



Revista Ciencias de la Salud
ISSN: 1692-7273
editorial@urosario.edu.co
Universidad del Rosario
Colombia

Hernández Albrecht, Paulina
Principales brechas de la Ergonomía en América Latina: a quince años del siglo XXI
Revista Ciencias de la Salud, vol. 14, 2016, pp. 5-10
Universidad del Rosario
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56246575001>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Principales brechas de la Ergonomía en América Latina: a quince años del siglo XXI

Major Ergonomics Gaps in Latin America: 15 Years of the 21st Century

Paulina Hernández Albrecht, MSc.¹

Introducción

Para identificar las brechas de la Ergonomía en nuestra región, es necesario conocer algo de su realidad sociocultural y económica y reflexionar sobre las estrategias que debemos desarrollar los ergónomos para constituir un real aporte al desarrollo de los países.

América Latina y el Caribe contienen una gran variedad de expresiones culturales desarrolladas durante millones de años. Esta porción significativa del patrimonio cultural mundial es una fuente de cohesión social y de avance en la región y requiere conservación y uso sostenible (figura 1).



Figura 1. Mapa de América Latina y el Caribe y sus banderas

Fuente: Taringa! (1)

El bloque de América Latina y el Caribe lo constituyen 33 países, con unos setecientos millones de habitantes y un PIB per cápita promedio de U \$15.864. La desigualdad marca un índice

¹ Presidenta de la Unión Latinoamericana de Ergonomía. Fundadora y expresidenta de la Sociedad Chilena de Ergonomía. Miembro de comisiones del Ministerio de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Superintendencia de Seguridad Social para la generación de normativa nacional de Ergonomía. Especialista senior de la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional de Codelco (Chile).

Gini² promedio de 0,50, que es evidente, por ejemplo, en el acceso a Internet de un 50 % de la población, a diferencia del promedio de los países de la OECD, que es de un 82 %. Las diferencias de género son aún muy relevantes: en Chile se estima que solo en 2095 se lograría una igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Contrario a otras regiones mundiales, que presentan valores muy por debajo, la tasa de alfabetización se estimó en un 97,9 % en mujeres y un 97,5 % en hombres en el año 2013. En esta información entregada por la Cepal, se observa también un menor acceso a la educación secundaria, con una tasa de matrícula de un 75,4 % de mujeres y un 70,7 % de hombres.

Análisis de la OIT y la Cepal indican que los principales indicadores del mundo del trabajo en América Latina y el Caribe se encuentran en una etapa de estancamiento desde el año 2013, reflejada en la desaceleración del crecimiento económico en la región (con excepciones de algunos países). En 2015 habría un incremento de la tasa de desempleo, que pasa de un 6,0 % en 2014 a un 6,2 %.

El estancamiento del producto interno bruto (PIB) per cápita debilitaría la demanda laboral y, por lo tanto, la generación de empleo asalariado. Estudios de la OIT pronostican, por tercer año consecutivo una caída regional en la tasa de ocupación urbana, es decir, la relación entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

Los salarios aumentaron de manera modesta en 2013 (1 % en remuneraciones medias reales y 2,6 % en el salario mínimo real, menos de la mitad de las cifras registradas en 2012), como ocurrió con la cobertura de la protección social en la población ocupada (salud o pensiones), que pasó de 66,5 % en 2011 a 67 % en 2012. Persisten patrones de discriminación, tanto hacia poblaciones indígenas como afrodescendientes y hacia las mujeres. La reducción sostenida en la incidencia del trabajo infantil registrada en los últimos quince años también se ha estancado.

La preocupación por la extensión y la profundidad de la informalidad ha crecido y afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes. Se debe avanzar en la información sobre los beneficios de la formalización, la fiscalización y las políticas de incentivos que, sin generar exclusión, permitan acelerar la transición desde la economía informal hacia la formalidad.

