Octubre 30 - 31
Noviembre 1
Medellín
2019

25ª Semana de la Salud Ocupacional

Transformación Social desde la SST

CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

ACHO Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

XXXIX Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.
18° Congreso Colombiano de Ergonomía: Perspectivas de la Ergonomía en el Trabajo Actual.

CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

25a Semana de la Salud Ocupacional
Transformación Social desde la SST.

Seminario
Ergonomía y Diseño de Puestos de Trabajo
Principios y Herramientas

Martha Helena Saravia Pinilla
Diseñadora Industrial, PUJ - Bogotá
Maestra en Diseño Industrial - Ergonmía, UNAM - C. De México

Ovidio Rincón Becerra
Diseñador Industrial PUJ - Bogotá
Esp. en Ergonmía UdB y Maestro en Salud Ocupacional UNC - Bogotá

Ergonomía Participativa

Sociedad Colombiana de Ergonomía

18º Congreso Colombiano de Ergonomía: Perspectivas de la Ergonomía en el Trabajo Actual
Medellín, Colombia. Octubre 30 de 2019

ACHO Capítulo Antioquia · ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral · Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia · Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA PARTICIPATIVA?

La **ergonomía participativa** parte del principio que los operadores de un **sistema** son los que **mejor conocen** su dinámica y los problemas existentes; por tanto, pueden realizar **aportes importantes** en el ***diseño*** de las acciones de **intervención** en dicho sistema.

El concepto de **ergonomía participativa implica** que los trabajadores no solo **participen** en los procesos de evaluación de las propuestas de diseño, sino que lo hagan desde la **planificación** y el **control** de tales procesos.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA ERGONOMÍA PARTICIPATIVA?

Wilson y Haines (2006) establecen las siguientes **razones** para buscar la participación de los trabajadores:

- El trabajador **conoce mejor** que nadie los riesgos y condiciones de su trabajo.
- Su conocimiento le permite **desarrollar propuestas** de prevención y de mejoramiento.
- La ***aplicación*** *de cambios* requiere de la ***implicación*** *de los trabajadores*.
- El trabajador es **capaz de modificar y adaptar** algunas condiciones de trabajo si es necesario.

DIEZ PRINCIPIOS DE LA ERGONOMÍA PARTICIPATIVA

1. **Trabajo conjunto** entre ergónomos, diseñadores y usuarios.
2. Desarrollo basado en las **situaciones reales**.
3. El usuario es el **experto**.
4. Participación a lo largo del **proceso**.
5. Importancia de los **canales de comunicación**.
6. **Clima** que propicie la participación.
7. Apoyo constante de la **organización**.
8. **Dinámica** de los grupos.
9. Evaluación participativa de los **resultados**.
10. Considerar la posible **resistencia** a participar.

1 TRABAJO CONJUNTO ENTRE ERGÓNOMOS, DISEÑADORES Y USUARIOS

Los procesos de ergonomía participativa requieren de **trabajo interdisciplinario y colaborativo** entre ergónomos, diseñadores y usuarios.

La participación no se debe centrar simplemente en *tomar información de los usuarios*, sino en **hacerlos participes en la toma de decisiones** dentro de los proyectos.

2

DESARROLLO BASADO EN LAS SITUACIONES REALES

El propósito de *la ergonomía y del diseño participativo* es que los productos y sistemas, *reflejen efectivamente* **la forma en que estos funcionan** en las **condiciones reales**, a través de la experiencia de las personas.

La participación de los **trabajadores** se fundamenta en que son los actores que **mejor conocen** las condiciones de **trabajo reales** (dinámica de la actividad, variabilidad, factores de riesgo).

3

EL USUARIO ES EL EXPERTO

Desde un abordaje participativo, los expertos no son solamente las personas que poseen el conocimiento técnico y científico en ergonomía.

El usuario y el trabajador **son expertos** desde su **propia experiencia** y por tal motivo tienen un papel esencial en el proceso.

