



ENCUENTRO UNIVERSITARIO DE ERGONOMIA

México, D.F., 10 y 11 de
Noviembre de 2006



Dr. Victorio Martínez Castro

Consultor en

Salud Ocupacional y Ergonomía

e.mail vmartinez@ighgroup.com

Formación Básica en Ergonomía de Calidad

Hacia un nuevo paradigma

Contenido

- **Antecedentes**
- Nuevo Paradigma
- Ventajas Competitivas
- Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- Principales Transformaciones
- Conclusiones

Antecedentes/ Tendencias de cambio y trabajo

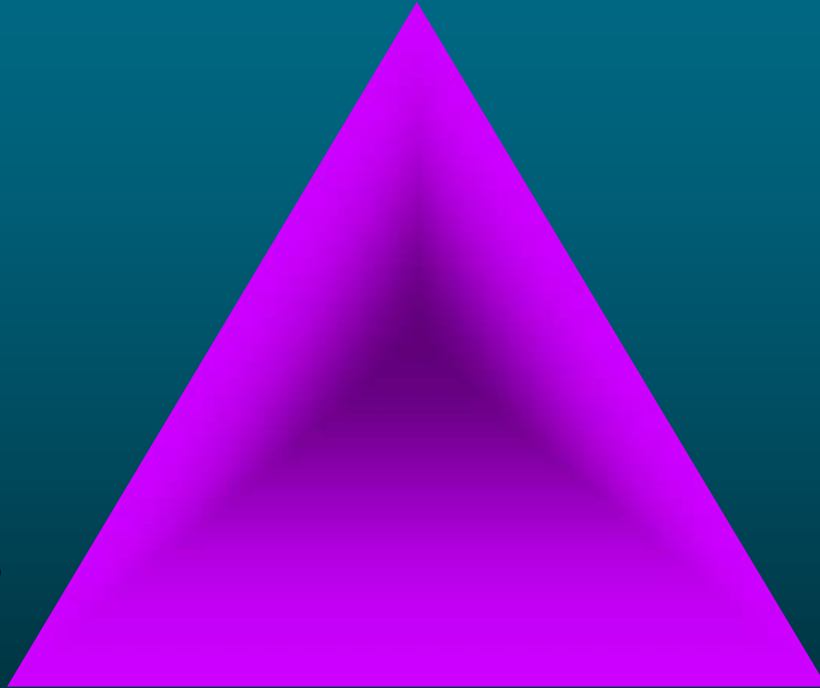
- **Globalización**
- **Cambios en la tecnología, en la organización de la producción y el trabajo**
- **Nuevo paradigma
“Ergonomía de Calidad”**

Antecedentes/ Hipótesis de cambio

- Transformación del Trabajo / Formación / Mercado Laboral.
- La productividad depende cada vez más de lo intangible.
- La necesidad de contar con una medida del Capital Humano.
- Credibilidad / Calidad.
- Triángulo de la Calidad (Personas / Entorno / Tecnologías).

Triángulo de Calidad

Normas del Producto



**Normas
de
Proceso/Sistemas**

**Normas
de
Desempeño
Laboral**

Ergonomía de Calidad



Personas

**Entorno de
trabajo**

Tecnologías

Los individuos, empresas y sociedad desarrollan:

Capacidad de:

- **Innovación**
- **Adaptación**
- **Aprendizaje continuo**

Dualidad



Contenido

- Antecedentes
- **Nuevo Paradigma**
- Ventajas Competitivas
- Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- Principales Transformaciones
- Conclusiones

Nuevo Paradigma

- **Trabajo en equipo**
- **Autonomía**
- **Innovación**
- **Creatividad**
- **Capacidad de aprendizaje**



Desarrollo de Competencias



Experiencia Laboral



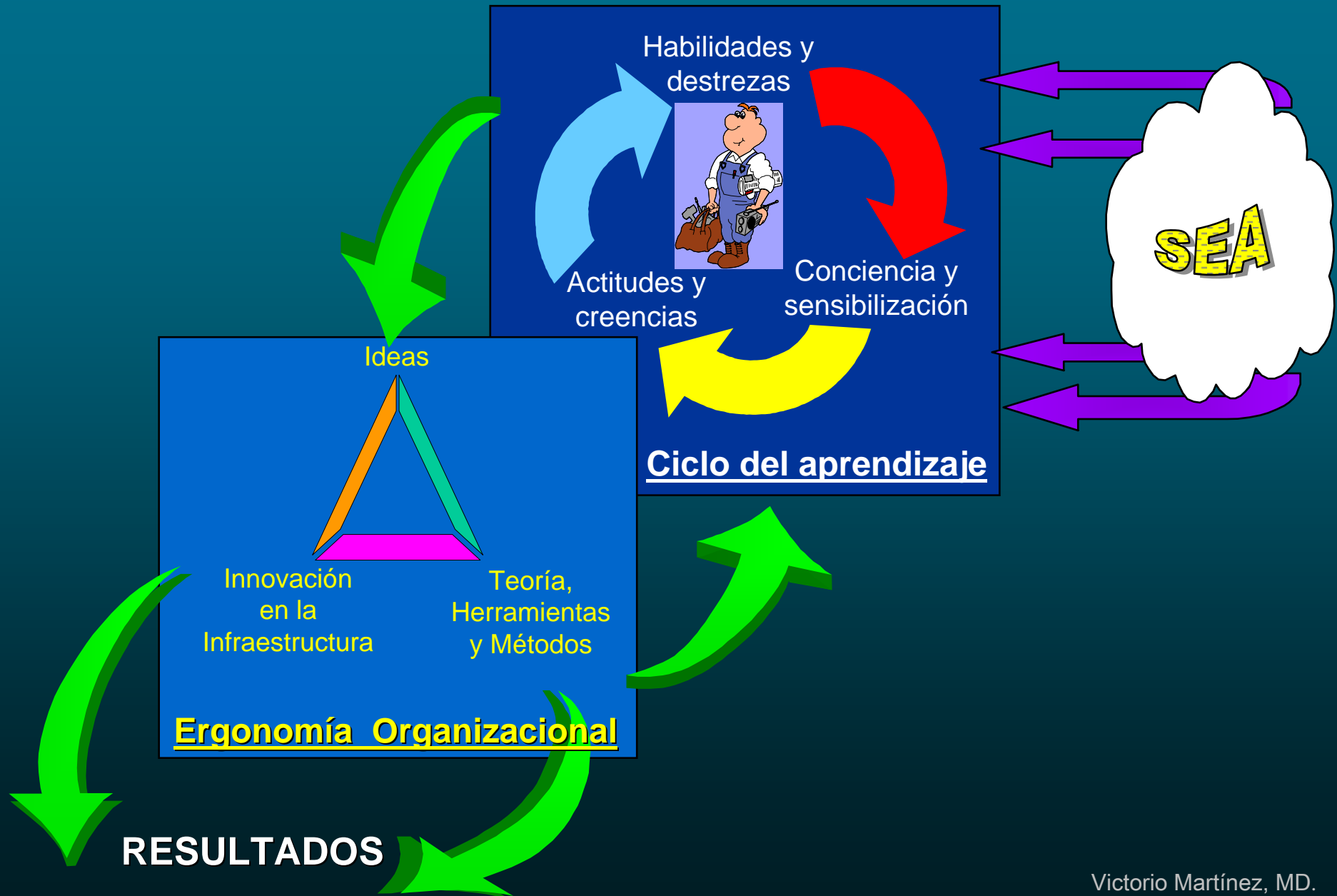
Educación permanente a lo largo de toda la vida laboral

