



ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA

Revista Ação Ergonômica

www.abergo.org.br



ERGONOMÍA PARTICIPATIVO: ESTUDIAR EN UNO EMPRESA HACER SECTOR EDUCACIÓN

Bianca Souza Jordão: jordaobianca@yahoo.com.br; Pontifícia Católica Universidade do Paraná

Rosimeire Sedrez Bitencourt: rosimeire.bitencourt@pucpr.br; Pontifícia Católica Universidade do Paraná

RESUMEN

Este artículo propone un levantamiento de Demandas Ergonómicas en una empresa del sector educativo utilizando como base la Ergonomía Participativa. Para la realización de esta investigación se utilizaron entrevistas individuales no inducidas para recoger las Demandas Ergonómicas de la empresa. A partir de las entrevistas se clasificaron demandas y sugerencias. Finalmente, hubo el cruce de las demandas negativo con hacia sugerencias en qué si identificado el la voluntad de los participantes de contribuir con las acciones de mejora en la empresa, provocando propuesta de solución que mejor se adapte a sus demandas. Con esta investigación se logró comprender la importancia de la Ergonomía Participativa encaminada a proponer soluciones de mejora en una empresa del sector educativo.

PALABRAS CLAVE : ergonomía; ergonomía participativo; demandas ergonómico; sector de educación.

ABSTRACT

This paper proposes an ergonomic demand appraisal based on participatory method in an educational sector enterprise. In the first place, there were individual interviews to collect Ergonomic Demands (EDs). Furthermore, these items were classified in demands and suggestions. Finally, there was crossing between negative demands and participants suggestions. In view of their ideas were possible identified participants desires to contribute with actions improvement in the enterprise, consequently, this proposal solutions attend theirs demands the best. In conclusion, there was realized the importance of participatory method in the solutions proposal in improvement in an educational sector enterprise.

KEYWORDS: ergonomic; participative ergonomics; ergonomic demands; educational sector.

1. INTRODUCCIÓN

Hacia políticas de educación en Brasil él tiene salida efecto, para el menos a indicadores interno. Entre 2010 y 2017, las tasas de deserción y fracaso escolar disminuyeron, respectivamente, un 4,2% y un 1,8%, según información del Inep (Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Anísio Teixeira) (Inep, 2010; Inep,2017). A pesar de esto, incluso con la tasa de analfabetismo disminuyendo del 9,6% en 2010 al 7,0% en 2017, según el IBGE (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), todavía no fue suficiente a alcanzar el meta fijada en 2015 del 6,5% (IBGE, 2018).

No solo el meta a el reducción de porcentaje de analfabetismo dejado de ser logrado, ya que la calidad de la educación se estancó. Según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), Brasil permaneció en el octavo peor lugar tanto en 2012 como en 2015. de Pisa (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes). Además, en 2015, él es el peor país metido en conocimiento de Matemáticas y el tercero peor en conocimiento de Ciencias y Lectura. Teniendo en cuenta todos estos factores, la educación brasileña no solo necesita mayores incentivos para mejorar la calidad de la enseñanza, sino también inversiones asertivas para el sector (OCDE, 2012; OCDE, 2015).

Ante este escenario actual en el país, las empresas que promueven la educación necesitan establecer un plan de acción concreto. En este sentido, es importante para la eficiencia el papel de la Ergonomía a la hora de contribuir a mejorar el rendimiento tanto del sistema como de los implicados. de eso sector. Entre hacia su aproches destaca el Ergonomía participativo qué, según Fisher y Guimarães (2001), garantiza un mayor compromiso de los participantes a través de un sentimiento de responsabilidad (Fisher y Guimarães, 2001).

A través de la Ergonomía Participativa es posible abarcar la interacción entre todos los involucrados en el sistema, lo que contribuye aún más a lograr resultados positivos. Con base en Fisher y Guimarães (2001), existen reportes de la importancia de aplicar este tipo de ergonomía ya que incluso después de la intervención ergonómica se continuaron realizando mejoras tanto en aspectos micro como macro (Fisher y Guimarães, 2001). Por tanto, se entiende qué investigación que aplicar el ergonomía de forma participativo nodo sector de La educación puede contribuir directamente a mejorar el desempeño de la educación en el país.

2. OBJETIVO

Este trabajo tiene como objetivo presentar un levantamiento de Demandas Ergonómicas (DE) en una empresa del sector educativo utilizando la Ergonomía Participativa para proponer mejoras.

