

GUSTAVO ADOLFO ROSAL LÓPEZ

Presidente Asociación Española de Ergonomía

Director Human Factors Innovación en Prevencontrol

Doctor Ingeniero Industrial por la Universidad de Oviedo (Asturias).

Máster de Ergonomía por la Universidad Politécnica de Barcelona

Máster Oficial Universitario en Seguridad, Salud en el Trabajo y

Prevención de Riesgos Laborales Universidad Camilo José Cela (Madrid).

Coordinador Técnico del CTN81/SC5: “Ergonomía y Psicosociología”



COMPETENCIAS BÁSICAS DE UN ERGÓNOMO A LA PUERTAS DEL SEGUNDO CUARTO DE SIGLO.

Palabras clave: Ergonomía, Factor Humano, Competencias

INTRODUCCIÓN

Siempre es bueno cada cierto tiempo, reflexionar sobre la disciplina profesional en la que cada uno de nosotros nos ocupa y nos preocupa. Y sobre todo el saber, si en un mundo tan cambiante como en el que vivimos actualmente, es necesario reforzar ciertas competencias profesionales.

Ya hace casi 25 años que la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) identificó las primeras competencias básicas que cualquier ergónomo debería poseer y que eran claves no sólo porque servían a nivel individual al ergónomo para saber la

calidad y uniformidad de su rendimiento, sino porque le permitían también para reflexionar sobre la contribución de nuestra especialidad a la sociedad.

Antes de pasar a analizar dichas competencias es imprescindible fijar para evitar malas interpretaciones qué es la *ergonomía* o el *factor humano* y qué se entiende por *competencias*.

El objetivo principal de cualquier ergónomo profesional (no investigador) es mejorar conjuntamente el bienestar y el rendimiento humano mediante la integración del ser humano en el sistema. Esto requiere considerar todos los factores intervinientes: físicos, cognitivos, y organizativos. Y lo requiere hacer de forma integral; es decir, no vale con centrarse en uno de estos dominios sino que hay tener en cuenta al global de los mismos. De nada sirve diseñar con criterios ergonómicos ideales un puesto de trabajo para reducir los trastornos musculoesqueléticos si después no se presta atención a las pausas, ritmos de trabajo, sistemas de remuneración..... Los problemas musculoesqueléticos seguirán existiendo. Por lo tanto más que nunca, la ergonomía requiere de un enfoque holístico.

En cuanto a la competencia, en el análisis de este artículo estaríamos hablando de aquella capacidad que se tiene para utilizar el conocimiento de manera apropiada. La educación no es lo mismo que la competencia. La educación enseña habilidades, pero la experiencia aporta competencias en el uso de esas habilidades. Desde mi punto de vista el ergónomo de forma general y principal debe estar capacitado para saber cómo recopilar datos sobre la actividad humana (no sobre lo prescrito, sobre la tarea) y luego analizarla y ser capaz después de diseñar soluciones que funcionen en el mundo real.

COMPETENCIAS BÁSICAS

Teniendo en consideración todo lo aquí explicado, se pueden distinguir “media docena” de competencias básicas y esenciales para un ergónomo. No es indispensable que cualquier profesional de la ergonomía tengan un conocimiento completo de todos ellos, pero si es importante que tenga una base sólida de los mismos:

- **Conocimientos básicos.** Como ya hemos explicado, el ergónomo actual debe tener una visión holística de los sistemas y para ello ha de comprender de forma básica aspectos clave en ciencias biológicas, físicas, ambientales y sociales, además de conceptos básicos de gestión, de ingeniería y de conductas y emociones que sean relevantes para la ergonomía.

- **Habilidades de medición y análisis.** Los ergónomos pueden estar especializados en solo uno o dos dominios de aplicación (físico, cognitivo y organizacional), pero debe conocer el uso de métodos de medición de otros dominios, aplicando un enfoque holístico de sistemas al análisis del trabajo e identificando adecuadamente los factores que influyen en la salud y el rendimiento humano teniendo en cuenta los contextos. Y siempre considerando las normas y legislaciones nacionales e internacionales que apliquen en cada caso.
- **Habilidades de evaluación.** Conociendo la actividad y las capacidades y limitaciones humanas es capaz de valorar el grado de adecuación existente. Para ello deberá conocer el grado de variabilidad humana que influye en el diseño (edad, antropometría, salud, motivaciones...) y en base a ello evaluar los productos o actividades en relación con los usuarios y otros requisitos de las partes interesadas (clientes, pacientes...).
- **Habilidades de recomendación.** Teniendo siempre en cuenta ese enfoque de sistemas que ya hemos explicado, hacer recomendaciones apropiadas para el diseño, rediseño o intervención desde la ergonomía. Tomando como base de partida que ha de ser consciente de que debe tener en cuenta enfoques participativos para buscar la mejor solución (a sabiendas de que será casi imposible el diseño para todos), ha de sugerir recomendaciones apropiadas y científicamente válidas para el diseño ergonómico. Para ello es clave que considere que los sistemas y los usuarios pueden funcionar de maneras no esperadas o previstas por el diseñador.
- **Habilidades de implementación.** En el mundo actual, *“de nada sirve una buena tarta sin una atractiva decoración”*. En nuestra profesión pasa lo mismo, el ergónomo debe comunicarse de manera efectiva y participativa con todas las partes interesadas, proporcionando retroalimentación apropiada sobre los hallazgos y recomendaciones ergonómicas. Así es fundamental que sepa gestionar proyectos, liderando la implementación de las medidas propuestas y siendo capaz de monitorizar el progreso de las mismas.
- **Comportamiento profesional.** Como cualquier profesional actual y más en este caso por los objetivos que se plantean desde la ergonomía (bienestar de los trabajadores y de las organizaciones), ha de mostrar un compromiso ético en la práctica y tener altos estándares de desempeño. Demostrando además un aprendizaje permanente, para garantizar que sus conocimientos y habilidades en ergonomía estén actualizados. Para ello es clave que reconozca las fortalezas y limitaciones personales y profesionales que pudiera tener.

CONCLUSIONES

Este artículo sólo deja de ser una reflexión básica e inicial de las competencias que cualquier ergónomo profesional debe tener en su mente y que lógicamente han de ser profundizadas para cada una de ellas. Así por ejemplo y como llevo exponiendo desde hace muchos años, aplicar ergonomía sin participación, es como tener un coche sin ruedas. A mi entender la ergonomía no se puede entender sin que participen los agentes implicados (trabajadores, clientes, usuarios....) pero si es verdad, que se pueden diseñar metodologías que construyan una sistemática participativa y es así como entiendo que aparecen conceptos como el de Ergonomía Participativa. Yendo de lo básico de la participación a la especialización de la misma.

Mucho es el camino por recorrer pero lo importante es saber a dónde vamos. Como señala Paulo Coelho *“escoger un camino significaba abandonar otros. Quería recorrer todos los caminos posibles, e iba a acabar no recorriendo ninguno”*. Ergónomo, creo que el camino está trazado y eso es vital... pero ahora a caminar