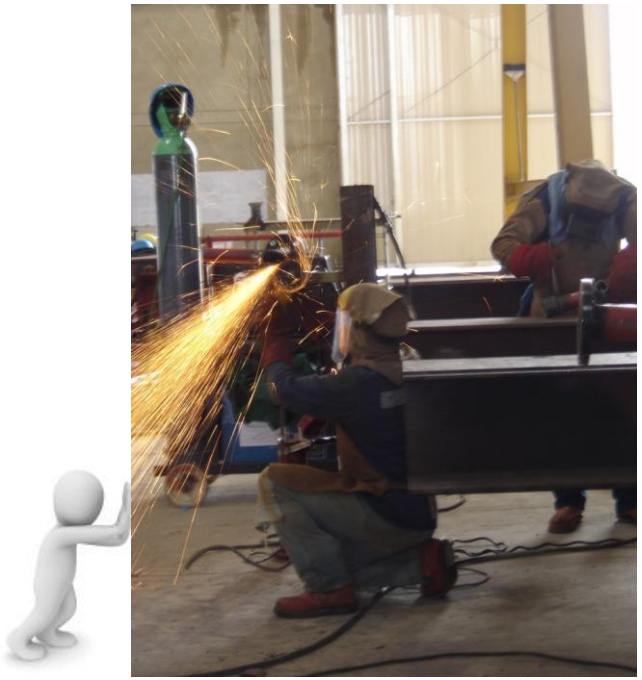
4

PARTICIPACIÓN A LO LARGO DE TODO EL PROCESO

La participación de los actores debe darse **a lo largo de todo el proceso** de diseño y de intervención desde la ergonomía, especialmente en **etapas críticas** tales como la generación de las ideas (concepto de diseño).

5

IMPORTANCIA DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN



El éxito en los procesos de ergonomía participativa se centra en los **canales de comunicación** y en los **espacios de trabajo** que se establezcan al interior de la organización, entre las diferentes instancias involucradas:

- Gerencia
- Trabajadores
- Departamentos técnicos
- Salud y seguridad en el trabajo (SST)
- Mantenimiento
- entre otros…

6 CLIMA QUE PROPICIE LA PARTICIPACIÓN

Se debe promover un **clima que facilite la participación** de los diferentes actores de la organización, considerando tres momentos:

- La ***fundación*** a través de la conformación de grupos de trabajo, facilitando recursos para su operación.
- La ***propagación*** de la ergonomía en los diferentes niveles de la organización.
- La ***integración*** en las distintas prácticas de la misma.

7 APOYO CONSTANTE DE LA ORGANIZACIÓN

Los procesos de trabajo participativo en ergonomía, requieren del **apoyo inicial y continuo de la organización**, en relación con:

- Recursos **físicos** (espacios de reunión, trabajo, equipos, materiales de trabajo).
- Asignación de **tiempo** de las personas involucradas.
- Apoyo para la **puesta en marcha** de las iniciativas desarrolladas.

8

DINÁMICA DE LOS GRUPOS

Los grupos de trabajo se deben constituir entre **6 y 12 personas**, buscando integrar diferentes habilidades y niveles de conocimiento.

Las sesiones de trabajo, aunque deben tener objetivos claros, se desarrollarán de **forma flexible, iterativa y abierta**.

9

EVALUACIÓN PARTICIPATIVA DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos de los procesos de diseño y ergonomía participativa, a su vez deben **ser evaluados participativamente** a través de pruebas ergonómicas, considerando como parámetros de valoración:

- La **aceptación** por parte de los trabajadores y personas involucradas.
- La **calidad técnica** de la propuesta.

10

CONSIDERAR LA POSIBLE RESISTENCIA A LOS PROCESOS

Se debe considerar que normalmente **existe resistencia** de algunas personas en la organización con respecto **a los procesos participativos** (apatía, temor a expresar opiniones, celo profesional, reservas hacia la información).

No es recomendable desarrollar estos procesos en periodos de incertidumbre o de crisis.

REFERENCIAS

- ***Sanders, E. & Stappers, P***. (2008), Co-creation and the new lanscapes of design, en *CoDesign*, 4(1), 5-18.

- ***Wanyama, I. & Zheng, Q***. (2010), Augmenting the Participatory Design Concept in Systems Development, en *Management Science and Engineering* 4(2), 69-81.

- ***Wilson, J. y Haines, H.*** (1997), "Participatory Ergonomics". en Salvendy, G. (edit.), *Handbook of human factors and ergonomics*, New York, John Wiley and Sons. pp. 490-513.

CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

25a Semana de la Salud Ocupacional
Transformación Social desde la SST.

¡GRACIAS!

Martha Helena Saravia Pinilla
Diseñadora Industrial, PUJ - Bogotá
Maestra en Diseño Industrial - Ergonmía, UNAM - C. De México
saravia@javeriana.edu.co
sce.btacmarca@gmail.com

Ovidio Rincón Becerra
Diseñador Industrial PUJ - Bogotá
Esp. en Ergonmía UdB y Maestro en Salud Ocupacional UNC - Bogotá
rincono@javeriana.edu.co
sce.btacmarca@gmail.com

Ergonomía Participativa

Sociedad Colombiana de Ergonomía

18º Congreso Colombiano de Ergonomía: Perspectivas de la Ergonomía en el Trabajo Actual
Medellín, Colombia. Octubre 30 de 2019

ACHQ Capítulo Antioquia · ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral · Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia · Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

XXXIX Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional
18º Congreso Colombiano de Ergonomía