

# ERGONOMIA

## UN VALOR

La aplicación  
de la Ergonomía  
en el Perú

Un nuevo  
mundo  
llamado  
Ergonomía

Aprendí  
Ergonomía  
observando a  
mis padres

Lo que se  
mide, se  
puede  
mejorar

El lenguaje de  
los negocios  
es económico,  
pero también  
ergonómico





Ergónoma Ullilen: Empresa líder en Ergonomía e  
Ingeniería de Factores Humanos  
RUC 20601820162 (Lima – Perú)  
Más información: [www.ergonomaullilen.com/](http://www.ergonomaullilen.com/)  
Blog: <https://www.ergonomaullilen.com/blog/>  
Correo: [consultas@ergonomaullilen.com](mailto:consultas@ergonomaullilen.com)  
Todos los derechos reservados.

---

# Introducción

La presente revista, es parte del esfuerzo que venimos desarrollando con el fin de compartir nuestros conocimientos y experiencias promoviendo el desarrollo de la Ergonomía en el Perú. Siendo la Ergonomía una disciplina científica muy amplia, con la cual se puede abordar las diferentes exigencias y demandas del trabajo humano.

Hoy en día la mayoría de empresas buscan producir más con menos recursos y en el menor tiempo. Si no se tiene en cuenta al ser humano en la productividad, el trabajo se convierte en una actividad dura, pesada y poco feliz.

Consideramos que los trabajadores, son el principal recurso en cualquier sistema de trabajo.

La Ergonomía puede abordar la actividad humana bajo diferentes perspectivas, contribuyendo a desarrollarla de la manera más apropiada.

El equipo de Ergónoma Ullilen se encuentra muy comprometido en **ser un socio estratégico en la gestión de los riesgos laborales**, considerando a la Ergonomía una disciplina valiosa para la solución de muchos problemas laborales. Nuestra revista **ERGONOMIA UN VALOR** va por ese camino.

Ing. Carolina Ullilen

# Índice

- 5** La aplicación de la Ergonomía en el Perú
- 7** Un nuevo mundo llamado Ergonomía
- 10** El lenguaje de los negocios es económico, pero también ergonómico
- 12** Lo que se mide, se puede mejorar
- 14** Aprendí Ergonomía observando a mis padres



# La aplicación de la Ergonomía en el Perú

La mayoría de las intervenciones ergonómicas caracterizadas por tener un enfoque reactivo



Por Ing. Carolina Ullilen Marcilla

En noviembre del año 2008, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico - RM 375, creada en un contexto en el que el gobierno peruano necesitaba adecuarse a las exigencias de los Tratados de Libre Comercio a firmarse con otros países del mundo. No obstante, la implementación de la ergonomía en las empresas peruanas es posterior, ya que es a partir del año 2011 en que entra en funcionamiento la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y es cuando se comienza a exigir la realización de los estudios ergonómicos en las empresas.

En nuestra realidad, la mayoría de las intervenciones ergonómicas se caracterizan por tener un enfoque reactivo lo cual conlleva a que en las empresas se realicen adecuaciones tecnológicas sin tomarse en cuenta -desde un inicio- el factor humano y organizacional tan necesario para darle un enfoque integral al diseño de los puestos de trabajo. En

consecuencia, algunas empresas destinan partidas presupuestales para ejecutar mejoras, pero en la mayoría de los casos, es paliativa o insuficiente ya que el objetivo inmediato es realizar modificaciones al puesto de trabajo para superar los causantes de los daños a la salud de sus trabajadores, especialmente los trastornos musculoesqueléticos. Se actúa pensando siempre en el corto plazo.

Cabe señalar que en nuestro país existe estadística limitada relacionada con las lesiones laborales, lo cual imposibilita hacer el seguimiento de éstas y por ende a la salud de los trabajadores peruanos. No obstante, hay múltiples casos reportados por las empresas, de trabajadores con lesiones y que además tienen restricciones médicas laborales que guardan relación con el trabajo forzoso que realizan o han realizado. Por tal razón, esta realidad hace que en la etapa inicial de desarrollo de la ergonomía peruana, el ergónomo sea convocado principalmente para apoyar en programas de prevención de los trastornos musculoesqueléticos,

dejándose de lado los factores psicosociales, de trascendental importancia y que son de un abordaje muy limitado a nivel de las empresas e instituciones.

