



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA  
**Revista Ação Ergonômica**  
[www.abergo.org.br](http://www.abergo.org.br)



---

## **EL ERGONOMISTA COMO MIEMBRO DEL EQUIPO DEL PROYECTO: PERCEPCIONES EN PERSPECTIVA HABILIDADES Y TIPOS DE CONOCIMIENTO**

tailandeses Elaine vick

Universidad en Ellos son Pablo, Escuela en Ingeniería en Ellos son carlos  
thavick@sc.usp.br

marcelo Seido Nagano

Universidad en Ellos son Pablo, Escuela en Ingeniería en Ellos son Carlos.drnaga  
no@usp.br

**Resumen:** El artículo pretende llamar la atención sobre el papel del ergonomista como miembro esencial del equipo para el diseño de productos y sistemas a ser utilizados por gente. El ergonomista es el profesional que tiene la capacidad de conducir un proyecto donde la ciencia y la aplicación se encuentran. La revisión de la literatura se utiliza para promover una discusión sobre la sinergia entre ergonomista y el equipo en proyecto en dos aspectos: Habilidades Es tipologías en conocimiento. Éste artículo desarrollar Es caracteriza cuatro relaciones entre oh papel del ergonomista Es oh trabajar en uno equipo en proyecto teniendo tú conceptos de habilidades individuales, habilidades colectivas y tipos de conocimientos. Algunas proposiciones en mejores practicas ellos son presentado. Hacia principal conclusiones resaltar que el conocimiento producido en el trabajo, la técnica y el modelo del hombre, así como como la competencia para examinar la actividad real (futura) se consideran la principal atributos del ergonomista que influyen positivamente en el trabajo de los equipos de proyecto.

**Palabras clave:** Ergonomista, Habilidades Individual, Habilidades Desde el Equipo, Tipologías en Conocimiento.

## 1. INTRODUCCIÓN Y FONDO

Oh guión descrito por concepciones teórico reciente acerca de El fue de lo conocimiento refleja un momento de transición y aprensión sobre el que agrega valor a los productos y servicios: Actividades elegante Es No rutina. Por lo tanto, para las organizaciones que buscan obtener una ventaja competitiva a través de innovación, la promoción de capacidades en el trabajo en equipo y las personas deben ser una inquietud primordial, bien cómo gestionar múltiples funciones en muchas diferentes perspectivas (Marco, 1999).

Uno de las calificaciones que responde El es búsqueda Es El Ergonomía, que si centro en preguntas relativo El actividad mano de obra Es El usar en productos. A ergonomía él tiene estado considerado por algunos estudios como ciencia y como generador de conocimiento (Murrelkh, 1965; gran jean, mil novecientos ochenta y dos). Montmollin (1980) y Leplat (1992) lo ven como tecnología por su aplicación y Procesando. A pesar de de diferencias conceptuales, algunos aspectos son comunes a algunas Definiciones existente, como El solicitud en estudios ergonómico, El naturaleza multidisciplinario, El usar en conocimiento en misceláneas asignaturas, oh base en el ciencias Es oh objeto (El concepción en trabajar). Oh trabajar del ergonomista proporciona varios campos

en interés, Es Éste, por lo tanto, reside en capacitación del trabajo en equipo para obtener el bien resultados. Teniendo esto en cuenta, el plan en estudios de esta trabajar reside en enfatizar oh papel del ergonomista como miembro vital de un grupo de diseño productos Es sistemas qué será usado por gente. Con oh meta en resaltar la forma en que hacia Habilidades Es oh conocimiento del ergonomista colaborar con oh trabajar en diseño, oh artículo promueve una discusión acerca de El sinergia entre el ergonomista y el equipo directivo proyecto por dos aspectos: 1) hacia habilidades individuales y equipo, 2) tú tipos en conocimiento desarrollado.

Éste artículo presenta una revisión desde el literatura Es intentar actualizar oh conocimiento para para obtener un nuevo posicionamiento, considerando tres dimensiones consecutivamente: justificación desde el buscar, razonamiento desde el literatura Es razonamiento teórico, o es, contribuciones del autores para oh campo teórico desde el buscar.

La motivación de este estudio se debe a la falta en obras relativo hacia pre-condiciones para tú esfuerzos ergonómico para florecer tú conocimiento Es Habilidades del ergonomista. Así, destinado para suministrar un panorama del fundamentos que influyen

afirmativamente oh trabajar de equipos en proyecto, delineando hacia peculiaridades del ergonomista. Es importante resaltar que, en extensión del nuestro conocimiento, hacia Las relaciones que presenta este artículo no son considerado teóricamente en investiga los anteriores.

