

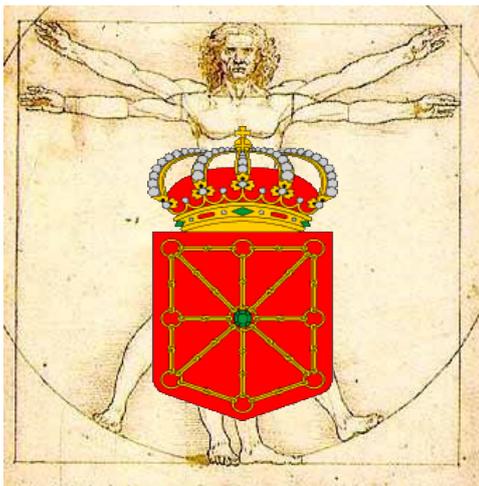


Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación
Española de
Ergonomía

Revista Navarra de Ergonomía



Asociación Navarra de
Ergonomía (ANER)

Volumen 15 Número 4

Año 2023

ISSN 1989-2047

D Legal NA-3410/2008

Editada en Pamplona

Una buena prueba vale mil opiniones de expertos

Werner Von Braun (1912-1977)



SUMARIO DEL NUMERO

Titulo	Página
Wernher Von Braun	3
Exigencias para los autores de trabajos para la revista	4
Declaración de Avilés	7
AVANCES EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA Marino Martínez (Conferencia)	9
Revista de Ergonomía . Ergonoma	17
Publicaciones de ergonomía	18
Congreso de Ergonomía	36



WERHER VON BRAUN (1912-1977)

Nacido como Wernher Magnus Maximilian Freiherr Von Braun en Wirsitz, en el imperio alemán en 1912, y muerto en Alexandria USA en 1977

Ingeniero mecánico, aeroespacial alemán nacionalizado americano.

Diseñador de cohetes que trabajó para los nazis y estuvo en las filas de las SS. Desarrolló los modelos de cohetes para ellos conocidos como V2, utilizados para ellos prisioneros y trabajadores forzados. Los ensayos y pruebas de la V2 se hicieron en Peenemünde. Posteriormente se dispararon principalmente sobre Inglaterra.

La V2 era supersónica e impactaban sin señal previa por lo que era imposible prevenirlas.

Hacia 1945 contactó con los aliados y se rindió a los americanos que lo integraron primero en las fuerzas aéreas y después en la recién creada NASA (Fue la operación Paperclip).

Obtuvo la nacionalidad americana en 1955 y diseñó para los americanos los cohetes Júpiter y Redstone que se utilizaron para el proyecto Mercury. Cuando Kennedy lanzó el programa para la conquista de la luna diseñó el cohete Saturno V.

La insistencia de Von Braun de realizar pruebas antes de que el astronauta Allan Shepard fuera lanzado, permitió que los soviéticos lanzaran a Gagarin antes. El enfoque de Von Braun era siempre muy conservador. Su frase "una buena prueba vale más que mil opiniones de expertos" refleja su manera de pensar.

El gran avance en la conquista de espacio fue la incorporación del combustible con hidrógeno líquido desarrollado por Alan Silverstein.

Afectado de un cáncer de páncreas murió en 1977. En su honor hay un cráter lunar que lleva su nombre.



Wernher von Braun, fotografiado en mayo de 1964 en su despacho del Marshall Space Flight Center con varios modelos de sus cohetes.



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 estructu-

rado 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 apellidos

b) Título completo del artículo, utilizando mayús-

cula 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 Internet deben incluirse las direcciones URL



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 (ERGOVCV) 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 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 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.





CONFERENCIA AVANCES EN ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

Marino Martínez

Presidente de la Asociación Aragonesa de Ergonomía

Quisiera agradecer a la Cátedra FFC de la universidad de Zaragoza, como al director de la misma su invitación para la participación en esta sesión, inaugurada por el director general de trabajo, y con la presencia de buenos ponentes, no es mi caso.

Aunque en principio el título de la jornada era el título de mi conferencia, al final se ha quedado en mi conferencia, en la que a nivel teórico mi intención es que se planteen alguna duda, de dónde estamos y que hacemos las personas que pertenecemos a este ámbito y trabajamos en él, como veremos más adelante por diversos motivos. Y que nos olvidamos de los aspectos teóricos de esta disciplina, ya que nos dedicamos a una supuesta práctica de la misma.