3. MÉTODO

EL fin de conocer el objetivo propuesto tuvo lugar uno buscar de naturaleza aplicada ya que involucra los intereses de un grupo restringido, según Silva y Menezes (2005). El enfoque es de naturaleza cualitativa porque, según Silva y Menezes (2005), implica interpretación y otorgamiento de significados. Además, es una investigación con un objetivo descriptivo ya que implica la recolección de datos (Silva y Menezes, 2005). Y, finalmente, el procedimiento técnico es una encuesta, ya que la investigación implica entrevistas a los participantes (Silva y Menezes, 2005).

Para ello, el método utilizado fue el Análisis Macroergonómico del Trabajo (AMT), propuesto por Guimarães (1999), que sugiere las fases de lanzamiento del proyecto (fase 0), estudio o evaluación ergonómica (fase 1), análisis de situación o diagnóstico ergonómico (fase 2), propuesta de solución (fase 3), validación de la solución (fase 4) y, finalmente, de detallando ergonómico (fase 5). Eso método vinculado el ergonomía él tiene Enfoque participativo que integra el conocimiento científico con el entorno social para transformarlo. Cabe señalar que el alcance de esta investigación fue la aplicación de las fases 0 y 1.

La fase 0 o lanzamiento del proyecto ocurre cuando el comité de ergonomía de la empresa (COERGO) junto con los empleados discuten todas las fases de implementación, así como definen el cronograma que se debe seguir para los siguientes pasos.

Tan pronto como hay el definición del cronograma y qué todo las dudas estan curados ocurre la fase inicial de encuesta (evaluación). Para esta fase se identifican los problemas a través de la recolección de información a través de entrevistas no inducidas a los empleados, la primera paso desde herramienta Diseño Macroergonómico (DM) de fogliatto y Guimaraes (1999). Cabe señalar que en esta etapa los participantes firmaron el acuerdo de confidencialidad previsto en el Código de Ética del Ergonomista Certificado.

La segunda etapa de DM todavía se utiliza en la fase de evaluación de este trabajo. Esta etapa corresponde a la Priorización de Elementos de Demanda Ergonómica (IDE) ya

identificados por los empleados en la etapa anterior. Nesa se le asigna un peso para cada DE mencionado en el paso 1, inversamente proporcional al Orden de Mención (OM), y organizados en una tabla con la suma y porcentaje de cada ítem.

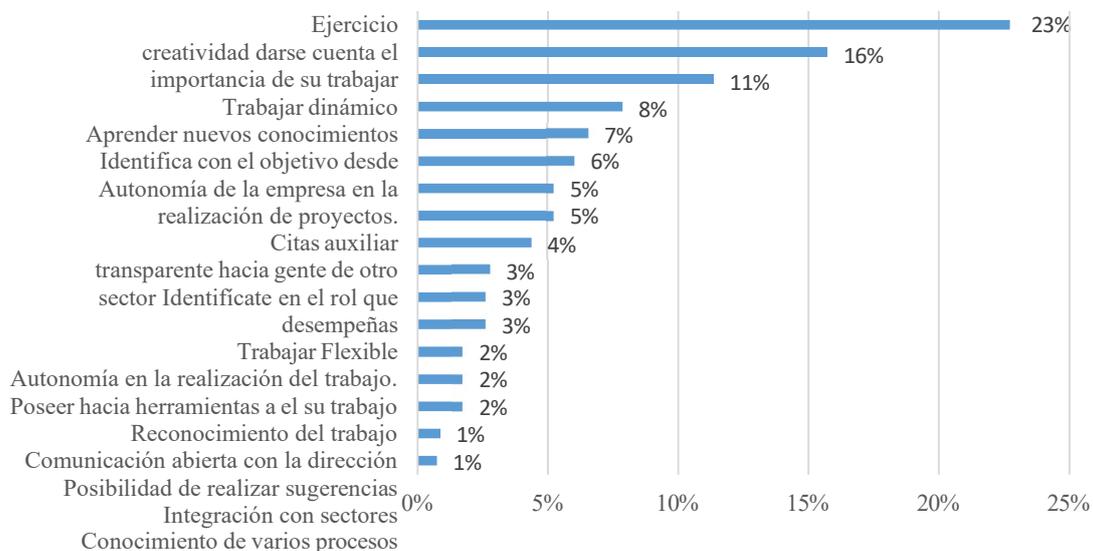
4. RESULTADOS

Participó de esto buscar el total de once empleados desde empresa (población = muestra), entre directivos y empleados. En el lanzamiento del proyecto hubo una reunión con todos los integrantes de la empresa sobre cómo se llevaría a cabo el proceso de encuesta de IED. En este caso, se explicó que las entrevistas serían con cada uno de forma individual basándose en la garantía, mediante la firma de un formulario de compromiso, de confidencialidad de la información registrada.