La casi totalidad de las instituciones y organizaciones privadas y públicas no cuentan con un especialista en ergonomía dentro de su área de seguridad y salud en el trabajo, por lo que vienen solicitando el servicio de un ergónomo consultor en forma directa o a una empresa consultora en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual no necesariamente cuenta

**El factor humano y organizacional son necesarios para darle un enfoque integral al diseño de los puestos de trabajo**

con un ergónomo dentro de su equipo de trabajo. También las empresas pueden solicitar la realización de la evaluación ergonómica por intermedio de su aseguradora o corredor de seguros, quien a su vez deriva a un profesional para el desarrollo de este trabajo, quien al no contar con una especialización adecuada, hará recomendaciones que se limitan a pausas activas y gimnasia laboral.

Con la llegada de diferentes programas de formación, algunas empresas

capacitan a un personal para formar parte del área de SST, pero debido a que generalmente realiza múltiples funciones, no puede focalizar todos sus esfuerzos en mejorar el diseño de los sistemas de trabajo en su centro laboral.

En cuanto a las pequeñas y medianas empresas, éstas aún desconocen cómo la ergonomía puede contribuir a la solución de sus problemas laborales. Sin dejar de señalar que en nuestro país más del 70% de las empresas son informales, siendo el tema de seguridad y salud en el trabajo desconocido o relegada totalmente a un segundo plano, pues

sus necesidades son de supervivencia empresarial.

### La gran tarea de los ergónomos es pasar del diseño de un enfoque reactivo a un enfoque proactivo

Queda la gran tarea de los ergónomos de pasar del diseño de un enfoque reactivo a un enfoque proactivo de la ergonomía, buscando tener en cuenta el factor humano en la fase de diseño de los puestos de trabajo, con el objetivo de prevenir y/o evitar

la aparición de lesiones en los trabajadores, evitando comprometer a la empresa el realizar elevados gastos e invertir en costosas modificaciones, pudiendo haberse prevenido con anticipación.

El cumplimiento de este objetivo requiere la participación de diferentes actores y no sólo de ingenieros. **Los trabajadores y directivos deben involucrarse responsablemente desde un inicio en las diferentes etapas del diseño ergonómico**, ya que el gran beneficiado de esta tarea compartida es la empresa o institución donde laboran.



# Un mundo llamado Ergonomía

## Comprender el trabajo real e involucrar a los actores de la organización



Por Ing. Carolina Ullilen Marcilla



Por Ing. Romel Francisco Ullilen Marcilla

Lunes en la mañana, Carol especialista en Ergonomía recibe la llamada de Sofia, quien es jefa de seguridad en una empresa referente de su sector:

✔ **Sofia:** Hoy es un día tranquilo en la empresa y podré atenderte toda la mañana y mostrarte cómo funcionan los procesos de la empresa ¿Qué te parece?

✔ **Carol:** Fabuloso

✔ **Sofia:** Llegó el momento de realizar cambios y necesito de tu asesoría. Tengo el reporte de los últimos 12 meses, donde verás que el ausentismo se ha incrementado además de las enfermedades relacionadas al trabajo.

✔ **Carol:** Vaya, estamos frente a un gran reto.

✔ **Sofia:** Realmente me siento muy preocupada, así que necesito de tú apoyo, más aún ahora que estamos operando al 100%.

Al momento de la visita, Carol se percató que la mayoría de actividades implicaban trabajos repetitivos con gran empleo de mano de obra, lo cual genera demoras. Sin embargo, se mostró inquieta, pues en base a su experiencia, considera que al aplicar los métodos de Ergonomía a las tareas seleccionadas lo más probable es que se van a obtener resultados desconcertantes para los dueños del negocio.

Sofia le dijo al final de la primera visita:

✔ **Sofia:** Hazme un favor Carol. Necesito que con tu equipo de trabajo apliques todo tu “saber - hacer” en esta área... pues urge tener un resumen de la situación actual y un plan de trabajo sobre las mejoras para “hacer saber” a la gerencia y proseguir con las demás áreas...

Carol comenzó el proyecto y observó detenidamente a cada área por estudiar. Logro convencer a la Gerencia de Operaciones la necesidad de analizar el producto de mayor fabricación. Luego, el equipo de ergónomos construyó diagramas para representar las operaciones e inspecciones que ocurrían, complementado con registros filmicos de cada actividad.