Dicho esto, aunque no pertenezcan a esta especialidad, me gustaría recordar a las 25 víctimas mortales que debido a muchas causas, han muerto en Aragón en lo que llevamos de año, tal vez, alguna de ellas sea por una prevención insuficiente.

Bien, vamos a meternos en faena. En primer lugar, y para entender lo que viene después, me gustaría aclarar el título, ya que aunque parece obvia su comprensión no lo es.

¿Qué entendemos por avance? La palabra en principio según el DRAE, es simplemente acción de avanzar, y avanzar significa adelantar, mover o ir hacia delante. Este significado se me queda bastante alejado del que pueda tener desde una visión científica de la realidad, la visión científica del término es diferente, por ello quisiera introducir dos significaciones diferenciadas que pueden darse, repito desde una perspectiva científica.



Para ello, como epistemólogo, me voy a valer de un autor clásico de 1962 como es Th. Kuhn y su libro la estructura de las revoluciones científicas, aunque posteriormente hizo modificaciones en otro libro titulado SEGUNDOS PENSAMIENTOS SOBRE PARADIGMAS, 1970, pero no a los conceptos fundamentales. En esta obra cuestionaba la idea de progreso (AVANCE) continuado de la ciencia y, destacaba el papel que, dentro de las comunidades científicas, jugaban los grandes supuestos, lo que él llamaba paradigmas y que los define así:

Considero a éstos (a los paradigmas como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica.)

Los paradigmas son, pues, macro teorías, explicaciones lo suficientemente amplias y sugerentes como para servir de modelo general y de marco de investigación y lo suficientemente incompletas en sus detalles para permitir un fecundo trabajo científico dentro de sus límites, por ejemplo la geometría de Euclides o la física de Newton serían dos paradigmas.

Cuando se trabaja dentro de un paradigma, que tienden a mantenerse mucho tiempo, y son rentables, a medida que se avanza y se profundiza, surgen elementos discordantes, detalles que no pueden explicarse, o contradictorios con el paradigma. Si no pueden explicarse se dan las hipótesis ad hoc, como pasó con la teoría de Ptolomeo, donde las hipótesis auxiliares eran más numerosas, que la propia teoría, y las excepciones más numerosas que los fenómenos explicados... Entonces surge una crisis donde varias teorías entran en competencia hasta que una de ellas se impone y se convierte en el nuevo paradigma.

Lo que me interesa que se queden es que lo que denominamos historia de la ciencia no es un proceso acumulativo, como una línea ininterrumpida de progreso, sino como una sucesión de paradigmas. Sólo puede hablarse de avances cuando se trabaja bajo un paradigma, y estos son los periodos de ciencia normal que hacen avanzar la tecnología, y las aplicaciones prácticas de la teoría, pero suelen ser enormemente conservadores por el empeño de aferrarse, a sus supuestos básicos

El cambio de paradigma no supone progreso, ya que no se pueden comparar, las diferencias son irreconciliables. Los cambios de paradigma se deben por el surgimiento de anomalías.

Un paradigma no sólo ofrece una nueva imagen de la disciplina, sino una reconstrucción del mundo, ya que decide qué es lo que existe, y lo que no existe en el universo (por ejemplo, si existe o no el átomo, o el vacío, o el magnetismo, que es observable y qué no lo es, qué es un hecho). La ciencia es una interpretación del mundo, aunque se diga que es la objetividad misma.

Como consecuencia de todo lo dicho, anteriormente, me gustaría que retuviesen los siguientes conceptos expuestos, paradigma como base de una ciencia, ciencia normal como el desarrollo de investigación a partir de un paradigma, anomalía cuando la investigación no puede explicar los hechos, y la diferencia entre progreso dentro del paradigma y revolución como cambio de paradigma. Estos conceptos quiero utilizarlos para ver si existe o no avance en esto que llamamos Ergonomía y Psicología aplicada.



Veamos a continuación la otra parte del título de la conferencia. La ergonomía y la psicología aplicada no es una nueva disciplina, sino una nueva definición de lo que ya existía, la ergonomía y la psicología, con la que ya compartía intereses. Es interesante observar que no la podemos definir como una disciplina científica por sí sola, a pesar del intento de no separar a la mismas, tal como en un manifiesto de hace años de la AEE se intentaba, de que no se separase, ya que tenía intereses comunes. Si hoy nos metemos en la página de la AEE, dicho manifiesto ha desaparecido, y nos encontramos con la definiciones de Ergonomía y Psicología, y sus campos de actuación.