Después esa reunión comenzó el fase de apreciación en qué todo tú empleados tenía la opción de ubicación dónde sería llevado a cabo hacia entrevistas. EL mayoría optó que el entrevista tuvo lugar en salas reservadas para la empresa y dos lugares preferentes de acceso común.

Las entrevistas se basaron en dos preguntas: “habla sobre tu trabajo y cuáles son hacia cosas bien y ¿malo?”; "tú él tiene alguno sugerencia de ¿mejora?". EL objetivo desde primera pregunta el era identificar cual ellos son hacia Demandas Ergonomía del participantes, ya el desde El segundo fue obtener soluciones a estas demandas de manera participativa.

Gráfico 1: Agujas Positivos en realización de trabajar

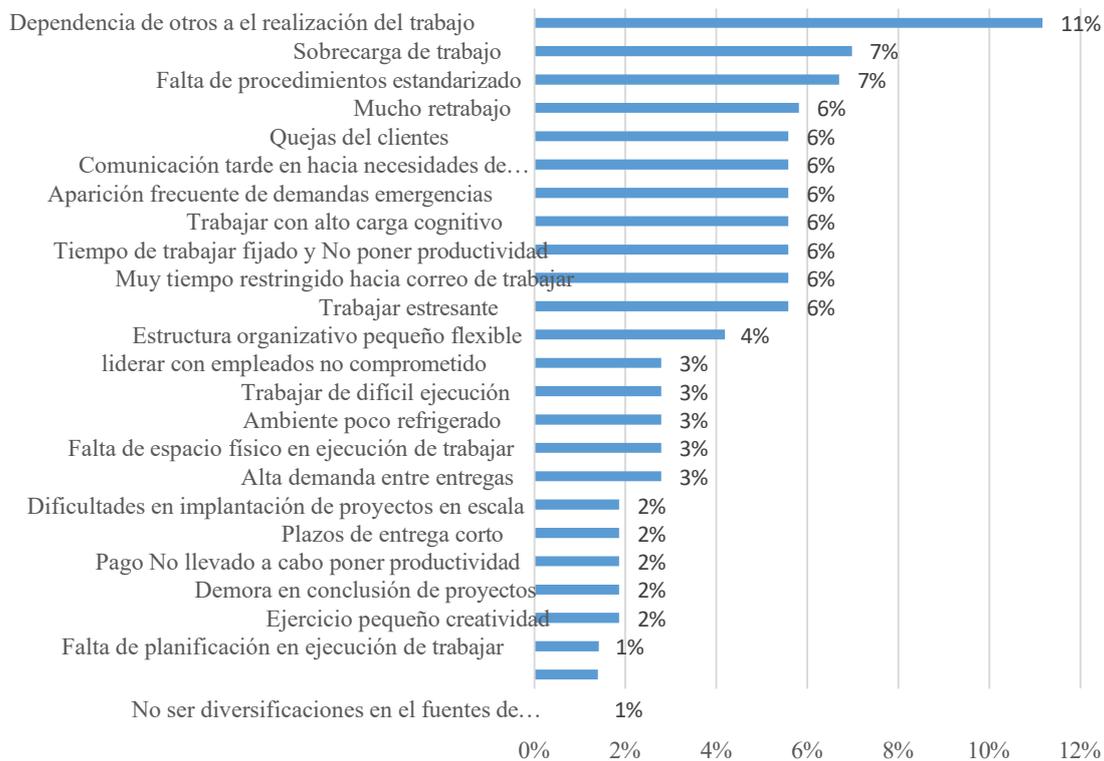


Fuente: hacia autores, 2019

A análisis de esto buscar había el desmembramiento desde primero pregunta en aspectos positivos y negativos de trabajar. De esto forma había el priorización de Demandas Ergonomía según la etapa 2 del Diseño Macroergonómico propuesto por Fogliatto y Guimarães (1999).

Relacionado hacia aspectos positivo el más grande priorización del empleados el era referente a la creatividad, luego a la percepción de la importancia de su trabajo y su dinámica, como se ilustra en el gráfico 1.