En equipo, se definieron las tareas a analizarse y entrevistaron a los

trabajadores mediante una serie de preguntas apropiadas, simples y secuenciadas a fin de obtener la mayor información posible y encontrar una forma de mejorar el método empleado sustentado con la medición de tiempos.

Pronto se hizo evidente que ciertas actividades incluidas en el análisis ergonómico no añadían valor al producto, siendo algunos casos:

1. Los trabajadores demoran en buscar herramientas, recorren largos trayectos para trasladar cargas pesadas (insumos) a su estación de trabajo, teniendo un montacargas habilitado para su actividad.
2. Operarios poco escrupulosos o minuciosos realizan inspecciones solo en ciertas partes del proceso dejando pasar productos con defectos.

Sin duda estas actividades generan pérdida en la eficiencia. Se evaluó cada una de las actividades obteniéndose Alto Riesgo asociado al trabajo, como ya se presumía. El Gerente de Operaciones seguía de cerca todos los procesos, pero siempre preocupado por las metas de producción. Pronto se inició una conversación:

✔ **Carol:** En la tarea de manipulación de carga se obtuvo Riesgo Elevado y hemos identificado las siguientes

causas que lo ocasionan - continúa explicando -, existen desperdicios que no agregan valor a la empresa, uno de ellos es los movimientos innecesarios.

✔ **Gerente de Operaciones:** (sonrió por primera vez) ¡Qué ocurrencia! ¿Sabes? Debes saber que nadie obliga al trabajador a realizar esto, y además son 25 kilos los cuales están dentro del rango permitido según el reglamento, manipulándose la carga entre tres a cinco veces, nada más.

✔ **Carol:** ¿Entonces? ¿Yo formaré parte de ese desperdicio?

✔ **Gerente de Operaciones:** ¿Cómo es eso?

✔ **Carol:** Pues, por ejemplo, estar aquí conmigo sería un desperdicio si el objetivo que me trae hasta aquí no cumple en convencerte que aquellas actividades que no agregan valor al no eliminarlas o minimizarlas, no solo afectarán en la productividad, sino que provocarán fatiga, insatisfacción y resentimiento en los trabajadores, o ¿existe argumento para que esa actividad no puede ser eliminada por ustedes?

Carol está preparada para afrontar cualquier desacuerdo en su asesoría. Es importante mencionar que en el análisis de las actividades repetitivas, utilizamos el diagrama bimanual para analizar los procesos y las tareas, y empleamos el método OCRA para valorar el riesgo asociado a la repetitividad de las extremidades superiores, estudiando cada factor. Además, se localizó las



partes del cuerpo más afectadas de los operadores por un profesional especializado del equipo. En base a las observaciones y entrevistas, se identificó la parte de la pieza sujeta a una mayor manipulación por los operadores y las dificultades que se presentan en el trabajo a nivel organizacional. Asimismo, el estudio de tiempo permitió obtener datos interesantes más allá de la duración del tiempo del ciclo.

Carol estaba dando vueltas con cara de preocupación respecto a las propuestas planteadas. Antes de la presentación de resultados a la gerencia, se dirigió a Sofia para comentarle lo siguiente:

✔ **Carol:** Sofia, quiero que sepas que estoy muy convencida con la propuesta. Hemos analizado varios puntos contigo para mejorar ciertas actividades, tales como: los métodos de trabajo, la rotación de tareas, las modificaciones en el diseño de ciertos puestos. Es una buena oportunidad para potenciar la gestión actual basándose en equipos de trabajo con la participación de los trabajadores.

Sofia sabía que el cambio no solo beneficiaba a su empresa, ahora se sentía más ilusionada de esta futura transformación. Pues existía una necesidad de renovar y valorar las relaciones humanas, de comunicarse, de escuchar dentro y fuera de la empresa; produciéndose en ella una mayor satisfacción de su trabajo. De esto se trata también la Ergonomía: "aumentar el nivel de compromiso y motivación de las personas en la búsqueda del éxito de su empresa".

Se asignaron las responsabilidades y recursos necesarios para ejecutar las tareas según un calendario consensuado.