Aunque esta denominación surgió para el desarrollo de unas atribuciones que marcaba la LPRL contra la lucha contra la siniestralidad laboral. Así como en el ámbito formativo de técnico superior de PRL, el reglamento de Servicios de Prevención, en el contenido del programa de formación señala como especialidades preventivas, la seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada con 40 horas de formación y cuyo contenido sería

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

Como pueden observar aparece como un *totum revolutum* que nos obliga, ya que no se contempla la inserción de materias, sino la que sucede en la realidad, es la separación a la hora de la formación de la Ergonomía y de la Psicología aplicada.

Ello me lleva a la reflexión de que en esta especialidad, en lugar de una intersección que hiciera imposible la separación temática, lo que se quiere ver en ella son dos disciplinas diferentes, que hace imposible esa unidad. ¿Por qué se da esta división y demarcación temática? Principalmente por aquello que se quiere medir.

Cuando lo que se busca es una medición objetiva, con toda la precaución a este término, no hay nada objetivo, siempre hay un componente subjetivo en una medición biomecánica, antropométrica o de transporte manual de cargas, terreno de la ergonomía, mientras que cuando se busca una medición más imprecisa, ya que tocamos los aspectos personales, la vulnerabilidad individual, estaríamos en el territorio de la psicología



Tal vez, haya que replantear esto y buscar o realizar esta disciplina, donde podamos obtener una congruencia y resultados demostrables en la práctica. Lo cual supondría el establecimiento de una disciplina autónoma que nos plantease nuevos retos.

Es por ello que me niego a hablar de avances en Ergonomía y Psicología aplicada, y me tengo que centrar en cada disciplina separadamente, para resaltar sus avances o progresos o incluso cambios de paradigma a pesar de ser dos disciplinas jóvenes.

Empecemos por la Ergonomía.

Quiero, en primer lugar, contextualizarla, para pasar posteriormente al análisis de ella como ciencia y si han existido avances o cambios de paradigma...

Durante la segunda guerra mundial, las necesidades de producción en masa de materia militar obligaron a los ingenieros de diseño a tener en cuenta las leyes fisiológicas y sus límites operativos bajo diferentes sollicitaciones y condiciones del medio.

En este contexto es donde puede entenderse el origen de la ergonomía tal como la entendemos hoy día. La primera asociación de Ergonomía (Ergonomics Research Society) fue fundada en Inglaterra en 1949. Su objetivo era adaptar el trabajo a las personas.

Como ustedes saben la palabra Ergonomía viene del griego Ergos, que significa trabajo, y nomos que según los autores significa conocimiento, aunque no estoy de acuerdo, ya que sería las leyes de trabajo.

Dependiendo del contexto geográfico se ha desarrollado de forma diferente. Tenemos desde la denominación en Norteamérica de "human factors", dominado principalmente por la psicología, y por otro lado en Europa Occidental se acuñó el término Ergonomics

Según A. Wisner, el movimiento europeo se distingue del americano por adoptar un doble criterio, el de productividad (criterio americano) y el de carga de trabajo, resultante de la carga física y mental...

Actualmente, como hemos mencionado la ergonomía forma parte de la prevención de riesgos laborales. Esta actuación como veremos en dos definiciones que voy a dar, podemos afirmar de manera general que la ergonomía lo que busca es el ajuste de las tareas y posibilidades de las personas. Las variables ergonómicas, incluyen, por lo tanto desde los ambientes físicos y una configuración lógica de las condiciones de trabajo.

Existen una multitud de definiciones de ergonomía, entre ellas en cierta forma para que nos sirvan como paradigmas de la investigación, tomo, en primer lugar la definición de la AEE. Ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de los usuarios, para optimizar su eficacia, confort y seguridad.



El profesor Mondelo en 1994, resume las definiciones, y nos dice que de la Ergonomía que su principal objeto de estudio es el hombre en su interacción con el medio, tanto natural como artificial.

