

# Boletín

Informativo No. 16

MARZO 2015

Este 2015 viene lleno de nuevos retos y proyectos. Ser parte de Grupo GM nos hace ser parte del crecimiento, del desarrollo.

Este año estaremos trabajando diversos temas, que nos ayudarán a desarrollarnos como colaboradores y como personas.

Esperamos que el contenido de este boletín aporte a tu crecimiento personal y profesional.



GRUPOGM



Litegua

# LÍDERES QUE DEJAN HUELLA



**S**i alguna vez has competido en algún deporte es muy probable que, entre todos los entrenadores que tuviste, hubo más de alguno que te dejó huella.

Seguramente no eran ni los que mejores resultados obtuvieron, ni los que tenían el conocimiento más profundo de sus disciplinas. E incluso siendo así, es muy posible que la huella que dejaron en ti no estuviera únicamente vinculada a estos aspectos.

He tenido entrenadores y jefes de los que casi no me acuerdo. Pasaron por mi vida siendo buenos profesionales pero nada más. No dejaron en mí una huella marcada. Sin embargo tengo muy claro que de otros nunca me olvidaré. ¿Recuerdas a alguno de ellos?, ¿qué les hacía especiales?

Las personas que dejan huella son aquellas que desempeñando su profesión, ya sea un entrenador o un profesional de cualquier sector

empresarial, son capaces de ir mucho más allá de las funciones por las que fueron contratadas. Ir mucho más allá no significa hacer grandes cosas, sino todo lo contrario. Significa apostar por las personas con pequeños detalles que marcan grandes diferencias. Son personas capaces de despertar la curiosidad en aquellos con los que trabajan dejando una impronta emocional. Nunca dejan indiferentes.

Dejan huella porque te provocan y te retan a romper las reglas y a desarrollar un pensamiento crítico lo suficientemente constructivo como para



cuestionar el orden establecido. Seguramente ninguno de ellos destaca por ser esmerado en su disciplina profesional, sino más bien todo lo contrario. El perfeccionismo desmedido no suele dejar demasiada huella emocional. De hecho es el camino más directo a la infelicidad.

Los líderes que dejan huella son maravillosamente imperfectos. Son las personas con las que descubres que el reto está en aceptar el fracaso como parte del aprendizaje. Te lo enseñan porque lo han vivido y porque el fracaso es inherente al ser humano. Si no fracasáramos no seríamos seres humanos.

Los líderes que dejan huella no suelen enfocarse tanto al qué sino al cómo, porque es en el cómo donde el ser humano toma toda su relevancia. El QUÉ suele llevar consigo más dosis de individualismo, mientras que el CÓMO requiere de la capacidad para interactuar con las personas. Y ahí es donde se deja huella.

Parece que la huella emocional que dejamos en las personas con las que trabajamos va más allá de los aspectos vinculados a los conocimientos, a lo correcto y lo perfecto. Parece que mucho tiene que ver la manera en la que conectamos, interactuamos

y damos valor a la persona que tenemos delante.

Y tú, como profesional y como persona, en el deporte, en la empresa o en cualquier otra disciplina, ¿dejas huellas o tan solo eres un correcto profesional?



# ESTRATEGIA SER

Este año grupo GM está trabajando con la estrategia SER: (Servicio, Eficiencia y Rentabilidad), buscando que cada uno de sus colaboradores tome cada una de estas definiciones y las haga reales en su desempeño en la corporación. Este año seremos los mejores en servicio, eficientes en nuestras tareas para que la corporación sea rentable en todos los sentidos.



# EFICIENCIA:

Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

Por ejemplo: se es eficiente cuando en 12 horas de trabajo se hacen 100 unidades de un determinado producto. Ahora, se mejora la eficiencia si esas 100 unidades se hacen en sólo 10 horas. O se aumenta a eficiencia si en 10 horas se hacen 120 unidades. Aquí vemos que se hace un uso eficiente de un recurso (tiempo), y se logra un objetivo (hacer 100 o 120 productos).

## LOS 7 HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA

Durante este año estaremos trabajando en base a los 7 hábitos de la gente altamente efectiva para desarrollar nuestras habilidades laborales, y volvernos mejores colaboradores y mejores personas. Estaremos aplicando los mismos, para desarrollarnos mejor como colaboradores y como personas en cada área de nuestras vidas.