Después lograr uno buscar sistemático en el Scielo, capas Es Scopus, bases de datos, se encontró que No hay

proposiciones similar El Éste

Tema específico en trabajos anteriores. Particularmente en el Brasil, El discusión acerca de eso sujeto todavía Es considerado incipiente. A Tabla 1 reanudar estudios reciente qué intentó para explorar empíricamente temas similar, edificio hacia siguiente contribuciones acerca de oh papel del ergonomista como miembro esencial del equipo para el diseño de productos y sistemas a utilizar por gente:

**Tabla 1 – Resumen de las primeras investigaciones sobre el ergonomista como miembro del equipo en proyecto**

Análisis	de alcance	principal contribuciones	Autores
Comunicación entre tú profesionales involucrados en el necesidades visuales en el ambiente en trabajar	investiga uno desarrollo profesional colocar encuentro entre optometristas y ergonomistas	Considere que la comunicación entre optometristas y ergonomistas él puede ser mejorado a través del desarrollo de compartir documentos información	Largo (2014)
El ergonomista en un equipo multifuncional para mejorar el Demanda judicial en diseño	Demuestra cómo los riesgos de ergonomía, higiene ambiental industrial y cuestiones de la calidad puede ser dirigido simultáneamente	Presenta equipos rediseñado por un equipo multifuncional interno para garantizar un ambiente "limpio, delgado y ecológico"	Hanson y Vangeel (2014)
equipos interdisciplinario formado en asociaciones entre universidades y compañías	Un enfoque pedagógico anticipar la colaboración ergonomista en proyectos de diseño ingeniería	Un enfoque innovador para modelo educativo basado en implicación de la ergonomía en proyecto industrial	brunier et al (2012)
Demanda judicial en diseño participativo	Participación de ergonomistas. como facilitadores de proyectos entre los diferentes partidos interesado en una ubicación multidisciplinario	Presenta uno método para diseño participativo, en el que los usuarios son alentados El para participar en el proceso de diseño, compartiendo tus actividades real en trabajar con El equipo en diseño	santos (2012)

Ergonomista en análisis de necesidades de sistemas computacional	Contribuciones específicas de ergonomistas en la fase de análisis necesidades en el proceso de diseño	Indica que las distintas partes interesadas son complementarios y funcionan colectivamente para definir el misceláneas dimensiones del Sistema	Couix et al.(2012)
Ergonomista y equipo interdisciplinario - discusión acerca de preguntas del ambiente en trabajar	Explora y describe el cuestiones ambientales trabajo discutido por un equipo interdisciplinario involucrados en el proceso de rehabilitación mano de obra en casos en incapacidad espalda baja	El estudio construye conocimiento sobre la aplicación práctica de un marco interdisciplinario para acercarse preguntas en ambiente en trabajar	Costa-Negroy Alabama (2007)

Nuestro discusión Es abierto por secciones 2 y 3, llamando la atención sobre atributos desde el equipo del proyecto Es hacia aportes del ergonomista, respectivamente.

## 2. EQUIPOS DE PROYECTO Y DIVERSIDAD EN MIEMBROS

A idea en para diseñar El estructura organizativo en molde en equipos en El trabajo proviene de la década de 1990, con la reestructuración corporativo por bastante del aplastamiento Es reducción del número en niveles jerárquico Es desde el delegación en autoridad hacia niveles más bajo. Ocurrió uno cambiar considerable desde el molde organización departamental para la adopción en uno proceso en Actividades (Davenport y Prusak, 1998). La creación de redes él puede ser comprendido como uno respuesta hacia desafíos ambiental que enfrentan las organizaciones, a fin de rampa arriba capacidades Es Habilidades estratégico (Santos, 1999). Condujo por el objetivos desde el empresa Es capaz en tomar

decisiones, tú Los miembros del equipo toman el control y planificar sus actividades, independientemente del nivel jerárquico en el cual ellos son vinculado (Santos, 1999). Hacia equipos ellos son formado por individuos altamente versátil, con comportamiento emprendedor Es antiburocrático, además en alta tolerancia a la ambigüedad con un enfoque en Actividades en lejos término (Beatty & Schneier, 1997).

Son profesionales dispuestos El colaborar Es tener habilidades funcional Es características individual como el comportamiento creativo y la tolerancia a cambios (Leung et al., 2003). Los equipos ellos son superposición El estructura funcional o integrado en el diseño organizativo Es, aunque temporales, tienden a ser de larga duración (Cohen, 1995).

El grupo está formado por personas que tener Habilidades complementario estratégico Es mutuamente comprometido con la calidad, la relación con el cliente Es El productividad. oh grupo él debe tener

común objetivos relacionado hacia proyecto. Como miembros en un equipo, aquellos

Los profesionales tienen la oportunidad de evolucionar para su nivel en trabajar. Es dejar florecer nuevas ideas. Es pensamiento creativo, tomando decisiones que favorezcan. La diferencia e interacción con profesionales en varias áreas (Navidad y otros, 1995).