En este estado, y antes de adentrarme en la visión como ciencia de la ergonomía, señalo las áreas de especialización más significativas dentro de la Ergonomía, según la AEE

- Ergonomía biométrica (antropometría, biomecánica, carga física)
- Ergonomía del entorno (condiciones ambientales, iluminación, sonido y vibraciones)
- Ergonomía cognitiva (carga mental, factores psicosociales, interfaces de comunicación, biorritmos)
- Ergonomía preventiva (seguridad y salud en el trabajo)
- Ergonomía del diseño (concepción y análisis de necesidades en productos, sistemas y entornos)
- Ergonomía específica (focalizada en entorno o condiciones concretas: entornos infantiles, discapacitados, aeroespaciales, submarinos, etc...).

A fin de cuentas, Meister, en 199, nos decía lo que debemos defender. Suposiciones positivas., y lo que deberíamos aceptar. Voy a citar, simplemente alguna de las suposiciones positivas y negativas.

Suposiciones positivas

1. La Ergonomía es (o será a corto/medio plazo) una disciplina autónoma, distinta de sus predecesoras. Su objeto es la relación entre el ser humano y la tecnología.
2. La ergonomía se encuentra en continuo crecimiento, debido a ello, es quizá más importante objetivar la idoneidad de la dirección a la que se dirige que medir los pequeños avances (concepto, desarrollo, implementación que desarrolla en el tiempo).
3. Todos los elementos de la ergonomía tienen una finalidad concreta. Las funciones mayores de la ergonomía, derivadas de sus múltiples objetivos, son la investigación, la aplicación y la predicción del rendimiento humano.

Frente a estas suposiciones positivas, Meister nos dice lo que no deberíamos aceptar

1. En muchos de sus conceptos, la ergonomía es parte de la psicología
2. Dado que el rendimiento personal está tan influenciado por los factores contextuales, no tiene sentido buscar principios generales en ergonomía

¿Es la ergonomía una disciplina científica?

Desde mi perspectiva, sí. Tiene una infraestructura, con los puntos fundamentales que debe tener una ciencia.



1. Elementos (ser humano y la tecnología)
2. Constructos (conceptos científicos mediante los cuales podemos elaborar una teoría, algo que se puede medir, por ejemplo el constructo sistema tiene dimensiones que se pueden medir, con facilidad: su tamaño, organización, permanencia en el tiempo, etc).
3. Suposiciones (se dan por supuestas no pueden ser probada. Son axiomas. Existe una relación entre persona y tecnología)
4. Hipótesis son deducciones visualizadas. a diferente tecnología diferente relación
5. Variables personales, genéricas o referidas al tipo de tecnología con la cual interactúan las personas.

Y dicho, todo lo antecedente, la pregunta que esperan que les responda es si han existido progreso, avances en la Ergonomía.

A nivel teórico, tal vez, existió un cambio de paradigma, cuando se pasó del estudio hombre máquina a la optimización del sistema producto usuario. Entendiendo ambos términos, en un sentido genérico. Un producto: cualquier resultado de procesos habituales en el entorno laboral. Aquí entrarían desde normas, procedimientos, relaciones laborales, software, hardware, etc...

Usuario en este nuevo sistema conceptual: aquel que es parte integrante de los productos que se crean en la empresa, a los que contribuye con su propia iniciativa.

Desde este nuevo paradigma de optimización dinámica se propicia la participación.

Pero quizás lo más llamativo, de la investigación que se ha producido de desde esta concepción es la proliferación de tecnolog relacionada fundamentalmente con la captura de movimientos (Vicon, Hada, etc...), que a través de poner miles de sensores al operario, o hacerle otras miles de fotografías, están convencidos de lograr esta optimización de la relación usuario producto.

Por último quería señalar dos aspectos que no se abordan. Un aspecto epistemológico. Se trabaja y se investiga con la teoría general de sistemas de Ludwig von Bertalanffy, la introducción de otras metodologías como la teoría de las catástrofes o la teoría del caos, pudiera ser un progreso científico,

Y la omisión como comunidad conservadora de la existencia de anomalías, es preocupante para el sistema preventivo. ¿Qué pasa con el número de lesiones y trastornos muculoesqueléticos que siguen sin solucionarse, a pesar del instrumental que promete tanto?. Lo dejo a la reflexión

Bien, vamos a abandonar la ergonomía y entrar en la psicología.

Psicología

¿Qué pasa con ella? No existe ninguna ciencia llamada así. En ciencias sociales es el enfoque psicosocial. Ahora bien este enfoque psicosocial se usa tanto en Psicología y Sociología, es decir que la psicología se puede hacer derivar de la Sociología y la psicología.



