Cómo introducir mejoras en materia ergonómica

Entrevista exclusiva al Dr. Horacio Alves, médico y ergónomo, experto argentino radicado desde hace más de dos décadas en Francia, nos expresa su opinión respecto a los puntos más importantes a considerar para implementar exitosamente cambios que mejoren las prácticas laborales en las empresas. Asimismo, compartió algunas claves del método con el que trabaja y su experiencia.

En esta entrevista, el especialista Horacio Alves junto a la Arquitecta Cecilia Nesa, proponen medidas sobre ergonomía que integran la actividad física en el lugar de trabajo.
Desde la experiencia que comparten los entrevistados en las actividades laborales, existen dos categorías en las que se pueden dividir la relación del individuo con el trabajo.
Por una parte, hay actividades laborales donde la competencia principal pasa por el cuerpo y la actividad motriz del trabajador; eso advierte sobre la necesidad de considerar y controlar sus movimientos, esfuerzos, posturas, entre otros aspectos.
Un segundo grupo de actividades laborales involucra una demanda desde el punto de vista intelectual; en ese caso el cuerpo y la actividad física pasan a segundo plano lo que, prolongado en el tiempo, también puede ser perjudicial para la salud del trabajador.

FISO: De acuerdo a esta clasificación todas las actividades laborales requieren un cuidado especial en materia de actividad física; ya sea por exceso o por ausencia…

H.A.: Absolutamente. Los nuevos ritmos de vida y de trabajo implican que el cuerpo puede estar sobreexigido y a largo plazo ello puede impactar en la salud de la persona. En Francia por ejemplo, los trastornos musculoesqueléticos implican el 80% de las enfermedades profesionales lo que lleva a que las empresas le presten especial interés a estas cuestiones.

FISO: Con frecuencia las personas se muestran reacias a aceptar modificaciones en su rutina de trabajo ¿Cómo se instala en la agenda el tema para lograr consenso?

H.A.: Sabemos trabajar pero no sabemos qué implica el trabajo para nuestra persona en relación a las consecuencias físicas y psicosociales que involucra. Si la actividad física es el factor más relevante en mis labores diarias no comienzo por lo menos esforzado hasta que los músculos estén en condiciones de soportar mayor exigencia.
Si por el contrario, mi trabajo implica actividad intelectual no comienzo con un objetivo simple sino que busco “sacar lo más pesado” al principio para llegar al final de la jornada con menos presión.
Frente a ello es fundamental que se explique qué implica la actividad laboral para cada trabajador. Qué se quiere hacer (intervención ergonómica) y muy especialmente que se explique los motivos por los cuales se tomó esa decisión.
Si al trabajador se le explica por qué se realizarán los cambios logrará comprender el beneficio y entonces estará más predispuesto a colaborar.

FISO: ¿Qué aspectos se deben tomar en cuenta antes de proponer un plan de mejoras ergonómicas?

H.A.: Asumir compromiso y tener claro que mejorar los ambientes de trabajo consiste en una suma de voluntades y de que cada uno aporte lo suyo. Se recomienda además que toda modificación o propuesta que se realice se plantee en el horario laboral, dentro de la jornada. Si establezco que los trabajadores harán calistenia (ejercicios físicos de los grupos musculares) antes de empezar su trabajo, frente a la lesión de uno de ellos no se podrá determinar si fue dentro o fuera del horario de trabajo con los contratiempos de orden jurídico que ello puede implicar.
Por último, todo debe estar acordado mediante un verdadero *diálogo social* entre los actores, trabajadores y empleador, cuanto más consenso mayor garantía de que se cumplirán los objetivos.

FISO: Ustedes cuentan con un método exitoso de trabajo. ¿Podría compartirlo?

H.A.: Antes de comentarlo quiero aclarar que para nosotros a un trabajador se le enseña, no se lo entrena. Parece una simple diferencia lingüística pero no lo es. Entrenar es un concepto que remite de inmediato a concebir al trabajador como una parte más de la máquina. Desde el campo de la ergonomía la posición es la opuesta. Todo el ámbito del trabajo al servicio del hombre para mejorar los procesos y con un permanente estímulo por su bienestar.

Formamos un primer nivel de personas (trabajadores de distintos niveles de la compañía) que conforman un grupo transdisciplinario: Higiene y Seguridad, Producción, Calidad, Métodos y Medicina del Trabajo. Son los sectores que cubren todo el proceso productivo. Se las capacita en métodos de base de la ergonomía.

C.N.: Por lo general convocamos a mandos medios de esas áreas. Consideramos que si los cambios los proponen pares que conocen la problemática y que además tienen una llegada más efectiva a los trabajadores esos cambios son bien recibidos y por lo tanto es más probable que la mejora se logre.

H.A.: Sí, movilizamos a estas personas en relación a la dinámica que podemos crear con ellos y la dinámica que se propone aplicar a la dirección de la organización.

En una primera etapa en esos conceptos de base que transmitimos perseguimos brindar herramientas efectivas de observación de la tarea. Esta se revisa con métodos simples, es decir, se realiza un análisis del trabajo que involucre un análisis del ambiente de trabajo (factores ambientales, ruido, luz, temperatura, etc.) y un análisis del puesto de trabajo, las particularidades de cada uno. Después con el relevamiento que realizan se corrigen: posición de trabajo, manutención del mismo y trabajo repetitivo.

C.N.: Para ello se utiliza siempre la norma, nos parece el parámetro menos conflictivo y que deja de lado las subjetividades al momento de realizar el diagnóstico. Por normas en este

caso nos referimos a los "máximos permitidos" normativizados por los entes correspondientes o las condiciones en las cuales debe desarrollarse una tarea.

H.A.: Una vez cumplida esta primera etapa iniciamos la segunda en la cual se realizan los cambios propuestos para una mejora. Acompañamos al grupo para que muestren lo que hicieron a la dirección y además colaboramos para que den forma a su propuesta.
Aquí se trata de una instancia de *ergonomía participativa* donde los cambios sean generados por los protagonistas del proceso productivo.
Para ello brindamos una formación muy puntual teórico-práctica de cómo se pueden introducir los cambios. El punto está que en todo momento lo realizamos focalizados en su puesto de trabajo. Tomamos registro de cómo se desarrolla ese puesto (imágenes, anotaciones, etc.) lo mejoramos con la ayuda de la teoría y volvemos al lugar de trabajo para aplicarlo.

C.N.: Las modificaciones son muy sencillas e incluso muchas veces no implican gastos importantes. Quizás se trata más de mejorar posturas y hábitos o de elevar o bajar la ubicación de una máquina por ejemplo.

H.A.: Por último, la etapa final consiste en elaborar un proyecto que incluya las modificaciones bien especificadas, con plazos y procedimientos concretos de cómo se realizaran y una vez aprobadas por la dirección comunicarlas al resto de la compañía. En esta instancia, es fundamental que en esa comunicación se le brinde el espacio que merece a la justificación de esos cambios, es decir, a los por qué. Cuando más sepan los trabajadores el motivo por el que se aplicarán mayor compromiso se podrá lograr de parte de éstos ya que tendrán claro que la intervención se hará para mejorar la calidad de vida en su lugar de trabajo.