Hacia repensar estratégicamente el flujo de trabajo, en términos de procesos clave en negocio, hacia compañías que él tiene logrado cada vez más para diseñar un ambiente que facilita el trabajo en equipo usando habilidades y conocimientos de los empleados (Neailey & Pregonero, 1999). Este tipo de organización se clasifica como adhocracia, la estructura en todas las configuraciones estructurales que menos influenciado por los principios clásicos de la gestión. Representa estructuras fluidas y está asociado con la potencia horizontal en la toma de decisiones. Es típico de los equipos de proyectos e innovación, en los que el nivel de experiencia y conocimiento son altos y tienen capacidad de toma de decisiones como uno de los principales beneficios (Mintzberg, 1995).

El flujo de trabajo es redefinido para proporcionar a los profesionales una mayor influencia en la toma de decisiones. A la interoperabilidad es el autogestión en los equipos son métodos típicos para aumentar el poder que los empleados deben tomar sus propias

2005).

En un concepto más amplio, el inicio de iniciativas y proponer soluciones para cambiar es mejora (Bohlander y Alabama., principales características de equipos basados en red son (Santos, 1999):

- Claridad de propósito y objetivos y creación desde la identidad del equipo;
- Involucramiento a nosotros. Demanda judicial en cambio organizativo;
- Compartir información basándose en confianza mutua entre los miembros del equipo y entre equipos para apoyar la toma de decisiones;
- Compuesto por profesionales especializados. Es con pericia complementaria;
- Compromiso con objetivos, enfoque de trabajo conjunto;
- Responsabilidad mutua en la definición de metas y rendimiento del equipo;
- Ampliación de habilidades individual y colectivas continuas.

Y por bastante de eso aplastamiento, o es, desde la reducción de diferencias, que ellos pueden si involucrar más. Es aumentar la calidad en la vida en el trabajo, hacia el mismo tiempo que mejora el actuar desde la empresa. Y uno acercarse para uno

un trabajo más igualitario y cooperativo, que eliminar hacia diferencias en estado Es fuerza Es enfatiza El colaboración (Bohlander y Alabama., 2005). A perspectiva desde el Autogestión del colaboradores proponen un cambio radical en supervisión jerárquica a una forma colaborativa de gestión del trabajadores (Santos, 1999).

Diseñar un proyecto es concepto altamente complejo. Para reducir es complejidad, Es necesario asignar diferentes tareas para los miembros del equipo en acuerdo con El su experiencia técnica Es oh su conocimiento. Simultáneamente, Éste principio Es uno fuente en nuevo complejidad. Y necesario integrar hacia muchas diferentes partes del proyecto hacia lejos del diseño. Además, para garantizar que este integración ocurre, tú miembros debe coordinar. Aquellos miembros ellos pueden buscar objetivos muchas diferentes considerando muchas diferentes puntos en Vista. Desacuerdos sobre las cuestiones a resolver son, por lo tanto, probable (Beguin, 2007).

Por un lado, existe un principio de división del trabajar, con miembros que Tienen su propio conocimiento y lógica. Por otro lado, existir uno requisito en interdependencia y coherencia. Entonces departamento El alcanzar Es uno conexión entre oh poder arbitrario de los miembros expertos y un requisito de convergencia dentro un diseño único que permite a otros interferir en actividad para evitar El cacofonía (Béguin, 2007).

### 3. EL ERGONOMISTA COMO MIEMBRO DE EQUIPO

Oh ergonomista es un miembro básico desde el equipo para oh diseño en productos Es sistemas El ser usado por gente. Y uno profesional qué él tiene capacidad para conducir uno proyecto dónde El ciencia Es El solicitud, El necesidad Es El utilidad, El La disciplina y la práctica son un amplio ámbito de acción, producción Es reflexión (Guérin y Alabama., 2001). Y también especialista en el operación del hombre en uno "mundo en ingenieros", ya que contribuye a la primera grandeza por qué tiene (Beguin, 2007):

- Conocimientos de funcionamiento general. del ser humano Es de su Actividades, Es conocimiento más específico acerca de El adaptación del dispositivos técnico hacia hombre;
- Criterios articulaciones en el condiciones en trabajar;
- Métodos en análisis en situaciones;
- Conocimiento resultante en estudios en campo.

Aquellos profesionales ellos son básico en uno proyecto y la forma en que se ejecuta, así como traer "uno proyecto para adentro en uno proyecto". Para oh ergonomista, El función desde el actividad humano Es oh su estado (trabajar real) son variables que deben integrarse por los diseñadores. Estas son dimensiones que deben guía hacia opciones (Comenzar, 2007).