Dentro del campo sociológico podemos hablar de Sociología del trabajo desde un enfoque “macro”.

Dentro del macro psicológico nos referimos a la Psicología Social y Psicología industrial.

Han existido numerosos paradigmas y modelos teóricos en Psicología del trabajo y de las organizaciones.

Sólo voy a nombrar los cuatro paradigmas que se han seguido en orden cronológico sucesivo, en la psicología del trabajo y de las organizaciones, que me van a permitir que los encierre en uno para contraponerlo a otro paradigma que ha surgido últimamente, y que me resulta preocupante.

- Modelo racional cerrado (1900-1930). División científica del trabajo (Tylor y la teoría burocrática de Weber).
- Modelo natural cerrado (1930-1960). Más abierto que el anterior. Estructura informata, se busca un incremento de la satisfacción y productividad de los trabajadores (Merton, Herzberg y Maslow).
- Modelo racional abierto. Teoría general de sistemas. Influencia de los aspectos tecnológicos.
- Modelo natural abierto (1970-1990). Se combina con el anterior. Se centra en el estudio del entorno como elemento clave en la estructura, conducta, dinámica de la organización.

Estos modelos están insertos en el estudio de la organización y sus diferentes estructuras, su formalización, y ha estado funcionando hasta la apropiación de la psicología del trabajo, en primer lugar por la prevención de riesgos laborales, y en segundo lugar por la psicología positiva. Nuevo paradigma que está funcionando en la actualidad.

La preocupación por los riesgos laborales existentes en la organización de carácter psicosocial, ha llevado, ya que son riesgos, al tener consecuencias negativas en los individuos y en la organización, a un estudio e investigación de los mismos para adoptar medidas preventivas, generalmente mediante el estudio de los factores que los originan (ciencia normal). Estrés, violencia, desgaste profesional, acoso psicológico y acoso sexual son los riesgos que se investigan desde este paradigma preventivo, para proteger de los daños a la salud de los operarios. Podemos decir que hay un avance dentro del paradigma, aunque con la anomalía del aumento de estos riesgos en el trabajo

Pero, como decíamos anteriormente, se pretende cambiar este paradigma por otro basado en el riesgo emocional. ¿Existe o nos lo hemos inventado.

¿Qué es una emoción? “Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática”. (DRAE)

La psicología positiva que dirige este paradigma, desde una perspectiva puramente pragmática, funda una pseudociencia basada en la felicidad como meta de la vida. Y sin saber que es la felicidad:



“unos la consideran una de las cosas visibles y manifiestas, como el placer, la riqueza o el honor; otros, otras cosas, y a menudo una misma persona la tiene por cosas diferentes: la salud, cuando está enfermo, y la riqueza cuando es pobre.” (Aristóteles, *Ética a Nicómaco*, I, iv).

“...La interpretación psicologista de la felicidad es, según esto, mucho menos que una teoría: puede ser simplemente un síntoma de pereza o de penuria intelectual.” (G. Bueno, *El mito de la felicidad*).

Esta idea de que las emociones influyen en los otros ha sido conocida por muchos autores como el núcleo o la esencia del trabajo emocional.

Este contagio emocional, entraría dentro del control mágico, donde la relación entre individuos entra en el la creencia de poder modificar el comportamiento del otro, antes con un rezo o una danza, ahora con un gesto o una broma.

El mayor problema de esta visión es: la tiranía de la actitud positiva porque si te sientes mal por algo y no puedes poner una cara feliz, por más que lo hayas intentado, puedes terminar por sentirte peor. No sólo te sientes mal por lo que te pasa, también te sientes culpable por no sentirte bien. Puedes sentirte fracasado por no ser capaz de mantener una actitud positiva.

Esperando que desaparezca este paradigma, lo resumo como me pronuncié en una conferencia: Olvidémonos de la psicología positiva de los “hapiólogos”, de los coaches, oradores motivacionales y emprendedores de la industria de la autoayuda. Vivamos y dejemos vivir.

Para terminar, y tras el examen de la Ergonomía y Psicociología, sólo puedo decir a los señores y a trabajar en ella.

Gracias por su atención.