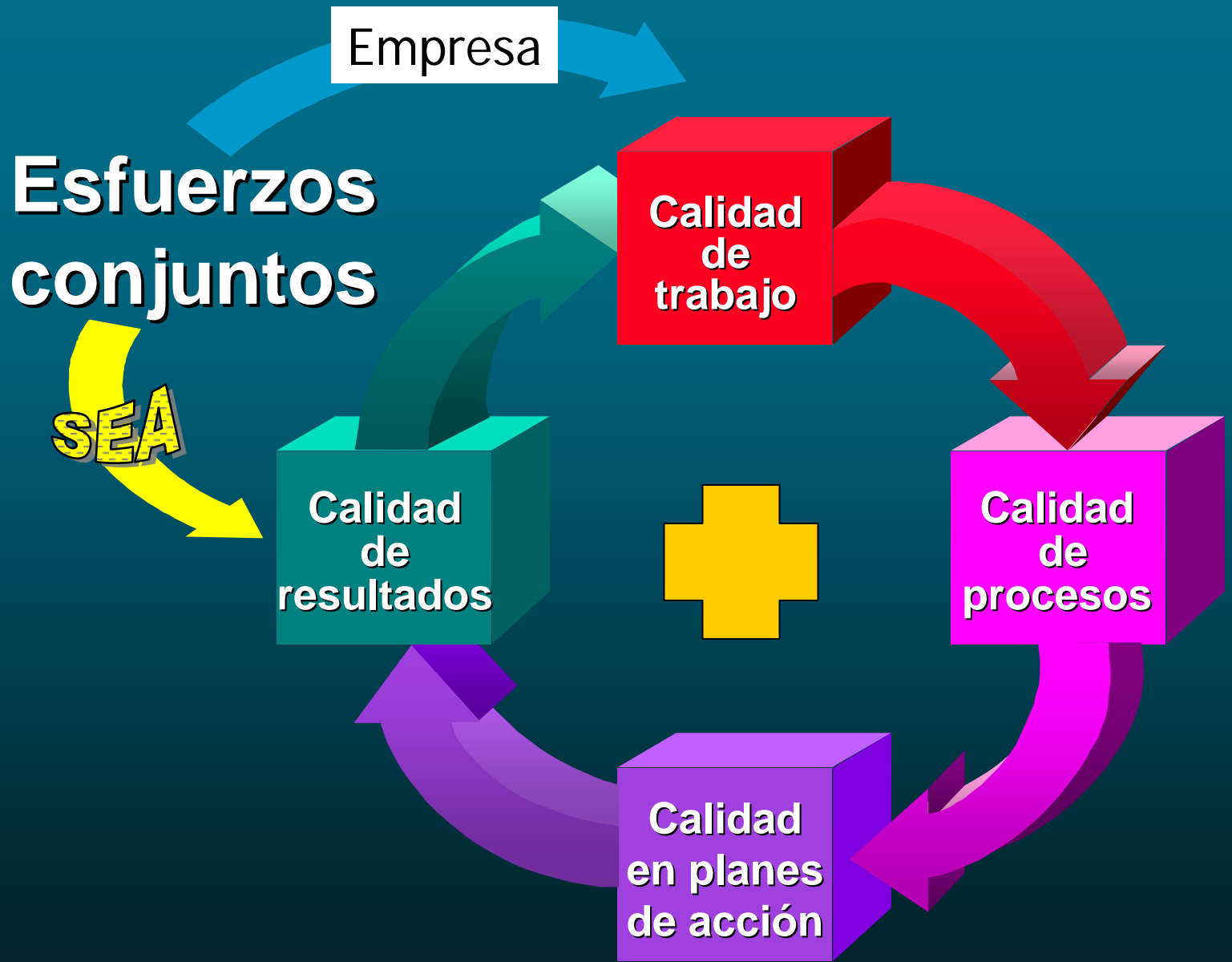
Sinergias

Reconocimiento del Aprendizaje



Sistema de Ergonomía Aplicada ®





Contenido

- Antecedentes
- Nuevo Paradigma
- **Ventajas Competitivas**
- Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- Principales Transformaciones
- Conclusiones