### Reflexión:

Si queremos aterrizar en propuestas para mejorar las condiciones laborales, se hace necesario hacer un esfuerzo para comprender el trabajo real e involucrar a los diferentes actores de la empresa, buscando ampliar el alcance de la Ergonomía, para lograr el equilibrio entre bienestar y productividad.



“Mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de soluciones integradas”

# El lenguaje de los negocios es económico, pero también **ergonómico**

Ideas e intenciones infinitas pero los recursos casi siempre limitados



Por Ing. Carolina Ullilen Marcilla

Teniendo en cuenta que hemos tomado la decisión de realizar mejoras para la solución de problemas encontrados en las situaciones de trabajo que hemos analizado en un determinado puesto, las ideas e intenciones suelen ser diversas, pero debemos tener en cuenta que generalmente los recursos económicos suelen ser siempre limitados. En nuestros proyectos buscamos proponer siempre soluciones que sean realistas

y trasciendan, tomando en cuenta la relación costo – beneficio. En los comités de gerencia que nos ha tocado participar siempre nos preguntan: **¿Cuánto nos cuesta? ¿Cuándo es el retorno de la inversión? ¿Qué ahorramos con estos cambios? ¿Podemos encontrar dicho producto en el Perú?**

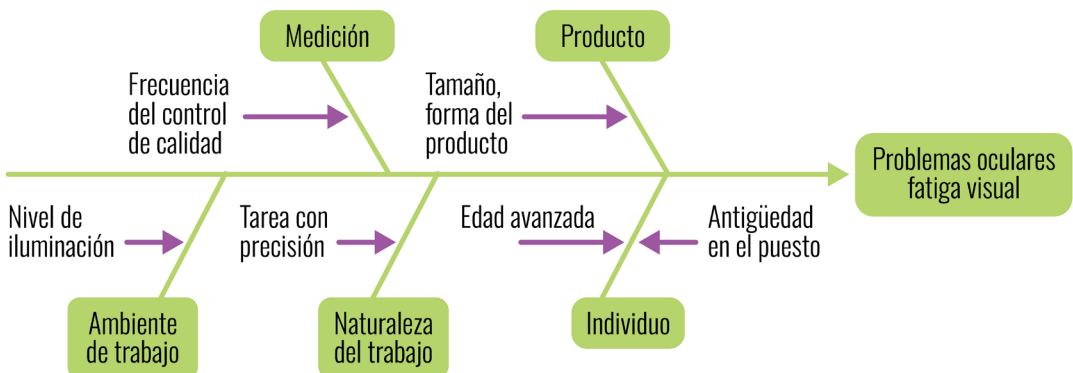
## Caso estudio: Control de calidad de los productos

En una planta de fabricación de piezas ABC, los operarios mayores de 55 años del área de prensa son los encargados de controlar el funcionamiento de su máquina y realizar un primer control de calidad. Esta tarea es de

gran precisión y consiste en medir las dimensiones e inspeccionar visualmente los productos que arroja la máquina cada 30 minutos, detectando fallas en su fabricación. Para ello, el personal utiliza lupas y visores a su medida. La mayor parte de la información se recoge a través de la vista para apreciar la forma, el color, los relieves y otros atributos de los objetos producidos. Ahora bien, sabemos que con la edad la capacidad visual disminuye, la cual aumenta en forma progresiva dificultando la percepción visual del producto.

A continuación, se señalan las causas que influyen en el caso estudiado a través del diagrama de Ishikawa.

## Diagrama de Ishikawa



## Costo & Beneficio:

Para dar solución a este problema, señalamos 3 propuestas:

✓ **Propuesta 1 (P1):** Adquisición de un microscopio de alta definición acompañado de un monitor para proyectar la imagen en la pantalla. De esta forma, amplifica los detalles finos del objeto para visualizar sus atributos a simple vista. La inversión es de \$3X para la adquisición del equipo.

✓ **Propuesta 2 (P2):** Suministrar una adecuada combinación de iluminación general y/o focalizada de acuerdo a las exigencias visuales de la tarea. La inversión es de \$1X para implementar esta propuesta.