Nota del editor

Aunque esta conferencia no tiene una estructura de publicación, el contenido de la misma tiene el suficiente interés como para publicarla tal y como se dio. Gracias Marino por hacernos reflexionar con las ideas que has defendido en la conferencia.



Revista Navarra de Ergonomía

ANER
Asociación Navarra de Ergonomía

EE
Asociación Española de Ergonomía

Sumarios de las revistas. Ergonoma. Año 2023



Revista Ergonoma. Número 71



Revista Ergonoma. Número 73

Título del artículo	Página	Título del artículo	Página
Edito . Behind the machines, women and men	3	Edito Times AI, conneted, healthy, intelligent officer	3
Innovative products	7	Innovative products	6
Plants are making a Strong comeback in workspace and desks	10	Foccus screen arms	20
Preview Worksapece. Expo Paris. Its 10th anniversary	16	Healthy workspace	28
White paper Living Leisure	31	Foccus acoustic partitian	33
Products index	37	White paper– The APCHO	42
Calender	43	Products index	52
		Calender	58

La revista Ergonoma 72 no existe



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

Autores:

varez J

Edición 2ª Marzo de 2007

ISBN: 9788485012947

rense

Nova

Llaneza Al-

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.



3.ª EDICIÓN

La ergonomía forense,
Pruebas periciales
en prevención
de riesgos laborales

Francisco Javier Landa Alana

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 stratèges

Mensonges et langage perverti

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



SATA 3.0

CONFLICTO, ACOSO Y VIOLENCIA EN ENTORNOS LABORALES

MANUEL LUCAS SEBASTIÁN CÁRDENAS
ROSA JIMÉNEZ ROMERO



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

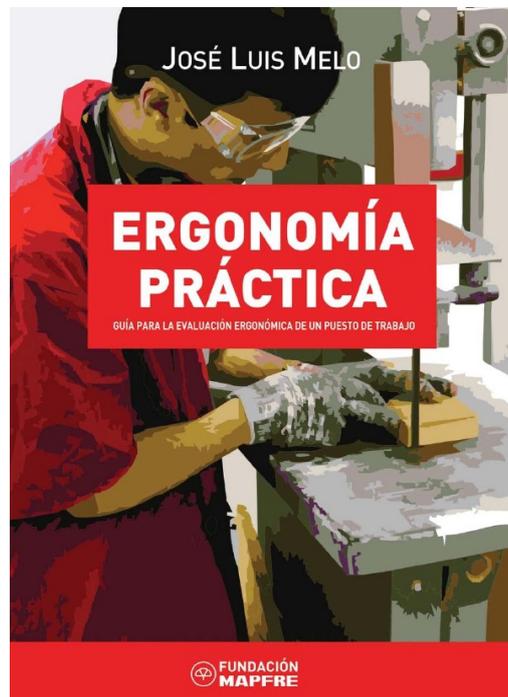
Ya a la venta la segunda versión de SATA (NTP:823) que incluye una herramienta para la violencia en el lugar de trabajo (META-V).

Autor: Manuel Lucas Sebastián Cárdenas

Versión: 3.0

Año de publicación: 2010

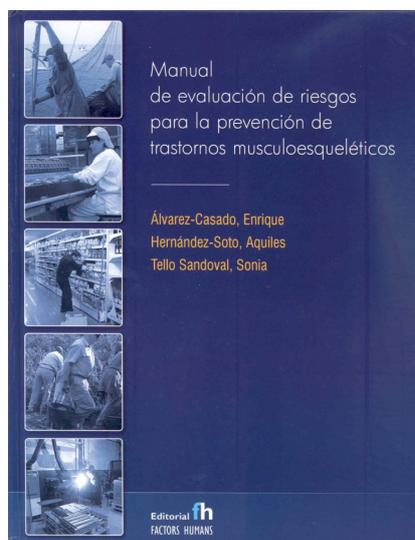
Edita: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental



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: Llanea Alvarez J
Edición 10 Marzo de 2008
ISBN: 9788484068747

Tema 1. Ergonomía y psicología 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



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	Pá- gi- na
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 perspectiva	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



