revista Ergonoma. Año 2014	17
Publicaciones en ergonomía	18
Noticias ORP 2014	28
Próximos Congresos	31



Revista Navarra de Ergonomía



Severo Ochoa

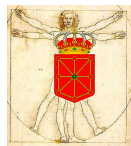
Severo Ochoa nace en Luarca en 1905, y desde 1956 tuvo la doble nacionalidad americana y española. Premio nobel de Medicina y fisiología por sus estudios del ARN (Poli U)

En sus estudios Negrín le propuso a él y a Valdecasas el estudio de la creatinina muscular. Estudio en Glasgow con el Dr Paton aprendiendo sobre la síntesis de creatinina. En 1930 defendió su tesis doctoral .

Ayudante de Juan Negrín dedicó su estudio a las vitaminas y enzimas. En 1936 se afincó en USA. Desde 1954 se dedicó al estudio de la fosforilación oxidativa del E Coli. Logró sintetizar una enzima para la síntesis de ARN.

Consiguió el premio Nobel de Medicina y Fisiología en 1959. Estudio los mecanismos de replicación viral. Se jubiló en 1975. Participó en proyectos de investigación en España siendo nombrado Director honorario del Instituto Severo Ochoa.

Falleció en 1993 y es uno de los grandes científicos españoles que lograron un avance notable de la bioquímica.



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...)

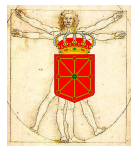
Se debe incluir la justificación para la inclusión en el estudio

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..

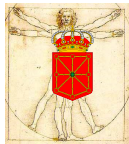
e) Nombre de la editorial, seguido de coma.

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)

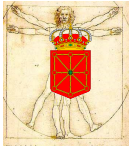
Exponemos que:

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.



Revista Navarra de Ergonomía



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:

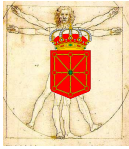
“Una parte de la Ergonomía, que tiene en cuenta no solo los aspectos físicos, cognitivos y ambientales sino también criterios organizacionales que consideran las estructuras, procesos y los sistemas de gestión”

6. Según el Instituto NIOSH, la Macroergonomía engloba a la Psicología 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 laborales 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

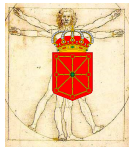


[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Mobbing. Estudio y evaluación en el ambiente laboral

Dr. Victor Manuel Idoate García

Presidente de la ANER (Asociación Navarra de Ergonomía)

Ap 93. 31080

Pamplona.

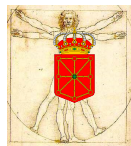
vidoateg@gmail.com

Resumen

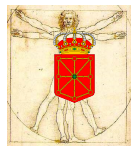
Se presenta un estudio del mobbing tanto de sus características históricas como de su evaluación. Se realiza un estudio comparativo de los distintos métodos de evaluación del mobbing, que incluyen tanto la entrevista como los cuestionarios.

Se habla de Mobbing cuando nos referimos a una situación en la que una o varias personas ejerce una violencia extrema, sistemática durante un tiempo prolongado sobre una persona en el trabajo. La violencia puede ser ejercida persona a persona o desde un grupo a una persona concreta (víctima)

El proceso de mobbing tiene una larga historia. En el siguiente cuadro se refleja los principales hechos históricos sobre el síndrome



Año	Autor	Descripción
Años 60	K Lorenz	Ataque de los animales más débiles para expulsar al fuerte
1972	Heinemann	Conducta e intimidación en niños
1976	Brodsky	Hostigamiento en la industria
1984	Leymann	Conducta agresiva en el puesto de trabajo
1988	Adams	Fenómeno de intimidación
1991	Wilson	Pérdidas en la industria
1991	Leymann	El 25 de más de 55 años habían sufrido retiro precoz.
1992 ^o	Hyrigoyen	El acoso moral. Se establecen las características del acoso
1993	Leymann	Mobbing horizontal: 44% Mobbing vertical ascendente 9 Mobbing vertical descendente 37 Mobbing Combinado 10%
1996	Field	Bases para identificar intimidación
1997		Se crea la comisión para identificar a las víctimas
1999	Davenport y cols	Características del mobbing. Estudio de la Sociedad para los Derechos Civiles. USA
2001	Hyrigoyen	El abuso moral en el trabajo
2001	Piñuel	Estudio de mobbing
2006	Olweus	Conductas de acoso y amenaza entre escolares
2010	Idoate	Cuestionario de ciberacoso
2012	Hyrigoyen	Abuso de debilidad. Abuso en personas que presentan alguna debilidad. Física o mental
2014	Olweus	Violence Prevention Works web sobre prevención de la violencia