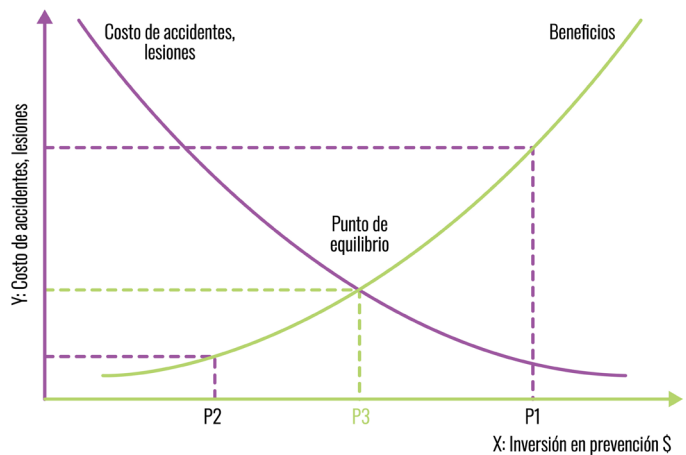
✓ **Propuesta 3 (P3):** Proporcionar lupas y visores a la medida de cada trabajador. Además, suministrar una adecuada combinación de iluminación general y/o focalizada.

La inversión es de \$2X para implementar estas medidas.

Está claro que se requiere asignar recursos económicos para obtener beneficios, lo cual permite solucionar el problema laboral detectado. Si no se decide invertir en la propuesta más apropiada, es probable que la situación desfavorable se mantenga, impidiendo mejorar las condiciones laborales y agregar valor a las actividades.

## Reflexión:

Como asesores en Ergonomía, buscamos proponer cambios que permitan proteger la salud humana y mejorar el desempeño laboral, teniendo en cuenta la realidad económica laboral de cada empresa.





# Lo que se mide, se puede **mejorar**

## La necesidad de indicadores para tomar decisiones



Por Ing. Carolina  
Ullilen Marcilla

La Ergonomía es una disciplina científica en constante evolución, que se enfoca en los sistemas de trabajo para desarrollar soluciones integradas que mejoran tanto la calidad de vida de los trabajadores como el desempeño de las empresas. Esta disciplina va más allá de la protección del trabajador, ya que también contribuye significativamente a la organización mediante la optimización de procesos y el aumento del rendimiento laboral.

En nuestros proyectos buscamos proponer siempre soluciones que sean

realistas y trasciendan, tomando en cuenta la relación costo – beneficio.

Desafortunadamente son pocos los datos que existen sobre los factores de riesgos presentes en los puestos de trabajo y los que están disponibles no siempre permiten un análisis detallado y certero. Teniendo en cuenta que en nuestro país no se cuenta con una base de datos sólida acerca de las notificaciones de enfermedades ocupacionales según la actividad económica, impidiendo diseñar políticas de vigilancia y control apropiadas.

En la actualidad, surge la pregunta: ¿Necesitamos indicadores actualizados para tomar decisiones a nivel de los puestos de trabajo?

La respuesta es un rotundo sí. La ausencia de datos relevantes hace que el tomar decisiones sea como caminar a oscuras. Para gestionar adecuadamente los problemas en los puestos de trabajo, es necesario reconocer la importancia de la medición y establecer indicadores respaldados con datos sólidos. Muchas industrias enfrentan dificultades en la gestión de los problemas laborales porque no cuentan con una base de datos confiable.

Esto los lleva a apagar incendios a diario y, finalmente, se agobian cuando ven los resultados negativos. Por ello, vale la pena preguntarse: estamos midiendo algunos indicadores, las mediciones que hacemos son confiables, estamos midiendo para tomar decisiones.



En nuestra labor de consultoría a menudo somos solicitados para realizar diagnósticos y asesorías. Generalmente, nos encontramos con la ausencia de datos relevantes a nivel de la salud de los trabajadores, limitándose a los descansos médicos, al número de trabajadores con restricciones médicas.

Una causa puede ser el temor del trabajador de reportar la enfermedad por las sanciones en caso de no informar bien. Por eso, un primer paso

para gestionar adecuadamente los problemas en los puestos de trabajo es reconocer la importancia de la medición y establecer indicadores.

En la actualidad, disponemos de una amplia variedad de herramientas que, al aplicarse correctamente, nos permiten no solo conocer los niveles de riesgo, sino también analizar las variables para obtener información valiosa y proponer soluciones en beneficio tanto del trabajador como de la empresa.

También, dispondremos de los datos necesarios para realizar simulaciones en diferentes escenarios, por ejemplo, por los cambios acontecidos en la producción, asegurándonos que el nivel del riesgo se encuentre en un margen aceptable, sin afectar la productividad de la empresa.