**ESTUDIO ANTROPOLOGICO Y
 ERGONOMICO DE LA SILLA. DESDE LA
 ETNOGRAFIA A LA ERGONOMIA**

**ISBN 978-84-09-05246-2
 DL NA 2303-2018
 ©Víctor Idoate**

Autor Víctor M. Idoate García

	Página
Dedicatoria	III
Prólogo	V
Introducción	VII
Capítulo 1 Elementos de medición	1
Capítulo 2. Figura sedente	8
Capítulo 3 La silla en la sociedad	38
Capítulo 4. Desarrollo evolutivo	56
Capítulo 5 Elemento decorativo	74
Capítulo 6 Legislación y normas	84
Capítulo 7 Confort y silla	95
Capítulo 8 Evaluaciones en la silla de trabajo	112
Capítulo 9 La silla en el trabajo de pantallas	128
Capítulo 10 Otras sillas de trabajo	161
Capítulo 11 Evaluación, adquisición y auditoría	173
Capítulo 12 La silla de laboratorio	189
Capítulo 13 La silla y las discapacidades	194
Capítulo 14 Los casos “imposibles”	217
Capítulo 15 Otras actuaciones relacionadas	239
Capitulo 16 Resumen	261



CONSIDERACIONES ARTISTICAS DE LA SILLA Y LA FIGURA SEDENTE

Autor Víctor Manuel IDOATE GARCIA

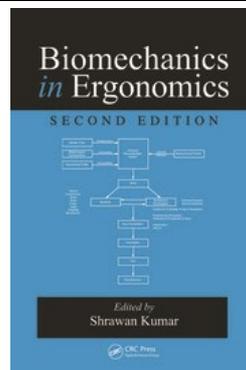


ISBN 978-84-09-31984-8

DL 1286-2021

@ VICTOR IDOATE

	Página
Introducción	1
Capítulo 1 Objeto estético	2
Capítulo 2. Figura sedente como objeto artístico	25
Capítulo 3 Lo sagrado	38
Capítulo 4. Lo tradicional	67
Capítulo 5 orígenes	119
Capítulo 6 Grecia	126
Capítulo 7 Roma	140
Capítulo 8 América	156
Capítulo 9 África	170
Capítulo 10 Oriente medio y Asia	190
Capítulo 11 La Numismática	204
Referencias bibliográficas	217



Shrawan Kumar

ISBN 9780849379086

Published December 7, 2007 by CRC PressGeneral

Theories of Occupational Musculoskeletal Injury Causation, S. Kumar

Anthropometry and Biomechanics: Anthromechanics, K.H.E. Kroemer

Mechanical Exposure Assessment in the Design of Work, W.P. Neumann and R.

Wells

Tissue Biomechanics

Tissue Mechanics of Ligaments and Tendons, S.L-Y. Woo, T.D. Nguyen, N. Papas,
and R. Liang

Ligament Sprains and Healing, R.S. Boorman, N.G. Shrive, L.L. Marchuk, and C.B.
Frank

Bone Biomechanics and Fractures, S. Judex, G. Olender, W.C. Whiting, and R. Zerni-
cke

Determinants of Muscle Strength, W. Herzog

Upper Extremity

Functional Anatomy of the Upper Limb (Extremity), A.H. Walji

Hand Grasping, Finger Pinching, and Squeezing, S.N. Imrhan

Hand tools, A. Mital, A. Subramanian, and A. Pennathur

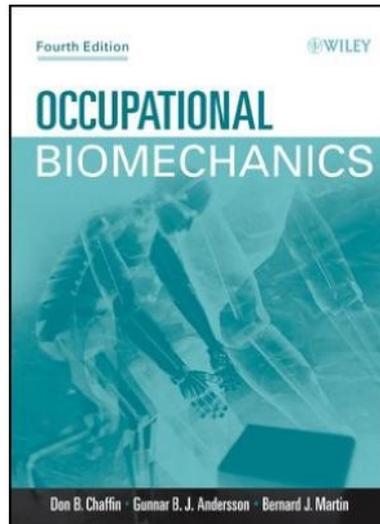
Biomechanics of Gloves, R.R. Bishu, V. Gnaneswaran, and D. Liu

Work and Activity-Related Musculoskeletal Disorders of the Upper Extremity, R.