A juzgar por las cifras por las cifras y porcentajes se un problema no solo en el trabajo

País	Porcentaje	Descripción
Canada	70	Agresión verbal
Reino Unido	53% 78%	Amedrentamiento Lo presencié
Suecia	3,5% de la población	Hostigamiento
	15%	De los suicidios son por esa causa
CEE (De 1000 trabajadores)	9% problemas salud	Violencia psicofísica
	4% problemas de salud	Violencia física
	2% problemas de salud	Acoso sexual
Leyman 1991	25% de más 55	Habían sufrido retiro precoz (30-50% de ellos mobbing)
	20-45 de ellos	Ambiente psicosocial adverso
Leymann 1993 (Suecia)		Mobbing horizontal: 44% Mobbing vertical ascendente 9 Mobbing vertical descendente 37 Mobbing Combinado 10%

Denominaciones del mobbing

Aunque el nombre genérico es mobbing (tomado de la descripción de Lorenz y que significa atropellar) también se le conoce con otros nombres:

Bossing: Violencia ejercida por el jefe hacia un empleado para lograr que deje el trabajo (Típico de la película Acoso). Es un tipo de mobbing descendente y precisa de la colaboración de uno o de varios de los subordinados

Bullying. Violencia ejercida en forma de novatadas y humillaciones sufridas por los escolares por los propios compañeros (Fase de iniciación en las cofradías...). También se incluye en éste término la violencia ejercida por la propia organización (Reflejada en la película "Algunos hombres buenos")

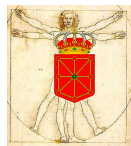
Whistleblowing: Son los rumoreadores, que colocan a la empresa en situaciones críticas mediante denuncias públicas o legales. La empresa procura alejarlos de ellos mediante numerosas técnicas

Ijime: Es el hostigamiento japonés. Se da a todos los niveles y comienza en la etapa escolar. Se resume en la frase "El clavo que sobresale se lleva el martillazo"

Harassment. Es el nombre en inglés del acoso sexual. Define una conducta concreta

Ciberacoso. Es un término moderno. Es el hostigamiento psicológico a través de las redes sociales. Conlleva desde la suplantación en la red de la personalidad de la víctima al ataque sistemático.

También en ocasiones se utilizan una serie de sinónimos para indicar el mobbing. Los más importantes son: Acoso moral Psicoterror, Hostigamiento laboral, Persecución encubierta Intimidación en el trabajo, Maltrato psicológico, Violencia psíquica o Ninguneo



Formas del Mobbing.

Lo que caracteriza al Mobbing es la manipulación. Esta puede ser:

- En la comunicación: Ausencia de información, no haciéndole caso o bien, la crítica en temas laborales.
- Reputación: Ridiculizando los gestos, la voz o el estilo de vida
- En el trabajo: Sobrecarga de trabajo, existencia de trabajo extraordinariamente cualificado, trabajo innecesario o existencia de trabajo demasiado poco cualificado



Categoría 1. Impacto en autoexpresión y formas de comunicación. (Ataque directo sobre la capacidad de comunicación)

- El superior restringe la posibilidad de autoexpresión
- Se interrumpe constantemente
- Los colegas y compañeros restringen la posibilidad de autoexpresión
- Se le grita y se le reprende
- Su trabajo es constantemente criticado
- Se le critica la vida privada
- Se le aterroriza por teléfono
- Se le amenaza constantemente oral y por escrito
- Se le deniega el contacto a través de miradas y gestos
- Se deniega la contractividad mediante indirectas

Categoría 2. Ataque de las relaciones sociales

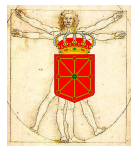
- Las personas no hablan con la víctima
- No se puede hablar con nadie
- Se le coloca en un puesto de trabajo aislado de los otros
- Los compañeros tienen prohibido hablar con la víctima
- Se le trata como si fuera invisible