Este escenario plantea desafíos a los Gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores de los países, que demandan respuestas rápidas y pertinentes y el trabajo por la cobertura de la seguridad social, la productividad laboral, las remuneraciones y, en general, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En relación con la constitución del trabajo, en Chile, las micro y pequeñas empresas concentran un 49,3 % de la ocupación del sector privado y representan un 95,5 % de las empresas del sector formal, de los cuales existen alrededor de 1,5 millones. Se estima que hay unas 803.000 unidades productivas (2012) y que más de 710.000 microempresas son informales (2). Puesto que este panorama es similar al resto de los países de América Latina y del Caribe, cual más cual menos, este contexto debe ser considerado en la mirada macroergonómica, en las políticas públicas de salud y trabajo, en las investigaciones académicas, etc.

2 Un índice Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras un índice de 100 representa una inequidad perfecta.

Ulaergo y las principales brechas de la Ergonomía en América Latina y el Caribe

El panorama descrito presenta un enorme desafío a los países y, por qué no decirlo, a los ergónomos de la región. En primer lugar, se debe identificar la existencia de profesionales suficientes y preparados para ocuparse de estas realidades con una mirada amplia y constructiva.

Así como plantea el profesor José Orlando Gomes, “es posible observar una red razonable de desarrollo en América Latina y el Caribe”: hay unos setecientos profesionales miembros de las asociaciones y sociedades de Ergonomía,³ de acuerdo con los registros de Ulaergo, algunas de ellas con casi veinte años de existencia (3). Se debe señalar que este número no corresponde a la cantidad de profesionales que han recibido formación y tampoco con profesionales que están ejerciendo la Ergonomía desde alguno de sus campos de acción, sino a los miembros asociados, los que atienden a unos estatutos, a una jerarquía, eligen sus representantes y se ocupan conscientemente de potenciar y difundir la disciplina en sus Naciones.

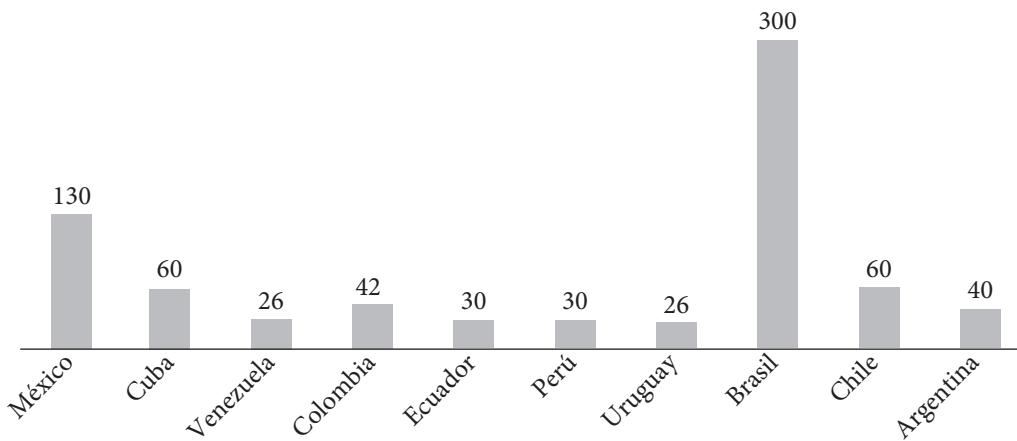


Figura 2. Número de asociados en los países miembros de Ulaergo en 2015

Fuente: archivo Ulaergo

El profesor Gomes también hace hincapié en la necesidad de reforzar la formación de formadores como gran tema a potenciar y de contar con profesionales que sean capaces de

[...] involucrarse el diseño de las organizaciones productivas y en los otros actores sociales en las dimensiones de la Ergonomía, con el fin de reconocer las deficiencias en los procesos de producción y de los productos que se desarrollan a un ritmo vertiginoso (3).

En este punto, se visualiza una importante doble brecha; por un lado, desde hace más de una década, existen programas como diplomados⁴ o maestrías en países como Brasil, Chile, Colombia,

3 Países miembros de Ulaergo en 2015: México, Cuba, Colombia, Venezuela, Ecuador, Uruguay, Brasil, Perú, Argentina y Chile.