Debemos tener en cuenta que lo que no se mide, no se puede mejorar. Si usted aún no ha considerado a la Ergonomía y la medición de indicadores en su empresa, ¡es hora de hacerlo!



# Aprendí **Ergonomía** observando a mis padres

## Valorando el aprendizaje a través de la observación directa



Por Ing. Romel Francisco Ullilen Marcilla

La Ergonomía valora el aprendizaje a través de la observación directa a los trabajadores, al entorno y/o a las máquinas, permitiéndonos comprender las condiciones de sus puestos de trabajos.

La observación es parte importante de nuestra rutina y requiere de una dosis de curiosidad por lo que vemos. A continuación, comparto mi experiencia.

### Observar el trabajo:

Como asesores en Ergonomía e Ingeniería de los Factores Humanos, nos tomamos el tiempo necesario para comprender la naturaleza del trabajo, permitiéndonos cuestionar si los diferentes elementos de la actividad crean valor al cliente, desde el ingreso de los insumos hasta la entrega del servicio o producto.

Mi padre es médico pediatra con 71 años y los últimos años está experimentando la labor de agricultor, dedicando suficiente tiempo a la contemplación de la vida y el trabajo



en el campo. Parte de su nueva rutina consiste en caminar de dos a tres horas por las plantaciones, sabiendo que esta práctica le enriquecerá su comprensión de esta nueva actividad.

Veo a mi padre escuchar a la gente, darles la oportunidad de opinar y tratar de entender cuáles son los desafíos del trabajo en el campo, pues cada actividad por más que pequeña que sea requiere de muchas decisiones (desde preparar la tierra hasta el riego).

Los trabajadores en el campo realizan un conjunto de acciones repetibles con el fin de asegurar

el éxito de su labor, reduciendo su fatiga mental que conlleva la toma de múltiples decisiones.

### Conocer el propósito:

Un aspecto importante es conocer el propósito del trabajador dentro de la organización. He escuchado a un trabajador decir que la mejor lúcuma no proviene de la agricultura que emplea más químicos en el campo, sino

la que al final permita degustar productos orgánicos y sus múltiples derivados especialmente con sus seres queridos. Sin un propósito compartido, cada uno hará las cosas como les plazca, tal como sucedió

**La observación es parte fundamental de la rutina y requiere de una dosis de curiosidad**

durante el primer año de labor donde había mayor interés de algunos por el factor económico que por crear un producto bueno y saludable.

### Valorar el conocimiento y la experiencia:

¿Quién sabe realmente cómo hacer el trabajo? ¿Es la gente de primera línea (en este caso, los agricultores) o la gente con un alcance más amplio o con más títulos?

Considero que las diferentes visiones deben conciliar para una mejor resolución de problemas, generando soluciones que permitan crear o diseñar un trabajo estandarizado pensando en las necesidades del cliente.

Se requiere humildad, intuición y curiosidad para aprovechar la experiencia de los demás. Por ejemplo, la presencia de fuertes corrientes de aire en el campo hizo que implementáramos mallas en las plantaciones, considerando además la variación de temperaturas en verano e invierno y según su ubicación.

Mi sorpresa fue cuando un trabajador propuso diseñar una estructura con palos de madera para desenrollar las mallas de forma rápida evitando realizar posturas forzadas y sobreesfuerzos, y de forma más segura y eficiente.

Así nos dimos cuenta de las habilidades que tenía este trabajador para crear y diseñar cosas.

Aprendí que no puedo saltar por mí mismo a la solución directamente, comprendiendo que las mejoras

prácticas nacen de las ideas de las personas que viven el trabajo día a día.

### Dialogar sobre el trabajo:

No hay que perder de vista la comunicación entre los diferentes actores de la organización. De esta manera, podemos conocer las barreras que nos impiden crear más valor e identificar los recursos que necesitan los trabajadores para que cumplan su trabajo con éxito, y lo más importante, encontrar su zona de confort.

Durante esta pandemia, he visto a mi padre ejercer con entusiasmo su liderazgo, formando a sus empleados, haciendo acciones concretas para mantenerlos sanos, invirtiendo y compartiendo lo que siente como líder. También, ha implementado un pizarrón para dar instrucciones simples que faciliten el desarrollo de tareas con el involucramiento de todos. Es así como demuestra su interés genuino por el trabajo en equipo.