Categoría 3. Ataque a la reputación

- Las personas hablan mal a sus espaldas
- Rumores infundados circulan
- Se le ridiculiza
- Se le trata como si estuviese mentalmente enfermo
- Se le fuerza a realizar una evaluación o examen psiquiátrico
- La minusvalía es ridiculizada
- Las personas imitan los gestos, andar y la voz para ridiculizar
- Las creencias religiosas o políticas son ridiculizadas
- La vida privada y la nacionalidad es ridiculizada
- Se le fuerza a realizar un trabajo que afecta a la autoestima
- Sus esfuerzos son juzgados como erróneos y minimizados
- Las decisiones son siempre cuestionadas
- Se le llama con nombres denigrantes
- Hay indirectas sexuales

Categoría 4 Ataque a la vida profesional

- No hay tareas especiales para las personas
- Los supervisores hacen la asignación de tareas y no se puede realizar tareas nuevas
- Se le dan trabajos de poco valor para realizar
- Se le dan trabajos por debajo de sus calificaciones
- Se le dan continuamente nuevos trabajos
- Se le dan trabajos que afectan a la autoestima
- Se le dan trabajos que están más allá de sus calificaciones con objeto de desacreditarle
- Se causan daños generales para crearle costos financieros
- Se daña su casa o su puesto de trabajo



Categoría 5. Ataque directo a la salud de las personas

Se le fuerza a realizar trabajos extremadamente fatigosos

Se le trata con violencia física

Abuso físico

Abuso sexual. Hostigamiento sexual (Harassment)

Etapas del Mobbing, fueron identificadas por Leymann

Fase 1: Conflicto. Incidente crítico

Fase 2: Acciones agresivas y asaltos psicológicos

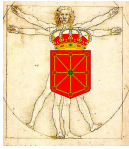
Fase 3: Implicación de la administración que participa en la expulsión del trabajador

Fase 4: Dificultades o considerado como mentalmente enfermo (Incluso se le obliga a realizar un estudio psicológico o psiquiátrico)

Fase 5. Expulsión. Las afecciones psicológicas se intensifican. El trabajador abandona la empresa

Diagnóstico de Mobbing

Autor	Descripción	Tipo y características	Validez y fiabilidad
Piñuel	43 preguntas	Likert de 1 a 7. Mide frecuencia	
Leyman	45 preguntas	Divididas en grupo Mide: Comunicación, Profesional...	
Leyman	60 (LPTI-60)	Tipo Likert de 0 a 4. Identifica: NEAP: Estrategias acoso IGAP: Índice global acoso IMAP Índice medio acoso	
Gonzalez de la Rivera	LPTI 60. Castellano	Traducción del Leymann 60	A=: 0,84-0,94 Validez 0,76
Cisneros	Escala Cisneros 45 preguntas	Likert de 0 a 6 Clasifica como el Leymann 60	
Hirigoyen MF	Cuestionario de acoso	Muy amplio cuestionario de tipo Psicoanalítico. Tiene en cuenta la cultura donde se emplea	
Davenport y cols	Checklist de alarma	Pocas preguntas	Identifica sospecha. No evalúa
Sebastián Cardenas ML	Sistema triangular SATA	Evalúa la persona, el lugar de trabajo y la organización. Además de las relaciones entre ellos	
Idoate VM	Cuestionario de identificación del ciberacoso	Cuestionario específico. Avilés 2010	Identifica. No evalúa



Consecuencias:

Las principales consecuencias del acoso se dirigen al individuo y a sus relaciones tanto sociales como laborales

Alteraciones emocionales:

Ansiedad. Es un tipo de estrés crónico. Se genera ansiedad como afrontamiento

Despersonalización Conlleva a la aparición de falta de autoestima, frustración y sentimiento de fracaso

Alteraciones de la conducta

Alteraciones en el sueño: Calidad y cantidad. El sueño no es capaz de realizar un reposo efectivo (Se levantan cansados, incapacidad de conciliar el sueño...)

