



**SERVICIO INTEGRAL de  
HIGIENE,  
SEGURIDAD y MEDIO  
AMBIENTE.**

**Fuerza Aérea 3100 - FUNES (SF)  
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944  
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar**

---

## ¿Qué es la ergonomía participativa?

“La participación de los trabajadores en la planificación y control de una parte importante de su trabajo, con el conocimiento y poder suficientes para influir sobre los procesos y sus resultados con la finalidad de obtener unos objetivos deseados”. Haines y Wilson, dos ergónomos ingleses, cuyo trabajo es referencia mundial en este campo, proponen esta definición operativa para el concepto de ergonomía participativa.

La intervención ergonómica de carácter participativo es un enfoque que ha sido utilizado con frecuencia en las dos últimas décadas especialmente en los países escandinavos y en Norteamérica. El término ergonomía participativa comienza a utilizarse a principios de los años 80 pero sus bases teóricas tienen un origen anterior.

Participación significa dar a los trabajadores la oportunidad de ejercer un control sobre el diseño de su puesto de trabajo y sobre las tareas que desempeñan. Ello se justifica en el convencimiento de que el trabajador conoce mejor que nadie los riesgos de su puesto de trabajo y ello le permite desarrollar propuestas de mejora eficaces.

Según Marie St-Vincent, una conocida ergónoma canadiense, hablamos de ergonomía participativa cuando los trabajadores, acompañados, por técnicos se implican activamente en el diagnóstico de los problemas y en la búsqueda de soluciones.

La revisión de la literatura permite concluir que las intervenciones basadas en la ergonomía participativa pueden incluir un variado abanico de situaciones. Según el alcance de las mismas se pueden clasificar como intervenciones “micro” o intervenciones “macro”, es decir, intervenciones puntuales en el puesto de trabajo que tienen por objeto un rediseño del mismo o intervenciones que tienen por objeto el conjunto de la organización del trabajo. Según el objetivo concreto de la intervención ésta puede estar dirigida a reducir la incidencia de trastornos musculoesqueléticos, diseñar o rediseñar un puesto de trabajo o todo un proceso productivo, buscar un diseño adecuado para un equipo de trabajo o una herramienta, etc.

Las actuaciones en ergonomía participativa suelen ser intervenciones programadas y estructuradas siguiendo modelos de investigación-acción. Las actividades giran en torno a la constitución y funcionamiento de uno o varios grupos de intervención y a la formación de sus miembros en torno al diagnóstico, evaluación y propuestas de solución para el problema objeto de la intervención.

El tipo de actividades y la forma de desarrollarlas depende de los diferentes enfoques y modelos de aprendizaje y de análisis de problemas. En relación con el análisis de los riesgos de lesiones osteomusculares destacan dos tendencias: la anglosajona (factores humanos) y la francófona (análisis de la actividad). La primera está más orientada al análisis, medición y evaluación de los factores de riesgo en relación con determinados estándares preestablecidos. La segunda se centra más en la observación sistemática de la actividad del trabajo y en la recogida de información y opiniones de los trabajadores.

A pesar de las diferencias de enfoque, el proceso de intervención suele seguir la misma sistemática general: preparación, organización y formación del grupo de intervención, análisis del problema, búsqueda y selección de soluciones, implementación de las mismas y evaluación de los resultados. Como herramientas y técnicas se han utilizado cuestionarios, listas de observación, análisis de video, técnicas grupales, autoconfrontaciones, maquetas y prototipos, etc.

Entre las ventajas y efectos positivos de este tipo de intervenciones podemos destacar la efectividad de los cambios efectuados, la mejora de las condiciones de trabajo, el aprendizaje adquirido por los participantes, la generación de sentimientos de confianza, autoestima y competencia o la mejora de la cohesión de la organización.

No obstante, se deben superar obstáculos importantes como el esfuerzo requerido para motivar a los participantes, los costes que genera en tiempo e inversiones -no siempre justificados por los beneficios obtenidos- y el surgimiento de conflictos entre diferentes niveles y partes de la organización.

En ocasiones, las expectativas generadas no han sido completamente satisfechas debido a que los resultados para la producción no han sido todo lo buenos que se esperaban o las condiciones de trabajo no han mejorado sustancialmente. A veces, incluso, los trabajadores y sus representantes han tenido la sensación de que no han ganado nada participando.

Un grupo de ergonomía participativa o Grupo Ergo es un comité de trabajo que reúne, en el seno de la empresa, a personas que tienen competencias diversas y puntos de vistas diferentes con el objetivo de identificar y prevenir factores de riesgo de lesiones osteomusculares.

La composición de un grupo ergo puede variar, pero por lo general consta de un núcleo estable de 4- 8 personas formado por representantes de la empresa, de los trabajadores y de personal técnico. En el transcurso de su trabajo, este grupo necesitará



**SERVICIO INTEGRAL de  
HIGIENE,  
SEGURIDAD y MEDIO  
AMBIENTE.**

**Fuerza Aérea 3100 - FUNES (SF)  
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944  
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar**

incorporar de forma ocasional a personas directamente relacionadas con el problema que se esté investigando (por ejemplo, trabajadores, encargados, etc.). Una de las condiciones de éxito del grupo es su carácter voluntario y su capacidad de inversión del tiempo y de las energías requeridas.

El grupo puede contar o no con asesoramiento experto dependiendo de la complejidad de los problemas a resolver. En este caso el asesor debe actuar como facilitador, aportando al grupo formación y orientación.

La eficacia del funcionamiento del grupo depende de un adecuado reparto de las tareas en función de los conocimientos, habilidades y disponibilidad de los miembros y de la estructura de responsabilidades que adopte en materia de coordinación, secretariado y animación.

El grupo ergo deberá garantizar una comunicación eficaz, al menos con tres instancias: 1) la dirección, para la presentación y puesta en marcha de soluciones. 2) los trabajadores y los supervisores que no participan de manera permanente en el grupo, pero que son necesarios para la identificación y el análisis de los problemas y para la búsqueda de soluciones; y 3) las otras estructuras o comités de la empresa para la evaluación de la viabilidad de las soluciones propuestas.

Los miembros del grupo necesitan, al menos, conocimientos generales sobre ergonomía, métodos y herramientas de análisis ergonómico, diseño de puestos y solución de problemas. Dichos conocimientos se pueden ir adquiriendo a medida que vayan necesitando en el transcurso de su trabajo.

**Por: Rafa Gadea  
Fuente: Revista Por Experiencia - ISTAS**



Ing. Fabián Balbi  
Seguridad, Higiene y Medio Ambiente  
Fuerza Aérea 3100, Funes, Sfe (2132)  
Tel-Fax: 0341-4934419  
Cel.: 0341-155-408944