Nuevas fuentes de competitividad

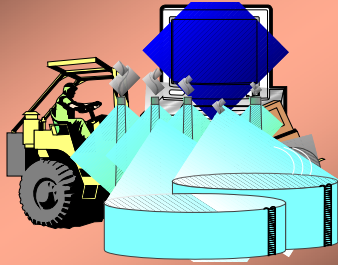
Desarrollo de Competencias Intangibles

- ✓ Formación continua de **capital humano y evaluación del desempeño**
- ✓ Conformación de **cadena productivas**
- ✓ Desarrollo de **sistemas de información**
- ✓ Promoción de la **innovación tecnológica**

Nuevas fuentes de competitividad

- ✓ Establecimiento de **sistemas de calidad y mejora continua**
- ✓ Integración de redes y **equipos de alto desempeño**
- ✓ Diseño y promoción de **estrategias de captación y ahorro externo**
- ✓ Fortalecimiento de la **relación con el cliente**
- ✓ Empresa Socialmente Responsable (**ESR**)

Inversión



Capital Humano



Proceso Productivo

- Desarrollo tecnológico
- Organización
- Formación de Capital Humano (educación y capacitación)

Competitividad

Proceso Productivo

- Desarrollo tecnológico
- Organización
- Formación de Capital Humano (educación y capacitación)

Competitividad

Crecimiento económico

Mejores condiciones laborales

Empleo-Bienestar

Competitividad

- **Orientada por la demanda**
- **Diversificada**
- **Descorporatizada**
- **Descentralizada**
- **Flexible**
- **Integradora de estrategias**
- **Con cambios en la tecnología**

Contenido

- Antecedentes
- Nuevo Paradigma
- Ventajas Competitivas
- **Sistema de Ergonomía Aplicada** ®
- Principales Transformaciones
- Conclusiones

*Paradigmas de un Sistema de **Ergonomía Aplicada** ®*

- **Comprensión del entorno organizacional**
- **Polivalente**
- **Interdisciplinario**
- **Proporcione información pertinente a los procesos de trabajo**

Para implementar un proceso de Ergonomía Aplicada:

Es necesario **desarrollar etapas** que permitan hacerlo de manera **sistemática** **y confiable**

Etapas del Proceso Ergonómico

PRIMERA ETAPA

1. Identificar Riesgos Ergonómicos
2. Determinar parámetros y guías técnicas
3. Elaborar Manual de Procedimientos
4. Instrumentar el proceso
5. Conformar el Comité de Ergonomía

SEGUNDA ETAPA

1. Instrumentar a los Equipos Operativos de Ergonomía
2. Generar e implantar las propuestas de mejora
3. Evaluar el impacto de las mejoras
4. Auto-administrar el Sistema

TERCERA ETAPA

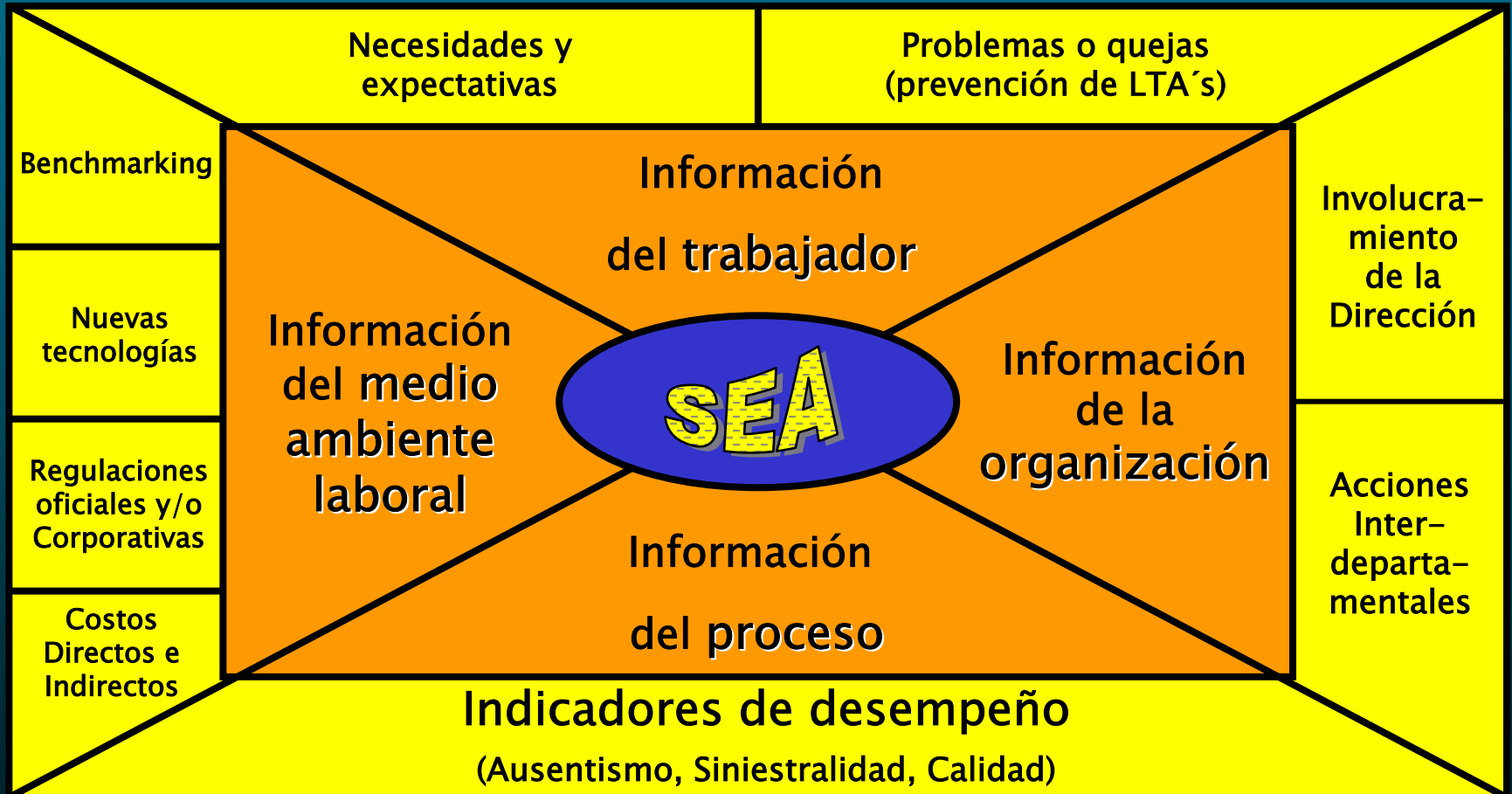
1. Adecuar el modelo de Gestión en Ergonomía de Calidad
2. Reforzar la cultura del auto-cuidado
3. Efectuar los ajustes y mejoras integrales al Sistema
4. Integrar un equipo auditor del Sistema