Aumento de consumo de medicamentos. Desde antidepresivos hasta inductores del sueño

Alteraciones orgánicas

Sistema nervioso: Aparecen cefaleas. Preferentemente las tensionales

Aparato digestivo: Disfunciones. Disquinesias biliares, úlceras de estómago y duodeno

Alteraciones sociales:

Hipersensibilidad a la crítica

Marginación. Tanto la marginación de los compañeros de trabajo (Mobbing horizontal), como el aislamiento propio

Alteraciones a nivel familiar

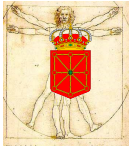
Incapacidades laborales: En especial cuadros psicósomáticos

Alteraciones en el trabajo

Trabajo en grupo imposible (Disminuye calidad y cantidad trabajo.)

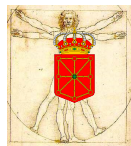
Absentismo laboral. Aparición de bajas laborales, absentismo no justificado. Desequilibrios mentales

Accidentes laborales. La desmotivación es causa de errores en el trabajo. Alguno de ellos pueden convertirse en accidentes

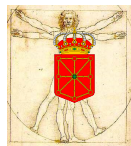


Referencias bibliográficas

- Albini E, Benedetti L, Giordano S, Punzi S, Cassitto MG. (2003) Dysfunctional workplace organization and mobbing. 4 representative cases. *Med Lav* 94 (5): 440-9
- Anderson SI. (1996) Appraisal, coping, motivational factors and gender in vocational rehabilitation. *Scand J Soc Med*; 24 (3): 161-8.
- Bach S. (1997) On the narcissistic state of consciousness. *Intern J Psychoanalysis* 58: 209-33.
- Baumeister R. (1996) Relation of threatened egoism to violence and agresion: the dark side of high self-esteem: *Psychological Review* 1996; 103: 5-33.
- Bruziches-Bruziches D, Rinaldi B. (2000) Job safety: where there is high tension at the work place:MOBBING. *Prof Inferm*; 53 (1): 46-9.
- Carreras MV, Cosculluela A, Freixa M, Gómez J, Lucaya D.(2002) Acoso moral en el trabajo, mobbing. *Aula Médica Psiquiatría*; 2002.
- Carrillo JM, Collado S. (2003)Mobbing (acoso laboral): implicaciones para la salud física y mental. *JANO vol LXV, n.º 1480*.
- Cassitto MG. (2001) Mobbing in the workplace: new aspects of an old phenomenon. *Med Lav* 92 (1): 12-24.
- Cassitto MG, Gilioli R. (2003) Emerging aspects of occupational stress. *Med Lav*; 94(1): 108-13.
- Cassitto MG, Fattorini E, Gilioli R, Rengo C. (2003) Raising awareness of Psychological harassment at work. *Protecting workers' Health series n.º 4*. World Health Organization;
- Ceres. (2003) El acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva sindical. *Cir Inf* 1993; 11: 113.
- Chacón, A. (2003). Una nueva cara de Internet: "El acoso".
- Civil F. (2003) El mobbing, ¿una nueva enfermedad? *FMC* 2003; 10 (2) 75-6.
- Davenport N, Schwartz RD, Elliot GP (1999) Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace Civil Society Publishing. Ames. Iowa.
- De la Gándara JJ, Álvarez MT. (2003) Mobbing y salud: mitos y realidades. *Psiquiatría y Atención Primaria* 2003; 4 (2): 13-18.
- DSM-IV-Atención Primaria. (1997) Ed. Masson, S. A.
- Field T.(1996) Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying, success unlimited, wantage. Oxfordshire;
- Fornes J. (2001) Mobbing. Psychologic abuse in the work setting. *Rev Enferm* 24 (11): 20-6.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1997) . Segunda Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas; 1997.
- González de Rivera JL. (2002) El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Novedad Editorial. Madrid: Espasa Calpe
- González de Rivera JL, Rodríguez-Abuín M. (2003) Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60. *Psiquis* 24: 59-66.
- Hayes S. Sexual Harassment at work: The role of the OHN. *Occup Health* 1992; 44 (6): 170.
- Hirigoyen, Marie-France (1998) Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien Éditions La Découverte & Syros, Paris,