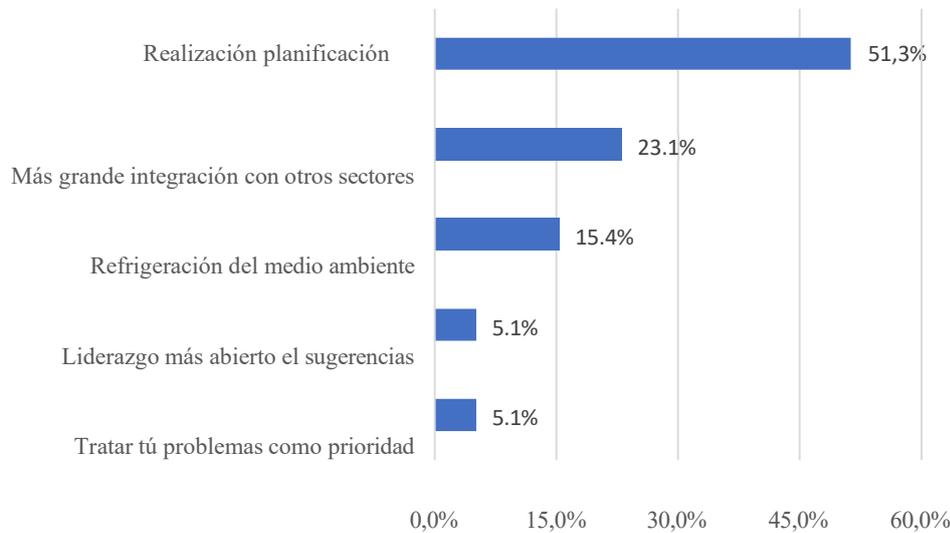
Gráfico 2: Agujas Negativos en realización del trabajo



Fuente: hacia autores, 2019

En la clasificación de los Elementos de Demanda Ergonómica, teniendo en cuenta los factores identificados como negativos durante el entrevista, el artículo de más grande priorización partidos el dependencia de otros a el realización de trabajar, seguido de sobrecarga de trabajar y falta de procedimientos estandarizados, según gráfico 2.

Gráfico 3: Sugerencias a el ambiente de trabajar



Fuente: hacia autores, 2019

De las respuestas a las sugerencias de mejora, que también fueron tabuladas según lo descrito en el DM, la sugerencia más mencionada fue la planificación (gráfico 3).

Después el pestaña del Elementos de Demanda Ergonómico, relacionado tú agujas comentarios negativos comentados con las sugerencias realizadas por los empleados, tal y como se ilustra en la tabla. En esta relación se insertó una nota de correlación entre demandas y sugerencias, atribuyéndose uno número entre 0 el 5, dónde 0 medio qué el sugerencia No contribuye a el solución de la respectiva demanda y 5, que la sugerencia contribuya fuertemente a la solución de la respectiva Demanda Ergonómica.

Mesa 1: Relación entre agujas negativo y sugerencias

Demandas Ergonomía (Agujas Negativos)	Liderança mais aberta a sugestões	Realização de planeamento	Maior integração com outros setores	Tratar os problemas como prioridade	Refrigeração do ambiente
Dependencia de otros a el realización del trabajo	3	3	5	3	0
Sobrecarga de trabajar	3	5	0	0	0
Falta de procedimientos estandarizado	1	3	0	0	0
Muy rehacer	5	5	0	0	0
Tiempo de trabajar fijado y No poner productividad	5	1	0	0	0
Comunicación tarde en hacia necesidades desde empresa	5	5	5	3	0
Quejas del clientes	5	3	3	3	0
Muy tiempo restringido hacia correo trabajo	3	0	0	0	3
Trabajar con alto carga cognitivo	3	0	1	0	0

Trabajar lleno de tensión	1	3	1	0	0
Aparición frecuente de demandas emergencias	5	3	1	5	0
Estructura organizativo pequeño flexible	5	1	1	0	0
Trabajar de difícil ejecución	0	0	3	0	0
liderar con empleados no comprometido	3	1	0	0	0
Falta de espacio físico en ejecución de trabajar	3	0	0	0	0
Alto demanda entre entregas	3	5	0	0	0
Ambiente pequeño refrigerado	0	0	0	0	5
Ejercicio pequeño creatividad	0	0	3	0	0
Plazos de entrega corto	1	3	0	0	0
Demora en conclusión de proyectos	1	3	0	0	0
Pago No llevado a cabo poner productividad	1	0	0	0	0
Dificultades en implantación de proyectos en escala	1	3	3	0	0
Falta de planificación en ejecución del trabajo	5	5	0	0	0
No ser diversificaciones en el fuentes de recopilación desde empresa	0	1	1	0	0
Total	62	53	27	14	8