Formación de Capital Humano Basado en Capital Intelectual

- Suma de todos los conocimientos que poseen los miembros de una empresa
- Material intelectual

- ✓ Conocimientos
- ✓ Información
- ✓ Experiencia
- ✓ Competencias

Mejora Continua



Proceso Productivo

Procesos Tradicionales

- ✓ Producción en serie
- ✓ Especialización
- ✓ Puestos de trabajo definidos
- ✓ Actividades repetitivas, sobre-esfuerzos y posturas incómodas

Capacitación Secundaria

Procesos Modernos

- ✓ Producción diferenciada
- ✓ Polivalencia
- ✓ Redes de trabajo
- ✓ Innovación y creatividad
- ✓ Ergonomía Aplicada

Capacitación Fundamental

Cambio tecnológico integral y flexible

Nuevas Estrategias

- ✓ Just in time
- ✓ Outsourcing
- ✓ Joint ventures
- ✓ Benchmarking
- ✓ Calidad Total y Mejora Continua
- ✓ Reingeniería de procesos:
 - ✓ 6 Sigma, LM, 5 S.

- Incertidumbre económica
- Ausencia de sistemas de información
- Políticas complejas

Satisfacción de necesidades cambiantes

Mejoramiento de la gestión del trabajo

Nuevo Conocimiento

Pilares del Conocimiento

Ergonomía Aplicada

Aprender
a
Conocer

Aprender
a
Hacer

Aprender
a
Convivir

Aprender
a
Ser

Formación y Capacitación del Capital Humano

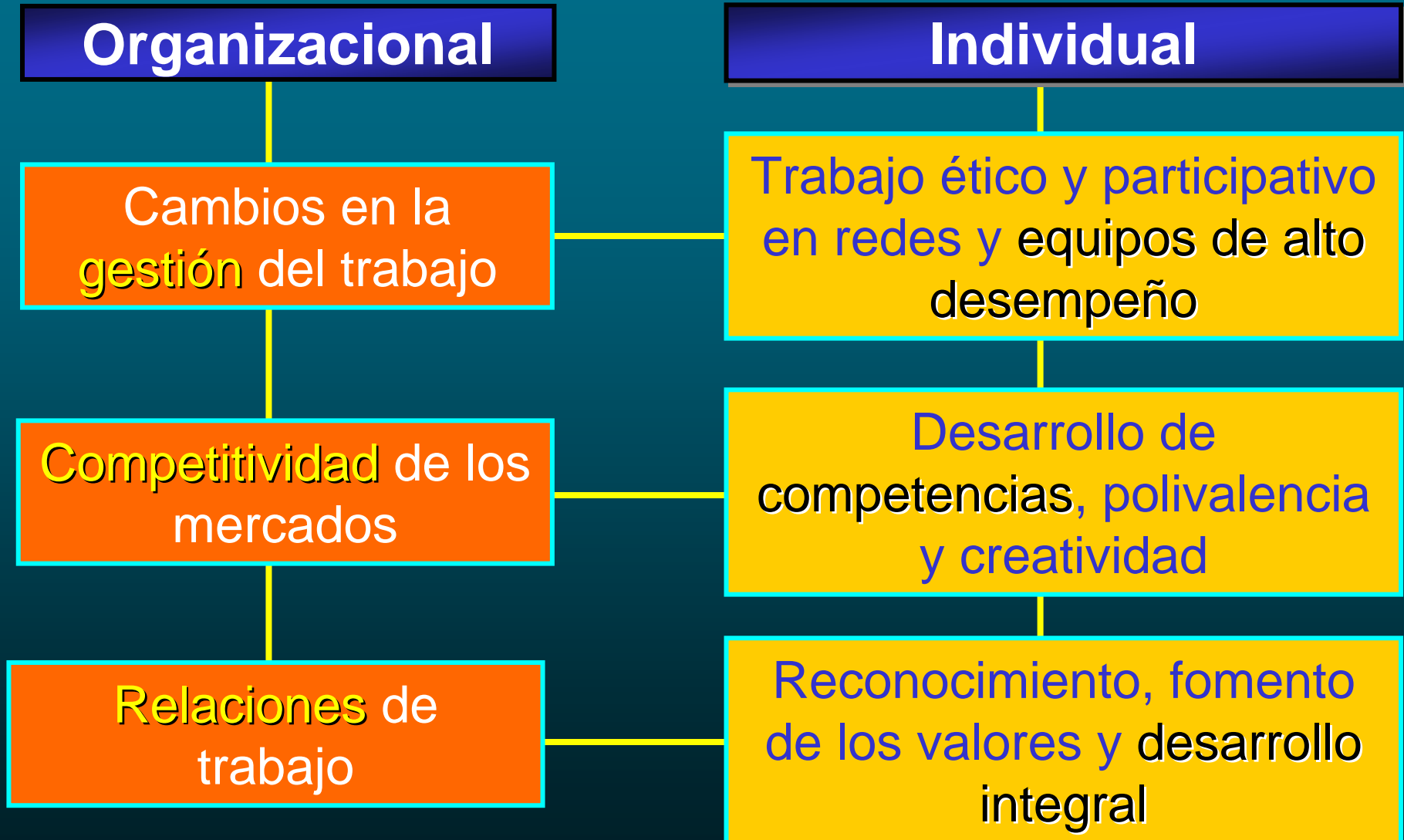
**Aprendizaje
a lo largo
de la vida
para el
empleado**

- ❏ Visión de largo plazo que considera el **ciclo de vida de un individuo**.
- ❏ Importancia de los valores fundamentales como la **disciplina, el trabajo, el respeto y la autoestima**.
- ❏ Dominio de las **competencias básicas** de comunicación, numéricas y de solución de problemas (Sistema de Ergonomía Aplicada ®)
- ❏ Énfasis en el “**aprender a aprender**” y en la curiosidad por explorar.
- ❏ **Reconocimiento** de que el **aprendizaje** tiene lugar en muchas condiciones, tanto formales como informales.

Ampliación del Horizonte de la Capacitación

- Creación de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida laboral. Factor clave de:
 - ✓ **Equidad**
 - ✓ **Desarrollo individual**
 - ✓ **Productividad**
 - ✓ **Bienestar social**

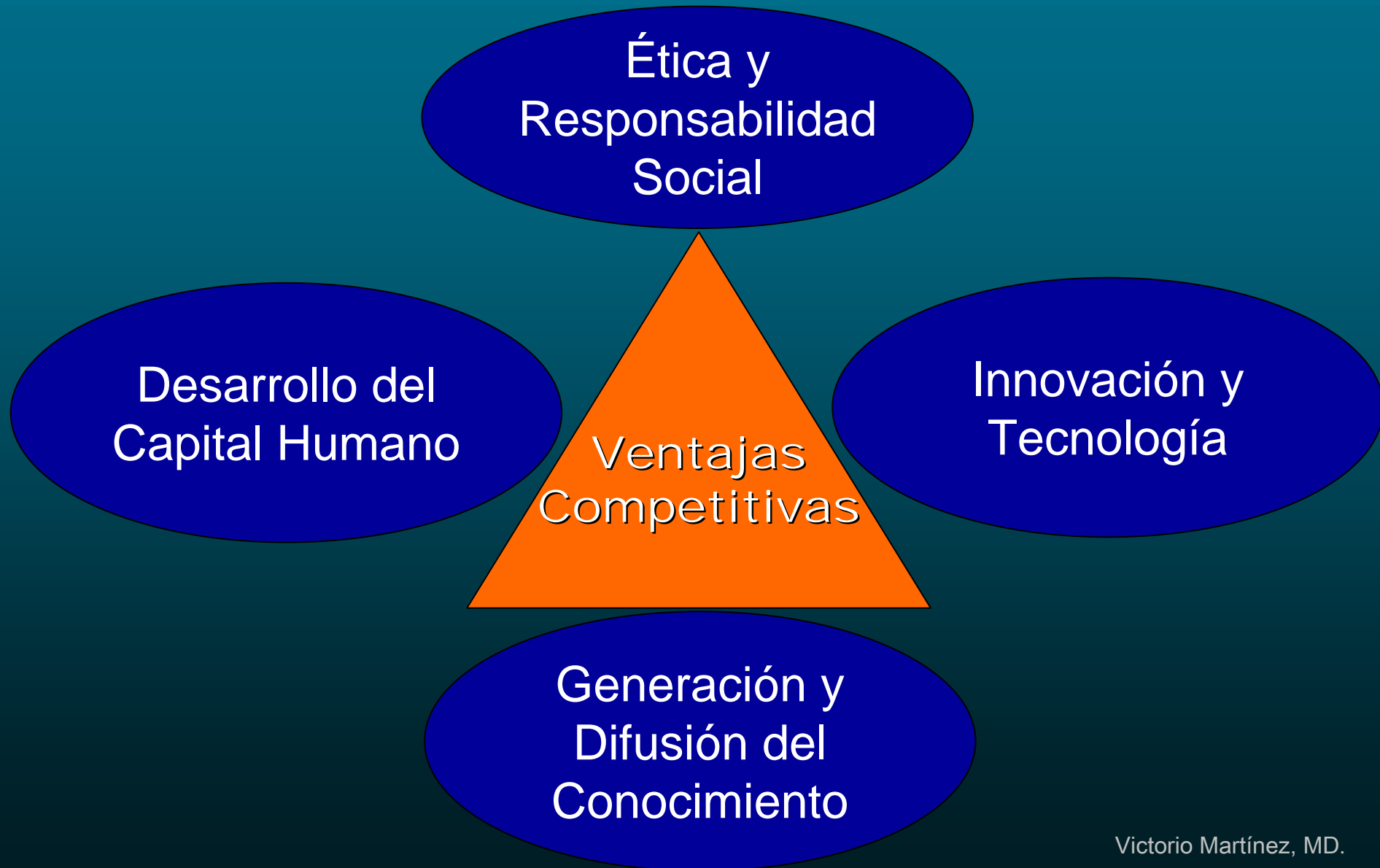
Elementos que inciden en el sentido del trabajo



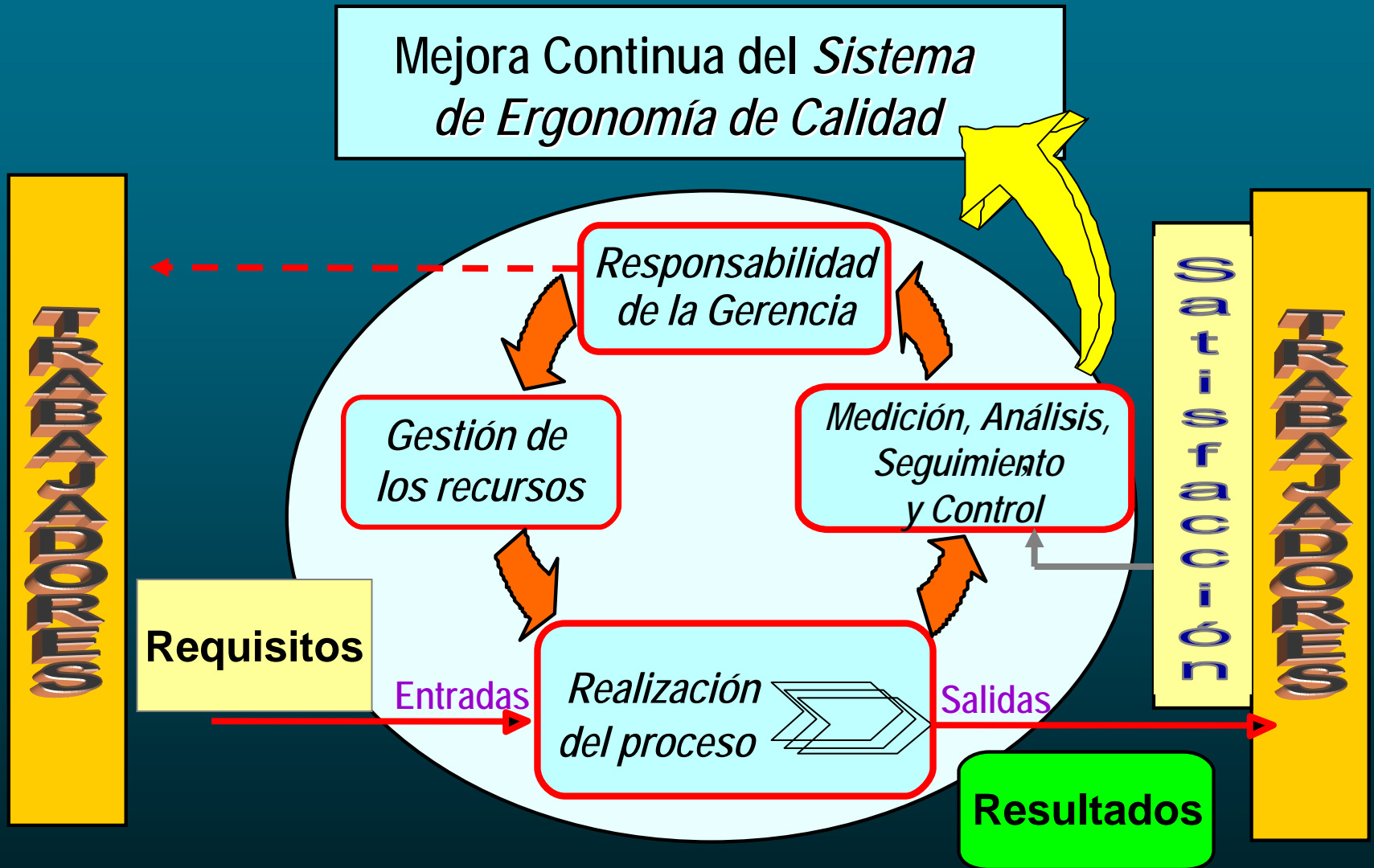
Transformación de la Capacitación



Un nuevo modelo de competitividad



Sistema de Ergonomía Aplicada ®



Contenido

- Antecedentes
- Nuevo Paradigma
- Ventajas Competitivas
- Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- **Principales Transformaciones**
- Conclusiones

Beneficios para los trabajadores

- Adquirir, generar y acumular **capital intelectual** en la práctica cotidiana.
- Combinar **formación y trabajo**, con un Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- Posibilidad para **transferir sus competencias** hacia otros campos de la actividad laboral.
- Conocer con mayor precisión su situación en el desempeño del trabajo y proponer **alternativas de solución.**

Beneficios para la Empresa

- **Mejores condiciones laborales.**
 - Mayor **productividad** del personal y la empresa.
 - **Ambiente de trabajo** motivador, estimulante, seguro y confortable.
 - Capacidad de desarrollar a un **personal de calidad**.
- Se favorece la **competitividad empresarial.**
 - Se incrementa el **compromiso, pertenencia y lealtad** del personal.
 - Disminuye el **ausentismo y retrasos** del personal.
- Fortalecimiento de las **relaciones laborales.**
- Fomento de la **formación e información sistematizada** en ergonomía aplicada.

Categorías a medir

- ① **Liderazgo:** Compromiso de liderazgo en la creación y sostenimiento de los **valores de ergonomía de calidad** y su uso eficaz por medio del sistema implantado.
- ② **Planeación estratégica:** Creación de la estrategia y los planes de acción que se enlazan con la **administración del desempeño.**

Categorías a medir

- ③ **Enfoque en el trabajador:** Determinación de las expectativas y requerimientos/ capacidades de los trabajadores. Aumento de los motivadores laborales y determinación del nivel de satisfacción.
- ④ **Información y análisis:** Gestión integral de la información para desarrollar procesos eficaces y sistemas de administración del desempeño.

Categorías a medir

⑤ Desarrollo y administración del capital

humano: Concordancia del crecimiento de los empleados con el propósito organizacional.

Creación de un entorno humano con mejor calidad de vida laboral.

⑥ Administración del proceso: Diseño, administración y mejora del proceso, hacia la eficiencia y orientado al trabajador. Generar alianzas estratégicas internas.

Categorías a medir

⑦ Resultados de negocio: Las mediciones fundamentales del desempeño

7.1- Satisfacción de los trabajadores

7.2- Finanzas

7.3- Crecimiento en el posicionamiento comercial

7.4- Capital humano

7.5- Desempeño de proveedores y asociados

7.6- Operaciones competitivas

Concepto de Competitividad

- ✓ Capacidad productiva de un individuo.
- ✓ En un determinado contexto laboral.
- ✓ Refleja sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Sociedades con mayor crecimiento económico

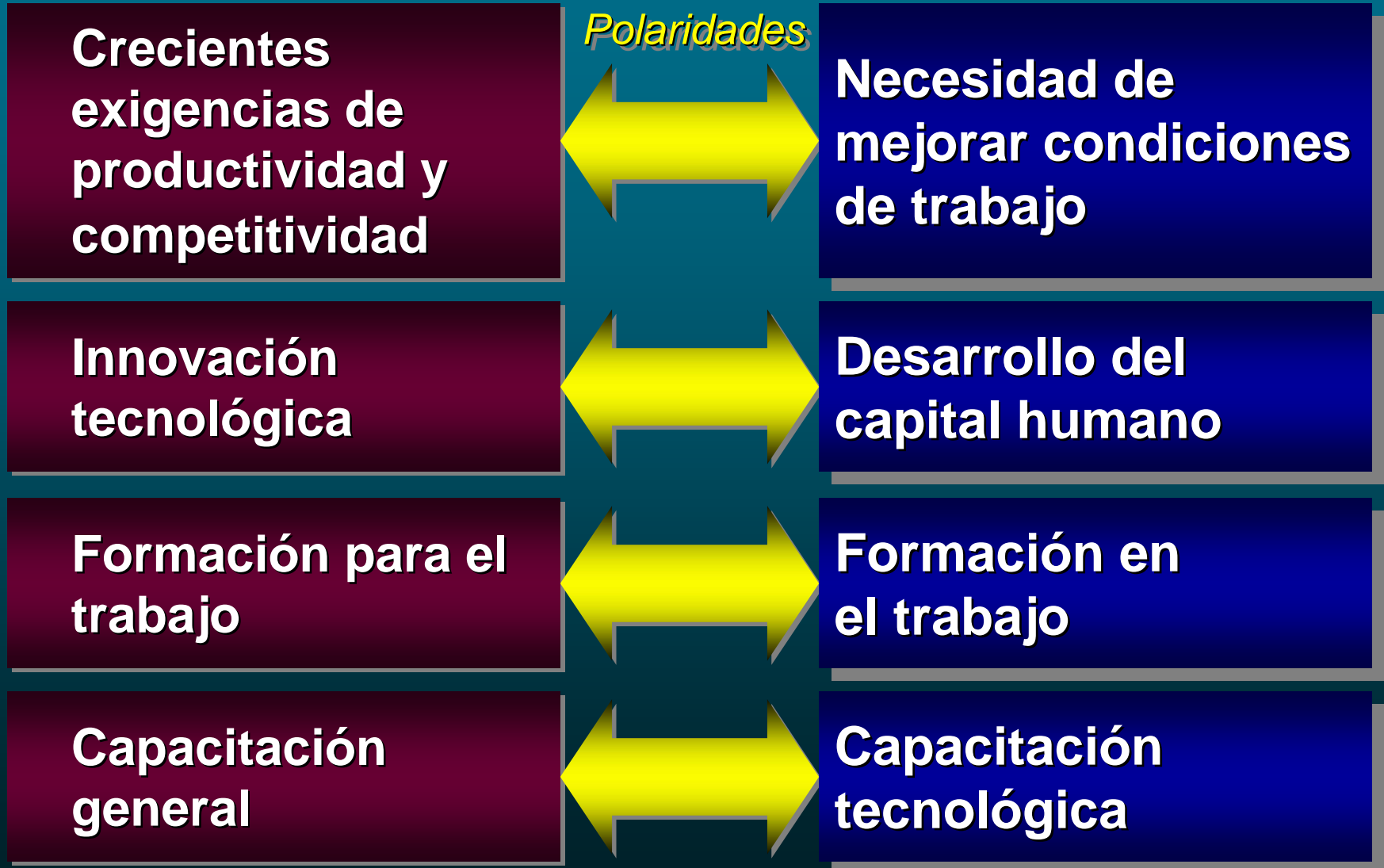
SABER HACER
SABER SER

Adecuada administración y desarrollo del capital humano

Contenido

- Antecedentes
- Nuevo Paradigma
- Ventajas Competitivas
- Sistema de Ergonomía Aplicada ®
- Principales Transformaciones
- Conclusiones

Conclusiones



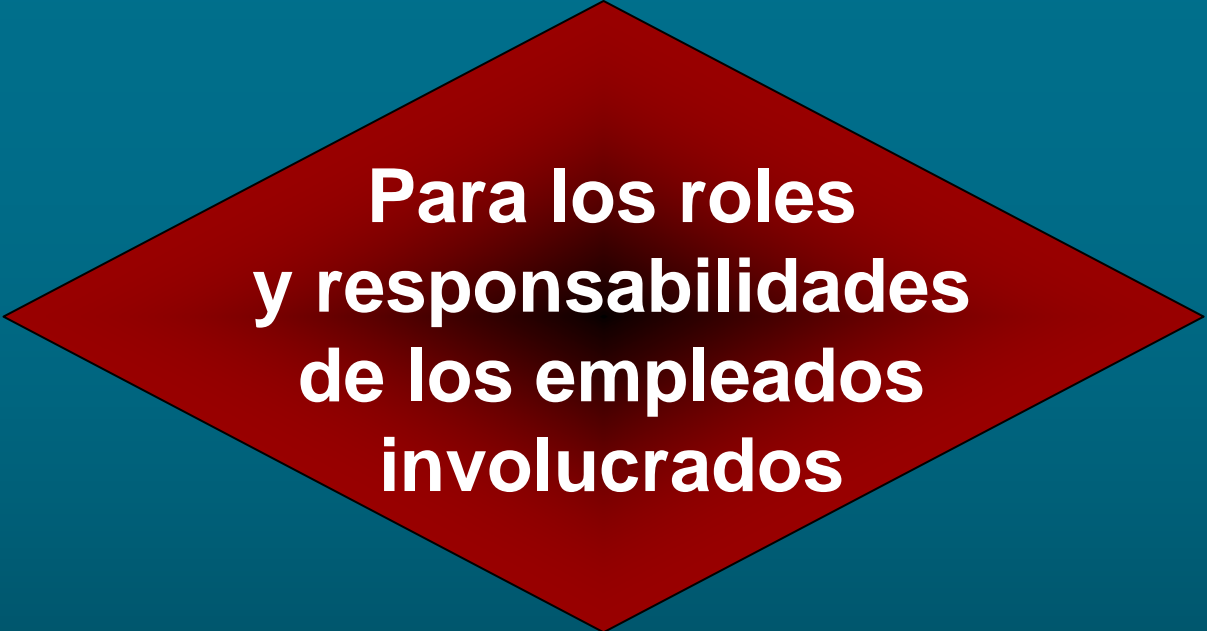
Conclusiones

En los
objetivos

Que les proporcione a los trabajadores **habilidades, conocimientos y valores** para la vida productiva y la competitividad laboral.