Por otro lado, mi madre juega un rol importante al preparar y dar una alimentación saludable, brindándoles un ambiente de descanso agradable durante el mediodía, además de alentarles para que puedan comunicar las ocurrencias y problemas que están sucediendo AHORA en el campo, usando la estrategia de escucharlos, escucharlos, escucharlos...

### Tomar consciencia del entorno de trabajo:

Tomemos consciencia empleando activamente nuestros sentidos y aprendamos que el entorno busca la armonía con nosotros. Por ejemplo, en la agricultura: sentir los olores,

observar los colores de las hojas, la presencia de defectos en las frutas, sentir los fuertes vientos, identificar los ataques de hongos, una excesiva altura de la copa de los árboles.

De esta manera, tratar de comprender el por qué de esta situación y actuar lo más rápido posible con controles para prevenir el avance del problema.

La experiencia ha creado un hábito en todos los trabajadores (aprender a oler, oír, sentir), ayudando a un mejor manejo de los problemas. Mi madre ha aprendido a distinguir qué tipo de árbol necesita fortalecerse con nutrientes.

Esto lo aprendió en el propio terreno, observando lo que hacían los trabajadores para así desarrollar sus sentidos en favor de la organización. Más aún, su intuición, energía y apertura mental le ha permitido desarrollar otras habilidades.

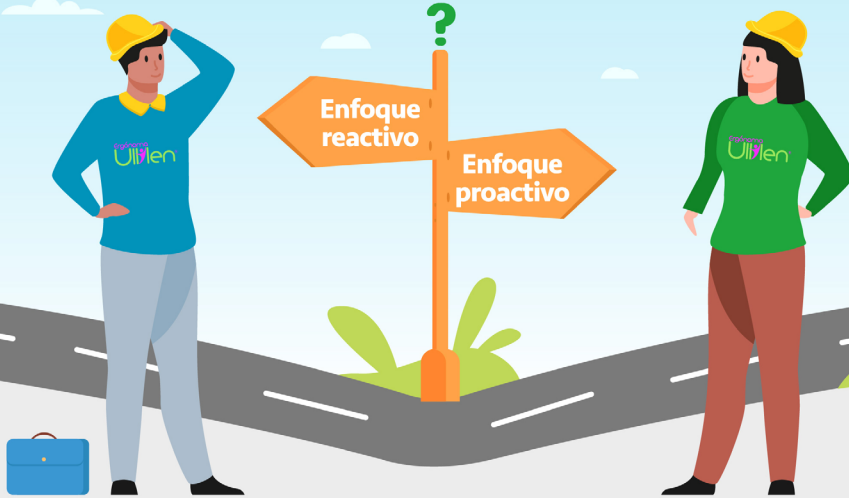
### Reflexión:

Hágase una evaluación personal y pregúntese si realmente sabe lo que sus trabajadores están haciendo en los diferentes procesos.

Recomiendo el libro "Steady Work" escrito por Karen Gaudet, para los líderes que buscan la mejora continua en cualquier negocio, sumergiéndose en el trabajo diario de los trabajadores para mejorar la productividad, y a la vez, satisfacer al cliente.

# Ergonomía ... ¿De qué lado estás?

Los nuevos tiempos exigen un abordaje proactivo de la **Ergonomía**, que incluya la creación, la innovación y el diseño del nuevo mundo del trabajo.



## Enfoque reactivo

## Enfoque proactivo

 Cumplir con la normativa	 Calificar una patología	 Pasar inspecciones
 Realizar mejoras limitadas	 Evaluar el puesto a solicitud del sindicato	 Obtener una certificación
 Intervenir cuando hay personal con restricciones médicas		

 Proteger la salud del personal	 Ofrecer mejor calidad de vida	 Contribuir a la productividad
 Agregar valor a las actividades	 Integrar la seguridad, salud y bienestar	 Hacer un trabajo bien hecho
 Definir y acompañar proyectos de mejora		

La **Ergonomía** se sigue desarrollando y madurando como **ciencia y profesión**.



## ¿Estás listo para darle vuelta al timón de tu gestión?



Contáctanos a:  
[consultas@ergonomauullilen.com](mailto:consultas@ergonomauullilen.com)

Síguenos en:

