

**AREA TEMÁTICA: OTROS**

**T-RBB-0005**

## **LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DE PERSONAS Y LAS ACCIONES ERGONÓMICAS: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA**

**AUTORES:** Amanda Dias Dourado<sup>1</sup>, Ivan Bolis<sup>1</sup>, Felipe Mujica<sup>2</sup>, Paulo Zambroni-De-Souza<sup>1</sup>

1.Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Psicologia, João Pessoa, Brasil.

2.Universidade de São Paulo, Programa de pós-graduação em Turismo, São Paulo, Brasil.

**Correspondencia :** [bolis.ivan@alumni.usp.br](mailto:bolis.ivan@alumni.usp.br)

**Palabras claves:** Gestión de personas; ergonomía; relaciones en el trabajo.

### **INTRODUCCIÓN**

A finales de la década de los 90 surgieron algunos cambios tecnológicos que cambiaron las formas de organización del trabajo e implican nuevas demandas de acción. A modo de ejemplo, la sustitución del término "Recursos Humanos" por "Gestión de Personas" se justificó porque la primera terminología correspondía a una acción con un enfoque instrumental que limita un conjunto de procedimientos para ajustar al individuo a un estereotipo de eficiencia estipulado por la empresa (desempeño técnico para actividades burocráticas y administrativas). Es decir, hubo una adecuación de la fuerza laboral a los objetivos organizacionales. La nueva terminología representa un enfoque en el factor humano como fundamental para el desarrollo de acciones estratégicas, considerando el compromiso, las relaciones humanas, sociales, interpersonales y organizacionales para alcanzar las metas. A pesar de los cambios en la perspectiva de acción, la ausencia de debate y científicidad en el plan de acción teórico-metodológico de la gestión de personas abre un espacio a una flexibilidad que hace aplicable cualquier actividad, lo que plantea lagunas y cuestionamientos sobre lo que se ha hecho con resultados satisfactorios y aplicables. En este aspecto, el enfoque ergonómico puede contribuir a la gestión de personas, al jugar un papel activo en la resolución de problemas, para aumentar el desempeño de la organización y en el

bienestar de los trabajadores. Según Wilson (2013), la ergonomía tiene una visión holística en la búsqueda del conocimiento de las características humanas, aspectos cognitivos, aspectos físicos y organizacionales con el fin de lograr productividad, seguridad, comodidad y eficiencia en el trabajo.

### **OBJETIVO**

Este artículo buscó identificar la interacción de la ergonomía con la gestión de personas en artículos científicos publicados en la base de datos de la Biblioteca Virtual de Salud (BVS/VHL – Virtual Health Library).

### **METODOLOGÍA**

Este artículo utilizó una metodología de investigación bibliográfica, que según Lakatos y Marconi (2003, p. 183) “[...] la investigación bibliográfica no es una mera repetición de lo que ya se ha dicho o escrito sobre un determinado tema, sino que proporciona el examen de un tema bajo un nuevo enfoque o enfoque, llegando a conclusiones innovadoras”.

La revisión de la literatura se desarrolló en busca de artículos con los descriptores “ergonomía” Y “gestión de personas”. Los criterios de inclusión para la selección de artículos fueron: artículos publicados en portugués e inglés en la base de datos Biblioteca Virtual de Salud (BVS/VHL – Virtual Health Library; Scielo; Lilacs y Medline).

No hubo un marco de tiempo para el estudio. El análisis de datos se realizó mediante un procedimiento de estudio cualitativo y descriptivo del contenido que se llevó a cabo, para identificar categorías de temas que tratan directa o indirectamente con la ergonomía y la gestión de personas.

Después de leer el título, las palabras clave y los resúmenes, los artículos fueron clasificados previamente, de acuerdo con su relevancia para este estudio, lo que resultó en el refinamiento de la literatura base a un subconjunto de 11 artículos. Los artículos seleccionados se leyeron en su totalidad para un mayor refinamiento. Así, la base bibliográfica final estuvo constituida por 9 artículos.

## **RESULTADOS**

Del conjunto de estudios seleccionados, cada artículo fue leído íntegramente y clasificado para analizar la interacción de la gestión de personas con la ergonomía a través de los siguientes parámetros: Relación directa (los sujetos se conectan y abordan como tema central del estudio); relación indirecta (los sujetos están conectados de forma secundaria en los procesos metodológicos de la investigación).

Entre los nueve artículos, ocho presentaron una relación indirecta entre la gestión de personas y la ergonomía: demanda de resultados (necesidad de cambios que conecten cuestiones físicas y formación del personal); demandas metodológicas del estudio (ergonomía como soporte teórico y gestión de personas que reciben cambios u ofrecen datos para la investigación); y demandas de un tema central que aúne la ergonomía y las acciones de gestión de personas (mano de obra geriátrica; gestión ambiental y preparación del transporte aéreo para pasajeros con discapacidad).

Solo se identificó una relación directa en un estudio que presenta una estructura de pruebas estadísticas para evaluar y analizar el desempeño del sector de gestión de personas, en la capacidad de lidiar con la incertidumbre e imprecisión que existen en el entorno del mundo real en una industria aeronáutica, ubicada en Teherán, Irán (Amalnick & Zarrin, 2017). Los resultados de este estudio muestran que existe una integración de los factores

del sistema de gestión de salud, seguridad, medio ambiente y ergonomía, con los criterios de la federación europea de gestión de la calidad, lo que supuso una mejora en el desempeño de la empresa y presentó un marco para la evaluación del desempeño y análisis de la gestión de personas.

Los trabajadores de la gestión de personas tienen limitaciones que deben gestionar y respetar, pero también necesitan recursos para poder movilizar acciones que permitan resolver estas limitaciones. Actuar en el trabajo tiene como objetivo preservar nuestras intenciones dentro de las intenciones rivales y que concurren entre sí, al mismo tiempo que otras intenciones se movilizan como recurso propio (Santos, 2006). En el escenario organizacional, la expresión “falla humana” se utiliza con base en un juicio negativo que lleva a categorizar la incompetencia de las personas por errores o negligencias. Esto coloca al ser humano como objeto de corrección en muchas prácticas profesionales. Esta lógica es contraria a lo que defiende la ergonomía. Por tanto, el enfoque ergonómico de la gestión de personas puede acercarse a la actividad laboral real. Entender que, si bien la realidad es un estado de cosas, lo real es una parte de la realidad que se resiste a la simbolización y eso sucede en la acción del trabajador.

## **CONCLUSIONES**

El análisis ergonómico del trabajo se centra en la actividad y en la búsqueda de investigar el trabajo efectivamente realizado, para confrontarlo con otros elementos de la organización, como las condiciones, las tareas prescritas y los resultados esperados. A pesar de las contribuciones que la ergonomía puede aportar para ayudar a la gestión de personas a movilizarse ante situaciones problemáticas, faltan estudios que conectan directamente estos temas. Por lo tanto, se sugiere el desarrollo de estudios para identificar las posibilidades de acciones ergonómicas en el trabajo de gestión de personas e inferir directamente dónde esta disciplina podría contribuir a la efectividad de la resolución de situaciones problemáticas que enfrenta el trabajo de gestión de personas.

**REFERENCIAS**

Dejours, C. (1999). O fator humano. 2d. tradução de Betiol, M. I. S., & Tonelli, M. J.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2003). Fundamentos de metodologia científica, 5a . São Paulo: Atlas.

Sadegh Amalnick, M. & Zarrin, M. (2017), "Avaliação de desempenho de recursos humanos pela integração de HSE e ergonomia e sistema de gestão EFQM: Uma abordagem baseada em fuzzy", *International Journal of Health Care Quality Assurance* , Vol. 30 No. 2, pp. 160-174. <https://doi.org/10.1108/IJHCQA-06-2016-0089>

Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Revista Laboreal*, 1(2), pp.31-41 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Wilson, J., 2013. Fundamentals of systems ergonomics/human factors. *Appl. Ergon.*, 1e9.