Fuente: hacia autores, 2019

Como ilustrado nodo gráfico 4, el sugerencia que más cubre hacia demandas del los empleados es que el liderazgo esté más abierto a sugerencias, es decir, los empleados quieren ser más participativos en el ambiente de trabajo, contribuyendo más a la definición de metas y procedimientos para el desempeño de las actividades. Este resultado reitera la importancia de la Ergonomía Participativa, no sólo durante la intervención ergonómica, sino también durante sus acciones diarias de trabajo. Según Taveira Filho (1993), los participantes en Ergonomía Participativa son fuentes ventajosas para la solución de problemas e indispensables en la metodología, ya que está enfocada a empoderar al individuo para que resuelva estos problemas por sí solo.

Gráfico 4: Sugerencias en orden de prioridad



Fuente: hacia autores, 2019

Por lo que se recomienda continuar con este estudio con el fin de desarrollar pasos de diagnóstico, validación e implementación en busca de mejorar el desempeño de esta empresa en el sector educativo.

5. CONCLUSIÓN

Para cumplir con el objetivo de esta investigación, relevar las Demandas Ergonómicas de manera participativa, se utilizó la herramienta Análisis Macroergonómico del Trabajo. de Guimaraes (1999) en colocar con el herramienta Diseño Macroergonómico (DM) de Fogliatto y Guimarães (1999).

A partir de esta aplicación se logró priorizar los puntos positivos de la realización del trabajo, siendo el punto más positivo ejercitar la creatividad. Además, también se identificó tú agujas negativo, ser qué el más grande énfasis el era el dependencia de comportamiento de otras personas o sectores para realizar el trabajo. De manera participativa, los principales sugerencias en qué si destacar el realización de planificación, el más grande integración con otros sectores y la apertura de la dirigencia a sugerencias.

Finalmente, se hizo un cruce entre demandas y sugerencias. De esto se desprende que la sugerencia que mejor responde a las necesidades de estos empleados es la apertura de la liderazgo el sugerencias el cual demuestra el interés desde participación del empleados en el acciones de la empresa. Se cree, por tanto, que estas propuestas pueden contribuir a mejorar el desempeño de esta empresa educativa. Sin embargo, es necesario realizar un diagnóstico y otras medidas para resaltar los problemas reales e implementar sugerencias de mejora, por lo que es fundamental continuar este estudio de manera participativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. Analfabetismo cai em 2017, mas segue acima da meta para 2015. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21255-analfabetismo-cai-em-2017-mas-segue-acima-da-meta-para-2015>>. Acesso em: 29 jan. 2019.

BRAZIL COUNTRY NOTE (2012): RESULTS FROM PISA 2012. OECD.

FISCHER, Daniela; GUIMARÃES, Lia B. M (2001). Efeitos positivos da Ergonomia Participativa: estudo de caso ABB. Anais ABERGO, Gramado, 6 set.

FOGLIATTO, F.; GUIMARÃES, L.B.M. (1999). Design Macroergonômico: uma proposta metodológica para projeto de produto. Produto & Produção. v3, n.3, p. 1-15.

GUIMARÃES, L. B. de M. (1999). Abordagem Ergonômica: o Método Macro. In: Guimarães. Ergonomia de Processo. 3. ed. [Porto Alegre: UFRGS/PPGEP, 1999]. cap. 1.1. v. 1.

INEP. (2019). Indicadores Educacionais: taxas de rendimento. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/indicadores-educacionais>>. Acesso em: 29 jan.

OECD. (2019). Reading performance (PISA). Disponível em:<<https://data.oecd.org/pisa/reading-performance-pisa.htm#indicator-chart>>. Acesso em: 29 jan.

OECD. (2019). Mathematics performance (PISA). Disponível em:<<https://data.oecd.org/pisa/mathematics-performance-pisa.htm#indicator-chart>>. Acesso em: 29 jan.

OECD. (2019). Science performance (PISA). Disponível em:<<https://data.oecd.org/pisa/science-performance-pisa.htm#indicator-chart>>. Acesso em: 29 jan.

OECD. (2015). PISA 2015:PISA RESULTS IN FOCUS.

SILVA, Edna L.; MENEZES, Estera M. (2005). Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. Florianópolis: UFSC.

TAVEIRA FILHO, Alvaro D. (1993). Ergonomia Participativa: uma abordagem efetiva em macroergonomia. Produção.