Una de las contribuciones más significativas del ergonomista es el hecho de poseer un método probado para comprender y trabajar antes de transformarlo. Este es el diagnóstico ergonómico, en el cual dos funciones son diferentes: en primer lugar, el ergonomista funciona en elaboración del proyecto para fijar objetivos. En el segundo, él desarrolla y lidera el proyecto para lograr los objetivos. A la Tabla 2 se presentan las funciones del diagnóstico ergonómico (Guérin y otros, 2001).

**Tabla 2 – Diagnóstico ergonómico de situación.**

Papel del ergonomista: dos variables son consideradas por los diseñadores:

- 1) A función del humano
- 2) su actividad

Ergonomista funciona en concepción del proyecto (al establecer objetivos) Establecer el estado de la operación del hombre en creación del proyecto; explicando la operación del hombre y demostrando eso analizando situaciones

Ergonomista trabajando durante todo el proyecto. (en progreso para lograr metas) Él/Ella tiene una gama de conocimientos analizando las situaciones que ayuden a identificar la naturaleza de los problemas a abordar para lograr el meta

papel en proyectos innovadores, por qué puede ser considerado en el diseño de restricciones de proyectos para los cuales otros miembros no tienen las habilidades necesarias. Cuando él tiene en cuenta especificar con base a su conocimiento, el impacto es pequeño. El nuevo conocimiento es generalizado cuando existen proyectos estudios experimentales en los que se cumplan los criterios es claramente establecido. Es donde existen medios de evaluación. Todo esto se enmarca en la iniciativa desde el grupo de proyecto. Hacia secciones 4 y 5 DIRECCIÓN algunos conceptos constructivos relacionados con las habilidades individuales y habilidades desde el equipo.

#### 4. HABILIDADES

##### INDIVIDUOS

A los últimos años, el tema de competencia, su desarrollo, gestión y otros aspectos han sido el centro de las discusiones académicas. Es un negocio. El respeto en diferentes entendimientos: el nivel individual (la competencia del individuo) es el nivel de habilidades organizativas (llamadas "competencias básicas"). Las habilidades organizativas se refieren a recursos desde la empresa que en la fábrica

Además de saber sus interlocutores, el ergonomista también necesita ser conocido. En muchos casos, el ergonomista obra de teatro y su papel

en especialista. Tú expertos diferir de del diseñadores en relación El singularidad Estratégico y, por tanto, fuente de ventaja. competitivo. Habilidades individuales ellos son referido a como uno capacidad particular en un área del conocimiento (Silva, 2002).

La noción de competencia se centra en la movilización y coordinación de recursos con oh meta en agregar valor El organización, alineada con el concepto propuesto de medir activos intangibles, como elEl poder no se mide por números, sino por mismo poder que tiene para contribuir a la desarrollo en uno organización a través de en individuos. Además a partir de ese, hacia Habilidades ellos pueden para determinar varios significados, No justo Aquellos relacionado hacia características de la persona, como conocimiento, habilidades Es actitudes, pero otros se centraron en la tarea yresultados (Fleury y Fleury, 2001).

Competencia a nivel individual él puede ser pensamiento como uno colocar en conocimientos, habilidades y actitudes que justificar uno alto actuación creyendo que las mejores actuaciones ellos son articulaciones en inteligencia Es en la personalidad de las personas. Puede también ser comprendido como uno tarea Es uno colocar en tareas importante para uno oficina. También es la capacidad de realizar uno tarea, algo qué requiere conocimiento y habilidad personal. Cinco dimensiones de competencia ellos pueden para aclarar oh desempeño de los

individuos (Tremblay & Padre, 1999):

- Conocimiento: es un conjunto de información, conceptos, ideas y formación académico importante para uno dominio específico qué oh individual Tiene. A El reciclaje y el aprendizaje constante son puntos clave, para qué oh conocimiento No si devolver obsoleto; Habilidades: Habilidades qué fósforo El demostración real de las habilidades que se Tiene, capacidad en poner oh conocimiento en acción, capacidad en transformar la teoría en práctica mediante uno visión tipo de Actividades negocio;

- Comportamientos: conceptos qué el individuo tiene sobre sí mismo y lo que reflejar en el actitudes, valores, emociones, comportamiento Es reacciones El uno situación, comportamiento que implica impulso y determinación en innovar Es mejorar continuamente oh convicción, además del emprendimiento;

- Rasgos: se refiere hacia rasgos en personalidad qué hacer uno persona si comportarse en determinado manera;

- Razones: comportamiento en el trabajo relacionado con un motivo u objetivo específico que involucra fuerzas internas para para generar reacciones.

La competencia individual, por tanto, no es un estado o conocimiento que es posee, ni el resultado del entrenamiento. Se trata sobre todo de cómo poner en práctica lo que conocer en un contexto dado, generalmente marcado por relaciones mano de obra, cultura



limitaciones organizativas y de tiempo y recursos imprevistos, etc. saber movilizar conocimiento en muchas diferentes contextos (Lebortef, 1995).

## 5. HABILIDADES DESDE EL EQUIPO

Para Éste estudiar ellos pueden ser destacó dos tipos de habilidades en gestión en proyectos: oh nivel nivel individual y de equipo. La primera, ya tratado, se refiere hacia Habilidades Es capacidades de los individuos para resolver problemas. La competencia del equipo, por a su vez se correlaciona con la capacidad para resolver problemas complejos en un contexto multidisciplinario (Marco, 1999).

oh concepto en Habilidades en equipos él viene en uno proceso que agrega uno colocar en individuos El muchas diferentes necesidades, habilidades e inteligencia, y hacia transformar en uno trabajar eficaz Es integrado. En esto caso, tú objetivos Es hacia energías individual si mezcla Es apoyar los objetivos del equipo. De de esta concepto, Es considerando hacia Instalaciones y barreras relacionadas con la formación. Es desarrollo en equipos, alguno indicadores que pueden usarse para establecer las bases para identificar Las habilidades en los equipos de proyecto son (Thamhain, 1993):

Comunicación: clave para una equipo para obtener alto actuación. oh conocimiento del plan del proyecto y proceso en generación,

almacenamiento, diseminación Es control de información son aspectos críticos; Colaboración: equipos consolidado un montón de veces contar con miembros que tener espíritu colaborativo Es No individualismo, hallazgo resultados en colocar Es alguna vez intentando si proteger contra cualquier injusticia;

- Confianza mutua: se refiere a una requisitos previos para la formación colaboradores, por ser uno actividad en interfaz con información y resultados otros Actividades, El equipo necesita tener confianza en qué semejante Aperitivo ellos son en acuerdo con los requisitos planificados;

- Buscar en resultados para oh Proyecto y relación con la empresa: Cuanto más el equipo entiende el potencial Es hacia posibilidades desde el empresa que lo hace parte y utilice sus recursos, mejor será éxito de tus proyectos.

Se sabe que la formación de equipos de proyectos es una condición necesaria, pero no suficiente para para explorar oh conocimiento individual Es colectivo (Pluma de tinta & Tsang, 2005). Investigaciones como El en Pintor & Singh (1998) demostrado qué eso El esfuerzo requiere la capacidad de reconocer y asimilar conocimiento Ofrecido por determinado miembro, Es eso ocurre en acuerdo con oh desarrollo en Habilidades qué tener personaje individual Es colectivo.

- Teniendo es noción en mente, Es

posible asumir qué oh acceso hacia el conocimiento disponible es intrínsecamente depende de las habilidades individuales y colectivo. Apoyar este argumento, hacia principal tipologías en conocimiento encontrados en la literatura se consideran en sección 6.

## 6. TIPOLOGÍAS DE CONOCIMIENTO

A llave para oh éxito organizativo Es basado cada doblar más personas, sus habilidades y en el involucramiento colectivo. Identificar Es buscar nuevo formas en conectar recursos Es oportunidades en Mercado ellos son responsabilidades esenciales de las personas para reunirse El requisito en agregar valorar continuamente la organización. Éste escenario hace proyectos de diseño de productos y sistemas requieren la adquisición Es oh desarrollo en una gama en nuevo conocimiento (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Los individuos y equipos que se ocupan con El creación en conocimiento él tiene algunos desafíos inherentes, a saber: como conocimiento del mapa disponible y gestionar la información del proyecto a través de Habilidades individual Es ¿colectivo? Como facilitar Es alentar oh aclaración del conocimiento tácito de los miembros del equipo? como

animar oh intercambio en conocimiento Es desalentar El retención en ¿conocimiento?

El conocimiento era anteriormente definido como "creencia verdadero justificado", una herramienta que él puede aumentar la capacidad de acción efectiva de organizaciones (Nonaka y Takeuchi, 1995). Conocimiento relevante para las organizaciones. negocio Consiste en hechos, opiniones, ideas, teorías, principios, modelos, valores, experiencia, información, contexto Es intuición (Mitri, 2003). nonaka & Takeuchi (1995), Davenport y Prusak (1998), así como Leonard-Barton & sensitivo (1998), contemplar oh conocimiento a través de en algunas dimensiones. Entre ellos, Éste estudio enfatiza el conocimiento explícito, tácito, colectiva y acumulativa.

Oh conocimiento explícito Es articulado, codificado Es comunicable a través de en símbolos, números y fórmulas; o tangible en molde en equipo, modelos Es documentos. Este tipo de conocimiento puede encontrarse en el formato de reglas, rutinas, estándares Es procedimientos Operacional (Popadiuk y Choo, 2006).

oh conocimiento tácito Es creado en acuerdo con hacia opiniones, actitudes Es factores que influencia oh desarrollo tipo (Nonaka y Takeuchi, 1995). Oh conocimiento colectivo reside en el comportamiento estatus social de un grupo. Esto implica patrones que apoyo El comunicación Es El coordinación (Leonard-Barton & sensible, 1998).

Oh conocimiento también se ve como acumulativo, construido a partir de conocimiento creado previamente. Hacia contrario en otros Actividades organizativo, El creación en El conocimiento no necesita ser localizado. en determinado local Es tiempo Es No necesita ser monitoreado. Ideas y conocimientos las creatividades no necesariamente se crean durante el trabajo. En contraste con el recursos físicos, se transfieren ideas Es hacia mismo tiempo No si perder El a medida que los individuos los comparten y continuar tenerlos (Yakhlef, 2005).

Hacia tipologías en conocimiento presentado en esto sección también ellos son usado como molde en demostrar hacia siguiente relaciones propuestas en discusión.

## 7. EL ERGONOMISTA, EL EQUIPO EN PROYECTO Y HACIA RELACIONES ENTRE HABILIDADES Y TIPOS EN CONOCIMIENTO

A partir de las ideas resaltadas en el secciones anteriores, algunas relaciones pueden ser observado entre oh papel del ergonomista y el trabajo de un equipo de proyecto que tiene los conceptos de habilidades individuos y tipos de conocimiento. Tú relaciones ellos son formado desde el Siguiendo molde:

Nivel individual: oh papel del ergonomista asociado tácitamente conocimiento Es Habilidades individual;

1. Nivel individual: oh papel del ergonomista asociado al conocimiento explícito Es hacia habilidades individuales;

2. Nivel colectivo: El equipo del proyecto asociado hacia conocimiento colectivo y habilidades desde el equipo;

3. Nivel colectivo: El equipo del proyecto asociado hacia conocimiento acumulado y habilidades desde el equipo.

En el proyecto, El actividad Es hacia operaciones futuro depender desde el capacidad del ergonomista en Aplicar su conocimiento sobre la función humana y anticipación desde el actividad. A través de de esta supuesto, la Tabla 3 muestra la relación entre los ergonomistas, el conocimiento tácito Es habilidades individuales.

**Tabla 3 — Nivel individual: oh papel del ergonomista asociado hacia conocimiento tácito Es hacia Habilidades individual.**

<b>Relacionamento: ergonomista, conhecimento tácito e competências individuais</b>		
<b>Ergonomista, membro da equipe</b>	<b>Tipologia de conhecimento: Tácito</b>	<b>Competências Individuais : características</b>
Antecipação da atividade e aplicação de seus conhecimentos na função do homem	Associados às opiniões, atitudes e experiências do indivíduo, conhecimentos específicos sobre a adaptação de	Coleta de informações, conceitos, ideias e treinamento pessoal

	dispositivo técnico ao homem	
--	------------------------------	--

Fuente: Preparado por autor

Todavía al individuo, nivel 1 e

ergonomista Tiene oh conocimiento básico para en detrimento desde el lógica extraterrestre. La interacción y comunicación entre hacia áreas del conocimiento forma uno integración del conocimiento producido. A Tabla 5 ilustra El relación entre El equipo proyecto, conocimiento colectivo y equipo conducir Es enriquecer oh proyecto. Eso conocimiento él puede ser explicado como uno diagnóstico ergonómico. A Tabla 4 puntos El relación entre oh ergonomista, conocimiento explícito y hacia habilidades individuales.

**Cuadro 4 — Nivel individual: el papel de el ergonomista asociado con el explícito conocimiento y individualcompetencias.**

Relacionamento: ergonomista, conhecimento explícito e competências individuais		
Ergonomista, membro da equipe	Tipologia de conhecimento: Explícito	Competência Individual: características
Ergonômico diagnóstico: o ergonomista coleta dados e avalia isso diz respeito questões relacionadas para ergonomia	Articulável, transmissível, facilmente transferido. Conhecimento compartilhado por estrutura Informação	Para tornar o ergonômico recomendad o sim, o ergonomista tem critérios baseados Trabalhando condições e métodos por analisando

A nivel colectivo y para realizar una proyecto satisfactorio, cada miembro debe poder intervenir, de tal manera que un miembroNo ser privilegiado

**Tabla 5: Nivel colectivo: Proyecto en equipo asociado hacia conocimiento colectivo Es Habilidades desde el equipo.**

Relación: equipo del proyecto, conocimiento colectivo Es Habilidades desde el equipo		
equipo proyecto	tipología de conocimiento: Colectivo	Habilidades del equipo: características
Diversidad en miembros, requisito en interdependencia Es consistencia de un proyecto soltero	reside en el comportamiento colectivo en uno grupo, en reemplazo en conocimientos a través de en documentos, reuniones Es comunicación	Espiritu colaborativo en doblar en individualism o Oh, buscar colectivo en resultados; comunicación, control Es diseminación del conocimiento - aspectos críticos

Fuente: elaboración del autor .

El poder arbitrario de los miembros del equipo en expertos, bien como El apropiación del conocimiento generado por El equipo puede garantizar el desarrollo. en Habilidades individual. Así, hay promover la integración de todos resultados. La Tabla 6 presenta la relación entre el equipo del proyecto, conocimiento acumulado y las habilidades desde el equipo

**Tabla 6: Nivel colectivo: Proyecto en equipo asociado hacia conocimiento acumulado Es Habilidades desde el equipo.**

Relación: equipo del proyecto, conocimiento acumulado y Habilidades del equipo		
equipo proyecto	Tipología en conocimiento: Acumulativo	Habilidades del equipo: características
Arbitrario fuerza del equipo de expertos miembros Es apropiación del conocimiento Soy generado por el equipo	Construido Es en conocimiento Soy creado más temprano, apropiación en conocimiento Soy Es continuo Expansión de Individual competencias	Confianza mutua con Información Es resultados de otros Actividades; Capacidad desde el equipo para perseguir los resultados del proyecto y si lista para el equipo

Elaborado Para el autor

**8. CONSIDERACIONES FINALES**

Se observó que, además en para generar conocimiento acerca de El situación en trabajar, el ergonomista entender eso conocimiento diagnosticando El situación real Es poniendo en práctica su competencias en el sentido a comportarse en molde eficaz frente El realidad del trabajar, bien como conducir el proyecto. Éste trabajar él tuvo

desarrollo creativo en ideas innovador. Puede ser observar que el conocimiento producido en el trabajar, El la técnica y el modelo del hombre, así como la experiencia para analizar el Real actividad de El trabajo (futuro) son las razones principales. que permiten a los ergonomistas influir positivamente la realización de un proyecto. Es propuesta si justifica por que el ergonomista:

- Se coordina con otros miembros;
- Amplía las oportunidades para negociación en soluciones;
- Promueve mecanismos de colaboración;
- Asociado muchas diferentes justificaciones para el proyecto.

Por fin, con base en el cuatro relaciones presentadas, se pueden indicar algunas propuestas de mejores prácticas para ergonomistas insertado en el trabajar en equipo:

como meta enfatizar que tú mejores actuaciones profesionales se basan en conocimiento Es Habilidades del individuos, único capaz en mantener el

1. Relación: ergonomista, conocimiento tácito y Habilidades individual oh ergonomista mantiene conocimiento actualizado en estrategias nacional Es normas internacionales pertinentes para la práctica de ergonomía y demuestra conocimiento en conceptos teóricos importante para El ergonomía.

2. Relación: ergonomista, conocimiento explícito Es Habilidades individual

oh ergonomista mantiene hacia descubrimientos ergonómico documentado en molde adecuado Es proporciona uno informe en términos comprensible Para el cliente Es adecuado al proyecto.

3. Relación: equipo del proyecto, conocimiento colectivo Es Habilidades desde el equipo

Tú ergonomistas No ellos son justo expertos en condiciones en trabajar, pero también si convertirse actores en el desarrollo del proyecto. Ellos crear una situación dónde aprender Es generar conocimiento colectivo en el proyecto que puede ser equilibrado para todos los actores.

4. Relación: equipo del proyecto, conocimiento acumulativo Es Habilidades desde el equipo

Monitoreo de los miembros del equipo efectivamente los resultados del proyecto y intervención ergonómico Es

producir reflexión o buscar evaluativo importante para El ergonomía.

Además a partir de ese, hacia características relaciones interprofesionales encontradas en proyectos como equipo siempre son ventajosos en tu desarrollo. A reemplazo en ideas en grupo hace que la propuesta final sea más efectiva en interpretación de los requisitos necesarios para proyecto Es en el servicio en todo hacia necesidades ergonómico Es en producción.

DE ACUERDO destacar posibilidades en investiga empírico acerca de oh tema de influencias de Habilidades Es tipos en conocimiento del ergonomista en el diseño de productos Es sistemas qué será usado por gente. Además a partir de ese, hacia mejores practicas resaltado podría atender como indicadores para estudios de caso que apuntan a analizar oh papel del ergonomista como miembro del equipo proyecto. Lo mismo perspectiva en estudios reciente realizado por Delgoulet et al. (2012) en adquisición en Habilidades, investiga futuro podría centrar un análisis empírico en los tipos de conocimientos y habilidades en cuanto a organización y herramientas trabajo que desempeñan diferentes trabajadores en el contexto en uno ambiente en rápido cambiar.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

BARKER, M., & NEAILEY, K. (1999). From individual learning to project team learning and innovation: a structured approach. *Journal of Workplace Learning*,

- BÉGUIN, P. (2007). The ergonomist, actor of conception. In: FALZON, P. *Ergonomics*. São Paulo: Blucher. "partners" to "players". *Human Resource Management*, 36(1), 29-37.
- BOHLANDER, G., SNELL, S. & SHERMAN, A. (2005). *Human resource management*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- BRUNIER, E., Le CHAPPELLIER, M. & DEJEAN, P. H. (2012). Cross-disciplinary problem-solving workshop: a pedagogical approach to anticipate ergonomist engineering design collaboration. *Work*, 41, 3669-3675.
- CLELAND, D. I. & KING, W.R. (1993). *Project management handbook*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- COHEN, S. G. (1995). The new organization of teams and teamwork. In: Galbraith, J. R. & Lawlwer, E. *Organizing to compete in the future*. São Paulo: Makron Books.
- COSTA-BLACK, K. M., DURAND, M., IMBEAU, D., BARIL, R. & LOISEL, P. (2007). Interdisciplinary team discussion on work environment issues related to low back disability: A multiple case study. *Work*, 28(3), 249-265.
- COUX, S., DARSESB, F. & DE-LA-GARZA, C. (2012). From needs to requirements for computer systems: the added value of ergonomics in needs analysis. *Work*, 41, 737-744.
- DAVENPORT, T.H., & PRUSAK, L. (1998). *Organizational knowledge: how organizations manage their intellectual capital*. Rio de Janeiro: Campus.
- DELGOULET, C., GAUDART, C., & CHASSAING, K. (2012). Entering the workforce and on-the-job skills acquisition in the construction sector. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41(2), 155-164.
- DYER, J. H., & SINGH, H. I. (1998). The relational view: cooperative strategies and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 660-679.
- FLEURY, A. & FLEURY, M. (2001). *Business strategies and formation of competences*. São Paulo: Atlas.
- FRAME, J. D. (1999). *Project management competence: building key skills for individuals, teams, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- GRANDJEAN, E. (1982). *Fitting the task to the man, an ergonomic approach*. London: Taylor & Francis.
- GUERIN, F., LAVILLE, A., DANIELOU, F., DURAFOR, J., & KERGUÉLEN, A. (2001). *Understanding the work to transform it: the practice of ergonomics*. São Paulo: Blücher.
- HANSON, M. & VANGEEL, M. (2014). *Chemical cleaning re-invented: Clean, lean and green*. *Work*, 49(3), 411-416.
- INKPEN, A. C., & TSANG, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.
- LEBORTEF, G. (1995). *The competence*. France: Editions d'Organisations.
- LEONARD-BARTON, D., & SENSIPER, S. (1998). The Role of tacit knowledge in group Innovation. *California Management Review*, 40(3), 112-127.
- LEPLAT, J. (1992). *L'analyse du travail em psychologie ergonomique : recueil de textes*. Toulouse: Octares.
- LEUNG, S., CHAN, J., & LEE, W. (2003). *Team leaders, manufacturing strategies and competitive performances*. *Team Performance Management*, 9(7/8), 190- 198.
- LONG, J. (2014). Forging partnerships between optometrists and ergonomists to improve visual comfort and productivity in the workplace. *Work*, 47(3), 365-370.
- MINTZBER, H. (1995). *Building effective organizations: structures in five configurations*. São Paulo: Atlas.
- MITRI, M. A. (2003). Knowledge management framework for curriculum assessment. *Journal of Computer Information Systems*, 43(4), 15-24.
- MONTMOLLIN, M. (1980). *Ergonomie e organization du travail*. Le travail humain,

MURREL, K. F. H. (1965). Ergonomic:

man in his working environment. London: Chaoman et Hall.

NATALE, S., LIBERTELLA, A., & ROTHSCHILD, B. (1995). Team

performance management. *Team Performance Management*, 1(2), 6-13.

NONAKA, I. & TAKEUCHI, H. (1995). *The knowledge creating company: how the Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.

POPPADIUK, S., & CHOO, C. W. (2006). Innovation and knowledge creation: how are these concepts related? *International Journal of Information Management*, 26, 301-311.

SANTOS, F. C. A. (1999). *Human resources strategy: competitive dimensions*. São Paulo: Atlas.

SANTOS, M. S. (2012). The PhOCoe Model – ergonomic pattern mapping in participatory design processes. *Work*, 41, 2643-2650.

SILVA, S. L. (2002). Information and competitiveness: the contextualization of knowledge management in organizational processes. *Ciência da Informação*, 31(2), 142-151.

TREMBLAY, M., & Sire, B. (1999). *Rémunérer les compétences plutôt que l'activité?* Paris: Revue Française de Gestion.

YAKHLEF, A. (2005). Immobility of tacit knowledge and the displacement of the locus of innovation. *European Journal of Innovation Management*, 8(2), 227-239.