4 En varios países existe este tipo de formación impartida por universidades, que corresponde a 250 horas de estudio.

México, Venezuela, Argentina y Perú, que han formado profesionales capaces de intervenir en las organizaciones para contribuir a optimizar el bienestar y el rendimiento del sistema, ya sea desde los ámbitos académico e investigativo (alianzas universidades y empresas), organismos del Estado (generan normativa, programas públicos y fiscalizadores), consultoría (intervención privada).

Sin duda, un número indeterminado de estos profesionales hoy día están actuando en estos espacios con seriedad, pero aún se percibe en el colectivo de los países una gran necesidad de sensibilización y conquista permanente de los espacios públicos y privados, algo similar a las vivencias de las etapas fundacionales de las disciplinas.

Una segunda brecha en el aspecto de formación se observa en la composición temática de los programas, concentrada en la aplicación más que en la comprensión y en el conocimiento de técnicas de diagnóstico y búsqueda rápida de soluciones, en desmedro de una mirada más amplia de comprensión del trabajo desde el punto de vista sistémico, de aproximación a las organizaciones, de aprendizajes que permitan a los profesionales ver desde lo macro hacia lo micro, priorizar recursos y acciones y valorar la contribución cuantitativa y cualitativa de la Ergonomía.

La regulación y las exigencias a los programas de formación también es un tema pendiente. Las economías de nuestros países permiten la creación de programas de formación en forma indiscriminada al alero de una institución universitaria o un instituto, organizaciones públicas o privadas. Todas ellas tendrán algún público cautivo. Muchas de esas ofertas son muy serias y con un respaldo científico indudable, pero existen innumerables ofertas en las que no se condicen los objetivos y productos con la propuesta temática y tampoco se conoce su profundidad o seriedad.

Para dar consistencia a los programas de formación, es necesario crear y sostener sistemas de certificación tanto de los profesionales como de los mismos programas. Ulaergo está empeñada en estimular y apoyar técnicamente la creación y manutención de sistemas de certificación en los países de la región, pero son los profesionales de las Naciones quienes deben trabajar por constituir los organismos certificadores y, son las asociaciones y sociedades de cada país, las llamadas a instaurarlos, respaldarlos y fiscalizarlos.

Una gran fisura observada en la aplicación de la Ergonomía en América Latina es la fuerte focalización de la acción ergonómica en la ergonomía física, centrada en la prevención de las lesiones musculoesqueléticas, lo que denota una real necesidad en esa dimensión. Industria, manufactura, plantas procesadoras, agricultura y servicios, al menos, son organizaciones causantes de accidentes y enfermedades musculoesqueléticas, muchas de ellas asociadas con factores como la manipulación de carga, el trabajo altamente repetitivo y el uso de fuerzas por encima de las capacidades de los hombres y las mujeres trabajadores de nuestra región.

Lo anterior demuestra nuestro estadio de “países en vías de desarrollo”, en donde el acceso a tecnología, a herramientas sofisticadas y a robotización es un privilegio solo de grandes y poderosas empresas. La ergonomía física, por tanto, es necesaria en nuestra región, pero no debemos olvidar que las organizaciones y el ser humano somos integrales y, por eso, los problemas y las soluciones para este tipo de accidentes y enfermedades no tienen que ver solo con aspectos materiales del trabajo, sino con su conceptualización, organización, sus expectativas y exigencias que no han considerado en su diseño al ser humano.

Alrededor de la Ergonomía física ha surgido una serie de ofertas, muchas de ellas ajenas a nuestro continente, que han contribuido a la fuerte focalización en intervenciones centradas

en análisis biomecánico, educación en técnicas impuestas de trabajo y ejercicios para mitigar la sobrecarga y no en el abordaje integral de la disciplina.