Wells and P. Keir

ACGIH TLV for Hand Activity Level, T.J. Armstrong

Biomechanical Models of the Hand, Wrist, and Elbow in Ergonomics, R.E. Hughes
and K.-N. An



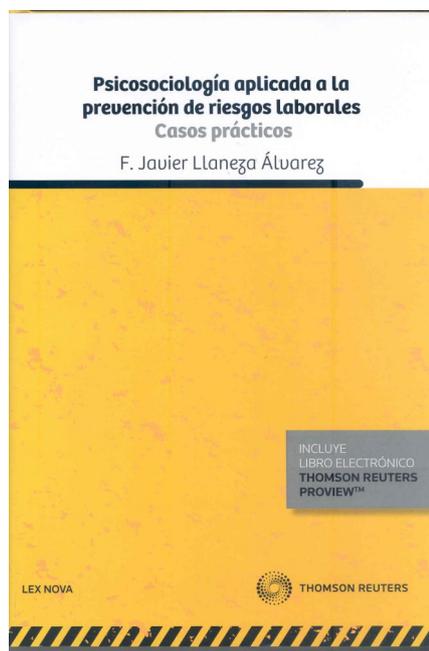
Occupational Biomechanics, 4th Edition

Don B. Chaffin, Gunnar B. J. Andersson, Bernard J. Martin

ISBN 978-0-471-72343-1

Mayo 2006

Retains the basic structure of the first three very successful editions
Emphasizes basic principles from mechanics and relevant musculoskeletal anatomy and physiology to provide the scientific basis for applied methods and guidelines needed to evaluate, specify and design workspaces that will safely accommodate a large proportion of workers
Illustrates how biomechanics knowledge is being used in a variety of work situations that would be harmful to workers if not carefully evaluated and designed
Numerical examples are presented to assist in learning how to apply physical principles when analyzing a large variety of human exertions and designing workplaces



Autor JAVIER LLANEZA ALVAREZ

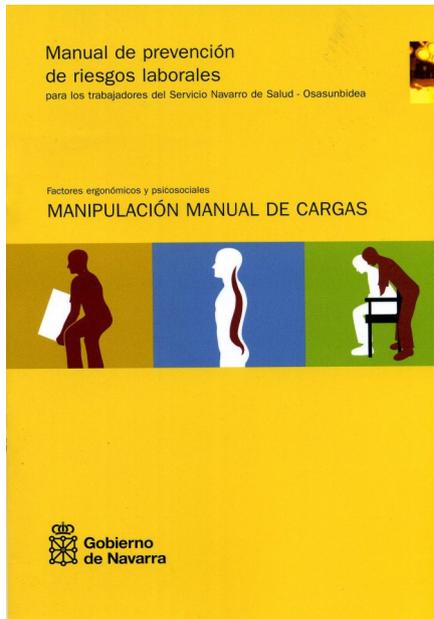
AÑO 2016

	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 dorsolumbar
3. Lesiones a nivel de la pared abdominal
4. Otras patología

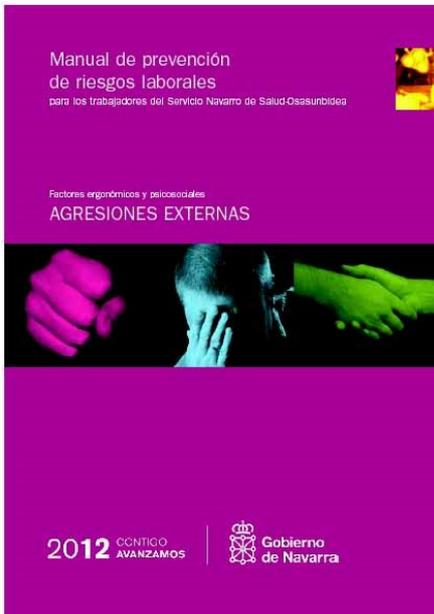
Situaciones especiales

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



ANTROPOLOGIA, ERGONOMIA Y PATOLOGIA DEL PIE.



ISBN 978-84-09-47194-2

DL NA-2813-2022

© Victor M. Idoate Garcia

Título	Página
Introducción	
Evolución de la marcha bípeda	1
Tipos de pie	9
El apoyo plantar	16
Antropometría del pie	53
Fetichismo del pie	63
Otros aspectos del pie	82
El calzado como adorno	92
Las tallas de los zapatos	104
Elección del calzado	119
Tipos de calzado	125
Construcción del calzado	128
Legislación del calzado	145
Calzado de seguridad	148
La patología del calzado	157
Calzado ortopédico	170
Raquetas de nieve	184
Bibliografía general	187



CONGRESO DE ERGONOMIA Y PSICOSOCIOLOGIA. GIJON 9 NOVIEMBRE