- Hirigoyen, Marie-France (2001) *Le malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux*. Éditions La Découverte & Syros, Paris
- Hirigoyen MF. (2003) Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas. *Norte de Salud Mental*. 18: 2003. 39-47
- Idoate García VM, Ruiz Garcia E. (2005) Antropología del mobbing. *Revista de la Siderurgica Española*. N 157.
- Idoate García VM (2011) Ciberacoso o mobbing tecnológico. Descripción de un cuestionario de identificación *Revista Navarra de Ergonomía*. Vol 3 N2 pp 11-19
- Hornstein HA. (1996) *Brutal Bosses and their Prey: How to identify and Overcome Abuse in the Workplace*. New York: Riverhead Books; 1996.
- Leathe PH, et al. (1990) Violence at work. *Work and Stress*; 4 (1): 35.
- Leymann H.(1984) Silencing of a skilled technician. *Work. Env. In Sweden* 1984; 4: 236-8.
- Leymann H. (1988) Everybody leaves because of mobbing. *Vardfacket*. 1988; 12 (6): 37-8.
- Leymann H, Gustaffson A. (1996) Mobbing and the development of PTSD. *Eur J Work Org Psychol* 5: 251-75.
- Leymann H. (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict* 5 (2): 119-26.
- Leymann H. (1993) When the job becomes unbearable. *Working Environment*; 1993: 29-30.
- Leymann H. (1996) *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Ed. Du Seuil
- Leymann, Heinz y Gustafsson, Annalie, (1998) "Moobing and work and the development of post-traumatic stress disorders, en *European Journal of work and organizational psychology*", , pp.251-275.
- López García Silva JA, Camps del Saz. (1999) Aspectos clínicos y preventivos del psicoterror laboral. *Mapfre Medicina* 10: 253-60.
- López MA, Vázquez P. (2003) Mobbing: cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. Ediciones Pirámide, S. A
- Martín F, Pérez J, López JA. (1998) Nota Técnica de Prevención 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. Instituto Nacional de Seguridad en Higiene en el Trabajo
- Ojeda F. (2002) Retos para la gestión en el siglo XXI. El acoso moral. *Rev Calidad Asistencial* 17 (3): 195-6.
- Orton WT. Mobbing: a symposium organized by the Medical Officers of Schools
- Pérez J, Sancho T. (1999) Nota Técnica de Prevención 507: El acoso sexual en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Piñuel I. (2002) Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. Resultados preliminares del Barómetro Cisneros II. Universidad de Alcalá de Henares; 2002.
- Piñuel I. Mobbing. (2003) Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acosos psicológico en el trabajo. Ed Aguilar S. A. de Ediciones, 2003.
- Piñuel I. (2001) Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Maliaño (Cantabria): Editorial Sal Terrae



Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

AE
Asociación Española de Ergonomía

Sumarios de las revistas. Ergonoma. Año 2014



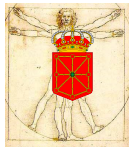
Revista Ergonoma. Número 35
April-May-June



Revista Ergonoma. Número 36
July-august -September

Título del artículo	Página
Healthy Workplaces	8
Focus Adjustable Worktops	10
Products News	24
Products index	29
Wellness	36
Agenda	38

Título del artículo	Página
Healthy Workplaces	8
Foccus light at work	17
Products news	24
Products index	30
Wellness	37
Agenda	39



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 forense

Editorial Lex Nova

Autores: Llaneza Alvarez J

Edición 2ª Marzo de 2007

ISBN: 9788485012947

El marco legal. El ergónomo como perito judicial:

La ergonomía. Modelo aplicable:

Las incapacidades laborales:

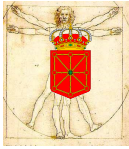
Enfermedades profesionales:

Psicopatologías laborales:

Accidentes laborales. Recargo de prestaciones:

Productos patógenos:

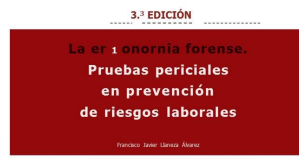
Bibliografía.



Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía

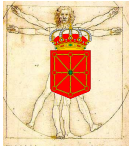


LEX NOVA

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



JCLattès

Introduction

CHAPITRE I. ABUS DE FAIBLESSE ET MANIPULATION

Du consentement
et de la liberté Le
consentement

Le don

La confiance

De l'influence á 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 á la méga-
lomanie

Des séducteurs et fins stratégies

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

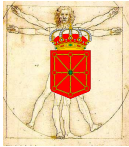
Séduction

Vampirisation

Déresponsabilisation

Transgressions

Un analyste pervers narcissique : Masud
Khan



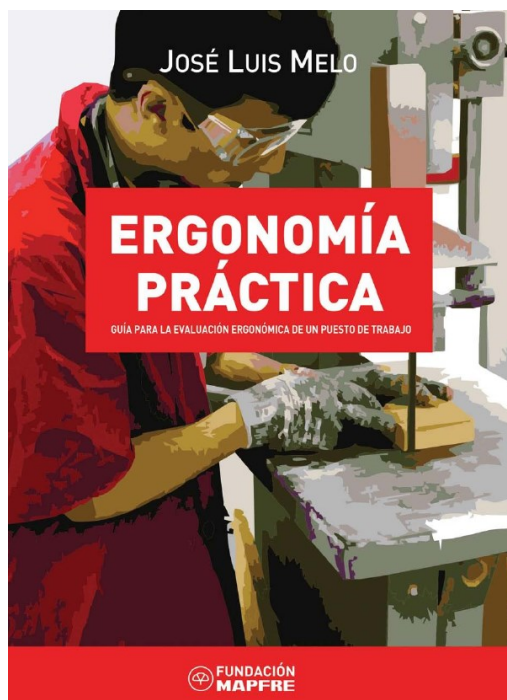
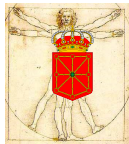
Ya a la venta la segunda versión de SATA (NTP:823) que incluye una herramienta para la violencia en el lugar de trabajo (META-V).

Autor: Manuel Lucas Sebastián Cárdenas

Versión: 2.0

Año de publicación: 2010

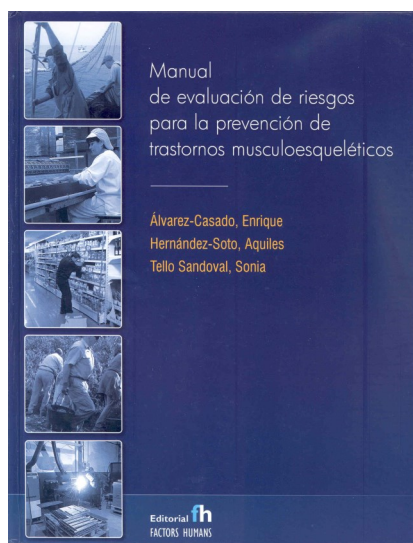
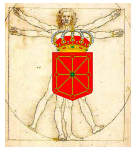
Edita: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



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

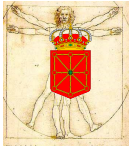


Manual de evaluación de riesgos para la prevención de trastornos musculoesqueléticos

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: Llana, 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.

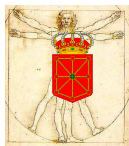
Tema 8. El estrés.

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.

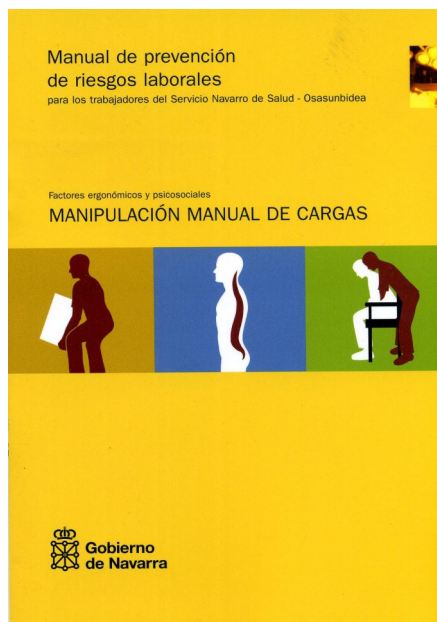
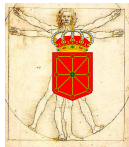


AUTOR; Victor M. Idoate García
ISBN 978-84-609-3008-2
DL NA-2397-2004

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



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
Mendaza 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 patología