### PONER PRIMERO LO PRIMERO:

Trata sobre la capacidad de priorizar las actividades en tu vida para enfocarte en lo realmente importante. Básicamente existen:

- Actividades Importantes: Son aquellas contribuyen con tu misión, valores y metas de alta prioridad.
- Actividades Urgentes: Necesitan atención inmediata.

Si hacemos una matriz que muestre las actividades de nuestro día divididas entre “Actividades importantes y no importantes” y “Urgentes y no urgentes” tenemos:

	Urgente	No Urgente
Importante	<b>I</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Crisis</li><li>• Problemas Presionantes</li><li>• Proyectos contra reloj</li><li>• Actividades no planificadas</li></ul>	<b>II</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Preparación</li><li>• Prevención</li><li>• Clarificación de Valores</li><li>• Planificación</li><li>• Creación de Relaciones</li><li>• Recreación Verdadera</li></ul>
No importante	<b>III</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Interrupciones, Urgencias</li><li>• Mail</li><li>• Algunas reuniones</li><li>• Actividades populares</li></ul>	<b>IV</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trivialidades</li><li>• Llamadas</li><li>• Mucha TV</li><li>• Mucho Facebook</li><li>• Mails irrelevantes (Cadenas)</li></ul>

Lo que debemos buscar lograr es invertir la mayor parte de nuestro tiempo en el cuadrante II (Actividades Importantes y No Urgentes).

En las propias palabras de Stephen Covey: “La persona efectiva tiene crisis y emergencias en el Cuadrante I que requieren atención inmediata, pero el número es comparativamente pequeño... se mantienen en equilibrio enfocándose en lo importante, mas no en lo urgente” (Cuadrante II)

## REFLEXION DEL MES:

¿Y TU, COMO ORDENAS TUS PRIORIDADES?

## DEJANDO MÍ HUELLA

Tiempo de reciclar, clasifica y recicla tu basura. Comparte esta enseñanza con tu familia. ¡Cuida tu país, cuida tu planeta! Deja tu huella en este 2015.



# SEGURIDAD INDUSTRIAL

## ERGONOMÍA:



Cada día las máquinas efectúan más trabajos. Esta difusión de la mecanización y de la automatización acelera a menudo el ritmo de trabajo y puede hacer en ocasiones que sea menos interesante. Por otra parte, todavía hay muchas tareas que se deben hacer manualmente y que entrañan un gran esfuerzo físico. Una de las consecuencias del trabajo manual, además

del aumento de la mecanización, es que cada vez hay más trabajadores que padecen dolores de la espalda, dolores de cuello, inflamación de muñecas, brazos y piernas y tensión ocular.

La ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o

adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él. Un ejemplo sencillo es alzar la altura de una mesa de trabajo para que el operario no tenga que inclinarse innecesariamente para trabajar. El especialista en ergonomía, denominado ergonomista, estudia la relación entre el trabajador, el lugar de trabajo y el diseño del puesto de trabajo.

La aplicación de la ergonomía al lugar de trabajo reporta muchos beneficios evidentes. Para el trabajador, unas condiciones laborales más sanas y seguras; para el empleador, el beneficio más patente es el aumento de la productividad.

La ergonomía es una ciencia de amplio alcance que abarca las distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos





factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas. La información de este módulo se limitará a los principios básicos de ergonomía tocante al trabajo que se realiza sentado o de pie, las herramientas, el trabajo físico pesado y el diseño de los puestos de trabajo.

Para muchos de los trabajadores de los países en desarrollo, los problemas ergonómicos acaso no figuren entre los problemas prioritarios en materia de salud y seguridad que deben resolver, pero el número grande, y cada vez mayor, de trabajadores a los que afecta un diseño

mal concebido hace que las cuestiones ergonómicas tengan importancia. A causa de la importancia y la prevalencia de los problemas de salud relacionados con la inaplicación de las normas de la ergonomía en el lugar de trabajo, estas cuestiones se han convertido en puntos de negociación para muchos sindicatos.

