

Ergonomía, salud y productividad

El reparto del trabajo en el futuro se vislumbra como uno de los grandes retos históricos a asumir por la sociedad; ahora bien, exista el reparto que exista, parece coherente pensar que tendremos que adaptarnos y enfrentarnos a un trabajo en nuestra edad proveya, madura y tardomadura, que seguirá demandando requerimientos importantes de nuestras facultades psíquicas, físicas y sociales.

La actividad laboral demanda unos requerimientos de actitudes y aptitudes de las personas que si no están perfectamente compatibilizados con las capacidades de éstas, provoca unos desequilibrios crónicos en el sistema productivo que se manifiesta, principalmente, en dos grandes áreas mediante: una merma en la calidad de vida de los operarios y un nivel de productividad raquítrico. Además, aparece un factor emergente que desestabiliza, aún más, el binomio salud laboral y productividad: el envejecimiento humano, que es un proceso continuo de cambios psicobiológicos, que afecta a todo tipo de células y tejidos, y que, no olvidemos, se desarrolla de forma distinta en cada individuo. Diferentes personas envejecen con ritmos muy distintos, se debe recordar que a pesar de que se trata de un proceso que existe durante toda la vida, se vuelve más evidente y radical en los últimos años de vida laboral.

Por otro lado, en la Unión Europea se están dando cambios demográficos importantes: la proporción de trabajadores de entre 45 y 64 años se espera que aumente en una media del 32,0 a 41,3%, entre los años 1990 y 2025. Además, habrá menos proporción de trabajadores en activo por cada jubilado que nunca. Esto nos debería llevar a proponer soluciones de compromiso que mitiguen, en la medida de lo posible, el impacto socioeconómico que se producirá, y que de hecho ya se está produciendo. Y es ahí donde la ergonomía, para cumplir uno de sus requerimientos esenciales, adaptar el trabajo a la persona, se volverá un elemento indispensable en la búsqueda de armonía del sistema.

Estamos convencidos que la propuesta de ergodiseño transgeneracional de puestos de trabajo, es la solución y está orientada en el buen camino ya que potenciará cambios cualitativos y cuantitativos en los proyectos y diseños tanto de áreas de actividad, como de productos, que permitirán una sociedad más ética, justa, solidaria, segura y rica.

Desde una posición intelectual comprometida con el bienestar de las personas y con la búsqueda del

desarrollo económico de la sociedad se debe ahondar en la creación de productos y servicios que partan de la concepción del diseño para todos y éste es uno de los grandes retos, porque el diseño de puestos de trabajo así concebido permite un reparto social de tareas más justo, al facilitar el acceso al mismo de más cantidad de personas que, por otro lado, quedarían obliteradas si se hubiera diseñado con más desprecupación (diseño para personas estándares); y no lo obviemos que el aprovechamiento de todos los recursos humanos de un país, es en sí mismo una mejora de primer orden en la situación competitiva de este país en el concierto mundial.

Pero, el ergodiseño transgeneracional no es sólo un diseño para «viejos y personas discapacitadas», antes bien, es el camino para alcanzar organizaciones más eficaces mediante la recuperación de la reserva ergonómica que toda empresa posee, en la mayoría de las veces como capital inmovilizado, otras como fuente de riqueza desconocida, e incluso muchas otras como lastre, al no saber ubicar en la organización a determinados operarios que acaban interfiriendo negativamente en el proceso.

Pero, ¿qué es la reserva ergonómica? No es más que las mejoras continuas a introducir en el sistema productivo en la búsqueda por la adaptación de los sistemas a las personas, o sea, el intento incesante por armonizar persona y máquina, entendiendo por máquina todo aquello que no es persona (señales, mandos, máquinas, roles, espacios, comunicaciones...). Además, es una metodología de diseño antropocéntrico, que será, en un futuro próximo, uno de los pilares sobre los que se apoyarán las organizaciones, ya que sin inversiones económicas importantes podrán obtener mejoras en la reducción de la accidentalidad, en la mejora de la calidad y, como no, unas cotas de productividad y de satisfacción relevantes.

A veces se piensa sólo en una variable del proyecto y se invierte y corrige, pero si bien es cierto que se pueden generar recomendaciones parámetro por parámetro sobre: los sistemas de esfuerzos y movimientos, los problemas del ruido y las vibraciones, de la visión e iluminación, del gusto y del olfato, de los aspectos psicopsicológicos, etc. , estos datos significativos, y fáciles de obtener por los directores de proyectos ergonómicos, deben ser manejados con inteligencia y generosidad, ya que las incompatibilidades germinan en ellos. Adecuar la cadencia de un sistema al trabajador más limitado va en contra de la productividad; crear

zonas muy iluminadas, va por lo menos, contra el ahorro energético de la organización... Ésta es la labor del equipo pluridisciplinar de prevención, el encontrar el punto de mejor ajuste para el cuántum de variables intervinientes en cada proyecto, y es ahí, y en el análisis de las relaciones sinérgicas que se suscitarán donde el valor relativo de estos datos se apaga, ya que las referencias no se han de considerar como un manual al uso que pretenda llenar proyectos, antes bien se han de utilizar como un fuego que propague y provoque ideas y ayude a extender al máximo las virtudes del ergodiseño transgeneracional.

Estamos convencidos que el uso sistemático de la ergonomía nos ayudará a descubrir filones inactivos de productividad como, por ejemplo, en la recuperación del tiempo mental improductivo, el absentismo laboral psicológico que es un ave que aún no ha sido taxonomizada: mandos y dispositivos informativos mal situados, órdenes incomprensibles, comunicaciones erráticas, roles

mal establecidos... cargan a la organizaciones con tasas de trabajo intelectual improductivo, y descentran a los operarios consumiendo tiempo en operaciones erráticas y desmotivadoras. Ahondar en este absentismo psicológico es un pozo del que debe salir productividad en su estado más puro.

En resumen, la conjunción entre la ergonomía y la eficacia de actuación de los trabajadores depende de que sepamos adaptar los hábitats de trabajo a las capacidades de actuación de los operarios, a todos los operarios; pero sin olvidar, que todas estas actuaciones se producen dentro de una relación socioeconómica, o lo que es lo mismo: a mejor reparto social mayor calidad de vida laboral y mayor riqueza para todos, es nuestra espiral optimista que nos gustaría que sirviera de enganche o canilla a otras reflexiones más agudas.

Pedro R. Mondelo
Universitat Politècnica de Catalunya