Gabriel García Acosta se plantea que la Ergonomía en nuestra región se ha quedado en el ambiente académico, con poca investigación y aplicación práctica, sin repercutir profunda y adecuadamente en los sectores productivos (industrial y de servicios) y, por otro lado, que se han adoptado los modelos teóricos de esta disciplina desarrollados en otros contextos, sin preguntarse si son correctos o apropiados para América Latina (4). Estas dos situaciones, muy reales, podrían estar conectadas, ya que lo que se observa en estos países es que la Ergonomía no está contribuyendo ni siquiera en la resolución de los problemas musculoesquelético. Hoy en día, en algunos países se están dictando normativas fiscalizables, pero la mayoría de las empresas se queda en el cumplimiento legal, es decir, en el mínimo de la exigencia y no van más allá en el mejoramiento real de las condiciones de trabajo.

Es en esto en donde más se plasma lo observado por el doctor García sobre la debilidad de la Ergonomía para repercutir en los sectores productivos. Tal vez los modelos que estamos llevando a las organizaciones no dan cuenta de lo que estas y sus Administraciones necesitan o quizás la forma de aproximación a los problemas y sus soluciones es limitada, cortoplacista, etc. Todo esto se traduce en una tremenda pérdida de recursos.

Principales desafíos para la reducción de las brechas

No tendría sentido señalar brechas sin mostrar caminos para eliminarlas o disminuirlas. Aunque en el texto se han ido comentando algunas estrategias, es importante destacar el margen de maniobra de Ulaergo para enfrentarlas.

Potenciar la red intersociedades y asociaciones es nuestro desafío permanente desde la creación de Ulaergo, así como también estimular la creación de nuevas agrupaciones en torno a la Ergonomía. Es un trabajo lento, dados los contextos culturales y socioeconómicos de nuestros países, pero aun así celebramos los trece años de existencia y los diez países participantes. La colaboración se experimenta en el trabajo conjunto. Hasta ahora, este se ha plasmado en la realización de encuentros científicos y el fomento a la participación. La creación de una red de universidades para el desarrollo científico de temas que atañen a la región sería un gran salto. Potenciar, estimular y participar en la creación y el desarrollo de programas de formación para latinoamericanos que, a su vez, expandan la disciplina en los diferentes países es un sueño muy cerca a hacerse realidad.

Las sociedades y asociaciones deben trabajar con urgencia por implementar los procesos de certificación tanto de los profesionales como de los programas de formación.

La formación académica debe ampliar la mirada instrumental y potenciar la comprensión de los procesos, de la cultura y de las formas de hacer gestión. Para intervenir las organizaciones, la aproximación debe considerar los contextos y procesos globales. Se debiera generar una discusión dentro de Ulaergo respecto a este tema.

Por último, Ulaergo ha tenido y debe mantener un rol de protección de la Ergonomía y de los ergónomos y velar por la integridad de sus valores⁵ y de los profesionales que trabajan por hacer de nuestro continente un mejor lugar para vivir.

5 Valores Ulaergo: trabajo decente, sustentabilidad en las acciones productivas, respeto por la cultura laboral, solidaridad entre los países.

Bibliografía

1. Taringa! ¿Qué viene a buscar la Unión Europea en América latina? 2013. [Consultado el 13 mayo de 2016]. Disponible en <http://www.taringa.net/post/info/16276439/Que-busca-la-Union-Europea-en-America-latina.html>
2. Instituto de Salud Pública de Chile. Guía de Ergonomía para la micro y pequeña empresa en Chile 2015. [Consultado el 13 de mayo de 2016]. Disponible en: http://www.ispch.cl/sites/default/files/D021-PR-500-02-001%20Gu%C3%A3da%20de%20ergonom%C3%A3da%20para%20la%20micro%20y%20peque%C3%B3n%20empresas._0.pdf
3. Gomes JO. *El papel de la ergonomía en el cambio de las condiciones de trabajo: perspectivas en América Latina [editorial]*. Rev Cienc Salud 2014; 12 (especial): 5-8.
4. García-Acosta A. La ergonomía desde la visión sistémica. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2002.