La ergonomía aplica principios de biología, psicología, anatomía y fisiología para suprimir del ámbito laboral las situaciones que pueden provocar en los trabajadores incomodidad, fatiga o mala salud. Se puede utilizar la ergonomía para evitar que un puesto de trabajo esté mal diseñado si se aplica cuando se concibe un puesto de trabajo, herramientas o lugares de trabajo. Así, por ejemplo, se puede disminuir grandemente, o incluso eliminar totalmente, el

riesgo de que un trabajador padezca lesiones del sistema óseo-muscular si se le facilitan herramientas manuales adecuadamente diseñadas desde el momento en que comienza una tarea que exige el empleo de herramientas manuales.

Hasta los últimos años, algunos trabajadores, sindicatos, empleadores, fabricantes e investigadores no han empezado a prestar atención a cómo puede influir el diseño del lugar de trabajo en la salud de los trabajadores. Si no se aplican los principios de la ergonomía, las herramientas, las máquinas, el equipo y los lugares de trabajo se diseñan a menudo sin tener demasiado en cuenta el hecho de que las personas tienen distintas alturas, formas y tallas y distinta fuerza. Es importante considerar estas diferencias para proteger la salud y la comodidad de los trabajadores. Si no se aplican los principios de la ergonomía, a menudo los trabajadores se ven obligados a adaptarse a condiciones laborales deficientes.

## Lesiones y enfermedades habituales

A menudo los trabajadores no pueden escoger y se ven obligados a adaptarse a unas condiciones laborales mal diseñadas, que pueden lesionar gravemente las manos, las muñecas, las

articulaciones, la espalda u otras partes del organismo. Concretamente, se pueden producir lesiones a causa de: El empleo repetido a lo largo del tiempo de herramientas y equipo vibratorios, por ejemplo, martillos pilones; Herramientas y tareas que exigen girar la mano con movimientos de las articulaciones, por ejemplo las labores que realizan muchos mecánicos;

- La aplicación de fuerza en una postura forzada;
- La aplicación de presión excesiva en partes de la mano, la espalda, las muñecas o las articulaciones;
- Trabajar con los brazos extendidos o por encima de la cabeza;
- Trabajar echados hacia adelante;
- Levantar o empujar cargas pesadas.
- Normalmente, las lesiones se desarrollan lentamente.

Las lesiones y enfermedades provocadas por herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados se desarrollan habitualmente con lentitud a lo largo de meses o de años. Ahora bien, normalmente un trabajador tendrá señales y síntomas durante mucho tiempo que indiquen que hay algo que no va bien. Así, por ejemplo, el trabajador se encontrará incómodo mientras efectúa su labor o sentirá dolores en los músculos o las articulaciones una vez en casa después del trabajo. Además, puede tener pequeños tirones

musculares durante bastante tiempo. Es importante investigar los problemas de este tipo porque lo que puede empezar con una mera incomodidad puede acabar en algunos casos en lesiones o enfermedades que incapaciten gravemente. El trabajo repetitivo es una causa habitual de lesiones y enfermedades del sistema oseomuscular (y relacionadas con la tensión). Las lesiones provocadas por el trabajo repetitivo se denominan generalmente lesiones provocadas por esfuerzos repetitivos (LER). Son muy dolorosas y pueden incapacitar permanentemente. En las primeras fases de una LER, el trabajador puede sentir únicamente dolores y cansancio al final del turno de trabajo. Ahora bien, conforme empeora, puede padecer grandes dolores y debilidad en la zona del organismo afectada. Esta situación puede volverse permanente y avanzar hasta un punto tal que el trabajador no pueda desempeñar ya sus tareas. Se pueden evitar las Lesiones:

- Suprimiendo los factores de riesgo de las tareas laborales;
- Disminuyendo el ritmo de trabajo;
- Trasladando al trabajador a otras tareas, o bien alternando tareas repetitivas con tareas no repetitivas a intervalos periódicos;
- Aumentando el número de pausas en una tarea repetitiva.

- En algunos países industrializados, a menudo se tratan las LER con intervenciones quirúrgicas.

Ahora bien, importa recordar que no es lo mismo tratar un problema que evitarlo antes de que ocurra. La prevención debe ser el primer objetivo, sobre todo porque las intervenciones quirúrgicas para remediar las LER dan malos resultados y, si el trabajador vuelve a realizar la misma tarea que provocó el problema, en muchos casos reaparecerán los síntomas, incluso después de la intervención.

## Las lesiones son costosas

Las lesiones causadas a los trabajadores por herramientas o puestos de trabajo mal diseñados pueden ser muy costosas por los dolores y sufrimientos que causan, por no mencionar las pérdidas financieras que suponen para los trabajadores y sus familias. Las lesiones son también costosas para los empleadores. Diseñar cuidadosamente una tarea desde el inicio, o rediseñarla, puede costar inicialmente a un empleador algo de dinero, pero, a largo plazo, normalmente el empleador se beneficia financieramente. La calidad y la eficiencia de la labor que se realiza pueden mejorar. Pueden disminuir los costos de atención de salud y mejorar



la moral del trabajador. En cuanto a los trabajadores, los beneficios son evidentes. La aplicación de los principios de la ergonomía puede evitar lesiones o enfermedades dolorosas y que pueden ser invalidantes y hacer que el trabajo sea más cómodo y por lo tanto más fácil de realizar.

Por lo general, es muy eficaz examinar las condiciones laborales de cada caso al aplicar los principios de la ergonomía para resolver o evitar problemas. En ocasiones, cambios ergonómicos, por pequeños que sean, del diseño del equipo, del puesto de trabajo (véase la sección A, Puestos de trabajo, para más detalles sobre esta cuestión) o las tareas pueden mejorar considerablemente la comodidad, la salud, la seguridad y la productividad del trabajador. A continuación figuran algunos ejemplos de cambios ergonómicos que, de aplicarse, pueden producir mejoras significativas:

## LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ERGONOMÍA

Para labores minuciosas que exigen inspeccionar de cerca los materiales, el banco de trabajo debe estar más bajo que si se trata de realizar una labor pesada.

Para las tareas de ensamblaje, el material debe estar situado en una posición tal que los músculos más fuertes del trabajador realicen la mayor parte de la labor.

Hay que modificar o sustituir las herramientas manuales que provocan incomodidad o lesiones. A menudo, los trabajadores son la mejor fuente de ideas sobre cómo mejorar una herramienta para que sea más cómoda manejarla. Así, por ejemplo, las pinzas pueden ser rectas o curvadas, según convenga. Ninguna tarea debe exigir de los trabajadores que adopten posturas forzadas, como tener todo el tiempo extendidos los brazos o estar encorvados durante mucho

tiempo.

Hay que enseñar a los trabajadores las técnicas adecuadas para levantar pesos. Toda tarea bien diseñada debe minimizar cuánto y cuán a menudo deben levantar pesos los trabajadores.

Se debe disminuir al mínimo posible el trabajo en pie, pues a menudo es menos cansador hacer una tarea estando sentado que de pie. Se deben rotar las tareas para disminuir todo lo posible el tiempo que un trabajador dedica a efectuar una tarea sumamente repetitiva, pues las tareas repetitivas exigen utilizar los mismos músculos una y otra vez y normalmente son muy aburridas.

Hay que colocar a los trabajadores y el equipo de manera tal que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas teniendo los antebrazos pegados al cuerpo y con las muñecas rectas.

Ya sean grandes o pequeños los cambios ergonómicos que se discutan o pongan en práctica en el lugar de trabajo, es esencial que los trabajadores a los que afectarán esos cambios participen en las discusiones, pues su aportación puede ser utilísima para determinar qué cambios son necesarios y adecuados. Conocen mejor que nadie el trabajo que realizan.





VERANO



GRUPOGM



## ADMINISTRATIVO

Día	Nombre	Area
3	Abner Efrain Pacheco Osorio	Motorista
5	Evelyn Aracely Huertas Mijangos	Auxiliar de Call Center
9	Jhoselin Mariela Zetino Sandoval	Jefe de Agencia
9	Bayron Anibal Canté Catalán	Mantenimiento
10	Arnulfo Maldonado Perez	Mantenimiento
11	Abner Daniel Donis Aguirre	Motorista
11	Gloria Ramos Gutiérrez	Auxiliar Servicio al Cliente
17	Carlos Francisco Hill Mendez	Encargado Cementos Progreso
17	Arnoldo Leon Salazar	Guardianes
19	Sandy Patricia Oliva Giron	Auxiliar de Servicio al Cliente
21	Lorena Del Rosario Rivera Giron	Auxiliar de Servicio al Cliente
24	Jayme Isaél Ortiz Perez	Despachador
25	Erick Francisco García Casasola	Gerente de operaciones
25	Humberto Mateo	Programador
27	Linda Cristal Ortiz Colindres	Auxiliar De Area Legal
27	Jhonatan Augusto Pineda Orellana	Gerente De Ventas
30	Roberto Tipaz Mendoza	Auxiliar de Encomiendas
31	Jenny Eluvina Estrada Matias	Auxiliar de Servicio al Cliente

## VALLE DORADO

Día	Nombre	Area
3	Dorlin Aidee Del Cid Lima	Hotel Valle Dorado
6	Ana Cristina Arreaza Lopez	Hotel Valle Dorado
7	Tomas Baudilio Morataya Lopez	Hotel Valle Dorado
10	Orlinda Noemi Paz Ortiz De Alvarado	Hotel Valle Dorado
12	Luis Gabriel Pineda López	Hotel Valle Dorado
15	Maria Consuelo Portillo Canan	Hotel Valle Dorado
15	Lisbeth Judith Cabrera Gonzales	Hotel Valle Dorado
15	Elmer Gerardo Alvarado Oliva	Hotel Valle Dorado
19	Gerson Daniel Garcia Albeño	Hotel Valle Dorado



## ASISTENTES

Día	Nombre	Puesto
1	Tomás Morales Cuterez	Asistente Camion
2	Henry Anibal Cucul Cac	Asistentes De Bus
2	Felipe Serapio Melchor Raymundo	Asistentes De Bus
4	Mario Ramirez Aldana	Asistente de bus
10	José Waldemar Interiano Diaz	Asistente de bus
10	Elder Anibal Lopez Martinez	Asistentes De Bus
22	Luis Fernando Paredes Franco	Asistente de Camion
22	Edgar Ismael Sacul Aquino	Asistentes De Bus
22	Gerson Estuardo Gonzalez Campos	Asistentes De Bus
24	Eduardo Saúl Zacarias Ramos	Asistente de bus
24	Wilson Alexander Morales Castillo	Asistentes De Bus
29	Rigoberto Morales Morales	Asistentes De Bus
30	Alex Dario Sosa Quintanilla	Asistentes De Bus

## PILOTOS

Día	Nombre	Puesto
1	José Antonio Hernández De León	Piloto
2	Carlos Enrique Rodríguez Tunchez	Piloto De Bus
4	Luis Ernesto Morales Carrillo	Piloto De Bus
11	Juan Galicia López	Piloto De Bus
12	Miguel Angel Ruano Medina	Piloto De Bus
14	José Luis Lara Flores	Piloto De Bus
17	Juan Jose Lopez Lara	Piloto De Bus
17	Oswaldo Rene Orellana Monzon	Piloto De Bus
17	Julio Cesar Garcia Guevara	Piloto De Bus
28	Juan Jose Calderón	Piloto De Bus



## TALLER

Día	Nombre	Grupo
17	Jose Amilcar Lemus Arita	Taller Litegua Santo Tomas
20	Ever Danilo Abelardes Lopez	Taller Llama
30	David Rene Lopez Morales	Taller Llama
30	Juan Díaz Mateo	Taller Vilma

## CODICO

Día	Nombre	Grupo
5	Adrian Hernandez Ruano	Proyecto Cayuga
5	Roberto Tzi Caal	Operativo
10	Hector Ivan Dubon Najera	Administrativo
10	Marvin Ricardo Lorenzo Revolorio	Operativo
12	Santos Eulogio Reyes Mendez	Operativo
15	Carlos Alfredo Mendez Villeda	Proyecto Cayuga
18	Oscar Omar Monroy Ramos	Operativo
26	Ruben Villeda Méndez	Proyecto Cayuga
28	Carlos Guillermo Godoy López	Administrativo
31	Abidalino Mis López	Operativo



# Seguimiento Clima Laboral

Durante el mes de febrero se realizó la gira de seguimiento del Clima Laboral, en la cual pudimos participar y aportar soluciones a situaciones que vivimos a diario.



## Capacitación

“Tema: La psicología aplicada a la venta”

El sábado 24 de enero todo el equipo de ventas de grupo GM participó en una capacitación bastante dinámica y enriquecedora. Agradecemos a los facilitadores por compartir su conocimiento y hacemos pasar un rato ameno.







## Estas son las nuevas áreas de Litegua:

Lavandería para los implementos de  
los buses y dormitorio para pilotos.