En la
Estructura

Una **visión sistémica**, en la cual coexisten diferentes formas de aprendizaje enlazadas, permitiendo rutas flexibles y creando puentes entre las **distintas oportunidades de aprendizaje-trabajo**.



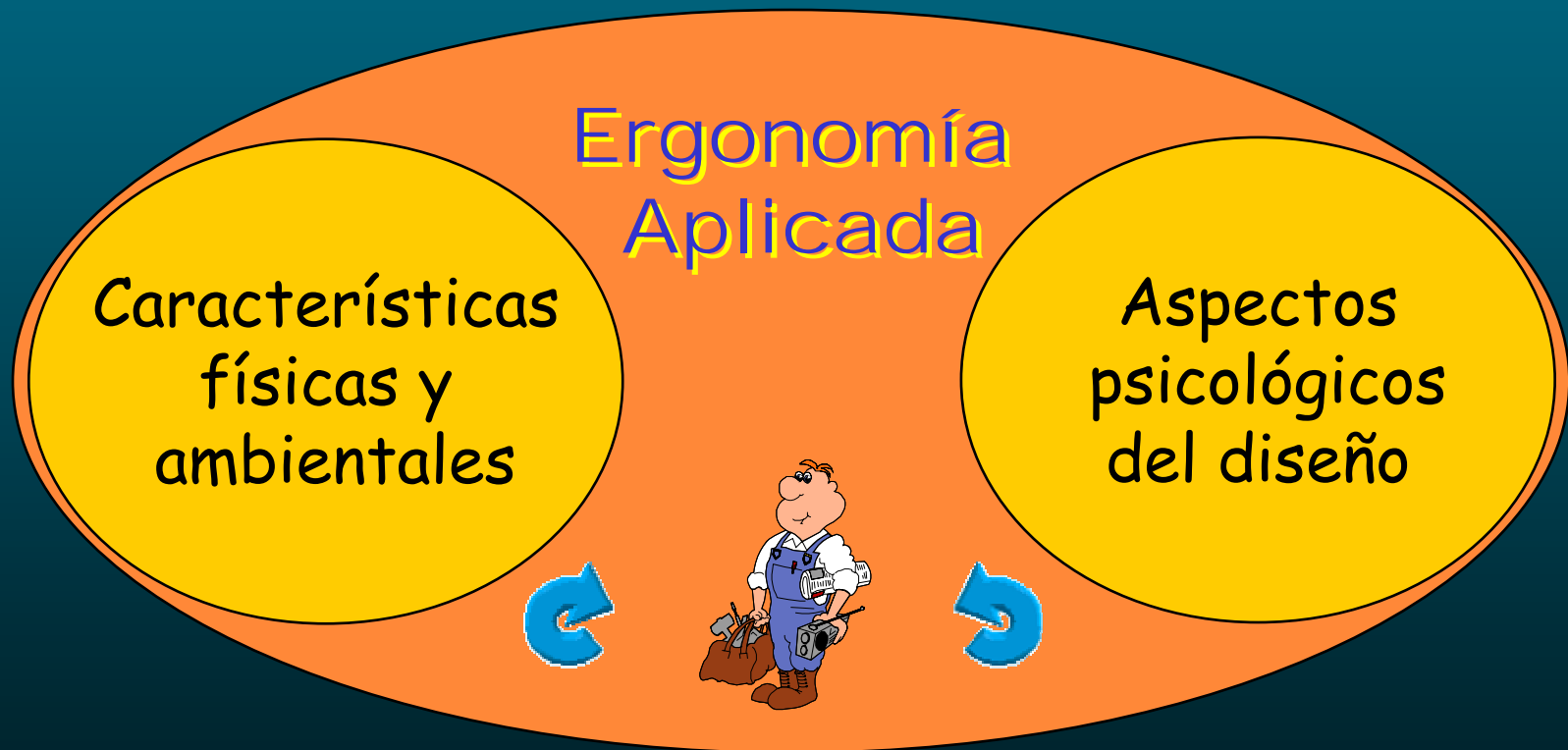
Para los roles
y responsabilidades
de los empleados
involucrados

- Cooperación entre los diferentes roles, estableciendo vínculos entre las **políticas internas de capacitación y desempeño laboral.**
- Participación activa **inter-departamental.**
- La **Gerencia** como facilitadora y convocadora de los factores de éxito.

Hacia un nuevo paradigma ... Ergonomía de Calidad

- **Estandarizar procesos operativos**
- **Gestión en ergonomía de calidad**
- **Organizaciones inteligentes**
- **Variables controladas**

Hacia un nuevo paradigma ... Ergonomía de Calidad



Ergonomía de Calidad

- ***Yendo, se conoce;***
- ***Actuando, se comprende;***
- ***Transformando, se interpreta ...***

Victorio Martínez Castro MD, COH

Director General

IGH Group México-CA

Villas Corregidora 20

Villas Campestre

Querétaro, Qro. 76901

MEXICO

Tel/fax + 52 (442) 196 6048

Cel. + 52 (442) 160 9287



vmartinez@ighgroup.com