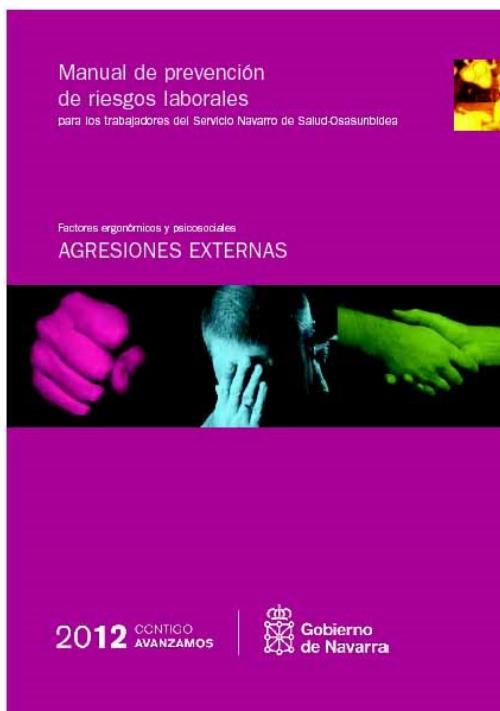
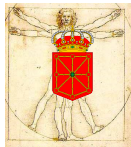
Situaciones especiales

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

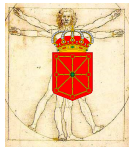
Presentación
Objetivo del manual
Justificación
Agresividad: generalidades y definiciones
Factores de riesgo

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



El portal de referencia en la innovación y mejora de la empresa desde 1.999 | Somos 71881 miembros

INICIAR SESIÓN | AYUDA

prevención **integral**

INICIO

ACTUALIDAD

DOCUMENTACIÓN

COMUNIDAD

CANAL ORP

ORP 2014

Buscar

ZARAGOZA ORP2014

XII Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales

ORP

Palacio de Congresos de Zaragoza (sede EXPO), 21, 22 y 23 Mayo 2014

La prevención en la empresa del siglo XXI: un factor clave de competitividad.

Español

English

Inicio » Congresos » Orp-2014

- ZARAGOZA ORP2014**
- Inicio**
 - Presentación
 - Invitación
 - Sede
 - Premio
 - Organización
 - Comité Institucional
 - Sponsors
 - Prensa
 - Viajes y hotel
 - Preguntas frecuentes

Noticias ORP 2014

10 Febrero 2014

Sebastiano Bagnara, de la Politecnico de Milano (Italia), nos presenta su conferencia


Sebastiano Bagnara impartirá la conferencia Lean manufacturing: are there risks for workers and final users?, en el XII Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales (ORP2014)

4 Febrero 2014

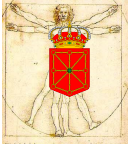
Óscar Martos, de la Universitat Politècnica de Catalunya (España), nos presenta su conferencia

Soporte Institucional y Comité Asesor Empresarial



Inscripción al congreso

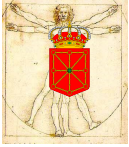
**ORP
2014**
 Fecha límite:
**08 de Marzo
 de 2014**
Envía tu paper



REUNION DE LA AEE EN EL CONGRESO DE ORP2014 DE ZARAGOZA.



Se encuentran presentes los representantes de AEE, Preveras (Asturias) , Asociación de Ergonomía de Aragón, de la Comunidad de Valencia y de Navarra



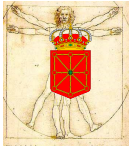
Revista Navarra de Ergonomía

ANER 
Asociación Navarra de Ergonomía

AE  Asociación
Española de
Ergonomía

ENTREGA DE LOS PREMIOS DEL CONGRESO INTERNACIONAL DE ORP2014





9^{as} JORNADAS NACIONALES

de ERGONOMÍA y PSICOSOCIOLOGÍA

GÉNERO, ENVEJECIMIENTO Y ERGONOMÍA

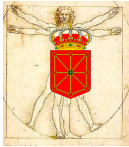
AVILÉS
14 y 15 de Noviembre del 2014
Hotel NH Palacio de Ferrera *****

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

Organizan

 **PREVERAS**
ASOCIACIÓN
ASTURIANA DE
ERGONOMÍA

 **Asociación Española de Ergonomía**



Revista Navarra de Ergonomía



**XX CONGRESO
DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA
DE SALUD LABORAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



13 y 14 de noviembre de 2014
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona