

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

IZTACALA - UIICSE - PIET - UNAM



PSICOLOGIA

VALIDACION DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. FASE EXPLORATORIA

001
31921
C5
1986-1

REPORTE DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
JUANA LETICIA COLUNGA CASTRO

LOS REYES IZTACALA, ESTADO DE MEXICO

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A DOÑA RAQUE Y DON LUIS

Pareja extraordinaria

que con su Amor

y trabajo cotidiano

han forjado la

culminación de mi

carrera y ... de

lo que soy.

Por todo lo que me han dado ...

¡ MUCHAS GRACIAS PADRES MIOS !

A FRANÇOIS, el AMOR

Porque tu y yo sabemos
todo lo que nos ha costado
este peldaño ...

Por tu comprensión,
por tu ternura,
por tu apoyo,
por tu impulso,
por tu espera,
por tu ... AMOR

JE T' AIME !

Pues no hay en el mundo
una cosa más fuerte y más bella
que si marido y mujer
con corazones acordados se gobiernan:
grande es la pena
para quien les quiere daño, y gozo es
para quien les quiere bien;
y ellos mejor que nadie lo saben.

L'union des coeurs, la belle chose !
Il n'est rien de meilleur,
ni de plus précieux que
l'accord, au foyer, de tous les
sentiments entre mari et femme:
gran dépit des jaloux,
grande joie des amis,
bonheur parfait du couple !

Homero (Odisea VI, 182-185).

Homere (Odyssée VI, 180-185).

A LILIANA, ANTONIO, JAIME y LUIS

Porque muy pronto vean

la culminación de los

estudios que han

emprendido y porque

siempre esten en

constante superación.

Por su gran AMOR de HERMANOS...

¡ GRACIAS !

A TOÑO, ALBERTO y MANUEL
Por su asesoría y constante
supervisión ... i GRACIAS !

A1 Dr. ALEJANDRO DORNA
Por su orientación y sugerencias
para concluir este reporte ...
i GRACIAS ALEJANDRO !

A1 Dr. ANTOINE LAVILLE
Por las nuevas perspectivas y
enfoques que sus conocimientos
dieron a mi desarrollo profesional.
Pour ton amitie TONY, MERCI !


A Todas las personas que participaron
en el desarrollo y finalización del
mismo, y en especial a:
Lic. Gilda Canto G., Lic. Evangelina
González L., Lic. F. Javier Gutiérrez,
Dr. Fermín Rivera A., Mto. Pedro Ramírez
G., Fis.Mat. Fausto Merlín, Dr. Javier
Sandoval N., Srita. Alicia Resendiz C.,
Sra. Alma Padilla G., Srita. Ma. Elena
Durán, Sr. Mario Rodríguez N. y Sr. Jesús
Domínguez O.

i MUCHAS GRACIAS !

" Las metodologías científicas están sujetas a cambios continuos, en los diversos campos del saber, y el éxito del investigador radica en su capacidad de descubrir caminos nuevos para la solución de sus problemas "

Alphonse Chapanis.

I N D I C E

INTRODUCCION.	 1000465	9
CAPITULO I. Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.		15
A. Seguridad e Higiene a Nivel Legal.		15
B. Historia e Importancia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.		23
C. Evolución de las Aproximaciones al Estudio de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.		33
C.I. Aproximaciones No Psicológicas.		33
C.II. Intervención de la Psicología en la Industria, la Seguridad e Higiene y las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.		57
CAPITULO II. Un Estudio Exploratorio-Descriptivo Sobre el Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.		94
A. Fundamentación y Justificación del Estudio Exploratorio-Descriptivo desde una Perspectiva Psicológica.		94
B. Un Estudio Exploratorio-Descriptivo desde una Perspectiva Psicológica.		100

C. Método.	105
c.1. Población	105
c.2. Empresas Seleccionadas.	105
c.3. Sujetos.	105
c.4. Materiales.	107
c.5. Situación.	108
c.6. Procedimiento.	109
c.7. Análisis de Datos.	110
D. Resultados.	110
E. Discusión y Conclusiones.	120
COMENTARIOS FINALES.	138
Apéndice.	145
Referencias	154

INTRODUCCION.

La Unidad Interdisciplinaria de Investigación en Ciencias de la Salud y de la Educación (UIICSE) fué creada en 1980 en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala (ENEPI), de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

En la UIICSE se concretaron ocho proyectos de investigación cuyo objetivo común fué: Producir conocimiento científico y tecnológico novedoso que retroalimente los otros niveles de investigación y demás instancias docentes y de servicio de la ENEPI (Dorna, 1981 a y b).

El interés fundamental del Proyecto de Investigación de Educación para el Trabajo (PIET) se centró en el estudio del hombre en el trabajo, así como en la influencia que sobre el comportamiento tienen, las condiciones en las cuales el trabajador ejecuta sus actividades. A partir de aquí, el concepto de trabajo se entendió, en un sentido restringido, como una actividad o comportamiento adquirido por aprendizaje compelido para adaptarse a las exigencias de las tareas; y en un sentido amplio, como proceso de interacción entre la actividad humana, los instrumentos de trabajo y el producto dentro de una cierta finalidad social.

Por la conducta del trabajador se asumió el comportamiento de un organismo vivo, complejo, diferenciado y común según la evolución biológica y las condicionantes, que él enfrenta

en el transcurso de su actividad.

Y por condiciones de trabajo se comprendió, en un sentido restringido, como todas aquellas características de la situación en la cual el trabajador ejerce la actividad que su contrato de trabajo le obliga a efectuar; y en un sentido amplio, como todo aquello que pesa sobre la conducta del trabajador: el trabajo en sí mismo, el puesto de trabajo, el ambiente físico, la organización laboral, el ambiente físico y social extra profesional, las características y tipo de sociedad y cultura en la que se desarrolla (Dorna, op. cit. a).

Como producto de esta perspectiva, se derivaron ciertos temas de especial atención, a saber: a) los efectos de la organización del trabajo sobre el trabajador; b) los trastornos conductuales en el trabajo; c) los efectos de las transferencias tecnológicas dentro del proceso productivo y sus repercusiones en la conducta laboral; d) la (s) metodología(s) de análisis y diagnóstico en la investigación sobre las condiciones de trabajo; e) la evaluación (costo) de la carga de trabajo; f) el análisis y la prevención de los accidentes del trabajo y la seguridad; g) los efectos del ambiente sonoro, luminoso y térmico sobre la conducta del trabajador; y h) la participación y autogestión de los trabajadores.

Aunado a dichos temas, en el PIET se formularon objetivos generales que tendrían que cubrirse a través del desarro-

llo de los distintos subproyectos de investigación. Tales objetivos fueron: 1) Vincular metodológicamente los estudios de conducta humana con el trabajo y la capacitación. 2) Realizar investigaciones puntuales que cubran diversos aspectos de la problemática a tratar. 3) Retransmitir dicho conocimiento en términos de formación a los propios interesados. 4) Aplicación de tecnología para la solución de los problemas (específicos) estudiados. 5) Evaluación y seguimiento de las experiencias. 6) Desarrollar un marco teórico-tecnológico, en base a los conocimientos empíricos, dentro de una perspectiva de investigación-formación-acción, a fin de establecer una vinculación metodológica entre: conducta humana, trabajo y educación (Dorna op.cit. a y b).

Considerando la evolución hasta aquí expuesta, los sub--proyectos de investigación resultantes fueron cuatro, a sa---ber: a) Un estudio sobre los efectos de los posters de seguridad industrial. b) Un estudio epidemiológico sobre los tras--tornos conductuales en el trabajo. c) Un estudio sobre los efectos del aprendizaje en las condiciones de entrenamiento rápido a la mano de obra. d) Un estudio sobre el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (Dorna,1981 c).

El presente reporte de investigación se deriva precisamente de éste último subproyecto, del cual la autora estuvo a cargo.

Ahora bien, la importancia de investigar sobre el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (CHSH)

y sobre todo, el porqué al psicólogo también le compete incidir en el funcionamiento de dichos organismos; radica en que históricamente la Seguridad e Higiene Industrial, se ha centrado principalmente en los accidentes y enfermedades (riesgos) de trabajo y su prevención; en las condiciones de trabajo y en la participación estatal-obrero-patronal en la seguridad e higiene industrial, a fin de abatir los riesgos laborales, (Valenzuela y Colunga, 1981; Barona, 1973; Avila, 1982).

Dada esta situación, se observa que la C.M.S.H. está vinculada, entre otras cosas, con los riesgos de trabajo, sus causas, efectos y las medidas preventivas de los mismos. De aquí que sea indispensable su participación activa para abatir los, pues dichos riesgos repercuten económica y socialmente a nivel nacional, empresarial, familiar e individual (Barona, - op.cit.; Martínez, 1978; Avila, op.cit.).

Ahora bien, a pesar de la trascendencia de las C.M.S.H., y aún con los reglamentos que la sustentan, en la práctica se observa cierto déficit en su funcionamiento, de aquí que la - problemática de las C.M.S.H. haya sido abordada a través de - la capacitación técnica en seguridad e higiene y la capacita- ción jurídica, en términos generales. Los profesionales que se han ocupado de ello han sido básicamente: los ingenieros - en seguridad, los abogados y los médicos; ya que el psicólogo difícilmente se ha compenetrado en el campo de la seguridad e higiene y su intervención con las C.M.S.H., por lo tanto, es casi nula. Esto en parte se ha debido, al desconocimiento

de las actividades que desempeña el psicólogo en cada ámbito y a la no aceptación del trabajo multidisciplinario.

La participación del psicólogo en este campo se justifica desde el momento que la psicología tiene como objeto de estudio el comportamiento humano, de aquí que como profesión, en esencia se dirige a la solución de problemas en que interviene como dimensión fundamental el comportamiento del individuo o de pequeños y grandes grupos (Plan de estudios de la carrera de Psicología de la ENEPI, 1976; Ramírez, 1984; Rosales, - 1984).

La actividad profesional del psicólogo debe ubicarse en función del contexto de la realidad nacional, con sus respectivas necesidades sociales, a fin de que se aboque a la solución de problemas aplicados a cada región. Así pues, considerando el caso de México, las áreas prioritarias socialmente son: "... la de producción de bienes y satisfactores primarios", y la de "programas de salud pública, tanto a nivel preventivo como institucional" (Plan de estudios de la carrera de Psicología de la ENEPI, op.cit. pag. 44). Además, al intervenir en dichas áreas, el psicólogo constituye un profesional de apoyo de otras profesiones cuya orientación en principio está enfocada hacia éstos problemas (por ejemplo, ingenierías, medicina, etc.). Su participación se dirige a la formación, aprovechamiento y planeación de recursos humanos, así como a la prevención y rehabilitación de aspectos deficitarios de la población.

Considerando lo hasta aquí expuesto, es evidente que su función dentro de las C.M.S.H. es determinante y esencial dado que se pueden enmarcar dentro de las dos áreas prioritarias, tanto por los objetivos para los que fueron creadas, así como por las funciones que deben desempeñar.

En este sentido, el psicólogo dentro de las C.M.S.H. desempeñaría funciones de detección, investigación, rehabilitación, desarrollo, planeación y prevención, en centros laborales.

Ahora bien, con el fin de ejemplificar la injerencia del psicólogo dentro del funcionamiento de las C.M.S.H. se llevó a cabo, como fase preliminar al diagnóstico previsto en el subproyecto del PIET; el estudio exploratorio-descriptivo que es el objeto de presentación de este escrito.

Con dicho estudio se pretendía: conocer la forma de organización general de la pequeña, mediana y gran empresa, detectar estrategias de medición y diagnóstico y al mismo tiempo afinar la metodología que se aplicaría en fases subsecuentes de la investigación ya citada.

Para cubrir tales objetivos, el presente reporte incluye una descripción de: el marco teórico y conceptual en el que se sustenta la presente investigación, en el capítulo I; el método y procedimientos llevados a cabo para la consecución de ésta fase, los resultados obtenidos de la misma y las conclusiones generales derivadas del conjunto anterior, en el capítulo II; y por último, los comentarios finales.

CAPITULO I

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

La información que se presenta en éste capítulo, tiene - por objeto inicialmente, exponer de manera general un análisis histórico que encuadra a las C.M.S.H. considerando: a) la Seguridad e Higiene a nivel legal; b) la historia e importancia de las C.M.S.H. (cuando, porqué y para qué surgieron; funciones principales, la importancia de la comisión y su relación con los costos por riesgos de trabajo); y c) la evolución de las aproximaciones al estudio de las C.M.S.H. . Estos puntos se reportarán tanto a nivel internacional como, en el caso de México.

A. Seguridad e Higiene a Nivel Legal.

Entrando en materia, hay que citar a Leal (1980), quién hace referencia a la época feudal desde la cual la seguridad social se empezó a considerar dentro del ambiente de trabajo, pues los grupos artesanales contaban con casa, vestido, sustento y atención médica; además se impartía capacitación por la persona que poseía el mayor conocimiento y ésta duraba hasta que el aprendíz dominaba el oficio, lo que podría ser un primer antecedente de la Seguridad Industrial. Además en esta época, también se daba atención a los riesgos laborales, debido a las características propias de dicha forma de trabajo (Valenzuela y Colunga, 1981).

Estos dos últimos autores también reportan que para el - siglo XVIII, con el creciente número de trabajadores en los - talleres y con la introducción de las primeras máquinas, se - perfila cierto decremento de las relaciones interpersonales - de los trabajadores, lo cual les induce a organizarse para negociar mejores condiciones de trabajo, puesto que también se dejaba ver un incremento en el número de enfermedades y accidentes ocasionadas por el trabajo y se generalizaba a la fal-

ta de atención al bienestar físico y mental del trabajador.

A fines del siglo XVII y a principios del siglo XVIII, - Bernardino Ramazzini, pugñó por el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, lo cual sentó las bases de la Higiene Industrial y la Legislación sanitaria de la actualidad.

Entre mediados de los siglos XVIII y XIX con el motor de vapor, introducido a la industria alrededor del año de 1765 y la energía mecánica; se produjo un mayor descuido de las condiciones de trabajo, las cuales llegaron a ser insalubres y nisi quiera contemplaban la idea de proteger al trabajador; puesen tre otras cosas, los accidentes y enfermedades causados por el trabajo eran riesgos que los propios trabajadores tenían que afrontar de él (Valenzuela y Colunga, op.cit.).

Con la Revolución Industrial se generaron cambios tecnológicos para la producción, los cuales produjeron un gran desafío en la prevención de accidentes tanto en trabajadores como en industriales al causar graves lesiones en los trabajadores (Valencia y Mercado, 1982).

A partir de la mecanización de la producción en los tiempos de dicha revolución, se produjo un incremento tanto en el número de accidentes de trabajo, elevando así los costos sociales de los riesgos (Barona, 1973).

Años más tarde, en 1789 con la Constitución Francesa se introdujo la Ley sobre la teoría del Riesgo Profesional, que imponía a las empresas la obligación de indemnizar a los trabajadores por los accidentes ocurridos durante la jornada de trabajo. (Leal, op.cit.).

En Inglaterra, en el año de 1833 y en Alemania en 1839, se promulgaron la "Ley de Lord Althorp" y la "Ley reguladora del empleo juvenil" que daban inicio a la Inspección del Traba

jo por parte de las autoridades (Estado), con el fin de que se cumpliera con las medidas higiénicas legales en las fábricas; a partir de dichas leyes se entendía que la seguridad era sólo responsabilidad del Estado (como regulador) y del trabajador, pero no del patrón (Valenzuela y Colunga, op.cit.).

Para 1850, el gobierno Inglés preocupado por el gran número de accidentes de trabajo decretó la creación de la Seguridad Industrial que establecería entre otras cosas: la reducción de horas de trabajo, el mejoramiento de las condiciones sanitarias, etc. El decreto de ésta ley convenció a los empresarios ingleses de que la seguridad del trabajador y las condiciones higiénicas del trabajo incrementaban el rendimiento de los trabajadores, facilitaba su adaptación a la técnica del trabajo y despertaba su iniciativa (Leal, op.cit.).

Para 1865, en Alemania se promulgó la "Ley de indemnización obligatoria" para los trabajadores, donde se establecía que el patrón era responsable de suministrar un local de trabajo seguro y saludable. De ésta ley también se desprende lo que en la actualidad se refiere a la responsabilidad compartida entre patrón y trabajador en Seguridad Industrial, donde - el patrón por una parte es responsable de proporcionar local, maquinaria, herramienta y procesos de producción salubres y - seguros; y el trabajador por otro lado es responsable de utilizar tales elementos de forma adecuada siguiendo los procesos de producción establecidos (Valenzuela y Colunga, op.cit.).

A fines del siglo XIX con el uso de la electricidad, se dió origen a la gran industria caracterizada por: a) su compleja, potente y velóz maquinaria, b) por su mayor número de trabajadores con reducidas relaciones interpersonales, y c) por su incremento de accidentes tanto en gravedad como en frecuencia. De aquí que los trabajadores se organicen para luchar - por mejores condiciones de trabajo y pedir el apoyo de las autoridades respectivas.

Así en 1867 en Mulhouse, Francia, se constituyó la primera asociación de Higiene y Prevención Laboral, que perseguía evitar los accidentes en las fábricas e indemnizar a las víctimas de éstos cuando ocurrían.

Diez años más tarde, en Massachussetts, E.U.A. se promulgó una ley para prevención de accidentes en las fábricas, la cual planteaba la previsión y corrección de condiciones de riesgo en la maquinaria, herramienta y en el propio local de trabajo (Valenzuela y Colunga, op.cit.).

En 1880 se instituyó en Alemania la compensación por accidentes del trabajo y el Seguro Social pagado por los empleados, lo cual repercutió en otros países europeos (Leal, op.cit.).

Así mismo, en 1893, Francia promulgó la "Legislación de Seguridad" en los centros de trabajo.

En estas últimas décadas del siglo XIX y las primeras de éste, surgen cuatro personajes importantes, cuyos estudios aportaron grandes beneficios al mundo del trabajo, ellos son: el Ing. Frederick W. Taylor (1865-1915) quién enfatizó la importancia del hombre en la empresa, en relación con la productividad, a través de condiciones de trabajo favorables que estimulen al trabajador para un mayor rendimiento. Autores franceses como Henry Fayol (1841-1925) y Féré, planteaban: el primero, que los patrones y trabajadores debían conjuntar sus esfuerzos y trabajar en acuerdo mutuo todo el tiempo; el segundo, que un trabajador satisfecho y alegre aumenta su rendimiento. Finalmente, Elton Mayo (1880-1939), quién vió al hombre dentro del trabajo como un ente social y no como una máquina, pues a través de sus estudios sobre Relaciones Humanas, concluyó principalmente que el trabajo es una actividad grupal y que el trabajador es una persona cuya efectividad y actitudes se condicionan por las demandas sociales intra y extra fábrica y

que es más importante para los trabajadores la necesidad de reconocimiento, seguridad y pertenencia a un grupo, que las condiciones físicas del trabajo, entre otras.

A partir de aquí, y ya en pleno siglo XX, la seguridad industrial se ha desarrollado grandemente pues en principio, las organizaciones preocupadas por la Higiene y Seguridad Industrial han aumentado, por ejemplo, a nivel internacional tenemos: la Oficina Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Asociación Interamericana de Seguridad Social, la Oficina Sanitaria Panamericana y la Organización de Salud Pública, la cual depende de la UNESCO (Valenzuela y Colunga, op.cit.).

Según Cuéllar (1977) y Campos y Campos (1985), los objetivos de la Medicina del Trabajo de la OIT, son: a) promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; b) prevenir cualquier daño que pueda sobrevenir a su salud a causa de las condiciones de trabajo; c) protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; d) colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su labor. Así pues, este autor propone que para poder cumplir con tales objetivos es necesario considerar que la Medicina del Trabajo debe de interrelacionarse con disciplinas como la Seguridad, la Higiene, la Psicología, la Nutrición, la Toxicología y la Ergonomía, entre otras.

Ahora bien, considerando el caso de México (Leal, op.cit.), reporta que la prevención social quedó establecida en la Constitución de 1857. Los conceptos del riesgo profesional se concretaron en las leyes de Vicente Villada de 1904 y de Bernardo Reyes en 1906. El actual sistema de seguridad social quedó sustentado en la Constitución de 1917, así como la indemnización por los accidentes, y la pre

vención de riesgos de trabajo en términos de la fracción XIV del artículo 123, en la que se sostiene que el patrón está obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes.

Es por ésto que según Valenzuela y Colunga (op.cit.), las instituciones relacionadas con la Seguridad e Higiene Industrial a nivel Nacional son las Oficiales: la Srfa. del Trabajo y Previsión Social; la Srfa. de Salubridad y Asistencia; el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Y las Privadas: la Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad A. C., la Organización Industrial, A.C., la Sociedad de Ingenieros y Técnicos en Seguridad, A.C. y la Asociación Mexicana de Técnicos en Seguridad A.C.

Estas instituciones al igual que las internacionales, antes mencionadas, se dice que se dedican a tratar aspectos como: el bienestar corporal del trabajador y su mejoramiento, las condiciones higiénicas del trabajo, la organización racional del trabajo, la protección del salario, la seguridad social (en Francia inició en 1924, en E.U.A. en 1935 y en México en 1943 con el IMSS), las relaciones interpersonales y los eventos culturales y deportivos, y por último, el despertar interés del trabajador por la empresa, es decir, se reconoce la importancia que tiene la colaboración y/o participación del trabajador en los problemas de la empresa.

Estos autores concluyen que la seguridad industrial es una labor compartida entre el Estado, los empresarios y los trabajadores, con el fin de que todo centro de trabajo se mantenga en las mejores condiciones de seguridad e higiene; ya que el bienestar de los trabajadores compete a todos los integrantes de los factores de la producción, para reducir, abatir y prevenir el número de riesgos en el trabajo (Ríos, 1977), y ade

más beneficiar la vida y salud del trabajador y la economía empresarial y del país (Valenzuela, 1977).

Al respecto Obregón (1983), también afirma que por medio del fomento de la seguridad e higiene en el trabajo se puede lograr un incremento en la productividad, de aquí que cualquier programa debe integrarlas, a fin de que ésta última no se vea afectada por los accidentes de trabajo los cuales causan daños y perjuicios económicos.

Ante este panorama (Valenzuela, op.cit.), propone entre otras cosas: primero, que el sector obrero se interese en la prevención, conservación y mejoramiento de la salud, la práctica frecuente de exámenes médicos y el estudio de las causas de resistencia a usar equipo de protección, y segundo, que el sector oficial en coordinación con la STyPS, la SSA, el IMSS, el DDF, el ISSSTE y las autoridades locales, unan esfuerzos en vez de crear duplicidad de competencias, para proporcionar asesoría técnica funcional a patrones y trabajadores. El autor concluye mencionando que el fomentar la competencia entre las autoridades ya mencionadas, ha ocasionado contradicciones y confusión tanto en empresarios como en trabajadores.

Ahora bien, en una revisión que Cervantes (1977) hace sobre la Ley Federal del Trabajo, resalta las aportaciones de la misma en su título noveno el cual integra, todo lo referente a la protección del trabajador de los riesgos a que está expuesto con motivo de su trabajo, lo cual repercute, sobre todo, en la salud del mismo. Entre las disposiciones más evidentes en dicho título se encuentran las relacionadas con: las obligaciones a cumplir por el trabajador por ejemplo, el sujetarse a las medidas de seguridad e higiene dispuestas por las autoridades y patrones así como el someterse a reconocimientos médicos para comprobar la existencia de enfermedades de trabajo contagiosas o incurables, reportar deficiencias que pongan en peligro la vida de los compañeros y patrones. Ade-

más, los trabajadores deben participar en informar sobre las condiciones de trabajo más adecuadas para desempeñar su labor, para así prevenir los accidentes de trabajo, por ejemplo sobre la maquinaria instalada, la ventilación; la efectividad - tanto de los exámenes médicos de ingreso, como todos aquellos que se requieran periódicamente (Martínez, 1977); para hacer el seguimiento de los trabajadores y establecer riesgos a corto, mediano y largo plazo y que se formulen tablas de riesgos por cada sitio de trabajo y cada tipo de riesgo a que se exponen los trabajadores (Aguado y Crevenne, 1982).

En cuanto a las obligaciones a cumplir por los patrones están por ejemplo, el proveer los centros de trabajo con medicamentos y material de curación, y en su caso, de enfermería y servicios médicos, personal capacitado para la atención médica y quirúrgica de urgencia, reportar los accidentes a las autoridades del trabajo correspondientes (Cervantes, op.cit); cumplir con otras normas de seguridad e higiene como las referidas a instalaciones, prevención de accidentes, maquinaria, organización del trabajo, etc., con el fin de garantizar la salud y la vida de los trabajadores (Martínez, op.cit.). Así mismo éstos dos últimos autores, agregan que los patrones están obligados a organizarse con los trabajadores para formar las C.M.S.H. y estos últimos deben exigir la organización de las mismas. Dichas comisiones deben integrarse paritariamente y deben funcionar durante las horas de trabajo, investigando las causas de los accidentes y enfermedades y proponiendo medidas para prevenirlas, con el fin de preservar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo.

Tanto trabajadores como patrones deben pugnar porque se lleven a cabo y con brevedad los estudios necesarios para elaborar los diversos reglamentos sobre higiene y seguridad en el trabajo, con la participación activa de las C.M.S.H. y de las autoridades competentes. Cabe señalar que, las comisiones deben otorgar el asesoramiento y la capacitación, tanto a tra

bajadores como a patrones, que reciben de las autoridades, - quienes a su vez previenen dichas acciones para todos los factores de la producción.

B. Historia e Importancia de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

Uno de los antecedentes históricos a nivel internacional dentro de las comisiones mixtas es el presentado por (Hunter, 1978), quién reporta que el trabajo de la Comisión de la Comunidad Europea sobre la salud y la seguridad, ha sido enfocado a diversas actividades y sectores. La Comunidad europea se formó por Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo y Holanda en 1951, constituyendo a su vez, la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. A través del tiempo dicha comunidad ha sufrido transformaciones en su integración y organización, al grado que en 1977, se formaron en la comisión, veinte direcciones generales que cubren áreas relacionadas con el ambiente, el empleo y los asuntos sociales.

El autor menciona que la comisión en su dirección general V, tiene bajo su responsabilidad las actividades de salud, medicina y seguridad ocupacional. Dentro de los 15 cuerpos diferentes que forman dicha dirección, éste autor cita los gremios que pertenecen a la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, donde se encuentran las siguientes comisiones: 1) la Comisión de Salud y Seguridad de las Minas, que integra las industrias extractivas minerales, representada tripartitamente por 2 miembros del gobierno: 1 de los patrones y 1 de los trabajadores de cada estado miembro. 2) La Comisión de Seguridad y Salud de la Industria del Acero, que fué establecida bipartitamente por 2 patrones y 2 trabajadores por cada estado miembro. Las divisiones con las que cuenta son: la de organización de la prevención de accidentes, entrenamiento en seguridad, socorro y primeros auxilios, entre otras. 3) El grupo de Servicios Médicos el cual se forma de 1 ó 2 médicos por cada

estado miembro. Su actividad es promover el cambio de experiencias prácticas con los médicos oficiales de las industrias. A nivel de grupo, tienen que seleccionar los mejores sistemas médicos de prevención, basados en los resultados de la investigación. Los comités que integran este grupo son el de medicina ocupacional y ergonómica, entre otros. 4) El cuerpo de Investigación en el Sector Social, el cual cuenta con cuerpos consultivos como: el comité de expertos del gobierno en medicina industrial, rehabilitación, factores humanos y ergonómicos; el comité de productores y trabajadores sobre medicina y seguridad industrial, entre otros. Los programas que contempla dicho cuerpo de investigación, están dirigidos a la salud y la seguridad en las minas; al control técnico de la contaminación en la industria del hierro y del acero; a las enfermedades respiratorias crónicas; y a la ergonomía y rehabilitación.

Ahora bien, aparte de los gremios relacionados con el sector del carbón y del acero, Hunter (op.cit.), menciona otros cuerpos como: el de la industria química, el de agricultura, el de vías de transporte, el de la navegación, el de la pesca marítima, el de la industria de vías férreas; quienes integran dentro de sus actividades, lo referente a las enfermedades ocupacionales, condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional y asistencia médica, técnica y meteorológica, investigación de accidentes ocupacionales, respectivamente.

Por último, éste autor menciona al Comité Consultivo de Protección - en Seguridad, Higiene y Salud, cuyo trabajo se estableció tripartitamente por 6 miembros de cada estado miembro, 2 del gobierno, 2 de los patronos y 2 de los trabajadores.

Por otra parte, en el año de 1952 la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) dirigió la siguiente recomendación: "Corresponde, evidentemente, a la administración del establecimiento o centro de trabajo eliminar y corregir cada situación susceptible de causar daño a la seguridad o a la salud de los trabajadores.

Pero es igualmente cierto que la experiencia ha demostrado que la seguridad e higiene en el trabajo puede mejorarse considerablemente si existe en la empresa una organización encargada de asesorar a la administración en estas materias. Según los casos, puede tratarse de delegados nombrados por los trabajadores, de comisiones especiales de un funcionario competente - nombrado por la administración, o de una organización que combine los sistemas anteriormente señalados.

En las empresas pequeñas en donde no se emplean más de veinticinco trabajadores, por ejemplo, los obreros debieran nombrar un delegado escogido entre ellos, las grandes empresas debieran disponer de una comisión de seguridad e higiene. Se ha comprobado que, en general, un organismo de este género obtiene los mejores resultados cuando es mixto, es decir, cuando está compuesto por representantes de la administración y el personal. En determinados países, la Ley requiere la creación de comisiones de este tipo" (Instituto de Educación Obrera, -- 1980 pag. 169).

Ahora bien, un caso específico dentro de la Comisión Europea lo constituye el reportado por (Mielle, 1982), quien dice que en Francia se recomendaba desde 1928 la creación de los comités de higiene y seguridad y en 1940 los sindicatos obreros y patronales acordaron su formulación. Fué así como en 1941 se decretaron dichos organismos, pero sólo hasta 1942 aparecieron en los establecimientos industriales y comerciales. En 1947 y sobre todo en 1973, el Código del Trabajo, en los artículos correspondientes a tales comités, fija el número de representantes de acuerdo a la empresa, de aquí que den al comité de higiene y seguridad el carácter de comisión especial del comité de empresa.

El mismo autor agrega que dado que se argumentaba que éstos comités eran poco eficaces, en 1974, el gobierno decretó modificaciones a los artículos respectivos del Código mencio-

nado, las cuales contemplaron aumentar el papel confiado a los comités de seguridad e higiene en sus misiones, sus medios de acción y la representación de los asalariados; y en 1979, la formación en seguridad e higiene para los mismos.

Por último, el autor reporta que los comités de higiene y seguridad están asociados principalmente con la prevención de riesgos profesionales, o sea los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; dichos comités tienen un papel técnico, cuya acción es permanente en los centros de trabajo y sus objetivos son: mejorar las condiciones de higiene y seguridad y proponer medidas para evitar riesgos profesionales.

! Ahora bien, (analizando) el caso de México, tenemos que, en el año de 1931, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 324 destacaba la obligatoriedad de la creación de C.M.S.H. dentro de las empresas, apoyados por la constitución de 1917 como se enuncia a continuación: las C.M.S.H. tienen su base jurídica fundamental en las fracciones XIV y XV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional las cuales establecen que por un lado, los empresarios serán responsables de los accidentes y enfermedades que con motivo del trabajo sufran los trabajadores, de aquí que deban pagar la indemnización correspondiente; y por otro que; "el patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y seguridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes" (Instituto de Educación Obrera, op.cit. pag. 167; IMSS y STyPS Vol.6 pag. 15; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1985 pag. 108).

Las disposiciones anteriores, tienen una reglamentación

más específica en la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 509, el cual señala que: "en cada empresa o establecimiento - se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se - juzque necesarias, compuestas por igual número de representan - tes de los trabajadores y del patrón, para investigar las cau - sas de los accidentes y enfermedades; proponer medidas para - prevenirlos y vigilar que se cumplan" (Instituto de Educación Obrera, op.cit.pag. 167).

"Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene son órganos legales que reflejan la responsabilidad obrero-patronal com--partida. Su finalidad última es contribuir a la protección - de la salud del trabajador, entendida ésta no sólo como la au - sencia de enfermedad, sino como el más completo estado de bien - estar físico, psíquico y social" (IMSSy STyPS, Vol.1 pag.11).

Dadas las disposiciones anteriores, las C.M.S.H., deben desempeñar determinadas funciones como las que ya se han seña - lado; por ahora, es conveniente hablar de la importancia que estos organismos revisten en relación a los costos por riesgos de trabajo.

Para ello, se hace necesario mencionar en principio que organizaciones como OIT, IMSS, STyPS, etc., han abordado dife - rentes aspectos de la Seguridad e Higiene en distintas ramas industriales, tamaños de empresa y niveles jerárquicos de las mismas, cuidando siempre que el costo social de los riesgos - del trabajo, los índices de accidentes de trabajo y la severi - dad de los mismos se vean decrementados, ya que éstos últimos repercuten a diferentes niveles de la economía de un país en la empresa, en la familia y en la persona que sufre algún accidente (Barona, op.cit.; Orozco, 1973 y Martínez, op.cit.).

Con respecto a esto, Barona (op.cit.), reporta que el cos - to social de los riesgos del trabajo se puede estimar adicio - nando los costos directos o asegurados (indeminización al tra

bajador y gastos médicos necesarios) a los costos indirectos (aquéllos que no están asegurados y que además afectan el proceso de producción. Estos últimos son: las pérdidas de las ganancias provenientes de la productividad del trabajador lesionado; y desde el punto de vista de Avila (op.cit.), habría que agregar: a) los costos de los salarios pagados por el tiempo perdido por trabajadores que no resultaron lesionados, b) el costo neto necesario para reparar, reemplazar y poner en orden los materiales y equipos que resultaron perjudicados en un accidente, c) los costos de los salarios pagados por el tiempo perdido por los trabajadores lesionados, d) los costos debidos al trabajo extra que resultó necesario por causa de un accidente, e) los costos de los salarios pagados a los supervisores, f) el costo en salarios debido a la producción disminuida por parte del trabajador lesionado después de su retorno a la tarea, g) el costo correspondiente al período de aprendizaje del nuevo trabajador cuando hubo que sustituir al accidentado, h) costos médicos no asegurados soportados por la compañía y por último, i) los costos del tiempo por la supervisión superior y por los trabajadores administrativos quienes procesan lo correspondiente a las indemnizaciones y cuotas al Seguro Social.)

Este tipo de costos para el año de 1972 ascendió a más de 7 mil millones de pesos, considerando que esta misma cantidad fué en su mayor parte dirigida para sufragar los costos directos o asegurados (Barona, op.cit.). Por su parte (Cuéllar, - 1977), reporta que para el año de 1976, la población de trabajadores en la rama industrial era de 4,500,000 con un total de accidentes de 434,878, provenientes de: Petróleos Mexicanos, el IMSS, la Comisión Federal de Electricidad y Ferrocarriles Nacionales de México. Esta última cifra significa que uno de cada diez trabajadores se accidentó, lo que produjo que los costos directos, e indirectos de tales riesgos fuera equivalente a \$13,512,000,000 de pesos. Si se toman en cuenta las estadísticas de 1981, dichos gastos ascendieron a 15,584 millo-

nes de pesos (Obregón, op.cit.).

Ahora bien, las inversiones de carácter preventivo presupuestas para la seguridad e higiene en las empresas contribuyen a preservar la salud e integridad física de los trabajadores y redundan en la reducción de costos de operación e incremento de la productividad. Así mismo, las exigencias en seguridad e higiene variarán según los riesgos en cada empresa y aunque no todas las operaciones que se llevan a cabo poseen el mismo grado de peligrosidad, todas requieren planeación y organización de seguridad con el fin de prevenir riesgos. Al dejar de considerar tales elementos, puede perderse el pleno control de las operaciones, los planes pueden resultar alterados y sobre todo los costos se verán aumentados (Avila, op.cit.).

Dicho autor también plantea que es necesario implantar un método dentro de cada empresa por medio del cual se pueda calcular el costo total de los accidentes y además, que dé resultados convincentes, confiables y exactos que sirvan como base para las decisiones de la empresa.

Dado lo anterior, está visto que los riesgos del trabajo igualmente repercuten en la oferta y la demanda (a nivel económico) del país. En cuanto a la oferta tenemos que el volumen de la producción ya programada a nivel nacional, se reduce al aumentar los tiempos perdidos en los procesos de producción, ocasionados por accidentes de trabajo. Por lo que toca a la demanda, es posible detectar un incremento en la cantidad demandada, en relación con el número y duración de las incapacidades otorgadas al personal accidentado, lo cual repercute en un aumento en el monto de pagos por indemnizaciones y salarios del personal que sustituya a aquéllos, con lo cual se producirá un alza en el costo del producto (Barona, op.cit.).

En cuanto al individuo y la familia, los riesgos de trabajo

jo ocasionan lesiones orgánicas o estados patológicos graves, y algunas veces diversos grados de invalidez que afectan la salud física y psíquica del individuo, cuando no le provocan la muerte repercutiendo gravemente en la familia (Martínez, op.cit.). A esto (Barona, op.cit.), agrega que el trabajador accidentado y su familia también se ven afectados en principio a nivel económico y posteriormente a nivel psicológico y educacional. De aquí la necesidad de tomar en cuenta estos factores.]

Ahora bien, en el plano económico, dichos riesgos afectan radicalmente la producción de bienes y servicios, puesto que implican la existencia de Recursos Humanos inutilizados que inevitablemente influyen en forma negativa en el funcionamiento de la economía nacional (Martínez, op.cit.).

En el plano social, dicho autor menciona que el trabajador enfermo o accidentado, se encuentra parcialmente a cargo de la colectividad, ya que la sociedad soporta o absorbe el costo social que esto representa. Por lo tanto, esta problemática reclama información sistemática completa y oportuna que permita conocer las condiciones en que se presentan los riesgos de trabajo a fin de prevenirlos adecuadamente y conservar óptima la salud de los trabajadores.

Esta información es importante para el jefe de la empresa, el ingeniero de seguridad, el médico del trabajo, especialistas que desempeñan funciones de seguridad, y prevención, etc.. En función de ello, el autor sugiere que el departamento de seguridad lleve a cabo actividades de planificación, elaboración de políticas, desarrollo de programas y evaluación de los mismos, que abarque a la capacitación, la inspección, etc., a fin de coadyuvar a la seguridad dentro de la empresa sin apartarse de los objetivos y políticas por ella establecidos.

Considerando lo hasta aquí expuesto, está visto que la C.M.S.H. no puede verse ajena a la prevención de los riesgos de trabajo dados los niveles a los que afecta y los costos tan grandes que de los accidentes y las enfermedades se tienen. De aquí que según Vela (1973), las empresas deben contemplar positivamente el adecuado desempeño de las funciones de la C.M.S.H., ya que al procurar abatir y disminuir la frecuencia y los índices de gravedad de los accidentes de trabajo, producen el costo transformativo final, competitivo o no, a nivel de consumo nacional o internacional.

Por su parte Cervera (1978), afirma que al elaborar estadísticas sobre riesgos en el trabajo, se debe tener como objetivo el que se proporcione información suficiente para prevenir riesgos y determinar la profesionalidad de los mismos. El menciona los factores a considerar en la planeación de instrumentos de captación y sus posibles fuentes de información (el patrón y el trabajador que padece el riesgo). Así mismo menciona que entre otras instituciones, la STyPS obtiene la información sobre riesgos de trabajo a través de 3 instrumentos de captación: el primero de ellos es el reporte de accidentes de trabajo; el segundo, los datos adicionales al reporte de accidentes de trabajo; y el tercero, la C.M.S.H. . Al complementarse la información de los 2 primeros se permite: a) identificar a la empresa y al trabajador que padeció el riesgo, b) establecer las características del riesgo y las circunstancias que rodearon su materialización y c) realizar una evaluación de los daños físicos y materiales ocurridos. Por lo que toca a la C.M.S.H., esta proporciona mensualmente información sobre las condiciones generales que guarda la empresa con respecto a: medio ambiente, servicios sanitarios, protección en maquinaria y equipo, protección contra incendios, protección de instalaciones eléctricas, etc., además de hacer sugerencias sobre cómo mejorar en la empresa los aspectos anteriores. Con respecto a las demás instituciones, el autor menciona que sus instrumentos de captación responden a los intereses de las mismas

y a excepción de la C.M.S.H. y de la información para el estudio de probable enfermedad profesional, el resto de los instrumentos duplican la mayoría de la información que registran.

El concluye que al mejorar el sistema de información sobre riesgos de trabajo se incidirá en la disminución de los mismos, lo cual beneficiará la salud del trabajador, la productividad económica y la integridad social; además de que es indispensable que los registros de estadísticas sobre tales riesgos, capten tanto los accidentes y enfermedades que implican un costo alto, como aquellos donde este costo es mínimo o nulo, ya que el evidenciar los gastos implicados en los riesgos de trabajo sería de gran utilidad en su prevención.

Ahora bien, tal y como lo señala Hernández (1973), las C.M.S.H. revisten gran importancia dentro de una empresa porque son coadyuvantes de la inspección laboral, de aquí que se haga necesaria su reglamentación pues forman parte del sistema de vigilancia legal.

Por último, González (1977), resalta la importancia de las C.M.S.H. como órganos preventivos para evitar los riesgos en el trabajo. Además de investigar las causas de los riesgos, y proponer medidas para prevenirlos, las comisiones deberán dar a conocer a los trabajadores el resultado de tales actividades, así como los accidentes ocurridos, el nombre de las personas recompensadas o sancionadas por su comportamiento en dichos accidentes, y de esta forma reconocer los derechos y obligaciones del trabajador. Este autor, concluye que no sólo es importante que las comisiones recomienden eliminar las deficiencias posibles que causan riesgos de trabajo, sino que también es fundamental, investigar las causas de tales riesgos, pues ellos demuestran la falta de seguridad por actitud o condición insegura, las cuales deben ser eliminadas.]

C. Evolución de las Aproximaciones al Estudio de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

La información contenida en este inciso pretende reportar, en un primer momento, los estudios de C.M.S.H. que notienen una perspectiva psicológica, cuyo punto de partida fundamental ha sido lo relacionado con el funcionamiento que la legislación propone y la capacitación, como se verá en el transcurso de las citas.

En el segundo apartado de este inciso se citarán los estudios con orientación psicológica, con el fin de observar en que forma ha influido ésta disciplina dentro de la industria, la seguridad e higiene y en especial, dentro de las C.M.S.H. .

C.I Aproximaciones No Psicológicas.

Los estudios de orientación no psicológica, que se reportan aquí, tratan por lo general cuatro aspectos, a saber: 1) las funciones de las C.M.S.H.; 2) las causas por las que no funcionan dichas comisiones; 3) la recomendación de capacitar a las mismas como solución para su buen funcionamiento y 4) - las propuestas generales para que funcionen mejor; por lo tanto su exposición se iniciará tomando en cuenta este orden, para dar pauta al análisis de los mismos.

Inicialmente y con respecto a la Comunidad Europea Hunter (op.cit.), reporta un estudio en donde dice que esta cuenta - con comisiones y comités que protegen la salud y seguridad como la Comisión de Salud y Seguridad de las Minas cuyas actividades son: a) desarrollar la seguridad y prevenir riesgos ocupacionales para la salud, b) proponer a los gobiernos mejoras en salud y seguridad, c) asistir al Supremo cuerpo directivo de la Comunidad Europea en los métodos de compilación estadística relacionados con los accidentes y daños para la salud causados por el trabajo, d) asegurar que la información apropia-

da sea comunicada a las autoridades competentes, a los patrones y a los trabajadores de las organizaciones, e) regular el contacto con los gobiernos, informando de los pasos tomados para seguir los propósitos planteados por la Conferencia de Seguridad en Minas de Carbón, f) proponer estudios e investigaciones sobre lo más apropiado para las mejoras en seguridad, g) facilitar el cambio de información y de experiencias entre las personas responsables de la seguridad y el mantenimiento de las condiciones de trabajo saludables y proponer medidas apropiadas para esos fines, h) proponer medidas adecuadas para el establecimiento necesario de los servicios de rescate de los países de la comunidad, y por último i) reportar anualmente, a los gobiernos, al consejo y al supremo cuerpo directivo; sus actividades y desarrollo en el campo de la seguridad y salud, así como el estudio de las estadísticas compiladas en esos campos.

Para llevar a cabo dichas actividades, esta comisión cuenta a su vez con divisiones y comités de expertos por ejemplo, los relacionados con los incendios, los factores psicológicos y sociológicos que afectan la seguridad, y las campañas de seguridad para la comunidad, entre otros.

Por otra parte, el autor cita al Comité Consultivo de Protección en Seguridad, Higiene y Salud que tiene como actividades: a) asistir a la Comunidad en la preparación y aplicación de actividades en el campo de la protección en seguridad, higiene y salud en el trabajo de todos los sectores económicos a excepción de la industria minera extractiva y de energía atómica, b) conducir sobre la base de información disponible, cambios considerando las regulaciones planeadas, c) contribuir al desarrollo de aproximaciones comunes a los problemas de la protección de la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo y hacia la selección de las prioridades de la Comunidad así como a las medidas necesarias para ponerlas en práctica, d) dirigir la atención de la comisión a las áreas donde sea -

necesaria la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicación de proyectos apropiados de investigación y educación, e) definir dentro de los programas de acción de la comunidad, y en cooperación con la comisión de seguridad y salud de minas, los criterios de las campañas contra riesgos de accidentes de trabajo y salud, y f) contribuir con la custodia de la administración nacional, las sociedades obreras y las organizaciones patronales informando de las medidas de la Comunidad para facilitar su cooperación y fomentar iniciativas promovidas por ellos propiciando intercambios de experiencias.

Para cumplir con dichas acciones, el autor menciona que la comisión diseñó un programa de acción sobre salud y seguridad en el trabajo, el cual se rigió por los siguientes objetivos: 1) mejorar el conocimiento de los procedimientos para declarar riesgos y métodos preventivos perfectos, cambios de experiencia, la provisión de estadísticas válidas y comparables a nivel de la comunidad y la promoción de estudios e investigación, 2) mejorar los medios de trabajo dentro de la organización y ambiente ocupacional por el desarrollo y/o armonización preventiva y monitoreo de medidas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo o por la integración de estos aspectos dentro de las premisas de las que se parte para el diseño de plantas y máquinas así como dentro de los procesos de manufactura, y 3) mejora de las actitudes humanas para promover y desarrollar conciencia segura, en particular por medio de la educación y entrenamiento en seguridad en escuelas y empresas, la participación del trabajador en seguridad y salud en su propio trabajo y la participación de ambas partes de la industria en la prevención de accidentes y enfermedades.

Así mismo, y a manera de conclusión, Hunter (op.cit.), - reporta que para cubrir dichos objetivos, se tomaron en cuenta principios como: el progreso técnico; los niveles de exposición a los riesgos ocupacionales; la organización del trabajo, entrenamiento e información en seguridad; el sistema de instrucción en seguridad y educación en salud; la aplicación

e intensificación de medidas preventivas en la vigilancia de la salud y las condiciones de trabajo; los métodos de investigación científica para detectar la exposición real y potencial a los riesgos y; el monitoreo de medidas relacionadas con la seguridad ocupacional y la protección de la higiene y la salud.

Por otra parte, el estudio de Mielle (op.cit), cita lo que a nivel legal establece el Código del Trabajo francés en cuanto a la organización y funcionamiento de los comités de higiene y seguridad, donde el campo de intervención de dichos organismos se extiende a: los establecimientos industriales y comerciales, las sociedades civiles, las oficinas públicas y ministeriales, y los hospitales; que cuenten con al menos 50 trabajadores por establecimiento industrial y 300 trabajadores por el conjunto de establecimientos. Así mismo en las empresas agrícolas con el mismo número de trabajadores pero que además cuenten con 50 asalariados por huerta, sembradío, etc. y por cada establecimiento agrícola y cooperativa.

En adición a lo anterior, la ley prevee la creación de dichos organismos en las empresas con menor número de trabajadores en relación a, la naturaleza del trabajo o al equipo de los locales. De aquí los comités de seguridad e higiene particulares, que se constituyen para trabajos limitados en el tiempo y que son organos creados en función de la vida de las empresas.

Según éste autor, existen 3 modalidades de estos comités: a) los que forman las empresas de la construcción y trabajos públicos, donde las diferentes empresas interesadas forman el comité, cuyo objetivo es organizar la seguridad de la obra de construcción, b) los de obras con más de 100 trabajadores y con más de un año de contrato que tienen que implantar la protección de la obra mientras dure su funcionamiento y c) la composición de colegios de higiene y seguridad que establezcan un plan de higiene y seguridad.

Ahora bien, en cuanto a la organización, el código del trabajo exige que las instituciones encargadas de desarrollar la seguridad e higiene en las empresas, se adapten a la estructura interna de las mismas, es decir, a su topografía y geografía. De aquí que en empresas de más de 1500 trabajadores pueden integrarse distintos comités, considerando el total de divisiones de la empresa; dicha determinación corresponde a los comités de empresa y de establecimiento, quienes fijarán el número de representantes en función del personal de cada sección y a su vez coordinarán las actividades de los nuevos comités que se formen, a través de reuniones periódicas.

La composición de estos organismos comprende: el jefe del establecimiento o su representante a quienes se les atribuye la presidencia; el o los médicos del trabajo que vigilen el personal; el responsable de formación, el consejero del trabajo (en caso de que exista), un agente designado por el jefe del establecimiento quien es el secretario (puede ser un jefe de servicio o el agente de seguridad); los representantes del personal que serán, según la importancia de la empresa o de la sección: 3, uno de los cuales represente a los jefes de taller en los establecimientos con 500 trabajadores o más; 6, dos de los cuales representen a los jefes de taller en establecimientos entre 501 y 1500 trabajadores, y 9, tres de los cuales representen a los jefes en las empresas de más de 1500 trabajadores. Siendo el inspector del trabajo el que autorice cambios en el número de los representantes.

En cuanto a la designación de representantes del personal para el comité de empresas, se requiere que tengan conocimientos y aptitudes necesarios en seguridad e higiene. Su designación es por 2 años renovables, cubriendo de inmediato a aquéllos representantes que cesen sus actividades.

Una vez integrado el comité de seguridad e higiene se informará de sus miembros a través de una lista localizada en el lugar reservado a dicho comité. Además de sus integrantes,

el comité podrá llamar a título consultivo a aquellas personas que le parezcan calificadas, a fin de promover cambios interempresariales.

Ahora bien, en cuanto a las funciones que se le atribuyen a los comités de seguridad e higiene, el código del trabajo especifica que estos organismos deben discutir el programa de prevención de riesgos profesionales propuesto por el jefe del establecimiento, mismo que posteriormente deberán transmitir al comité de empresa. Así mismo, se encargarán de llevar a cabo la encuesta ante cada accidente o enfermedad profesional grave. Dicha encuesta es un estudio ergonómico más o menos codificado y estandarizado en el que se reúnen por completo las causas y circunstancias del riesgo. Esta a cargo de 2 miembros del comité, 1 del sector patronal y otro del sector de los trabajadores. En esta encuesta, no conviene deslindar responsabilidades ni prever sanciones sólo hay que proponer soluciones y una acción preventiva por medidas generales y particulares, las cuales el propio comité tiene que verificar que se apliquen.

En el caso de la prevención, el comité debe realizar visitas ante cada reunión ordinaria para detectar situaciones peligrosas, verificar las prescripciones de higiene y seguridad del mantenimiento y buen uso de los dispositivos de protección.

El comité debe estar a la base de cualquier iniciativa relacionada con los métodos y procedimientos de trabajo más seguros, la selección y adaptación del material, los aparatos y herramientas necesarios, el acondicionamiento de los puestos de trabajo, que conciernen sobre todo a los comités de empresa.

Para las empresas de la construcción y de trabajos públicos, los contratistas deben remitir al maestro de obra un plan de seguridad e higiene que a su vez se hará llegar a los representantes del personal y a los médicos del trabajo de las empresas



interesadas.

Por lo que toca a la formación en seguridad, higiene, incendios y salvamento, el comité debe organizar y dirigir cursos, durante las horas de trabajo, al personal en general y - sobre todo al personal de nuevo ingreso; subrayando la participación del médico del trabajo y del agente de seguridad.

Las reuniones del comité deben ser trimestrales o antes si así se justifica (de aquí su carácter permanente); realizándose dentro de una sala del establecimiento durante las horas de trabajo. La orden del día establecida por el presidente y el secretario se debe comunicar al comité (sector del personal) y al inspector del trabajo 15 días antes de la reunión. El presidente debe informar de las observaciones hechas por los agentes del servicio del trabajo y de la Caja Regional del Seguro de Enfermedad.

IZT. 1000465

Este autor concluye que el código del trabajo exige que el jefe del establecimiento debe presentar al comité un reporte anual que comprenda: a) los riesgos principales del establecimiento relacionados con las máquinas, materiales, substancias peligrosas, las condiciones físicas de trabajo, circulación y almacenamiento, manutención, b) la lista de la maquinaria que dentro de los 3 últimos años haya causado accidentes, c) la evolución de los accidentes y enfermedades de trabajo - durante los 3 últimos años considerando: los cuidados médicos las incapacidades, la tasa de frecuencia y gravedad, y d) la cotización de los accidentes de trabajo y su evolución en los 3 años precedentes.

Ahora bien, analizando el caso de México, e integrando los puntos de vista de diferentes autores, se dice que las C.M.S.-H. deben tener el conocimiento y la conciencia de que el trabajador está expuesto a un sin fin de riesgos mecánicos, físicos y químicos en todas sus manifestaciones; por lo cual toda

comisión tiene la obligación de actualizar su información, según la actividad de la rama industrial de que se trate. De aquí que entre las funciones que deben realizar dichas comisiones están: a) el hacer llegar a los trabajadores conocimientos básicos sobre seguridad e higiene, a través del diseño y práctica de programas de capacitación y enseñanza, y de reuniones que comuniquen a los mismos, las medidas de prevención más importantes en su centro de trabajo, así como el uso de carteles, películas, etc.; b) informar, mediante reuniones periódicas con los compañeros de trabajo, los resultados de sus actividades; c) llevar a cabo visitas periódicas en todos los centros de trabajo a fin de convivir con los trabajadores y detectar sus carencias; d) investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, lo cual significa, analizar las causas primarias de los accidentes que ocurran y en general, buscar posibles factores de riesgo en los centros de trabajo; e) proponer medidas para prevenir los riesgos, donde hay que considerar el papel legal y la organización de los centros de trabajo; f) integrarse paritariamente y registrarse ante las autoridades del trabajo; g) difundir entre los trabajadores los reglamentos, instructivos, circulares, avisos y cualquier material relativo a la seguridad e higiene; h) cuidar el cumplimiento de las disposiciones del Reglamento General de Seguridad e Higiene y los reglamentos interiores de trabajo; i) colaborar con las autoridades del trabajo, las sanitarias y las de seguridad social, en campañas preventivas de accidentes y enfermedades; entre otras (Vela, op.cit.; Barquet, 1973; González, op.cit.; Remes, 1978; Mendoza, 1983; y Obregón, op.cit.).

Por otro lado, y considerando las supuestas causas por las cuales no funcionan las C.M.S.H., habría que mencionar que, según Hernández (op.cit.), no obstante y aún con la reglamentación existente las C.M.S.H. enfrentan diversos problemas en el desempeño de sus funciones, al grado de que en la gran mayoría de las empresas no existen comisiones de seguridad

e higiene, y donde las hay operan muy deficientemente; lo cual puede deberse entre otras cosas a la carencia de capacitación técnica que en materia de seguridad e higiene tienen los integrantes de las comisiones.)

Para Valenzuela (op.cit.), el funcionamiento ineficaz de las C.M.S.H. esta relacionado con: el estudio, análisis y ponderación de medidas que protejan al hombre en el desarrollo de su actividad; la carencia de expertos en dichas comisiones y el tamaño de las empresas en México, de las cuales el 79% tienen 10 ó menos trabajadores, según datos del INFONAVIT en 1976; el desigual funcionamiento de las C.M.S.H. en las empresas pequeñas y grandes, factor que es necesario estudiar; los problemas de seguridad e higiene que han sido abordados sin aplicar programas concretos; la importancia secundaria que se dá a las estrategias de prevención encaminadas al mejoramiento de la salud y a la capacitación del trabajador; y la carencia, por lo general, en las empresas pequeñas de posibilidades técnico-económicas para educar o entrenar a los posibles integrantes de las C.M.S.H. que han resultado inoperantes.)

Por otro lado Cabello (1977), recalca que las C.M.S.H. no han tenido la importancia, como organismos, que pueden y deben tener al colaborar en las actividades de prevención. En las empresas grandes por ejemplo, que cuentan con un departamento de seguridad industrial y con una o varias personas responsables, se ignora a los comisionados, se olvida capacitarlos y se desaprovecha su valiosa experiencia. En las empresas medianas y pequeñas, se integra la comisión, pero en general se hace así para cubrir el requisito legal y comúnmente no se les permite efectuar su recorrido, ni dictar medidas de prevención de riesgos de trabajo; los comisionados sólo firman el acta - "...con la amenaza de que si llevan una queja ante las autoridades del trabajo, serán despedidos" (pag. 160).

Otras situaciones comunes según esta autora son las fre-

cuentas discusiones y choque suscitadas entre el sindicato y el comité ejecutivo durante las juntas de trabajo, lo cual en torpece el buen desarrollo de las tareas de las C.M.S.H., ade más del caso omiso que el patrón hace para cumplir las medidas de prevención.

Por su parte Remes (op.cit.), apunta que regularmente se ha reconocido el deficiente funcionamiento de las C.M.S.H. en los centros de trabajo, lo cual se ha debido principalmente: la falta de conocimientos de los miembros de las comisiones, de sus fundamentos legales, de la interpretación de las funciones que estos les confieren y de la manera o procedimientos - más prácticos para darles cumplimiento; la falta de conocimientos técnicos mínimos indispensables de los riesgos, sus causas, sus efectos y las medidas para prevenirlos con un costo bajo; los recorridos mensuales que no rinden todos los frutos que debieran, ya que hasta la fecha no se han planteado procedimientos prácticos para llevar a cabo y con eficiencia tal - recorrido. Aquí "... se encuentra uno de los mayores obstáculos para su funcionamiento pleno, porque este es el mecanismo principal mediante el cual puede darse cumplimiento a todas - las funciones mencionadas" (pag.68).

El mismo autor agrega que en muchos centros laborales - existe una organización estructurada con líneas de mando, autoridad y disciplina, y que piramidalmente se compone de diferentes niveles cuya cabeza es el gerente, y en orden descendente se encuentran, los subgerentes o jefes de área, los jefes de departamento, los supervisores o jefes de cuadrilla y los trabajadores. En las pequeñas empresas, ésta organización se reduce y se representa en general por el patrón y uno o más encargados, los cuales dirigen a los trabajadores.

A partir de aquí, este autor concluye que ante tal organización, la ley no puede superponer internamente otra línea de mando que choque con ésta, de aquí que la ley Federal del Tra

bajo establezca que las C.M.S.H. tienen carácter asesor o promotor pero no ejecutor, aunque cuentan con el apoyo de la ley y las autoridades.

Por otro lado, tal y como lo señala Rajchenber (1982), - las C.M.S.H. no constituyen realmente aparatos institucionales en manos de los trabajadores que permitan su intervención en el campo de la salud laboral. Además, Aguado y Crevenne - (op.cit.), mencionan que tales comisiones tienen características y funciones que limitan la participación de los trabajadores porque: a) su función se reduce a tratar de evitar los daños a la salud de manera directa e inmediata, no se plantea un seguimiento de los diferentes grupos de trabajadores ni se considera la necesidad de desarrollar una actividad segura, agradable y creativa; b) las comisiones desarrollan sus esfuerzos a partir de registros oficiales sobre accidentes y enfermedades que siempre son incompletos porque, entre otras cosas, a las empresas no les conviene registrar un mayor número de enfermedades y accidentes ya que les aumenta la cuota a pagar - al Seguro Social, de aquí que recurran a pagar médicos privados, o bien acepten las incapacidades expedidas por los mismos; c) según el reglamento de seguridad e higiene, se consideran los factores ambientales y se deja de lado lo referente a la organización del trabajo, al ritmo e intensidad del mismo y a las condiciones sociales y psicológicas del trabajador, ejemplo de ello es la carencia de servicio médico o de emergencia dentro de las empresas o la ineficiencia del mismo cuando existe. La mayoría de los médicos ocultan datos de riesgos, no ejecutan actividades preventivas que puedan ser de utilidad al trabajador, desconocen por completo los procesos productivos y no pueden relacionarlos con la salud del trabajador; d) habitualmente, es la parte patronal de la comisión quien impide y obstaculiza la reducción de riesgos específicos, aparentemente a la mayoría de las empresas no les interesa que las comisiones funcionen realmente, sólo guardan las apariencias; e) las funciones de las comisiones no alcanzan el

nivel de decisión, sólo se enmarcan en el reglamento como funciones de colaboración, promoción, vigilancia y comunicación, de aquí que queda claro que según la ley, no se deja al trabajador posibilidad alguna de modificar sus condiciones de trabajo, ni el proceso mismo de producción en caso de ser peligroso, puesto que las decisiones se toman fuera de esta comisión. En este sentido, "... en la mayoría de sus artículos - la ley aparece en terminos tan generales que es ambigua y contradictoria en si misma, lo cual es aprovechado por la parte patronal y redunda en perjuicio de los trabajadores" (CICAST, 1982 pag. 42).

Para finalizar este segundo aspecto Mendoza (op.cit.), - concluye que las funciones de la C.M.S.H. no se han desarrollado con eficiencia debido principalmente a: la interpretación de las funciones asignadas por la Ley; el desconocimiento de procedimientos prácticos para hacerlas operativas; la falta de información y convencimiento de su efectividad; la lucha y defensa de intereses del sector al que pertenecen y que no buscan asesoramiento técnico-legal.

Ahora bien, con respecto a la demanda de capacitación para el buen funcionamiento de las C.M.S.H. Vela (op.cit.), hace énfasis en que la capacitación técnica de los miembros activos de las comisiones, deberá integrar elementos técnicos de la industria y de la medicina en general, a fin de que la veracidad y oportunidad de sus concimientos se apliquen para - crear una verdadera conciencia preventiva a todos los niveles, partiendo de la premisa: "adecuar el trabajo al hombre y no - el hombre al trabajo, sin abatir la productividad" (pag.176).

Así mismo Valenzuela (op.cit.), propone programas de seguridad e higiene técnicamente eficientes y campañas de convencimiento para que la actitud de las C.M.S.H. no resulte inoperante.

[Por su parte Cabello (op.cit), afirma que si se proporciona capacitación en seguridad e higiene a los miembros de la comisión, tomando en cuenta que son quienes mejor conocimiento tienen de los riesgos de trabajo existentes en su planta industrial, las actividades que desarrollarán para la prevención, resultarán de un valor incalculable.

Analizando con más profundidad lo relacionado con la carencia de conocimientos técnicos mínimos indispensables de los riesgos, sus causas, sus efectos y las medidas para prevenirlos, Remes (op.cit.), considera que las C.M.S.H. necesitan estos conocimientos para poder funcionar eficientemente, de aquí la necesidad de que los patrones, los trabajadores y la STyPS, promuevan e impartan cursos de capacitación y adiestramiento para dichas comisiones de modo que el conocimiento se multiplique y que trasciendan a nivel nacional en corto tiempo.

[Cabe señalar que las funciones a cumplir por las C.M.S.H. no deben perder de vista las condiciones y necesidades específicas de cada empresa, de aquí la importancia y necesidad de capacitarlas, pues ello implica habilitar a sus miembros y ponerlos en aptitud para desempeñar sus actividades y funciones (Mendoza, op.cit.). En este sentido, según dicha autora, la capacitación para las comisiones requiere ser periódica y permanente puesto que las acciones en torno a la capacitación, a diestramiento, seguridad e higiene nunca terminan; constantemente surgen nuevos procedimientos, tecnologías innovadoras y capacidad de apoyo que presuponen la actualización de los miembros de dichos organismos, ya que el futuro les demanda crear, innovar y consolidar la productividad y el desarrollo de los trabajadores y de la industria. Al capacitarse, los miembros de tales comisiones podrán implantar los conocimientos adquiridos, y acrecentar su realización personal al actuar como promotores de la seguridad e higiene y del desarrollo personal de sus compañeros de trabajo.]

Esta autora concluye que es necesario implantar programas de capacitación, los cuales deben partir de la formulación de un diagnóstico inicial que desglose las actividades operativo-administrativas de las empresas y que las confronten con elementos de juicio para analizar el medio ambiente, los instrumentos de producción, los procedimientos de trabajo, los factores humanos, los factores financieros y elementos tanto de política como de dirección de las empresas.)

Por último, y en cuanto a las propuestas generales que conllevarán al mejor funcionamiento de las C.M.S.H., Barquet (op.cit.), enuncia que es importante recalcar que los miembros de las C.M.S.H. deben hacer a un lado el origen de su representación y tratar de trabajar en armonía y coordinación, considerando que la seguridad y la higiene del trabajo no es algo que interesa sólo a uno de los elementos de la actividad productiva, sino que se debe involucrar tanto a empresarios como a trabajadores en una coparticipación y corresponsabilidad encauzada a proteger la integridad del trabajador y por consiguiente, los intereses de la empresa. De esa forma podrían contribuir a disminuir los riesgos en el trabajo, dejando de actuar bajo presiones tanto de parte de la empresa como del sindicato como desgraciadamente viene ocurriendo.

Por su parte Vela (op.cit.), apunta que "las C.M.S.H. tienen la obligación de fomentar la cultura, la educación, la higiene, el deporte, la seguridad, etc., dentro y fuera del medio de trabajo; por consiguiente, es necesario que las comisiones se aboquen a difundir sus enseñanzas y experiencias, mediante la creación de cursos, pláticas, conferencias e intercambios cuya meta sea elevar el nivel del trabajador en todos sus aspectos. Un adecuado respaldo técnico, deberá propiciar que las comisiones, a plazos fijos, mejoren la calidad y el espíritu de sus funciones, en materia de higiene, seguridad y contaminación ambiental" (pag. 177).

Este autor acuerda que "las funciones de las C.M.S.H. - siempre deberán ser efectuadas y reguladas dentro de los lineamientos jurídico legales ya establecidos, con el fin de evitar que el desempeño de sus actividades genere posiciones sectoriales, e inducir, en cambio, a la creación y fomento de un verdadero espíritu solidario entre trabajadores, técnicos y empresa" (pag. 177).

Ahora bien, haciendo alusión al adiestramiento en seguridad, Orozco (op.cit.), afirma que es importante que los trabajadores tengan ese tipo de adiestramiento, sobre todo, cada vez que ingresan a un centro de trabajo.

El personal encargado de dar éste tipo de entrenamiento, considerando lo que propone este autor, es el jefe de seguridad o la persona que tenga la función de seguridad bajo su responsabilidad, o la comisión mixta permanente, según se considere más conveniente en cada caso; pues comunmente el adiestramiento del personal de nuevo ingreso esta a cargo de una de las siguientes instancias: a) del supervisor (que no está muy bien organizado y que obtiene generalmente pobres resultados), b) de los trabajadores con mayor antigüedad en el puesto, c) del nuevo ingresante quien aprende por sí mismo los riesgos de su trabajo y la protección de ellos. Esto trae como consecuencia que se aprendan vicios para realizar el trabajo o que no se aprenda todo lo que se debe de aprender o que se repitan los mismos accidentes en diferentes personas, etc. . Todo esto lleva a que cada vez los grupos estén peor adiestrados sobre todo en lo que se refiere a seguridad, esta se considera elemento aparte de la producción y sin mucha importancia, ya que representa una carga extra para el desempeño del trabajador.

Este autor sugiere un adiestramiento que incluye tres etapas: a) la de inducción, cuyo objetivo es que el trabajador ejecute su trabajo con seguridad y que implica enseñarle cómo hacerlo, los motivos y/o razones de ejecutarlo así y ejercitarlo y supervisarlo para que lo ha

ga siempre así; b) la de adiestramiento en el trabajo, que involucra la preparación (del instructor, del aprendiz, del material y del ambiente), la exposición (presentación del material del instructor al aprendiz), la comprensión (asimilación de lo expuesto) y la comprobación (seguimiento de la actividad del trabajador en su ambiente de trabajo); c) y por último la etapa correspondiente a la continuidad, es decir, el mantenerse alerta de cualquier desviación para intervenir de inmediato como guía. Esto implica tener una mejor interrelación con el personal a fin de que exista una participación en el diseño de nuevos métodos, revisiones y adiestramientos.

Según dicho autor, tal adiestramiento es importante ya que las estadísticas han mostrado que la mayor parte de los accidentes de trabajo han involucrado al personal de nuevo ingreso, el cual se encuentra de buenas a primeras ante la actividad industrial a la que le es difícil adaptarse en corto tiempo, también han involucrado a aquellos que se cambiaron de una empresa a otra con diferente ambiente, con diferente personal y con diferentes costumbres. Para el año de 1970, los accidentes de trabajo reportaron pérdidas de veintiún mil millones de pesos al país.

Así mismo, Obregón (op.cit.), menciona que el perfeccionamiento en el puesto se logrará a través de la capacitación continua y la experiencia diaria. La inducción es una forma esencial de capacitación dado que la mayoría de los accidentes de trabajo, son sufridos por personal que tiene poca antigüedad en el empleo. Un gran número de accidentes de trabajo ocurre por el desconocimiento de las condiciones laborales tanto a nivel administrativo como operativo, y para comprobarlo basta observar las estadísticas del IMSS sobre riesgos de trabajo en 1979 que indican que el 67% de éstos fueron sufridos por trabajadores de 17 a 32 años de edad, y que un 53% de los riesgos de trabajo ocurrieron en el primer año de antigüedad; correspondiendo un 19% de éstos, al primer mes de traba-

jo. De aquí que Orozco (op.cit.) y Obregón (op.cit.), afirman que la instrucción continua de personal, constituye un sistema de prevención, aún cuando sus resultados no sean inmediatos.

Al respecto Valenzuela (op.cit.), propone que se motive a las empresas a invertir en la prevención de accidentes sin que sean afectados los costos de producción.

Cabello (op.cit.), enfatiza la necesidad de interesar más a los empresarios en la capacitación y la seguridad e higiene en el trabajo destacándolas como parte inherente en la productividad.

Para Remes (op.cit.), es necesario que se busque orientación técnica, a través de asesores privados como: médicos, ingenieros, o técnicos del propio centro de trabajo; de ingenieros o técnicos especializados en seguridad e higiene que pueden contratarse con el apoyo sindical, en forma individual o colectiva, o bien por el sector oficial (STyPS). Pues para él, entre los recursos que se tienen para prevenir riesgos en el trabajo están: las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene, las informaciones estadísticas, las C.M.S.H. de los centros de trabajo, las campañas de divulgación sobre riesgos. Dichos recursos deben considerarse en conjunto, y no pensar por ejemplo, que "...las C.M.S.H. son el único recurso para llegar a la solución integral y definitiva" (pag. 65) de los problemas.

Ahora bien, autores como Aguado y Crevenne (op.cit.), proponen para iniciar la lucha por la salud: que las industrias establezcan exámenes médicos de admisión y periódicos para hacer el seguimiento de los trabajadores y establecer riesgos a corto, mediano y largo plazo; que las C.M.S.H. indiquen las medidas idóneas para eliminar los factores de riesgo del ambiente laboral, y que dichas comisiones tengan un ca

rácter ejecutivo. Los autores remarcan que las C.M.S.H. pueden iniciar su intervención en el proceso productivo cuando - sus actividades se lleven a cabo de forma que cumplan con lo enmarcado en los reglamentos a nivel de seguridad; ya que son los trabajadores organizados los que cuentan con mayores posibilidades de lograr modificaciones reales en sus condiciones laborales. Ellos concluyen que usando las C.M.S.H. como instrumento de lucha, puede lograrse que éstas no sólo recomienden sino dictaminen acerca de los cambios en las áreas consideradas como peligrosas o insalubres.

Por su parte para Remes y Camarena (1983), las C.M.S.H. deberán promover la orientación e instrucción de los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como el conocimiento de los reglamentos, instructivos, circulares, avisos, etc., relativos a la seguridad e higiene en el trabajo, debiendo para ello vigilar la adecuada distribución de dicho material e informar periódicamente acerca de los análisis de las causas relacionadas con riesgos acontecidos y las medidas preventivas que deberán adoptarse para que no se repitan dichos riesgos. Así mismo, éstas comisiones deberán colaborar en las campañas de educación higiénicas y en la prevención y control de la contaminación del ambiente laboral.

Por otro lado, mencionan que las C.M.S.H. y las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (C.M.C.A.), son un recurso más de que dispone la sociedad mexicana para llevar a cabo las acciones necesarias e indispensables en cada centro de trabajo, relativas al mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene, así como a la elevación de la capacidad y destreza de los trabajadores; "... las C.M.S.H. y las C.M.C.A. son organismos que surgen de diferentes aspiraciones sociales y han quedado plasmadas en nuestra legislación laboral de manera diferenciada" (pag. 10).

En función de lo anterior, Mendoza (op.cit.), inicialmen

te menciona que el empleo y la productividad son las premisas que el Gobierno Federal propone a los sectores económicos como base fundamental para superar la actual crisis por la que atraviesa el país. Así mismo señala que la productividad depende, entre otras cosas, tanto de la capacitación y el adiestramiento para calificar la mano de obra y acrecentar su capacidad creadora, como de la seguridad e higiene para prevenir los riesgos de trabajo; factores que se convierten en mecanismos fundamentales para el desarrollo integral de los trabajadores. Para dicha autora, la productividad se incrementará: a) si se capacita en y para el trabajo, pues ello repercute en el bienestar del trabajador y su familia en cuanto a: actualización y perfeccionamiento de conocimientos, habilidades y destrezas del trabajador en su desempeño ocupacional, prevenir riesgos de trabajo, etc.; b) si se salvaguarda la salud y la vida de los trabajadores, campo que compete a la seguridad e higiene.

Esta autora también afirma que es indispensable que Gobierno, trabajadores y patrones se interesen en cumplir las disposiciones legales sobre seguridad e higiene, capacitación y adiestramiento. Una forma de hacerlo es a través de las Comisiones Mixtas que son organismos jurídicos establecidos por la ley Federal del Trabajo con 3 propósitos: 1) igualar a los factores de la producción, 2) acrecentar las posibilidades técnicas de un centro laboral y 3) encontrar conjuntamente soluciones a problemas específicos que los atañen. Sin embargo, en otros casos se requerirá de acciones más complejas como realizar nuevas inversiones ó modificar instalaciones, equipos, materiales y métodos de trabajo, que permitan que el trabajo se desempeñe en forma más segura para el obrero y más eficiente para la productividad.

Para finalizar con este aspecto de propuestas generales el estudio de Obregón (op.cit.), recalca que es necesario adoptar medidas preventivas que tomen en cuenta la educación, la formación profesional y el interés de las personas que tra

bajan, a fin de evitar los accidentes y enfermedades de trabajo. Así mismo, plantea la necesidad de reconocer la importancia del hombre en la producción y de su formación profesional y capacitación no sólo para incrementar la productividad, sino también para preservar la salud y prevenir riesgos de trabajo.

En relación con los accidentes, menciona que éstos se originan generalmente por condiciones inseguras y/o por actos inseguros, donde éstos últimos, están relacionados con: "...la falta de capacitación y adiestramiento; carencia de hábitos y costumbres seguros e higiénicos; conocimientos y habilidades; desconocimiento del trabajo que se realiza; poca comprensión de las condiciones laborales, falta de instrucción, bajo nivel educativo; indecisión e incapacidad de reconocimiento de riesgos potenciales; inexperiencia; baja o nula calificación" (pag 22-23).

Esta autora afirma que los accidentes pueden evitarse por medio de planes de prevención que contemplen, entre otras cosas, sistemas integrales enfocados a la disminución de los riesgos de trabajo. Los elementos básicos de tales programas deberán girar en torno a: la organización y planeación de la seguridad, la investigación de los riesgos de trabajo ocurridos y el control de los mismos, la propaganda de la seguridad, y sobre todo a la formación de los trabajadores; considerando desde el inicio una adecuada selección de los mismos en función de actitudes, habilidades y conocimientos. Recalca que éste último punto es importante, pues también debe contemplar el adiestramiento en y para el trabajo, la educación, capacitación y entrenamiento en seguridad, enseñanza e instrucción en cuanto a los riesgos específicos de cada puesto, a los hábitos de trabajo seguros, a normas, políticas y procedimientos en seguridad.

Al considerar el panorama anterior, dicha autora se planteó como objetivos, a) conocer el grado en que el adiestramiento del trabajador con respecto del desempeño de sus tareas y

su capacitación en medidas de seguridad e higiene, favorecen la prevención de los accidentes de trabajo; b) proponer con base en los resultados de la investigación, políticas para programas de capacitación tendientes a prevenir riesgos de trabajo; y c) establecer las pautas a seguir en estudios posteriores que permitan: 1) establecer la relación entre riesgos de trabajo y capacitación por rama de actividad económica y 2) - proporcionar pautas de capacitación específicas para cada rama.

La población con la cual se llevó a cabo ésta investigación se constituyó por algunas de las empresas del Cuadro 105 del IMSS en 1979, elegidas de acuerdo a su ubicación, a sus accidentes de trabajo, su clase de riesgo y, a su tamaño (considerando número de trabajadores y capital invertido).

A las empresas elegidas se les aplicó un cuestionario estructurado, el cual se dirigió a los representantes empresariales (jefes de personal, jefes de relaciones industriales; gerentes ó encargados de empresa). Dicho instrumento se elaboró con base en un sondeo previo, realizado mediante entrevistas aplicadas en 10 empresas de diversos tamaños a fin de establecer aspectos importantes y alternativas en materia de capacitación. Este cuestionario se estructuró por: los datos - generales de la empresa, la información sobre accidentes de - trabajo, lo referente a los servicios de capacitación y a las C.M.S.H. y las C.M.C.A. . Más tarde se establecieron rangos de respuesta para los aspectos cualitativos de la capacitación.

Los resultados obtenidos indican que los objetivos y programas de capacitación y adiestramiento deberán determinarse por las necesidades específicas tanto de patrones como de trabajadores. Además, dicha programación exige la revisión y evaluación periódica de lo que debe enseñarse, la forma y el - tiempo más adecuado para hacerlo, sin dejar de lado la realidad inmediata, a fin de que la instrucción resulte eficiente

y de carácter práctico. Los programas en seguridad deben contemplar los conocimientos básicos, el desarrollo de habilidades y las actitudes de los sujetos, pues el papel de la capacitación en éstas áreas resulta de importancia en la inducción o instrucción del personal de nuevo ingreso.

Así mismo, enfatiza que aún cuando el desarrollo de la capacitación difiera en función del tipo, tamaño y recursos de las empresas, ésta tiene que ser apoyada tanto por las C.M.S.H. como por las C.M.C.A.; donde las primeras, deben vigilar por la seguridad e higiene en los centros de trabajo a través de cuatro medios principales: 1) la inspección del lugar, 2) el análisis de las operaciones, 3) la instrucción y adiestramiento de los trabajadores y 4) la investigación y análisis de todo accidente consumado.

Entre los elementos que ella propone para que se consideren en todo programa de capacitación para la prevención de riesgos están: a) elaborar materiales de adiestramiento en función de la experiencia y funcionamiento real del centro de trabajo, ya sea por la empresa o por el propio trabajador; b) buscar la generalización, discriminación y transferencia del adiestramiento y la capacitación adquiridos; c) evaluar el aprendizaje; d) incitar al trabajador a participar, discutir, cuestionar la vida de la colectividad laboral; e) la formación que reciba el trabajador debe repercutir en el bienestar de sus compañeros y familiares; f) la capacitación y el adiestramiento debe ser vista por los patrones como una inversión y no como costo-beneficio.

En cuanto a la relación entre riesgos de trabajo y capacitación, dicha autora menciona que los riesgos específicos de una actividad dada resultan determinantes en el diseño de objetivos y en la selección de los tipos de capacitación ideales para la misma, pues las necesidades de capacitación en seguridad e higiene de una industria cuyo riesgo es muy alto, una -

fundición por ejemplo, distan mucho, debido a la peligrosidad inherente a las labores y procedimientos empleados en aquellas de riesgo bajo o medio, como las del sector servicios.

Esta autora concluye remarcando que es más fácil capacitar en seguridad que aplicar técnicas costosas para prevenir riesgos de trabajo.

Ahora bien, con respecto a los estudios no psicológicos que se acaban de citar sobre las C.M.S.H., se observa que se han centrado básicamente en: 1) repetir lo que a nivel legal se establece en cuanto a las funciones a cubrir por dichas comisiones; 2) en la demanda de capacitación para las mismas a fin de ahorrar recursos económicos a empresarios y al país; - 3) en hacer reflexiones y propuestas sobre la participación y el funcionamiento de las comisiones, las cuales por lo regular integran la capacitación; 4) la carencia de relación entre la seguridad, la capacitación y la productividad; 5) relacionar la actividad de las comisiones con los costos directos e indirectos por riesgos de trabajo; 6) la necesidad de que se invierta, planee y organice la seguridad e higiene a nivel preventivo (prevención de riesgos); la necesidad de que dichos organismos registren los riesgos de trabajo para prevenirlos. Sin embargo, a excepción de algunos, éstos estudios no representan investigaciones empíricas, es decir, no abordan la problemática de las comisiones desde una intervención aplicada y sólo se quedan a nivel teórico.

Dado que las C.M.S.H. tienen relación directa con los riesgos de trabajo, está visto que es indispensable su participación activa para abatirlos; por las repercusiones económicas y sociales a nivel nacional, empresarial, familiar e individual que representan.

No obstante, dada la trascendencia de éstos organismos, en la práctica se observa que aún con la reglamentación exis-

tente las C.M.S.H. siguen presentando deficiencias en cuanto al desempeño de sus funciones, lo cual puede deberse a: su limitada o nula participación en la seguridad de la empresa; la carencia de comisionados expertos; el tamaño de las empresas; su desigual funcionamiento según el tamaño de las empresas; la carencia de aplicación de programas correctos; la poca importancia dada al aspecto preventivo del mejoramiento de la salud y capacidad del trabajador; la competencia creada entre las - instituciones del sector oficial para proporcionar asesoría a patrones y trabajadores; la carencia de posibilidades técnico-económicas para entrenar a los posibles integrantes de las comisiones; la carencia de capacitación técnica y actualización de la misma en materia de seguridad e higiene (los riesgos, - sus causas y efectos y medidas para prevenirlos, etc.) de los integrantes de las comisiones; el desarrollo de las actividades a partir de registros de riesgos de trabajo incompletos; la falta de cooperación de departamentos como el servicio médico, seguridad, etc; la imposibilidad de modificar condiciones y procesos de trabajo por su carácter promotor y no ejecutos; la ambigüedad y contradicción de los reglamentos en lo - referente a las comisiones, que éstos organismos son vistos como el único recurso para resolver los problemas sobre riesgos de trabajo; la falta de conocimientos de los miembros de las comisiones de sus fundamentos legales, de la interpretación de sus funciones y de los procedimientos para cumplirlos; la lucha y defensa de intereses del sector al que pertenecen los comisionados (presiones del sindicato o de la empresa para los respectivos sectores de la comisión); falta de especificación exacta de las funciones que deben desempeñar; falta de convencimiento de su efectividad; que no buscan asesoramiento técnico; la falta de continuidad y poca frecuencia en la capacitación que reciben.

Ahora bien, reconsiderando analíticamente los estudios reportados aquí, se muestra la importancia de especificar un marco conceptual de referencia, así como profundizar en el cono-

cimiento de la realidad objetiva de las C.M.S.H., a fin de asegurar el carácter científico de la investigación en este campo como lo sugieren Fernández y Tamez (1980), quienes afirman que toda investigación científica, debe contener, por lo menos en su diseño un marco conceptual de referencia, es decir un elemento que manifieste las bases teóricas sobre las cuales se apoyará tal investigación, permitiendo el fácil acceso a la comprensión de la misma por cualquier persona, pues es este elemento el cristal, a través del cual se observará el objeto a investigar.

Los mismos autores mencionan que para elaborar dicho marco conceptual es indispensable tener conocimiento tanto de la realidad objetiva del fenómeno a estudiar, así como del avance del conocimiento científico del mismo, de aquí que si se intenta dar solución correcta a los problemas existentes, es necesario llevar a cabo una reconceptualización de los mismos, es decir, por un lado, abordar los problemas para darles solución en el caso de que no se hayan tratado; o bien por otro lado, tratar de dar nuevas soluciones a aquellos que aún no se han resuelto, con el fin de impulsar el conocimiento humano - que permita transformar la realidad en que se contextúan tales fenómenos.

Por ello la importancia de investigar pero no sólo a nivel teórico, sino también a nivel aplicado; de aquí este estudio, que a través de la investigación desde una perspectiva psicológica aplicada, pretende llegar al diagnóstico de las causas objetivas por las que las C.M.S.H. no funcionan; en vez de sólo quedarse en el nivel teórico.

C.II Intervención de la Psicología en: la Industria, la Seguridad e Higiene y las C.H.S.H.

Los estudios que se reportan en este apartado, esclarecen en principio, la forma en que el psicólogo ha incidido en

el campo de la Psicología Industrial. Posteriormente se citan los estudios que se han desarrollado dentro del marco de la Seguridad e Higiene, y en un tercer plano, se presenta la actividad del psicólogo dentro del contexto de las C.M.S.H. .

Por último y en base a la temática planteada en los estudios aquí citados, se procederá a hacer el análisis pertinente, resaltando la aportación del psicólogo en las C.M.S.H., que son el objeto de este trabajo.

Primeramente, y dentro del ámbito internacional, (Roth y cols., 1980), reportan que el objetivo de su investigación fue demostrar la relación existente entre un adecuado sistema motivacional y la puntualidad en el trabajo; para ello, inician describiendo el desarrollo que ha tenido el Análisis Experimental de la Conducta en general desde hace 30 años, donde dicho análisis ha conformado una tecnología conductual capaz de ser aplicada a todos los ámbitos del quehacer humano. Específicamente y en cuanto al contexto laboral, ellos enfatizan el hecho de que sólo recientemente se ha mostrado interés por el comportamiento del hombre dentro de su ambiente de trabajo y es así como se han elaborado estudios enfocados hacia el comportamiento productivo, la capacitación industrial, el control de calidad, el rendimiento laboral y el control de asistencia y puntualidad que es el tema que inspiró dicho trabajo, sin embargo aún, son muy escasos los estudios relacionados con éste tema.

Concretamente, el problema abordado por estos autores era la impuntualidad del personal técnico de una institución para niños retardados, que ocasionaba un retraso en las actividades programadas. En este estudio participaron 26 profesionales - (todo el personal de la institución) que inicialmente seleccionaron el tipo de reforzador a ser programado, en un diseño multivariable multicondicional, reversible A-B-C-A. En la línea base (A) se registró el nivel de puntualidad (minutos de

atraso a partir de las 9 A.M.) del personal durante 3 meses; en la fase (B) se implementó el sistema motivacional (economía de puntos) como variable independiente durante un mes; en la fase (C) se introdujo concurrentemente la segunda variable independiente (costo de respuesta) durante 2 meses; y finalmente la fase (A) de reversión (reimplantación de las condiciones originales). Los resultados permitieron concluir que, por un lado, los diseños intra sujeto e intra grupo son relevantes para demostrar la importancia de los sistemas motivacionales en la modificación de patrones conductuales; y por otro, que es más benéfico abandonar las viejas prácticas de control de personal en favor de procedimientos no sólo más científicos sino también más humanitarios ya que aquí, el empleado que usualmente era castigado por llegar tarde, fué reforzado positivamente por llegar a tiempo.

Por otro lado, Leplat y Cuny (1978), esclarecen que una ciencia psicológica del trabajo debe estudiar todos los aspectos, ya que el trabajo es la actividad desarrollada por una persona (trabajador) en interacción con otras personas y con máquinas. A partir de dicha interacción es importante señalar que el trabajo es una actividad psicológica y social, que produce rentabilidad humana personal y social, de aquí que no sólo debe versele como una actividad meramente económica.

Para los autores, el campo de la psicología del trabajo constituye para el psicólogo algo difícil de manipular y/o modificar, a causa del escaso control que se puede ejercer en las situaciones del trabajo en comparación con situaciones de laboratorio. Sin embargo, el análisis de dichas situaciones tiene gran relevancia pues involucra: a) el estudio de las interacciones entre el hombre (trabajador) y su máquina, sus instrumentos de trabajo, en fin, su entorno técnico; b) el estudio de las ideas, actitudes y satisfacciones que el trabajador tiene de la tarea que desempeña; y c) el estudio de las relaciones y las comunicaciones de los grupos formales e informales a los cuales pertenece el trabajador.

Originalmente la psicología del trabajo se había definido a partir del campo del reclutamiento y la selección de personal, es decir, "cómo encontrar el mejor trabajador posible, cómo producir el mejor trabajo posible y cómo llegar a los mejores resultados posibles" (pag.31). Es cierto que este campo es importante, puesto que implica aspectos psicológicos, sin embargo en la actualidad es necesario centrarse también en la formación, en la mejora de las condiciones de trabajo, en la organización en sus diferentes aspectos, etc.

Los autores concluyen que para llevar a cabo el estudio del hombre en su entorno laboral, el psicólogo debe elegir la intervención más idónea, según la situación que se le presente. Además, el psicólogo debe considerar también que no será el único profesional que tratará los problemas, ya que seguramente se tendrán que llevar a cabo intervenciones a varios niveles, que implicarán la participación de otros especialistas, a los que tendrá que dirigirse con un lenguaje comprensible - con el fin de asegurar una mejor colaboración.

Ahora bien (Leplat, 1980), menciona que los orígenes de la psicología ergonómica se remontan a los estudios que han tenido como preocupación aligerar el trabajo adaptando herramientas, instrumentos, condiciones y reglas de utilización al trabajador. Como ejemplos de ello, cita la labor de Jacquard - quien en 1790 dió grandes aportes al trabajo textil para que la fabricación fuera más fácil, más rápida y menos fatigante; el trabajo de Lahy en 1930 con la psicología secretarial y la construcción racional de máquinas de escribir, y los temas de cadencia y monotonía y la adaptación de herramientas e instrumentos propuestos por Wallon y Wather en 1946.

Según este autor, los estudios propiamente psicológicos en el ambiente del trabajo, datan desde principios de este siglo, bajo rubros como psicología aplicada, psicotécnica, psicología industrial y psicología del trabajo; los cuales se han

centrado en las condiciones de la actividad internas al individuo pero no en sus condiciones externas. Los problemas de reclutamiento y capacitación han orientado la mayor parte de los trabajos de investigación y aplicación. La evaluación de aptitudes y capacidades por medio de tests, a ocupado por largo tiempo la actividad esencial de los psicólogos del trabajo.

Por lo que toca a la psicología ergonómica, el autor reporta que ésta toma cuerpo como tal y se desarrolla bajo el seno de la ergonomía, con los trabajos del laboratorio de psicología de la armada americana durante la segunda guerra mundial. Chapanis, Garner y Morgan en 1949 hablaban de los estudios de la máquina a luz de las limitaciones del hombre. En Francia, los trabajos de Faverge con: Ombredane en 1955 (sobre el análisis del trabajo) y con Guignet y Leplat en 1958 (sobre la adaptación de la máquina al hombre), marcan el inicio de dicha rama de la psicología. En cuanto a los trabajos más significativos, éste autor hace mención a los financiados por la ex-Comunidad Europea del Carbón y del Acero, ahora Comunidad Europea Económica.

Para dicho autor, la ergonomía es una tecnología cuyo objeto de estudio es el acondicionamiento de los sistemas hombre-máquinas o más ampliamente, de las condiciones de trabajo, en función de criterios donde los más importantes, caracterizan el bienestar de los trabajadores (salud, seguridad, satisfacción, confort, etc.). Desde esta perspectiva, la ergonomía presenta una naturaleza netamente aplicada y un carácter multidisciplinario, ya que recurre a disciplinas como la fisiología, la psicología, la ingeniería, la medicina, la semiología, etc.

A partir de aquí, se observa que la psicología constituye una dimensión dentro del estudio de un problema ergonómico.

Para éste autor, la psicología ergonómica está constituida por el -

conjunto de los conocimientos psicológicos pertinentes al análisis y solución de problemas ergonómicos, a saber; la percepción (auditiva, visual, táctil, etc.); la sensorio-motricidad (movimientos de localización, de persecución, etc.); las funciones cognitivas (memoria a corto y largo plazo, solución de problemas, decisión, etc.); el aprendizaje; la psicosemiología (comunicación a base de señales); la personalidad, etc. . La complejidad de las situaciones que enfrenta la ergonomía, obliga a la mayor de las veces al psicólogo a una integración de sus diferentes conocimientos, a fin de conocer bien las condiciones de trabajo que determinan la actividad del trabajador, o sea, la coordinación para comprender los efectos y poder controlar, las actividades cara a los instrumentos, herramientas, instalaciones, medio físico y social de trabajo que el operador pone en juego no como funciones aisladas, sino como un conjunto de funciones.

Al relacionar la psicología ergonómica con la psicología del trabajo, Leplat (op.cit), reporta que la psicología del trabajo (sector de la psicología) tiene por objeto general el estudio de las conductas del hombre en el trabajo, por lo tanto, esta incluye a la psicología ergonómica al mismo tiempo que la rebasa. De aquí que, la psicología ergonómica analizará en esencia, la conducta en referencia a las condiciones de trabajo de carácter técnico y organizacional, exteriores al individuo; correlativamente, modificará la conducta y sus efectos sobre el individuo, a través de esas mismas condiciones de trabajo, incluyendo la formación, como otra de las acciones sobre el operador mismo.

El interés y los límites de la psicología ergonómica se circunscriben de acuerdo a los métodos que ella misma puede proporcionar a fin de: diagnosticar la nocividad de ciertas condiciones de trabajo; evaluar las consecuencias a largo plazo de las tensiones de tiempos (horarios, cadencias); determinar el origen de los errores de lectura de un esquema; presentar el conjunto de informaciones que deben ser proporcionados

al operador y a su puesto de control para que aquél pueda intervenir rápidamente y sin error; e identificar características nocivas producto de las capacidades del hombre solicitadas más allá de sus límites, ocasionando una gran carga de trabajo.

Este autor concluye que el diagnóstico de los trastornos puede ir más lejos y poner en juego mecanismos que no son de orden psicológico, de aquí la intervención multidisciplinaria, pues el origen de la nocividad en el ritmo de trabajo puede estar ligado a condiciones de trabajo externas como las: organizacionales (la organización del trabajo: división de tareas, cadencias, horarios, controles, etc.); socio-económicas (condiciones propias de la sociedad global: legislación social, salarios, repartición de poderes, etc.); técnicas o tecnológicas (herramientas, instrumentos, etc.) y físicas (el ambiente o entorno de trabajo: ruido, iluminación, vibraciones, etc.); además de las condiciones de trabajo internas, concernientes al estado del trabajador con respecto a su tarea (características antropométricas, estado orgánico, edad, sexo, calificación, experiencia, competencia, rasgos de personalidad, etc.).

Otro enfoque de la psicología en la seguridad es el presentado por López (1980 a), quien afirma que las posibilidades de acción del psicólogo industrial en cuanto a la Seguridad en el trabajo son amplias y necesarias. A partir del estudio de las actitudes según la Escala Cyclops y la técnica del Análisis Factorial, este autor presenta los factores que contribuyen a conformar la actitud en el trabajo hacia la seguridad. Su estudio lo llevó a cabo con 430 trabajadores (hombres y mujeres), de diversas actividades industriales y sin formación en seguridad.

Los factores que principalmente encontró fueron: 1) confianza: lo cual indicaba, que la persona se fía de las acciones de prevención y cree que ellas evitarán los accidentes de trabajo; ó, que la persona duda o desconfía de la eficacia de las acciones de seguridad y por lo tanto no las pondría en -

práctica. 2) Destino: que indicaba, rechazo por todo el conjunto de creencias, mitos y predestinación en la ocurrencia del accidente. - "No hay accidentes inevitables"; ó, la creencia que la "suerte" o un "hado mágico" controlan nuestra conducta y se haga lo que se haga es imposible evitar nuestro destino (generalmente trágico). Implica un comportamiento supersticioso en cuanto a los elementos desconocidos que rigen nuestro destino. 3) Elusión: indicaba una ausencia de apego a las responsabilidades de seguridad (tareas preventivas de la ocurrencia de accidentes); ó, un alto grado de compromiso personal en las responsabilidades para consigo mismo, la familia y demás trabajadores. 4) Participación: indicaba, la disposición de los trabajadores para colaborar en tareas prácticas de seguridad (asistir a cursos, confeccionar carteles), preocupación por la seguridad propia y del grupo de trabajo; ó, desinterés y pasividad del sujeto ante las acciones a efectuar en seguridad. 5) Pertenencia: indicaba, que el trabajador estima que la acción de prevención no pertenece directamente a sus tareas. "Es tarea de los vigilantes, pero no de él"; ó, que es propio del individuo la tarea de la seguridad, ya que pertenece a cada uno de los trabajadores y no es delegable a los demás. 6) Incomodidad: indicaba que, las acciones para evitar accidentes laborales son percibidas como una molestia y fastidio que se agregarán al trabajo; ó, que la acción de prevención es incorporada al trabajo cotidiano como una condición necesaria para su realización la cual podría facilitar.

Este autor concluye que la escala utilizada, constituye un complemento para las tareas de prevención y es útil para generar el cambio de las actitudes hacia la seguridad en el trabajo. Esta puede servir como instrumento de diagnóstico o de control, lo cual dependerá de las necesidades concretas de su aplicación. Con esto se comprueba que la eficacia de una técnica sólo es válida en la medida que responde a un conjunto de esfuerzos combinados en que intervienen diferentes investigadores y se le somete a una serie de experiencias en situaciones controladas.

Otra aproximación presentada por López (1980 b), es la referente a la Modificación de Conducta, donde menciona que la mayor parte de los conocimientos psicológicos al servicio de la prevención de accidentes se han destinado a comprobar el papel del comportamiento del trabajador en los accidentes laborales: por ejemplo, se han estudiado la actividad motriz, la función de vigilancia, la evaluación de señales de riesgos, - las aptitudes del trabajador para ocupar un determinado puesto de trabajo, etc..

Para medir tales actividades se han utilizado diferentes métodos como son las pruebas de motricidad, inteligencia concreta, tiempo de reacción, etc.. Con tales pruebas, el valor diagnóstico y pronóstico del examen psicológico de seguridad no es absoluto, sin embargo, es preciso considerar que dada la naturaleza de éstos datos, se reconoce la carencia de métodos que aporten resultados que proporcionen similar precisión.

Este autor reporta también que se han encaminado esfuerzos para describir el accidente de trabajo desde el punto de vista de la Psicología Industrial, así como a definir e identificar las condiciones en que se debiera trabajar con el factor humano. Dichas condiciones involucran: a) recoger información sobre los orígenes de los accidentes y el desarrollo de éstos; b) diagnóstico de las implicaciones en las diversas fases de evaluación del proceso que lleva al accidente y c) el estudio psicológico profundo, es decir, poner en evidencia el papel que juegan los patrones de respuesta implicados en el comportamiento del trabajador y relacionados con la génesis de los accidentes. Así mismo, él afirma que en cuanto a prevención de accidentes, sólo se han llegado a describir e identificar respuestas inadecuadas (inseguras), basadas en metodologías diversas, tales como las encuestas, entrevistas, pruebas, etc., y su cambio y control aunque no ha sido tan significativo, se han producido a través de los recursos didácticos a nivel de formación (cursos, propaganda, etc.).

Dicho autor reporta que una acción planificada a nivel psicológico debe desarrollarse a través de; 1) el análisis del trabajo (o del sistema); 2) el diagnóstico, 3) la elección y desarrollo del tipo de intervención más idóneo y 4) la evaluación y corrección de las acciones de prevención. Bajo este panorama él persigue como fin, establecer las bases para desarrollar un programa de modificación de conductas inseguras aplicándolo a las actividades de quien necesita modificar tales conductas. Dicho programa está basado en los principios teóricos del condicionamiento y en el conductismo, que apunta que la respuesta es función de sus consecuencias ambientales, de aquí que al actuar sobre el ambiente puede modificarsele.

Para lograr tal objetivo, el autor esclarece inicialmente los principios de la conducta, donde reporta que desde hace aproximadamente 10 años, se ha venido desarrollando un modelo de intervención para controlar "respuestas inseguras". Este se basa en los principios teóricos del condicionamiento operante, sustentado en la teoría del aprendizaje, que ha demostrado que las personas tienden a repetir aquéllas respuestas cuyas consecuencias son agradables; esto es por ejemplo, que los trabajadores adoptarán un comportamiento seguro si la consecuencia de la respuesta segura es grata o deseada por ellos. Desde esta perspectiva, la respuesta se aprende y cambia en función de las consecuencias, que pueden ser entre otras, el refuerzo (aquél que fortalece, confirma o alienta la respuesta) y el castigo (aquél que debilita, disminuye, reduce o desalienta la respuesta), pero no sólo las consecuencias son importantes, también hay que considerar las condiciones previas a la presentación de la respuesta, o sea, los antecedentes, que son cualquier elemento que facilita su presentación.

Una vez descritos los principios de la conducta, el autor posteriormente describe los pasos básicos para el análisis de los patrones de respuesta seguros en el trabajo, donde es necesario; 1) definir y registrar las respuestas de interés; 2)

identificar sus antecedentes o consecuencias, 3) cambiar las respuestas por modificación de los antecedentes y/o consecuencias y 4) evaluar el cambio.

En cuanto a definir y registrar las respuestas, se tiene que tener como objetivo el seleccionar, definir y el registrar las respuestas seguras a mejorar y emplear los registros de - patrones de respuestas seguras como medio para incrementar las prácticas. Así mismo, la respuesta que se seleccione debe ca racterizarse por: a) ser claramente observable, b) estar claramente relacionada con la seguridad, c) que se presente contínuamente, d) que sea ejecutada por todos los miembros del gru po de trabajo y e) estar comprendida entre las capacidades de los trabajadores.

Por lo que toca al registro de las respuestas, hay que to mar en cuenta que al seleccionar el método para registrar debe escogerse un medio que sea conveniente, exacto y lo suficientemente sensible como para registrar pequeños cambios en las res puestas de interés y en las condiciones ambientales (antecedentes y consecuentes). El procedimiento más útil para apreciar grá ficamente los cambios en las respuestas seguras que se desean registrar, consiste en que antes de intervenir para elevar el nivel de seguridad, se tomen registros de línea base, los cu - les miden la conducta de interés en condiciones rutinarias, du rante un período de tiempo. Los resultados de esta observación son de gran utilidad ya que pueden ser contrastados con los da tos obtenidos durante la intervención, como elemento de con - trol y evaluación de la acción de seguridad.

En relación al punto de identificar los antecedentes y - consecuencias, López (op.cit.), menciona que en el medio indus trial existen una variedad de consecuencias que se pueden utilizar. Dichas consecuencias no pueden considerarse como refuer zos en sí mismos independientemente de la forma y del momento en que se otorguen, porque para que una consecuencia sea efec

tivamente un "refuerzo" deberá alterar la frecuencia de la respuesta que ha sido seguida por la consecuencia, de aquí la importancia de seleccionar no sólo la recompensa, sino también de planear la forma de entregarla al trabajador. Entre las cosas más usadas como recompensas se tienen: a) las elaboradas en el trabajo (consumibles, manipulables, estímulos visuales, auditivos y símbolos) y b) las naturales (estímulos sociales y el acceso a actividades preferidas utilizando un procedimiento para evaluar la preferencia tal como el propuesto por Premack).

Este autor concluye enumerando el inventario eventual de consecuencias para controlar respuestas inseguras dentro de la organización, a saber: 1) el refuerzo, que lo define como un elemento o suceso que al presentarse inmediatamente después de una respuesta determinada, aumenta la probabilidad de que la respuesta, así reforzada, se presente nuevamente en situaciones similares; la capacidad del refuerzo está limitada por la correcta identificación del mismo y su aplicación en forma consistente e inmediata; 2) el castigo (sanciones); 3) la extinción; 4) la evitación; 5) el costo de respuesta; 6) el refuerzo social; 7) el modelamiento y 8) el moldeamiento.

Ahora bien, Sulzcef y cols. (1980), reportan que el perder la vida a causa de los accidentes industriales, ha alcanzado hasta el total de las víctimas de la guerra; éstos mismos, en la actualidad son la cuarta causa de muerte, de aquí la importancia de encontrar procedimientos que reduzcan al máximo el número de riesgos (accidentes) dentro del sector industrial.

El procedimiento propuesto en ésta investigación fué la retroalimentación y sugerencias ante situaciones peligrosas a fin de modificar situaciones relacionadas con la seguridad en un contexto industrial. Para cumplir con tal objetivo, esta autora reporta una serie de datos más como el hecho de que es muy reciente el avance de las investigaciones y programas destinados a la prevención de accidentes; así mismo, que los ac-

cidentes se han explicado desde diversas teorías y modelos, a saber: a) teorías sobre los factores de la personalidad, donde el error humano es la causa principal de los accidentes industriales, por ejemplo, la propensión a los accidentes que es una tendencia intra-organismo que conlleva a un comportamiento inseguro, la hostilidad, la inseguridad, la inestabilidad y el resentimiento hacia la autoridad, b) Modelos ambientales versus Modelos individuales, donde se considera que el medio ambiente es el causante del accidente en vez del individuo; - c) Validación empírica de los programas de seguridad, donde se hace evidente la falta de evaluación y aplicabilidad de dichos programas; d) modificación del comportamiento, el cual se ha descubierto que ha operado con efectividad en el área gubernamental, en la administración de hospitales y en las áreas de servicio. La técnica que ha sido más utilizada y efectiva dentro de los ambientes industriales, según este modelo ha sido la retroalimentación (feedback) dada a los trabajadores en relación al resultado de su comportamiento en términos de logro y de rendimiento, por ejemplo, exactitud en el trabajo y disminución de errores cometidos.

Otra técnica implementada ha sido, el refuerzo positivo para disminuir accidentes y mejorar la seguridad de los trabajadores. De todas estas técnicas, esta autora manejó como variable independiente la retroalimentación y sugerencias correctivas dadas a 6 supervisores de una pequeña empresa utilizando un diseño de línea base múltiple a través de sujetos que permite la replicación de la intervención en diferentes sujetos y ocasiones. Las fases se integraron de la siguiente manera: 1) Fase previa, identificación de riesgos con ayuda del comité de seguridad de la empresa, gerente de producción y jefe de personal; 2) Línea base o registro de tipo de riesgo - (producto permanente) y su frecuencia durante 15 sesiones diarias; 3) Fase de Retroalimentación y Sugerencias por grupos sobre la frecuencia y ubicación de los riesgos y comparándola con la sesión anterior, añadiendo sugerencias para corrección

del riesgo y comentarios elogiosos si la frecuencia era menor; 4) Seguimiento aplicado 3 días después de la última sesión experimental, dos semanas después y una mensual durante 3 meses.

Los resultados obtenidos demostraron la efectividad del sistema de retroalimentación simple en los 6 departamentos participantes, además de la importancia que tiene el apoyo de la organización para cualquier tipo de intervención y su consecuente efectividad. Así mismo, es importante recalcar la intervención de los supervisores porque según los autores, éstos tenían el "poder" para que los trabajadores respetaran y mantuvieran las normas de seguridad y también se responsabilizaran de la misma; esto confirma la mejor eficiencia del personal de línea cuando se le otorga la responsabilidad que cuando ésta es asignada a un Comité que no tiene el poder ni la posición para hacer cumplir las reglas de seguridad y que además mantiene la idea en el personal de que el problema de seguridad es "de otros".

Estos autores concluyen que éste estudio contribuye tanto al campo de la seguridad industrial, que beneficia a los trabajadores; como al uso de los principios de modificación del comportamiento para los propósitos gerenciales y administrativos.

Por otra parte Mielle (op.cit.), en su estudio analítico sobre los comités de higiene y seguridad, reporta que las modificaciones sucesivas hechas por la legislación a la composición y a las actividades de dichos comités se ha debido a la ineficacia relativa que tales organismos han presentado, puesto que los comités de higiene y seguridad no parecen totalmente adaptados a las ambiciones que se deben tener en materia de prevención. Además, el autor afirma que, basado en la observación, existen comités más o menos activos, algunos funcionan muy válidamente y otros presentan insuficiencias notorias y que no hay algún error cometido, y no existen más que algunos errores de interpretación, una insuficiencia de creencia para resolver algunos problemas que aparecen, además, como el

el fruto de la fatalidad. Por lo tanto, hay una gran variabilidad entre las soluciones de los problemas, es decir que los resultados serán buenos, regulares o francamente nulos.

Partiendo del principio de que el comité de higiene y seguridad aparece como un grupo de trabajo, este autor se pregunta si un estudio de este grupo no podría hacerse con los conceptos psicosociológicos de los grupos en general a fin de darle más dinamismo a dicho comité. Así mismo, él se cuestiona que si para dar a éste comité un cuadro susceptible de reforzar su acción preventiva y de luchar contra los riesgos, basta con modificar algunas estructuras y reforzar la participación ampliando el dominio de su competencia.

Ante este panorama, Mielle (op.cit.), dice que no se puede responder a tales preguntas sin haber estudiado lo que existe, por un lado, y lo que falta a la organización actual, por otro; de aquí que él haya basado inicialmente su estudio en la composición de los comités de seguridad e higiene y en sus objetivos, a fin de determinar aquellos puntos que parecen primordiales.

En cuanto a la composición, aparece como un grupo heterogéneo de trabajo, emanado del comité de empresa; lo forman obligatoriamente por las funciones que desempeñan, el presidente (que es el jefe de la empresa), el médico del trabajo (que es el médico de la empresa) y el secretario de sesión (designado por el jefe de la empresa). Los demás miembros son elegidos voluntariamente por el personal. Por su jerarquía, el nivel más alto está representado por el jefe o patrón de la empresa; al lado opuesto están los asalariados elegidos y en el centro se tiene al médico del trabajo y al secretario de sesión. La información se transmitirá vertical y horizontalmente dependiendo del grupo y de la actitud del jefe según sea un líder de grupo que buscará "dejar hacer", ó si actúa como un animador, monitor que intente hacer reflexionar.

Por lo que toca a los objetivos del comité, estos tienen su base formal y una parte de discusión libre, donde la dirección general del grupo tiene a su cargo el modificar el comportamiento de los trabajadores, es decir, sensibilizarlos; transformar su saber y sus comportamientos en una toma de conciencia impidiendo los accidentes.

A partir de aquí, este autor propone el estudio del comité de higiene y seguridad en base a: a) el grupo y su marco, por ejemplo, el número de personas que forman el comité, su edad, sexo, apariencia, lugar de reunión, y constancia, forma de la mesa y dimensión, lugar ocupado por cada uno de los miembros, espontáneo o designado, asistencia de los mismos, los intervalos, los silencios, etc.; y b) las relaciones de los miembros entre ellos, es decir, el vocabulario que emplean, si se llaman por su nombre, apellido o título, si el presidente es el líder, si hay responsables de seguridad y el papel que juegan, si hay agresividad o autodefensa; quienes toman la decisión de las acciones a seguir, etc.

Para llevar a cabo su estudio, el autor clasifica a los comités de higiene y seguridad en función de su forma y estructura.

Según su estructura, estos organismos se clasifican en: a) forma autoritaria, o dirigista del líder que podría corresponder al tipo centralizado de empresa; y b) forma democrática, con el monitor como atributo. Además, existen el comité de higiene y seguridad de empresa con más de 50 trabajadores, trabajando y reuniéndose en la empresa, y el comité de higiene y seguridad centralizado de empresa, que es un comité de una empresa importante con establecimientos múltiples. Se reúne en la sede social con la dirección general; los delegados de los establecimientos pueden ser elegidos y las reuniones pueden ser descentralizadas según su papel en los diferentes establecimientos.

Por lo que toca a su forma, existen 3 tipos de comités:

- 1) el comité fantasma: no existe alguna característica usual y legal en el grupo, es ineficaz y muy seguido se forma sólo por necesidad legal; su duración es corta en general y termina por no existir;
- 2) el comité centralizado de empresa que tiene una eficacia limitada o inexistente; siempre es de tipo autoritario, jerarquizado, la información filtrada es únicamente vertical sin discusión verdadera. Sus miembros se conocen poco y el personal obrero es poco representado. Dos comités de este tipo de la misma importancia (10 miembros) tienen una repartición muy diferente, pues en uno, está presente la organización sindical y en el otro, el paternalismo autoritario que corresponde a las personas que "saben". La característica principal de tales comités es la manipulación. La exposición viene de arriba cuya forma es un método afirmativo explicativo sin algún estudio del problema, ni participación. Entre los miembros no hay alguna noción de eficacia, el fatalismo y la constatación de fracazo no estimulan el reforzamiento que mientras existe, es prácticamente negativo; y por último
- 3) el comité de empresa de tipo clásico, que es el caso más frecuente. Este recibe la información, a partir del accidente ó por medio del agente de seguridad que expone el problema durante la reunión, donde se discute el método del problema y la solución del mismo, considerando los conocimientos que será necesario transmitir ya sea: a través de la capacitación, o por medio de la propagación de la información; ya sea por carteles que tengan al accidente como punto de partida, a fin de sensibilizar a toda la empresa, ó por sanciones dadas por el jefe del taller. Estas informaciones emplean el método de información expositiva y es el comité de higiene y seguridad - quien determina los objetivos y métodos a seguir mostrando una actitud de desición-orden.

A partir de estas clasificaciones, y considerando los efectos (casi siempre negativos) que genera el control y las sanciones en el personal, el autor comparó comités dentro de

una misma empresa y encontró que en la primera fase, en una empresa de 100 persona, el comité se reunía en la oficina del director (de edad) al rededor de una mesa en forma de T sin orden preestablecido. Los integrantes eran 7: el director (presidente), un secretario, un representante del patrón, 2 representantes de los obreros, el médico del trabajo y el representante de la Caja Regional del Seguro de Enfermedad (seguridad social). Este comité contaba con un presidente muy dirigista, quien sólo pasaba la información. Existía cierto fatalismo para estudiar los accidentes de trabajo, sin que hubiera un estudio verdaderamente positivo del mismo. Los sujetos eran mal abordados.

En la segunda fase, el director era más joven actuaba más libremente, preguntaba puntos de vista y solicitaba soluciones; el método de trabajo trataba de ser más activo. Dicha técnica sorprendió a los miembros del comité cuya disponibilidad no era evidente, estando habituados a un dirigismo constante desde hacía varios años.

Ante tal situación, el autor comenta que ó bien los miembros del comité no creen en su acción, ni en lo que hacen dejándose ver una situación desastrosa e insoluble; ó bien, que el método empleado por el dirigismo jerárquico no llegó a inculcar un comportamiento válido de toma de decisiones colectivo, inclinándose así por ésta última explicación, pues con la segunda fase, la información y la discusión circulan ampliamente a todos los niveles, una vez que los miembros del comité se involucraron en el procedimiento.

Al estudiar otros comités de empresa que son similares, él encuentra que en la empresa con 200 personas el comité se integraba por 6 personas: el director (presidente), el secretario (delegado de personal ejecutivo), 3 delegados de los trabajadores (2 hombres y 1 mujer) y el médico del trabajo. La sala de reunión contaba con una tabla rectangular sin lugares

precisos ni designados; la gente es joven; jamás hay grandes discusiones y las reuniones son dirigidas por el presidente o por el secretario en ausencia de aquél; rara vez el comité completo está presente y sus integrantes constantemente llegan tarde a las reuniones. Los accidentes de trabajo son estudiados con las encuestas que por lo regular están mal hechas o que no existen.

A partir de aquí el autor afirma que la discusión de los problemas se sitúa sobre el plano de problemas sin dirigismo y sin jerarquía; el presidente es animador y la información circula en los 2 sentidos con muy pocas manipulaciones. Sin embargo las decisiones son poco aplicadas por el personal, lo que demuestra una indiferencia y la no sensibilización de los trabajadores.

Por lo que corresponde a la empresa con 350 trabajadores, el comité lo formaban 9 personas: el director (presidente), el responsable de seguridad (secretario), 5 representantes del personal, el médico del trabajo y el representante de la seguridad social. Quienes en una sala de reunión con una mesa en forma de herradura, ocupan sus lugares según el orden y la nominación establecidas por el secretario. No hay ni jerarquía ni autoritarismo, el secretario es el conductor del juego y el director interviene sólo para hacer la síntesis de la discusión. La mayor parte de los miembros se llaman por su nombre y el director tutea al responsable de seguridad de mayor edad que él y recíprocamente. En promedio la gente es joven. El estudio de los accidentes está bien hecho pues emplean encuestas serias para los accidentes importantes siguiendo un programa (descripción del accidente, sus causas y las medidas tomadas y eventualmente las medidas a tomar). La capacitación ocupa un lugar importante sobre la óptica de la dirección, la cual consiste en una acción afirmativa de la investigación, la adquisición de métodos y la práctica del comportamiento.

El autor al recapitular lo relacionado con la información

en los comités ya mencionados, encuentra que todas las empresas tienen en realidad la misma dificultad de estabilización de la información, es decir, de la investigación relevante, - justa, verdadera, válida y completa de la misma.

Ahora bien, con el fin de sensibilizar y dar formación al personal de los comités de higiene y seguridad, Mielle (op.--cit.), aplicó los métodos de dinámica de grupos (tipos de grupos, los componentes de los grupos, sus objetivos principales en cuanto a la formación y a la investigación de las causas de los accidentes y la producción individual y/o grupal); modificó el círculo de información de dicho comité; y adaptó los métodos en función de la importancia del taller.

Su procedimiento lo basó en discusiones a manera de entrevistas grupales relacionadas con los accidentes de trabajo ocurridos al personal y las condiciones (de trabajo u otras) que los provocaban. La mayor parte de estas entrevistas se realizaron en el puesto de trabajo, estando a cargo de ellas, el médico del trabajo y el responsable de seguridad, durante la pausa de descanso, con 30 minutos de duración. Con dichas entrevistas deberfa obtenerse: o bien la solución del problema; o bien la constatación de alguna carencia que pudiera ser arreglada inmediatamente, a través de una demostración del entrenamiento operativo o "saber-hacer" (como también éste autor llama a la investigación adquisición de métodos y práctica del comportamiento), ó mediatamente, por un curso apropiado.

Si el caso era el curso, este debfa descidirse y ser aceptado por la persona a fin de disminuir la frecuencia y gravedad de sus accidentes.

En el caso de la demostración por entrenamiento, la modificación del comportamiento se darfa por el interés del grupo sobre la información que recibiera, si exponfa otros problemas, ó si recurrfa al comité o al jefe de taller, a fin de solucionar los problemas grupalmente. Pues para Mielle (op.cit.),

el sensibilizar, no es nadamás aprender gestos, o actos en relación con el trabajo y en el trabajo; el "saber-hacer" seguro no es suficiente, ya que es necesario que la persona sea transformada para que actúe como una persona cautelosa aún en su vida - privada.

Así mismo, el encargado de la entrevista debía verificar la acción clásica del comité de higiene y seguridad y determinar el valor de sus acciones, como por ejemplo, el impacto de los circuitos del sistema antiguo de carteles, y del propio comité.

El autor encontró que en relación a la actitud del comité de higiene y seguridad; el de tipo fantasma, es un comité que no existe y que se constituye sólo por una necesidad legal bajo presión del inspector del trabajo, o del servicio de la Caja Regional del Seguro de Enfermedad.

En cuanto a los comités centrales de empresa, estos se presentan, por lo regular, por un miembro del establecimiento, ó no están representados; son comités muy autoritarios, auto-suficientes, manejan el dirigismo y la manipulación con facilidad y constancia, atacando tanto a los trabajadores como a los jefes; sus decisiones parecen advertencias; la jerarquía es muy marcada y la información se da arriba sin posibilidad de discusión horizontal. No obstante, dichos comités marcan la orientación general y las directrices necesarias para la seguridad de sus empresas. Su lado puramente dirigista es importante y no pueden actuar de otra manera, aunque es su misma concepción, la que no corresponde a las necesidades de sensibilización del personal. De aquí que no se puedan prever acciones directas sobre los trabajadores, ni modificar los circuitos de información, no siendo maestros de la totalidad de la acción de prevención con el comité y estando muy lejano y centralizado.

Ahora bien, por lo que corresponde a los comités de tipo clásico, éstos permiten la discusión más fácil y eficazmente.

En cuanto a los efectos de los carteles, se observó que si los trabajadores ponen atención a los mismos sabiendo su porqué, se puede producir una extrapolación y atraer así, la atención del problema evocado en el taller mismo, de aquí que no habrá sensibilización del personal a los carteles si éste no conoce la razón que originó dicha propaganda. La conducta del personal está determinada por el interés que ponen a los temas expuestos. Por lo tanto, es sobre la comprensión de los medios utilizados para formar al personal que se podrá encontrar una diferencia de actitud del comité.

Estos comités son democráticos y liberales donde la información circula bien y no existe algún bloqueo entre los miembros. Si existe un dirigismo, este aparece normalmente sin autocracia ni paternalismo; las acciones propuestas son fácilmente aceptadas y los miembros son conscientes de la utilidad de las mismas. Aparentemente dentro de este comité se puede ejercer acción con mayor facilidad, así como en el personal.

Por otra parte, y en cuanto al circuito de información, el autor encontró que, en la generalidad de los comités de higiene y seguridad, las campañas de carteles son poco percibidas y es sobre todo su objetivo, que no está profundizado. Solo la estética atrae la atención pero no influye en el comportamiento del trabajador, de aquí que sea necesario explicarlos.

Con respecto a las entrevistas, estas fueron siempre bien percibidas por el personal y su objetivo fué mejor comprendido por los trabajadores que por la dirección; además su efecto posterior fué favorable en cuanto a la modificación, aún ligera, de las actitudes ya que algunos contactos ulteriores y espontáneos se tomaron por el personal mismo.

A partir de los resultados encontrados en los comités de las empresas estudiadas, el autor concluye que: la organización es necesaria y tiene inmensas cualidades pero su grave defecto es que anula el contacto y la discusión, como ocurre

en los comités centrales de empresa donde no permite una acción positiva. La acción de sensibilización se inicia en el recinto de tales organismos, por una explicación del funcionamiento de la empresa a los trabajadores y por un atento análisis del cambio de dirección y de los miembros del comité.

Los medios que hay que desarrollar dentro de los comités son: el estudio de los problemas a partir de la dinámica de grupos, centrar la acción sobre el grupo, la manipulación debe ser eliminada lo más posible y debe ser estudiada, la capacitación aún corta, del responsable de seguridad y del médico del trabajo en cuanto a la dinámica de grupos parece recomendable.

1000465

IZT.

En cuanto a las entrevistas, es necesario que estas sobrepasen el entorno del taller, y que consideren: a) la selección de los 2 conductores de su aplicación, cuidando que no haga parte del sector de la dirección y que indispensablemente sea un miembro del comité, el médico del trabajo por ocupar una posición neutra, es mucho mejor aceptado por el personal; b) la preparación de las mismas en cuanto a objetivos que deben ser discutidos y comprendidos perfectamente, el intercambio de información, donde la participación del médico del trabajo es importante por su aporte en cuanto a la asistencia social, la preparación de una corta visita del taller anotando algunos puntos importantes con la solución de sus problemas, y la preparación de algunos temas de explicación aparte de los relacionados con el trabajo; y c) la forma de conducir la entrevista en relación al tiempo (30 o 40 minutos), a impedir el bloqueo de los conductores, al uso de una sala de reunión (que es deseable aunque en el lugar de trabajo no existe dificultad), a la convocatoria de todo el personal, al dirigismo pero sólo al inicio de la primera entrevista, a escuchar y apoyarse en el grupo al máximo eligiendo los temas de intervención únicamente si el silencio se instala, y a su frecuencia discontinua pues entrevistas sucesivas donde la frecuencia varfe junto con el ambiente y los resultados, darán más aportes que si fueran



muy numerosas o bastante cercanas.

Ahora bien, en relación al caso de México, otro punto de vista es el presentado por Kuri (1973), quien señala que en los últimos quince años, las ciencias del comportamiento han gestado nuevos conocimientos, los cuales han versado sobre relaciones intra y entre grupos, las fuerzas operativas en las organizaciones, la participación, la integración, el entrenamiento para toma de decisiones grupales, la administración de conflictos en ciertos niveles de organización, los efectos de los diferentes estilos de liderazgo sobre los equipos de trabajo, y el desarrollo experimental de los individuos y los grupos.

Para poder concretar hacia tales conocimientos fué necesario que el psicólogo se interesara inicialmente por la selección del personal en función de los requerimientos que la organización le planteaba. Más tarde, surgió la preocupación por analizar los efectos del entorno físico de trabajo, sobre el rendimiento del trabajador y fué así como se implementaron procedimientos de castigo y recompensa, los cuales influyen en la motivación de los trabajadores para realizar sus labores. Sin embargo, dichos procedimientos no dieron tan buenos resultados como los que manejaban los efectos de las relaciones entre trabajadores.

Por último, éste autor menciona que los estudios relacionados con la calidad y cantidad del trabajo de los empleados, están en función de la imagen que éstos tienen de la organización a la que pertenecen, lo cual ha resultado ser aún más importante que los incentivos monetarios.

Por otra parte, Quiroz (1977), reporta inicialmente que el campo de aplicación para la Psicología Industrial se ensancha a medida que se amplían las posibilidades de la industria y se tecnifica la sociedad.

Posteriormente, ella evidencia el impacto, por lo regular

negativo, que sufre el individuo con la introducción de técnicas sofisticadas en los procesos mecanizados de producción (cadenas de ensamble, división del trabajo y especialización) que implican la reflexión en la gran mayoría de los trabajadores. Lo cual deteriora la capacidad productora de los mismos y genera un comportamiento rutinario que provoca la ineficiencia. Además, la introducción de dichas técnicas en los modelos administrativos la burocratización del trabajo, en la estructura jerárquica y en la tecnificación relacionada con la selección de personal, con el funcionamiento rígido, y con la comunicación descendente-ascendente contribuyen en conjunto a la fragmentación y enajenación del trabajo, lo cual se manifiesta por ejemplo, en la tendencia a seleccionar personal en función del grado de adaptabilidad, dependencia, sumisión y falta de identidad y autodeterminación. Considerando sobre todo éste último punto, la autora menciona que antes de aplicar un procedimiento masivo de diagnóstico, es necesario depurar las técnicas de trabajo, ya que al no contar con instrumentos válidos, se procesarán datos erróneos con márgenes mínimos de confiabilidad.

Esta autora concluye que el psicólogo industrial en el ejercicio de su profesión debe evitar caer en el burocratismo y dejar de manejar las pruebas psicotécnicas tan mecánicamente como lo ha venido haciendo para tratar de comprender al individuo en forma integral tanto a nivel personal como interactuando en un contexto socio-político y cultural.

Con respecto a la seguridad, Vázquez (1981), a través de un enfoque motivacional, explica el comportamiento del hombre arguyendo que los motivos provocan, mantienen la actividad y determinan la dirección del comportamiento de un individuo para alcanzar incentivos o metas que a su vez satisfacen necesidades bien sea fisiológicas, o sociales como: la seguridad, la afiliación, la estima y la autorrealización. Dentro de los incentivos que el hombre generalmente tiende a alcanzar se tienen los tangibles como son la remuneración, un ambiente lim-

pio, etc.; y los intangibles como los elógios, la aprobación, la simpatía, el sentido de realización, etc.

Por otra parte, este autor considera que el hecho de obtener un alto nivel tanto en la producción como en la seguridad depende básicamente de las relaciones humanas, o interpersonales que se establezcan entre los grupos de trabajo.

Dicho autor concluye con lo referente a las diferencias individuales tanto físicas como psicológicas, las cuales tienen gran influencia en la seguridad, por lo que deben ser estudiadas con mayor profundidad.

Por su lado, Valencia y Mercado (op.cit), reportan que en la primera década del siglo XX, se concluyó que gran proporción de los accidentes era evitable si se contaba con las técnicas de disciplinas como la Psicología e Ingeniería Industrial. Es así como los autores partiendo desde el enfoque de la Psicología Industrial, proponen 3 procedimientos que a su modo de ver pueden coadyuvar en la prevención de los accidentes industriales.

Primeramente citan a la Selección de Personal, la cual se ha diseñado con el fin de elegir cuidadosa y apropiadamente al prospecto más idóneo para el puesto correspondiente para así reducir los riesgos y accidentes y propiciar un ambiente más agradable al trabajador.

En segundo lugar, describen lo relacionado con la Capacitación y el Adiestramiento, que no importando el sector al que se proporcione, siempre prometerá beneficios tanto para las organizaciones y sus trabajadores como para la estructura productiva del país; pues aumentará la productividad, mejorará el ambiente laboral, propiciará la disminución en los índices de accidentabilidad y la inconformidad e inseguridad de los trabajadores.

Estos autores recalcan la importancia de aplicar programas de capacitación para; a) el personal de nuevo ingreso, b) las promociones y c) la introducción de maquinaria nueva: por que esto permitirá al personal de nuevo ingreso, desarrollar habilidades necesarias para las tareas asignadas, la familiarización con el ambiente, maquinaria o herramienta, tomar las precauciones pertinentes en el desempeño de las tareas y minimizar la posibilidad de incurrir en actos inseguros; al personal promovido, conocer la estructura de su nuevo departamento, funciones, responsabilidades, etc. . Con la inovación de la maquinaria, conocer con precisión las operaciones y sus consecuencias para racionalizar el uso del instrumento de trabajo, evitando así los riesgos laborales que pudieran presentarse.

Los autores también remarcan la necesidad de capacitar al trabajador en relación a la Seguridad e Higiene Industrial, - tarea que deben desempeñar los departamentos de seguridad e - higiene en cada fábrica.

La tercera técnica que éstos autores citan está referida a los sistemas motivacionales, que para ellos, son indispensables dentro de las organizaciones pues a través de tales sistemas se puede lograr la satisfacción en el trabajo, el incremento en la productividad, mejoramiento en la calidad de la producción o servicios prestados, economía en los costos de producción, menor desperdicio, baja rotación de personal, mejores condiciones de seguridad e higiene y sobre todo, una marcada disminución en los índices de accidentabilidad. Con ésta visión, subrayan que el hombre no es una máquina, y por tanto, requiere de un trato justo y cordial, además del reconocimiento a su desempeño.

Dentro de los sistemas motivacionales más utilizados en las organizaciones se tienen, los incentivos económicos, los premios o recompensas, la reducción de la jornada de trabajo, y la promoción de las prestaciones sociales y los castigos, don

de éstos últimos son los menos recomendables por los efectos colaterales que producen.

Para concluir, los autores mencionan que la legislación actual tiende a facilitar los proyectos motivacionales que tengan las empresas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo. Es aquí donde las C.M.S.H. tienen un papel muy impor--tante pues deberán tender a crear un clima propicio para el desarrollo y aplicación de polfticas motivacionales por parte de las diferentes ramas productivas.

Ahora bien, Ovalle (1980), menciona que a través de la - Seguridad e Higiene se puede salvaguardar y preservar la sa--lud y la integridad ffsica de los trabajadores repercutiendo en la productividad al prevenir los riesgos de trabajo dentro de una empresa.

Según el autor, uno de los medios para prevenir dichos - riesgos es la creación de C.M.S.H., cuya finalidad es conocer las causas de los peligros y las condiciones insalubres dentro de los centros de trabajo. Para él, las comisiones además de contribuir a la formación de actitudes seguras en los trabaja--dores, deben coadyuvar con la selección de personal dentro de la empresa a fin de que se integren personas que cumplan con los objetivos de las mismas.

Para éste fin, el autor propone un proceso de selección-- admisión de personal que incluye: a) Reclutamiento de perso--nal a través de fuentes internas y externas como el archivo - de solicitudes, anuncios, relaciones con otras empresas, etc., y b) selección de personal que integra:

b.1) una entrevista preliminar y la aplicación de exámenes - técnicos, en los que se consideren entre otras cosas los conocimientos del aspirante sobre la seguridad, los defectos ffsi--cos que pudieran interferir con la tarea que va a desarrollar, etc.. Posteriormente el candidato llenará su solicitud a través de la cual se confiabilizarán los datos reportados por él

mismo en las etapas anteriores con respecto a su eficacia, calidad, capacidad para ascender, si tuvo accidentes y sus causas, etc. . Más tarde viene la aplicación de las pruebas psicotécnicas donde el autor propone, además de las pruebas comunes, la elaboración y aplicación de baterías en las cuales se detecte la probabilidad de que la persona cometa actos inseguros; para esto se debe tomar en cuenta inicialmente, la actitud impropia, la falta de conocimientos o preparación, los defectos físicos que presente el candidato, y la práctica de -seguridad difícil o imposible.

Así mismo, el proceso sugerido por este autor para seleccionar, ordenar y preparar dichas baterías incluye de manera general: 1) la descripción de puestos, 2) el análisis de las tareas, 3) total de trabajadores que desempeñarán dichas tareas, 4) la similitud de las máquinas y 5) la comprobación de la eficacia de la batería. Una vez concluida la fase de exámenes psicotécnicos, se debe llevar a cabo la entrevista formal a fin de interpretar los resultados de dichos exámenes.

Las áreas a investigar en la entrevista se relacionarán con la experiencia educacional del sujeto, su experiencia laboral, su historia familiar, su ajuste ambiental y social y los planes que tenga para el futuro, motivaciones e intereses.

b.2) Reconocimiento Médico, a través del cual se eliminan incapacidades y enfermedades.

b.3) Período de prueba, que es donde las C.M.S.H. pueden contribuir en la formación de actitudes seguras de los trabajadores, coadyuvando al mejor ingreso dentro de las empresas, cumpliendo así con los objetivos de seguridad e higiene como: a) familiarizar al trabajador de nuevo ingreso con las políticas de prevención de accidentes de la empresa, b) lograr que el trabajador entienda la naturaleza de su responsabilidad respecto a la prevención de accidentes y a la seguridad, ayudándolo a adquirir habilidades en las actividades que tenga que

desempeñar, c) proveerlo de información especial para que desempeñe mejor su trabajo, d) lograr su participación activa en la planeación y educación de seguridad de la empresa, a través de cursos de seguridad como parte de su adiestramiento, - donde además la comisión deberá instruir al trabajador en cuanto al papel que juega la gerencia con respecto a la prevención de accidentes y a la eliminación de riesgos de tal forma que él mismo coadyuve a reportar condiciones inseguras y riesgos de trabajo ocurridos, y que durante el período de prueba o entrenamiento ejecute el trabajo de supervisión.

En éste sentido, la C.M.S.H. mantendrá contacto con el departamento de personal y/o jefe de seguridad a fin de incorporar de manera constante y efectiva el adiestramiento en seguridad; sin embargo, ésto dependerá del entendimiento que exista entre la comisión y la empresa, su relación con los trabajadores y la política de seguridad establecida en la misma.

El autor concluye que los programas de seguridad a supervisar por las C.M.S.H. deben contemplar no sólo el nivel preventivo, sino también la eliminación de accidentes, de aquí que deben tomar bajo su control y dirección al personal de nuevo ingreso el cual podría ocasionar accidentes y ser objeto de ellos mismos.

Otra aproximación al estudio de las C.M.S.H., es la reportada por Valenzuela y Colunga (op.cit.), quienes a partir del análisis histórico citado al principio de éste escrito, y la revisión legal de los reglamentos en Seguridad e Higiene y de las C.M.S.H., mencionan que el psicólogo del trabajo es uno de los profesionistas que en los últimos años se ha integrado al campo laboral mexicano; sin embargo, en la empresa mexicana, su trabajo generalmente está encasillado en el área de Reclutamiento y Selección, salvo excepciones. Las áreas restantes están limitadas para él, probablemente por la falta de información del industrial respecto a las demás áreas que éste

profesional puede abarcar.

Ante ésta situación, los autores se plantearon de manera general: 1) abordar una de esas áreas limitadas para el Psicólogo del trabajo en las empresas: la Seguridad Industrial; 2) especificar la función que el psicólogo del trabajo puede desempeñar en dicha área, elaborando conjuntamente con el ingeniero de Seguridad Industrial, el médico del trabajo, la C.M.S.H. y los supervisores departamentales; programas de reducción de conductas inadecuadas en seguridad, de incremento de las conductas adecuadas, y la atención personal de los trabajadores. Así mismo y como objetivos específicos perseguían: a) disminuir la conducta agresiva del "asesor de la C.M.S.H." para que éste tuviera éxito en implantar sus programas de trabajo, ya que se atribuye a su imagen agresiva el hecho de que los trabajadores no usaran el equipo y medidas de seguridad; y b) incrementar el uso del equipo de protección personal en el área de almacenes.

Después de haber intentado reducir la frecuencia de accidentes a través del uso de carteles de seguridad, supervisión de actos inseguros, etc., se decidió aplicar otro tipo de estrategias.

Según los autores, convencidos de la necesidad de reducir los accidentes en la empresa y considerando que una gran parte de la culpa era del asesor de la C.M.S.H. que tenía una mala imagen y/o actitud con los trabajadores, pero que además era un "perito" muy conocedor de la materia; consideraron que un psicólogo podría lograr mejorar su conducta para obtener mejores respuestas de los trabajadores.

Inicialmente éste fué el punto de partida, sin embargo, al notar el cambio tan radical en la conducta del asesor de la C.M.S.H., la empresa pidió al psicólogo trabajar con el grupo que sufría un gran número de accidentes para ver si se -

lograba reducir. A partir de aquí, las hipótesis que se plantearon para la fase I fueron: H_1 : "la introducción de la gráfica de conductas agresivas disminuirá en un 80% la tasa de conductas agresivas del asesor de la C.M.S.H."; H_0 : "la introducción de la gráfica de conductas agresivas no disminuirá en un 80% la tasa de conductas agresivas del asesor de la C.M.S.H.". Para la fase II: H_1 : "la introducción de modelos incrementará en un 80% las conductas de uso del equipo de protección personal de los almacenistas"; H_0 : "la introducción de modelos no incrementará en un 80% las conductas de uso de equipo de protección personal de los almacenistas".

Las variables independientes involucraron: a) gráfica de conducta agresiva para la fase I, y b) modelos para la fase II. Las variables dependientes fueron: a) tasa de conducta agresiva en la fase I y b) tasa de conductas de uso de equipo de protección personal en la fase II.

El procedimiento llevado a cabo para la fase I consistió en: 1) dialogar con el asesor de la C.M.S.H. para recabar información de la concepción que tenía de sí mismo con respecto a su conducta agresiva, 3) registro de línea base de la conducta agresiva durante 3 días, 4) diálogo sujeto-psicólogo para informar sobre el comportamiento agresivo al primero hacia con el personal, y perspectivas de modificación del mismo, 5) elaboración de gráfica de registro para que el sujeto registrara sus conductas agresivas, 6) autoregistro del sujeto durante 3 días, 7) revisión de dicho registro por el psicólogo, 8) registro sujeto-psicólogo (1 día), 9) informe de diferencia del total de conductas registradas del psicólogo al sujeto y análisis de las mismas, 10) selección y entrenamiento de observadores del sujeto, 11) fase de registro por los 3 observadores y conversación con el psicólogo para resolver dudas, durante 14 días, 12) obtención de la confiabilidad de dichos registros por el psicólogo, 13) retiro de la variable independiente durante 7 días, 14) seguimiento durante 10 días, y 15) diálogo sujeto-psicólogo para conocer el punto de vista del

sujeto sobre los resultados.

Por otra parte, el procedimiento para la fase II incluyó a grandes rasgos, el registro de línea base de las conductas de no uso de equipo, definición de conductas a registrar la introducción de modelos y manejo de comentarios positivos.

Los resultados obtenidos muestran que: a) los registros llevados a cabo por el psicólogo y los observadores coincidían en la alta tasa de conductas agresivas, a diferencia del llevado por el sujeto; b) se observó posteriormente una disminución de la tasa de dichas conductas; c) finalmente se mantuvo la conducta adecuada del sujeto, quien reportó haber mejorado sus resultados al evitar las conductas agresivas, comprobándose la hipótesis H_1 .

Por otro lado, en la fase II se encontró que hubo un incremento en el uso del equipo de protección personal después de la introducción de los modelos y más aún en la etapa de seguimiento, aunque no se confirma la hipótesis H_1 .

En base a todo esto, los autores concluyen que: 1) las técnicas utilizadas en ambos casos, fueron las responsables directas del incremento y decremento en las conductas, no pudiéndose asegurar absolutamente, la no influencia de variables extrañas no controladas; 2) las técnicas psicológicas aplicadas en el campo natural del trabajo, pueden darnos resultados positivos y aportar al empresario, a los trabajadores y a los organismos gubernamentales una opción efectiva, que permita eliminar factores negativos e incrementar los positivos en el área de la seguridad industrial; 3) las áreas en que el psicólogo del trabajo se ha desempeñado tradicionalmente en México pueden ampliarse en la práctica, puesto que éste profesional cuenta con las técnicas adecuadas para ampliar su campo de acción eficientemente y además cuenta con la preparación para humanizar las áreas que aborde, una necesidad cada vez más imperante en nuestra tecnificada sociedad.

Ahora bien, haciendo un análisis de los estudios psicológicos aquí reportados, se puede observar que: primeramente y en cuanto al papel de ésta disciplina en el ambiente industrial, se hacen reflexiones sobre el limitado papel del psicólogo dentro de la industria, y la posible carencia de información del industrial respecto a las áreas en las que el psicólogo puede intervenir, pues en la práctica este profesional se ha dedicado generalmente al reclutamiento, selección y capacitación de personal, incluyendo el desarrollo de los grupos a nivel de relaciones humanas, que además han encasillado su actividad - en la aplicación de pruebas, que por ende dan una imagen de - que el psicólogo sólo se encarga de los perfiles de personalidad de los individuos y de sus conocimientos y habilidades, - que junto con el cambio conveniente de sus actitudes, los posibilitan y preparan para que se desempeñen mejor en su área de trabajo.

No obstante, el campo de la psicología en la industria es cada vez más vasto debido en parte a la tecnificación de la sociedad, de aquí que las posibilidades de acción del psicólogo en la industria sobre todo en cuanto a la seguridad en el trabajo son amplias, ya que el avance de las investigaciones y programas destinados a la prevención de accidentes aún es muy reciente. Prueba de ello son los enfoques de la psicología - ergonómica que se centran en el bienestar del trabajador evidenciando y ejemplificando, la participación activa de todos los factores de la producción.

A partir de dichos enfoques, se observa como el psicólogo también puede incidir dentro del campo de la Seguridad e Higiene, sin competir con los demás profesionales que también tienen como interés ese objeto de estudio; ya que su participación está bien delimitada en relación al comportamiento humano y los efectos que las condiciones de trabajo internas y externas producen al trabajador.

En segundo lugar, y siguiendo con la relación del papel de la psicología dentro de la seguridad, se tiene que los procedimientos de reclutamiento, selección e instrucción de personal tradicionales no necesariamente involucran el aspecto relacionado con la seguridad e higiene industrial; y el trabajo del psicólogo por lo general no se relaciona con la labor desempeñada por los profesionales que dentro de las empresas deben velar por la seguridad e higiene.

Por lo tanto, está visto que al psicólogo del trabajo le compete también la Seguridad e Higiene Industrial y por ende en la actualidad debe centrarse en las condiciones de trabajo, que además y dado el poco desarrollo de la psicología ergonómica, este profesional tiene mucho campo por recorrer, y para ello, debe participar multidisciplinariamente con los médicos del trabajo, ingenieros de seguridad, supervisores, y demás especialistas relacionados con la materia.

En tercer lugar y en cuanto a los estudios de enfoque conductual, se observa que tienden a contribuir al desarrollo de la psicología industrial y también al desarrollo del psicólogo dentro de la Seguridad e Higiene, a través de las técnicas de modificación del comportamiento.

Estos estudios por lo regular han involucrado: a) las actitudes laborales hacia la seguridad, b) comprobar la influencia de la conducta en los accidentes de trabajo, c) describir los accidentes de trabajo, d) definir e identificar las condiciones en que se debiera trabajar con el hombre, e) en la prevención de accidentes, que ha abarcado: la descripción, identificación y modificación de conductas inseguras; el refuerzo del comportamiento seguro (motivación de actos seguros en el trabajo); refuerzo positivo, y retroalimentación escrita y oral para reducir riesgos de trabajo y mejorar la seguridad de los trabajadores; las proposiciones para modificar los procedimientos tradicionales de selección de personal, capacitación y adiestramiento que debieran enfocarse también hacia la segu

ridad e higiene que beneficien a los trabajadores y a la empresa, pues su fin es evitar riesgos de trabajo, y resaltar la importancia de la seguridad para beneficiar la productividad al prevenir riesgos de trabajo.

En cuarto lugar, los estudios referentes a las C.M.S.H. han tenido como objetivo la prevención de accidentes y la eliminación de riesgos, de aquí que éstas han involucrado: a) la demanda de la participación de la comisión en los procedimientos de selección e inducción de personal, b) la demanda de la participación activa de la comisión en la planeación, organización y otorgamiento de la capacitación o adiestramiento de seguridad a todos los niveles, y sobre todo al ingreso del nuevo personal a la empresa, y c) la demanda de la participación permanente de los departamentos involucrados con la seguridad de la empresa para con la C.M.S.H..

Así mismo, cabe señalar que estos estudios se han abocado al diseño e instrumentación de programas para el desarrollo de habilidades específicas ya sea en función de las necesidades inmediatas existentes dentro de las empresas en donde se intervino, o bien por el interés de comprobar la efectividad de ciertas técnicas aplicadas a la actividad de las C.M.S.H. Sin embargo, dichas intervenciones, no han hecho un diagnóstico del conjunto de factores que interfieren con el funcionamiento adecuado de las mismas. Esto evidencia, la importancia de llevar a cabo, como lo especifican Leplat y Cuny (op.cit.), la identificación de los trastornos cuyo conocimiento es aún vago, a través del análisis de los síntomas constatados. Dicho diagnóstico podría integrarse en este caso por: 1) la delimitación de las variables que obstaculizan el buen desempeño de las comisiones como: los recursos materiales, técnicos, jurídicos y humanos con que cuentan; el entorno y la organización de las empresas en función de su tamaño que facilitan o frenan su actividad, etc., 2) detección de las variaciones de las variables encontradas y 3) identificación

de las deficiencias de las comisiones a través de la descripción de los descriptores.

De esta forma, el psicólogo podría evidenciar y explicar con mayor claridad las anomalías de la organización y funcionamiento de dichas comisiones en cada empresa, proporcionando así los argumentos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo una vez deducidas del diagnóstico, las medidas correctivas o preventivas adecuadas a tomar.

Por último, cabría enfatizar que hasta la fecha la intervención de la Psicología dentro del funcionamiento de las comisiones, como puede observarse en los estudios aquí descritos, es casi nula, de aquí también la relevancia del estudio que se reporta en este trabajo.

CAPITULO II

UN ESTUDIO EXPLORATORIO-DESCRIPTIVO SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

El presente capítulo tiene por objeto: puntualizar la participación del psicólogo dentro del ámbito de las C.M.S.H.: - puntualizar como dicha participación puede perfilarse desde una perspectiva multidisciplinaria; y reportar como se desarrolló y cuales fueron los resultados obtenidos del estudio exploratorio-descriptivo sobre el funcionamiento de las C.M.S.H..

A. Fundamentación y Justificación del Estudio Exploratorio-Descriptivo desde una Perspectiva Psicológica.

El análisis desarrollado en el capítulo anterior, demuestra que la participación del psicólogo dentro del funcionamiento de las C.M.S.H., ha sido limitado, lo cual constituye una muestra de la reducida incidencia que éste profesional ha tenido en el campo de la Seguridad e Higiene Industrial; donde por lo general su trabajo se ha abocado a: identificar, describir y modificar conductas inseguras a fin de reducir los riesgos de trabajo; proporcionar capacitación y adiestramiento en seguridad a nivel técnico; desarrollar programas de seguridad en base a la retroalimentación y a sistemas motivacionales, cuyo objetivo primordial ha sido aumentar la productividad para el empresario (mejorar la puntualidad, asistencia, control de calidad, volúmenes de producción, etc.), dejando de lado la salud y bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, según lo planteado por (el Plan de estudios de la carrera de Psicología de la ENEPI, op.cit.), la práctica del psicólogo había caído en ciertos estereotipos, de aquí que se hayan redefinido los objetivos profesionales de la psicología, considerando la problemática de la comunidad y tratando -

de ajustar la metodología a la solución de dichos problemas.

A partir de lo anterior Rosales en (1984 pag.8), al citar a Ribes y cols. en (1980), menciona que la psicología ha definido su campo de acción en términos de 2 actividades íntimamente relacionadas: 1) la científica: en donde "... la psicología define su campo de acción en términos de la investigación sistemática, objetiva y experimental"... del "... comportamiento de los organismos individuales"; y 2) la profesional: donde "... la psicología ha delimitado su campo de acción en términos de una práctica tecnológica orientada hacia resolver problemas en que interviene, como dimensión fundamental, el comportamiento humano, ya sea a nivel individual o de pequeños grupos", circunscribiendo los lineamientos del trabajo profesional, en términos del contexto social particular en el cual se desarrolle dicha actividad. De aquí que el campo de acción de la psicología se integra por 2 actividades: a) la investigación científica de las interacciones psicológicas entre el organismo y su ambiente, y b) la investigación, generación y aplicación de la tecnología necesaria para abordar aquellos problemas en que se presenta la conducta psicológica (Rosales, op.cit.).

Dado este replanteamiento de la Psicología, se definieron operacionalmente las actividades específicas a desempeñar por el psicólogo en cada situación social, con el fin de que se enfrentara creativamente a la solución de problemas aplicados dependiendo de las necesidades regionales (Ribes y cols., op.cit.).

Considerando estos replanteamientos, se podría arguir que la función del psicólogo dentro de la Seguridad e Higiene se ha frenado porque tal vez se continúa con la imagen de aquellos estereotipos, de aquí que se tengan falsas concepciones de la labor a desempeñar por éste profesional, lo cual no ha permitido mostrar a otros profesionales las funciones que el psicólogo puede aplicar y que éste campo también le compete da

do que nos ocupa la conducta humana individual y/o grupal en el área de producción.

Ahora bien, en virtud de que las funciones profesionales se orientan a las situaciones sociales específicas, cabría plantearlas y enmarcarlas dentro del contexto de las C.M.S.-H. ejemplificando algunas de ellas. El desglose de dichas funciones, será considerando una cierta secuenciación según su contenido.

Primeramente en cuanto a la Detección y Diagnóstico de problemas, el psicólogo podría detectar y diagnosticar las posibles carencias comportamentales aceptadas socialmente, de los comisionados de seguridad e higiene, por ejemplo: sus habilidades sociales y asertividad entre ellos y hacia con otros departamentos y detectar y diagnosticar patrones conductuales latentes entre los comisionados, cuyo requerimiento satisfaga sus necesidades como individuos y/o como grupo, lo cual nos remite de nuevo a su ejercicio dentro de las C.M.S.H. y fuera de la misma.

Por lo que toca a las funciones de Planeación y Prevención entendidas como aquéllas que implican el apoyo a paraprofesionales y no-profesionales; en el caso de la C.M.S.H. habría que proporcionarle el entrenamiento necesario a fin de que sea capaz de predecir problemas a mediano y largo plazo que le permitan a su vez diseñar y difundir las estrategias a seguir dentro del medio que lo requiera, a fin de evitar los problemas que aquejan la salud en el trabajo, a través de la participación activa y consciente de los distintos miembros dentro de la empresa.

En relación a las funciones de Desarrollo, el psicólogo debería promover cambios individuales y/o grupales que faciliten el surgimiento de comportamientos potenciales requeridos para alcanzar los objetivos planteados por cada comisionado y por la C.M.S.H. en conjunto. En otras palabras, con esta fun

ción se trata de hacer surgir aquellos patrones conductuales latentes propios de cada integrante de la comisión.

Cabe señalar que esta función, implica la educación y la capacitación, y aquí cabría hacer un paréntesis.

Según lo estipulado en Ribes y cols. (op.cit. pag.61), - "... independientemente de la aportación de técnicas muy diversas dirigidas a la solución de problemas humanos, el papel del psicólogo como profesional de apoyo en el campo de la salud pública y en el de la productividad, se ubica paradójicamente, en el área de la instrucción. Esto se explica porque tanto las funciones de desarrollo y rehabilitación, como las de prevención, son tareas fundamentalmente educativas en el sentido amplio del término...

... En el área de productividad, la labor del psicólogo está orientada fundamentalmente, a las funciones de desarrollo, mediante el diseño e implementación de sistemas de capacitación a todos niveles, desde el sector agropecuario, hasta el sector industrial básico. En este marco de referencia, queda evidente el porqué del énfasis en el área de la instrucción y cómo el adiestramiento profesional del psicólogo en este contexto se transfiere fácilmente a la solución de problemas en otras áreas".

(Considerando lo anterior, se podría arguir que el hecho de que el psicólogo se haya centrado en la capacitación dentro de los ámbitos productivos, se debe en buena medida a los lineamientos curriculares. Sin embargo, con este enfoque, se caería nuevamente en estereotipos que frenarían el desempeño del psicólogo a otros niveles instruccionales; pues según Aguilar y Rodríguez (1984 págs. 73-74), "... el papel que ha jugado el psicólogo dentro del área de capacitación, generalmente se ha centrado en un contexto laboral, proporcionando la capacitación en forma directa a los trabajadores y tratando de establecer las habilidades y conocimientos requeridos por

la empresa". Empero, según dichos autores, la capacitación - puede ubicarse dentro de un escenario distinto, lo cual implica que el psicólogo la aborde desde una perspectiva diferente, "caracterizada por no dar respuesta a los requerimientos empresariales o institucionales, sino que trate de ofrecer una capacitación basada en los intereses y necesidades expresados por la gente a la que se va a capacitar y en donde los contenidos propicien un mejoramiento en su vida personal, familiar y comunitaria".

Por lo tanto, la instrucción que el psicólogo proporciona dentro del sector productivo y, en nuestro caso, dentro de las C.H.S.H. debe ir más allá del contexto empresarial a fin de que los integrantes de la comisión generalizen dicha instrucción no solo a su puesto de trabajo, su departamento, o la empresa misma, sino también a su vida cotidiana familiar y social.

Ahora bien, continuando con la ejemplificación de funciones, en cuanto a la Rehabilitación, el psicólogo tendría que aplicar las terapias, técnicas y/o ejecutar las actividades - necesarias que lo conduzcan a remediar y/o corregir los déficits comportamentales tanto al interior de la C.M.S.H. como - hacia los grupos con los que se relaciona.

Por otra parte, con respecto a las funciones de Investigación (que en cierta forma integran a todas las funciones ya mencionadas), y considerando las funciones a cumplir por las C.M.S.H., enmarcadas en los Reglamentos correspondientes, el psicólogo tendría que participar en colaboración con las comisiones mencionadas en investigaciones que coadyuven a la evaluación controlada de instrumentos de medida, al diseño de - tecnología y al establecimiento de habilidades interdisciplinarias en el área de la salud y del cambio social. Aquí cabría agregar lo mencionado por Rosales (op.cit. pag.48), quien afirma que "... en la actualidad cualquier disciplina científ

ca que ha alcanzado un cierto grado de madurez, desarrolla su trabajo de investigación a partir de un marco de acción Multi e Interdisciplinario. Así en sus múltiples aspectos, la investigación se estructura tomando en cuenta la utilización de técnicas, metodologías e incluso teorías que son compartidas por diferentes disciplinas, pero que pueden resultar importantes para el campo de estudio particular de la disciplina en referencia. En psicología dada la extensión y la complejidad de su objeto de estudio, tal situación se ha manifestado en 2 contextos específicos: 1) en función de que se ha desarrollado un conjunto de técnicas y metodologías propias, proporcionando procedimientos para la investigación en otras disciplinas (por ej. Medicina, Farmacología, etc.) y 2) integrando técnicas y métodos de diferentes disciplinas al propio campo de estudio de la Psicología (Neurofisiología, Sociología, Estadística, etc.). De esta forma, la Psicología ha establecido diferentes puntos de contacto con otras disciplinas, es decir, relaciones inter y multidisciplinarias". El, al citar a Ribes (1980), afirma que "...la interdisciplina se define como la actividad científica en donde diferentes disciplinas se integran para configurar orgánicamente un nuevo campo de acción y conocimiento. Lo que implica la definición de un nuevo objeto de estudio teórico y práctico, aunado a la reintegración y reordenamiento de los conceptos, las metodologías y las técnicas de las disciplinas implicadas"...

(A lo anterior agrega que "... la multidisciplina se define por la acción conjunta y coordinada de conceptos, metodologías y técnicas de distintas disciplinas en un mismo campo de problemas pero sin perder la identidad original de la disciplina en cuestión. Es decir que en este caso no se procede a formular un nuevo objeto de estudio".)

Sobre la misma temática de este tipo de relaciones Aguilar y Rodríguez (op.cit.pag. 69), afirman que su trabajo fue enriquecido por "...la colaboración de otros profesionistas",

y señalan que "... en la medida en que el psicólogo colabore con otros profesionistas, le será posible lograr avances más significativos"...

(Ante este panorama, se observa que no es posible cumplir con los objetivos de la seguridad e higiene si se trabaja en forma separada, es decir, los expertos en la materia por su lado y los operarios por el suyo. De aquí que centrándonos en la labor de las C.M.S.H., está visto que además del médico del trabajo, el ingeniero en seguridad, el abogado, el sociólogo y el estadístico; el psicólogo sería un profesional de apoyo a nivel multidisciplinario, lo cual no descarta la posibilidad de una relación interdisciplinaria que tome a dichas comisiones como un nuevo caso de estudio. Todo esto con el fin de que dichos organismos tengan un giro más activo en su desempeño y que puedan ir más allá de lo establecido legal y normativamente y al mismo tiempo perfeccionen la organización y acción del personal encargado de la seguridad e higiene en distintos centros de trabajo.)

Ahora bien, considerando lo hasta aquí expuesto y tratando de mostrar de que otra forma el psicólogo puede intervenir en el funcionamiento de las C.M.S.H., se llevó a cabo un estudio exploratorio-descriptivo, el cual se puede integrar dentro de las funciones de detección y diagnóstico de problemas.

B. Un Estudio Exploratorio-Descriptivo desde una Perspectiva Psicológica.

El estudio exploratorio-descriptivo que a continuación se reporta, se derivó del Subproyecto "Validación del Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo", que era uno de los subproyectos que integraban el Proyecto de Investigación de Educación para el Trabajo.

Como antecedentes de éste subproyecto, inicialmente, se contemplaba la posibilidad de instrumentar un estudio epidemiológico de las empresas que debieran tener integrada o no a la C.M.S.H., además de detectar cuantas empresas en México tenían en funcionamiento su comisión y que tipo de funciones desempeñaban. Empero, como dicho estudio requería de una gran inversión de tiempo y recursos con los que no se contaba en esos momentos, pues entre otras cosas, aún no se tenía clara la posible participación del "Instituto Mexicano del Seguro Social" (IMSS) en convenio con la ENEPI, se hizo conveniente concretar una investigación en la que se pretendía por un lado, validar los objetivos y metas de aprendizaje y de ejecución que serían incluidos en un programa de entrenamiento para las C.M.S.H.; y por otro, validar las funciones críticas - que desempeñarían las diferentes instancias que estuvieran relacionadas con la seguridad dentro de una empresa, a saber, a) los operarios, b) supervisores, c) ingenieros de seguridad, d) personal de Relaciones Industriales y personal de Servicio Médico y e) comisionados de Seguridad e Higiene, con el fin de preservar la seguridad e higiene en su centro de trabajo.

A partir de ésta nueva orientación de la investigación, surgió la necesidad de replantear los objetivos, y es así como en el proyecto se planteó la posibilidad de establecer cuáles son las funciones "óptimas" que una C.M.S.H. debería desempeñar, con el fin de preservar la seguridad e higiene en sus respectivos centro de trabajo; considerando el punto de vista de las mismas instancias que se señalaron en el objetivo anterior. Con dicho objetivo se pretendía por un lado, diagnosticar cuáles eran las variables estructurales que más favorecen el trabajo de las C.M.S.H.; y por otro, desarrollar a largo plazo, programas de capacitación (estrategias instructivas) que permitieran mejorar la efectividad de las mismas dentro de las organizaciones.

Para lograr el objetivo establecido, se planteó un procedimiento de cinco etapas.

Dentro de la primera etapa, se establecía la selección - de la muestra de los participantes por cada empresa en base a dos criterios: 1) mayor índice de accidentes y 2) mayor probabilidad de riesgo en el desempeño del trabajo, a nivel de planta y/o departamento.

La segunda etapa de ésta investigación planteaba la aplicación de - cuestionarios y/o entrevistas estructuradas a partir de la - información contenida en los materiales elaborados por el IMSS y la STyPS (op.cit.); las cuales tendrían que ser dirigidas hacia: a) los operarios, b) supervisores, c) ingenieros de seguridad, d) personal de Relaciones Industriales y personal de Servicio Médico y e) comisionados de Seguridad e Higiene, a los que ya se había hecho referencia.

La tercera etapa perseguía obtener información estadística relacionada con índices de frecuencia y gravedad de accidentes, costos directos e indirectos de los riesgos de trabajo, etc. .

La cuarta etapa referida al análisis de la información - consideraba; a) la existencia de las C.M.S.H. dentro de las - empresas; b) la forma de organización y funcionamiento de las mismas; c) las interrelaciones de las comisiones con otros departamentos; d) los objetivos y metas que persiguen y e) los procedimientos que realmente se llevan a cabo, y los que se espera que puedan ejecutar dichas comisiones.

A partir de dicho análisis y como última etapa del proyecto, se planteaba la elaboración de un reporte total de la investigación, en función del cual se determinarían las necesidades de formación de la C.M.S.H. .

Ahora bien, para ejecutar la primera etapa del subproyecto en cuestión, posteriormente, y conforme con las respectivas instancias del (IMSS), en convenio con con la (ENEPI); se decidió llevar a cabo una fase preliminar de exploración que permitiera iden

tificar, por un lado, las variables más importantes a evaluar-
validar en el proceso del funcionamiento de las C.M.S.H., y -
por otro, las estrategias de medición y diagnóstico a ser apli-
cadas en las etapas ya planteadas.

Cabe señalar, que dicho estudio fué planteado como el ini-
cio de esta etapa diagnóstica. De aquí que su objetivo fué -
obtener por medio de una entrevista, información básica de ca-
da empresa en relación a: I) la Estructura de la Empresa; II)
la Organización de la Seguridad; III) la Integración, Organi-
zación y Funcionamiento de las C.M.S.H.; IV) la Capacitación;
y las Perspectivas de la Investigación.

Este objetivo se planteó por 3 razones: la primera, para
conocer de manera general la forma de organización de la pe-
queña, la mediana y la grande empresa; la segunda, para detec-
tar estrategias de medición y diagnóstico, es decir, recabar
información para reconocer ubicar y definir el problema en -
cuanto a precisión, magnitud, jerarquías y conocer las varia-
bles relacionadas al mismo; y la tercera, afinar la metodolo-
gía y depurar las estrategias a seguir para aplicar otras téc-
nicas y para formular con mayor exactitud el esquema de inves-
tigación definitivo para el resto de la investigación.

Para llevar a cabo dicho objetivo, se consideró en prin-
cipio que la integración de C.M.S.H. no es exclusiva de una
clase específica de empresas, es decir, las actividades de las
comisiones mixtas deben desarrollarse tanto en empresas gran-
des, como pequeñas, sin importar su ramo. Es por ésto que la
presente investigación se extendió tanto a diferentes acti-
vidades económicas como a diferentes tamaños de empresas exis-
tentes en nuestro país, a saber, la pequeña, la mediana y la
gran empresa.

Para definir el criterio correspondiente al tamaño de em-
presas, se recurrió a la clasificación propuesta por Fernán-

dez y Támez (op.cit.), en cuanto al número de personas empleadas pues está directamente relacionado con la forma de integración de las C.M.S.H., como lo señalan la ley Federal del Trabajo, y demás reglamentos correspondientes.

Así pues, como primer criterio, el tamaño de empresas comprendió: a) la Pequeña empresa: con menos de 50 trabajadores, b) la Mediana empresa: con más de 51 trabajadores y menos de 250 trabajadores; y c) la Gran empresa: con más de 250 trabajadores.

Por otra parte, y como segundo criterio, se consideró la actividad económica de las empresas, para lo cual se recurrió al "Reglamento de Clasificación de Empresas y Grados de Riesgo para el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales" (IMSS, 1964). Así mismo, cabe señalar que las actividades según éste criterio fueron elegidas en función de las perspectivas de investigación que se habían planteado por parte del IMSS.

Y finalmente como tercer criterio, se tomó en cuenta la tasa de Incidencia de Riesgos de Trabajo: Empresas con más de 10 riesgos de trabajo durante 1979.

Para seleccionar las empresas según éste criterio se recurrió por un lado, al citado Reglamento para la selección de las actividades económicas, a partir del cual se ubicaron a las empresas con respecto a su número progresivo de fracción, y la denominación de la actividad económica; y por otro lado al "Cuadro 105: número de accidentes y enfermedades de trabajo por cada cien trabajadores de las empresas con 10 ó más riesgos en 1979 y clasificados, por clase de riesgo, fracción de actividad económica y registro patronal" (IMSS, 1980). En dicho cuadro se considera como riesgos de trabajo, a los accidentes y a las enfermedades; y la tasa de incidencia de tales riesgos equivale al cociente del número total de riesgos de trabajo, entre el número total de trabajadores multiplicado por cien.

C. Método.

c.1. Población.

El universo poblacional de donde se seleccionaron las empresas, lo constituyó el "Cuadro 105" (op.cit.), donde están registradas las empresas de la República Mexicana afiliadas - al IMSS.

c.2. Empresas Seleccionadas.

La selección de las empresas de este estudio fué, en parte, intencional, puesto que su elección consideró fundamentalmente el fácil acceso a estas y la economía y forma de aplicación del instrumento, sujetandose al esquema de trabajo y a las necesidades prioritarias de investigación del IMSS. Además se consideraron ciertos criterios acordados con el propio IMSS y por la ENEPI, a través de la Subdirección General Jurídica y en particular de la Jefatura de Servicios de Seguridad en el Trabajo y del Proyecto de Investigación de Educación para el Trabajo respectivamente.

Así se seleccionaron 6 empresas tomando en cuenta los criterios ya mencionados. Estas empresas correspondieron a los grupos representados en el Cuadro No. 1 de la siguiente página.

c.3. Sujetos.

El grupo de entrevistados, lo constituyeron siete ejecutivos de nivel medio y superior (tres gerentes; un administrador; un jefe y un supervisor del departamento de seguridad y un promotor de seguridad). Dichos sujetos se seleccionaron - considerando la técnica de entrevista estructurada o dirigida; la cual debe aplicarse a informantes clave (representantes formales o informales de grupos sociales) quienes ocupan una po-

Cuadro No. 1: Empresas Seleccionadas según, Tamaño de Empresa, Actividad Económica y Tasa de Incidencia de Riesgos de Trabajo.

Tamaño	Identificación	No. de Empresas	No. de Fracción	A C T I V I D A D E C O N O M I C A	No. de Trabajadores	Tasa de incidencia de Riesgos de Trabajo X cada 100 trabajadores
P E Q	1	1	273	IMPRENTAS	27	40.7
				LITOGRAFIAS		
				TIPOGRAFIAS		
J E Ñ A	2	1	293	TALLERES DE REPA RACION	40	72.5
				MECANICOS Y DE		
				HERRERIA		
M E D I A	3	1	347	PREPARACION DE CARNES FRIAS, CHORIZOS, LONGA NIZAS, SALCHI-- CHAS Y SIMILARES	214	24.2
				GRANDES TALLERES DE CONFECCION DE CAMISAS, CORBATAS ROPA INTERIOR		
N A	4	1	116		95	14.7
G R A N D E	5	1	361	INGENIOS AZUCAREROS	845	21.8
				ARMADO DE AUTOMO VILES CAMIONES Y MOTOCICLETAS		
	6	1	199		4187	6.4

FUENTE: Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuadro 105: Número de Accidentes, ... México, 1980.

sición (económica, social o cultural) dentro de su comunidad o grupo social que les permite proporcionar información que otras personas desconocen o darían incompleta (Rojas, 1985).

c.4. Materiales.

Instrumento: Inicialmente se analizaron varios tipos de cuestionarios que el IMSS había aplicado en investigaciones relacionadas con riesgos de trabajo, de los cuales se contemplaron los tópicos relacionados con este estudio para elaborar las preguntas de acuerdo a los objetivos de este. El producto fué una cédula de entrevista constituida por un total de 38 preguntas abiertas y cerradas clasificadas en cuatro rubros, a saber: a) Estructura de la empresa, b) Organización de la seguridad, c) Integración, organización y funcionamiento de las C.M.S.H. y d) Capacitación, (ver apéndice 1).

El primero de ellos: Estructura de la Empresa, comprendió información relacionada con datos generales de la empresa, personal que labora en ella, departamentos, proceso de producción, etc.

El segundo se avocó hacia la Organización de la Seguridad con el objeto de detectar los recursos (materiales, humanos y/o de tiempo) que se destinan para la seguridad en cada empresa.

El tercero se refirió a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a fin de esclarecer lo referente a su integración, organización y funcionamiento.

La capacitación, que fué el cuarto, consideró la aplicación o ausencia de programas de capacitación, sus características, la población a la que se dirigía, etc. .

Finalmente, el instrumento integró también dos preguntas

para conocer la disponibilidad de la empresa respecto a la continuación de la investigación.

Esta cédula de entrevista, se acompañó de un instructivo de aplicación que contenía nueve instrucciones, las cuales es ta b a n pre ce d i d a s de una bre ve int ro du cc i ó n en la que se es cl a r e c f a el o bj e t i v o del e s t u d i o; m i s m o que s i r v i ó de r e f e r e n c i a a l o s e n t r e v i s t a d o r e s .

Para el llenado de dichas cédulas, se utilizaron lápices y gomas.

c.5. Situación.

Los lugares donde se aplicaron las entrevistas fueron: - En la primera empresa pequeña (ver cuadro No.1 pag. 106), en la oficina del gerente general; donde al momento de la entrevista se encontraban, éste, el gerente administrativo (entrevistado) y una secretaria cada uno en sus respectivos escritorios. En la segunda empresa pequeña, en la oficina de recepción que compartían al momento de la entrevista, el gerente (entrevistado) y el encargado de personal en sus respectivos escritorios.

En la primera empresa mediana, en una sala de juntas donde al rededor de una mesa rectangular se encontraban al momento de la entrevista, el gerente de Relaciones (entrevistado), los entrevistadores y el encargado de personal. En la segunda empresa mediana, en la oficina del Administrador (entrevistado).

En la primera empresa grande, en una sala de juntas; también al rededor de una mesa rectangular, donde al momento de la entrevista se encontraban el promotor de Seguridad (entrevistado) y los entrevistadores. Por último en la segunda empresa grande, en el momento de la entrevista se encontraban -

en la oficina del jefe del departamento de seguridad, el jefe de dicho departamento y el supervisor de seguridad (entrevistados) con los entrevistadores.

c.6. Procedimiento.

Dado que la técnica, ya citada, de entrevista estructurada se utiliza fundamentalmente para realizar estudios de carácter exploratorio (Rojas, op.cit.), a través de ella, se aplicó la cédula de entrevista.

La duración de cada entrevista aproximadamente fué de una hora con treinta minutos. Esta entrevista fué conducida por un equipo constituido por dos o tres investigadores, un entrevistador que dirigía la entrevista y uno o dos apuntadores, quienes registraban el curso de la misma e intervenían, si era necesario, para aclarar o ampliar la información. El llenado del instrumento de trabajo estuvo a cargo del entrevistador y los datos tomados por los apuntadores sirvieron de apoyo para completar la información.

Una vez realizada la entrevista, se procedió a hacer una visita por las instalaciones de las empresas. Los recorridos generalmente se hicieron por las diferentes áreas de producción y en algunos casos también por las oficinas, con el fin de familiarizarse con el proceso productivo de cada rama de actividad.

Sólo en el caso de una de ellas (el taller de reparación), no se llevó a cabo dicho recorrido, ya que no existe el área de producción dentro de esta empresa pues la labor se desempeña en las diferentes compañías que contratan sus servicios.

Por último, cabe mencionar que los entrevistados se mostraron accesibles para el desarrollo de esta fase, proporcionando la información requerida hasta donde les fué posible y

estuvieron de acuerdo en seguir participando con la investigación.

c.7. Análisis de Datos.

La obtención de datos a través de la observación o de los estudios de sondeo es indispensable antes de emprender cualquier investigación, pues de ésta forma podemos saber: qué hay que buscar, qué hay que observar, y qué hay que medir. Por lo tanto, la descripción y la clasificación preceden a la experimentación (Plutchick, 1975).

De acuerdo al párrafo anterior, y dadas las características de éste estudio exploratorio-descriptivo, se procedió a codificar y tabular la información recabada en 4 cuadros, mismos que corresponden a cada uno de los rubros ya mencionados; a fin de efectuar un análisis cualitativo y en lo posible cuantitativo para describir el problema.

Cabe señalar que la información contenida en dichos cuadros, fué seleccionada de la entrevista estructurada a los informantes clave. Con dicha información se pretende "...efectuar más bien un análisis cualitativo del problema, tanto por el tipo de preguntas (muy generales) como por el reducido número de personas que se entrevistan" (Rojas, op.cit.pag.36), y así orientar la estrategia para aplicar otras técnicas de recolección de datos; ya que por ahora ese es el objeto de estudio, pues por el momento no se pretende experimentar, explicar y/o predecir acerca del problema, pues dichos niveles corresponden a etapas posteriores al diagnóstico.

D. Resultados.

Dado que el proceso de validación de la cédula de entre-

vista no se llevó a cabo, a causa del tiempo previsto en el plan de trabajo del IMSS, y como ciertas preguntas eran de interés para el propio IMSS; además de que no aportaban la información que se requería, debido a: a) impresiones en la respuesta, b) impresiones en la pregunta y c) las implicaciones que tenía para la empresa; sólo se ordenó la información relevante para este estudio.

En ciertos casos, como el de la pregunta 8 por ejemplo, - las respuestas se analizan fuera del rubro correspondiente con fines de análisis comparativos.

Cabe mencionar también que, en algunas de las tablas, se presentan columnas en blanco debido a que la pregunta inicial fué respondida negativamente, asimismo, se podrá observar en otras columnas, un guión o una raya horizontal que indican que el o los entrevistados no contestaron a esas preguntas.

Cuadro No. 2: ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.

Tamaño	Identificación *	Antigüedad en Años	Total de Trabajadores
Pequeña	1	7	40
Pequeña	2	18	32
Mediana	3	34	259
Mediana	4	18	90
Grande	5	60	1030
Grande	6	46	1800

* Esta columna representa la actividad económica de las empresas referidas en el Cuadro No. 1.

En el cuadro No. 2, se observa que en promedio las empresas medianas son 2 veces más antiguas que las pequeñas, y que

las grandes lo son 2 veces más que las medianas, lo que parece indicar que a través del tiempo las empresas tienden a aumentar su tamaño como puede verificarse en el número de trabajadores por empresa.

En cuanto al cuadro No.3, de la página siguiente, se observa inicialmente que en cuanto a los recursos destinados para la seguridad, sólo una de las seis empresas no proporciona recursos para la seguridad. El resto de las empresas generalmente designan sus recursos a la compra de equipo de protección personal (mascarillas, guantes, uniformes, etc.) y sólo una de ellas a lo correspondiente al equipo de protección de la planta (extinguidores e hidrantes).

Por lo que toca al departamento de seguridad, se puede observar que 2 de las empresas no cuentan con dicho departamento; otras 2 cuentan con jefes de taller y encargado de personal, que entre otras de sus funciones tienen la de encargado de seguridad, y las 2 últimas sí cuentan con dicho departamento.

Por lo regular se cuenta con 2 personas, que en dos de las empresas, desempeñan a tiempo completo diferentes funciones como: remitir los casos de enfermedad y/o accidentes de gravedad al Seguro, en la litográfica; e investigar accidentes, detectar condiciones inseguras, orientar a trabajadores que cometen actos inseguros y trabajar con los comités de seguridad, producción y capacitación, en el ingenio azucarero. Sin embargo, en la empresa automotriz, no se especificaron ni el tiempo ni las funciones de dicho personal, al igual que en el taller de confección.

En lo que concierne a Servicio Médico, se encontró que las empresas pequeñas y medianas no cuentan con un departamento de Servicio Médico dentro de la empresa; sólo una de las empresas medianas y una de las grandes, contratan los servicios de un médico privado. Las empresas grandes por su parte,

Cuadro No. 3 ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD

REACTIVO		SEGURIDAD			DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD			SERVICIO MEDICO					CAMPANAS DE SEGURIDAD		RIESGOS DE TRABAJO			
TA-IDENTI MA-FICA NO CION	RECURSOS DESTINADOS			PERSONAL ASIGNADO			MEDICO CON PRESENCIA					TIPO	A INICIA- TIVA DE	TIPO		INVESTIGACION		
	SI	NO	CONCEPTO	TOTAL PUESTO	TIEMPO	FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES	CONTRATO PRIVADO SI NO	TOTAL DE BOTIQUES SI NO	EXAMEN DE ADMISION SI NO	TIEMPO PERSONAL ASIGNADO	TIEMPO FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES			ACCIDENTES MAS FRECUENTES	ENFERME- DADES MAS FRE- CUENTES	QUIEN	COMO	
P E Q U E R A	1	X	Uniformes y guantes	2	Jefe Taller (encargado de seguridad)	Mandan a las personas al seguro en caso de enfermedad y/o accidentes graves		2	X	0		Capacitación sobre incendio	La empresa	Accidentes en tránsito	Gastrointestinales	Jefe de Departamento	Interrogando a las personas involucradas en el problema, no hay seguimiento del caso	
	2	X	Mascarillas, cargatas y guantes	0							X	0			No hay casos registrados	No hay casos registrados	Supervisor en turno Ingeniero residente Tomador de tiempo Gerente y subgerente	Investigación verbal anotando todo lo ocurrido
H E D I A N A	3	X	Materiales de curación y equipo de seguridad	0			X	1	X	0		----	----	----	----	C.M.S.N. Gerente de relaciones, supervisor y suplente de la Gerencia	Llenan la MT-1 despues de investigar las causas (no hay procedimiento)	
	4	X		1	Encargado de personal (Encargado de seguridad)			2	X	0		Instrucción en máquinas de mayor peligro, corte de pelo	La empresa	Pinchazos de aguja en los dedos de las manos	Accidentes en tránsito	Jefe de personal	Obseva como fue el accidente	
G R A M B E	5	X	Hidrantes, extinguidores y equipo de protección personal	2	Promotor de seguridad	Investigar accidentes, detectar condiciones inseguras, orientar a trabajadores que cometen actos inseguros, trabajar con los comites de seguridad, producción y capacitación		1	X	1 enfermera de planta y 3 eventuales	24 Hrs en zafra y 8 Hrs en reparación			----	----	Promotor de seguridad, parte sindical de la C.M.S.N.	Levantar acta de accidente, redacción libre. El promotor de seguridad busca la condición insegura	
	6	X	Equipo de protección personal	2	Gerente y supervisor de seguridad		X	1 por departamento	X	1 médico y 1 enfermera	24 Hrs	Servicio médico en general y reporte de accidentes	Problemas auditivos	Departamento de seguridad	----	----	Departamento de seguridad, servicio médico y C.M.S.N.	En el lugar del accidente se ve si hay medidas de seguridad; se elabora el reporte con supervisión del servicio médico que usa aparatos de medición (exposímetro, sociómetro); se dan recomendaciones

cuentan con dicho departamento, el que a su vez integra la enfermería. Esta se forma generalmente por enfermeras que hacen curaciones, aplicaciones, reporte de riesgos de trabajo, etc., las 24 horas del día.

Ahora bien, 5 de las 6 empresas cuentan con botiquines; y sólo en 2 empresas se llevan a cabo exámenes médicos de admisión para sus trabajadores.

Con respecto a las campañas de seguridad, se observa que la mitad de las empresas no realizan campañas de seguridad y que en las que se llevan a cabo éstas, son a iniciativa de la Empresa, e involucran por lo regular, el uso adecuado de la maquinaria.

Por último y en cuanto a los riesgos de trabajo, se tiene que en 2 de las 6 empresas los accidentes más frecuentes son los que ocurren en tránsito. En las enfermedades, sólo una empresa reportó que las gastrointestinales son las más frecuentes. Todas las empresas llevan a cabo investigaciones sobre sus riesgos de trabajo. Regularmente dichos estudios están a cargo de superiores, jefes de departamento, departamento de seguridad y C.M.S.H. . En las pequeñas empresas la investigación considera por lo regular el interrogatorio a las personas involucradas. En las medianas empresas se hace uso de la observación y se lleva la forma de reporte correspondiente. Finalmente en las empresas grandes, el procedimiento incluye, el detectar las condiciones inseguras, y la elaboración del acta de accidente.

Por otra parte, en relación a la integración, organización y funcionamiento de las C.M.S.H. (cuadro No. 4), primeramente se puede observar que, sólo en una de las 6 empresas no existe C.M.S.H.; esto debido a la variabilidad de su personal, según se reportó. El total de comisiones integradas y funcionando en cada una de las cinco empresas restantes es de una en general; y sólo 4 de las 6 empresas tienen registrada una

Cuadro No. 4 INTEGRACION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE (CMSH).

REACTIVO	PRESENCIA DE CMSH					INTEGRACION POR SECTORES				REQUISITOS DE ELECCION DE LOS INTEGRANTES DE LAS CMSH		FUNCIONES QUE DEBE CUMPLIR LA CMSH DENTRO DE ESTA EMPRESA SE CUMPLEN			RECURSOS DESTINADOS			TIPO DE RELACIONES			
	SI	NO	CAUSAS	TOTAL INTEGRADAS Y FUNCIONANDO	REGISTRADAS	TOTAL INTEGRANTES PATRONALES	PUESTO	TOTAL INTEGRANTES TRABAJADORES	DEPTO. O PUESTO	REPRESENTANTES TRABAJADORES	REPRESENTANTES PATRONALES	FUNCIONES	SI	TE	NO CAUSAS	HUMANOS COMPLENTARIOS	MATERIALES	TIEMPO	ENTRE EL DEPTO DE SEGURIDAD Y LA CMSH	ENTRE MIEMBROS DE LA CMSH	ENTRE CMSH Y TRABAJADORES
P E R U E N A	1	X		1	1	1	Gerente General	1	Suaje		Nombramiento de los trabajadores			X	Son muy descuidados	Artículos de limpieza		Tiempo para reunirse cuando se soliciten	Se comentan los problemas	Se comunican los problemas para remedios	Buena, se trata de resolver los problemas de común acuerdo
	2	X	Variabilidad de personal	0	0	0		0													
M E D I A N	3	X		1	0	3 propietarios	-Gerente de operación -Jefe de personal -Jefe de producción	3 suplentes	-Jefe de Mantenimiento -Jefe Mecánico -Jefe Deshuese		Los del reglamento de seguridad e higiene que sea de planta, que sepa leer y escribir y que conozca el sistema de trabajo			X		Capacitación informal sobre seguridad	Juntas en horas de trabajo			Hay cooperación, apoyo y comunicación	Hay problemas, indiferencia; a veces los supervisores no les hacen caso, falta conciencia
	4	X		1	1	1 propietario 1 suplente	-Administrador -Jefe de personal	1 propietario 1 suplente	-Revisador -Supervisora		Que los respeten los trabajadores			X					Hay buena comunicación	Hay buena comunicación	Buena, a veces existen fricciones como en todos lados, pero cualquier problema se comunica
G R A M B	5	X		1	1	4	-Promotor de seguridad -Superintendente de calderas -Control de básculas	4	-Electricista -Mecánico de turbinas -Refinería techos		Dedicación y aptitud para el trabajo; preparación escolar			X		1 secretario	papelería y materiales	Tiempo	El promotor de seguridad pertenece a la CMSH y participa en todas sus actividades		Lo aceptan de buen grado
	6	X		1	1	5 Titulares 5 Suplentes		5 Titulares 5 Suplentes			Las establecidas por la ley, que no tengan tendencias políticas			X		Cursos y programas de visitas		Tiempo	Se pierden las distancias, dándoles confianza y lo que solicitan	Buena, la comisión funciona	

comisión mixta de seguridad e higiene.

Según la integración de dichas comisiones, se reportó que en 5 de las 6 empresas las C.M.S.H. se integran prioritariamente en cuanto a total de representantes obrero-patronales. Estos a su vez se dividen por lo general en propietarios y en suplentes que para el caso de la empresa (3), los primeros son representantes del patrón, y los segundos de los trabajadores. Para las empresas (4y6), los integrantes de la comisión se dividen en propietarios y suplentes que representan tanto a trabajadores como a patrones. En las empresas (1 y 5), no se especificaron dichos puestos.

Ahora bien, en cuanto a los cargos que dichos representantes ocupan dentro de la empresa, se tiene que por lo regular, los representantes patronales ocupan puestos a nivel gerencial y/o de jefatura de departamento; y que los representantes de los trabajadores provienen por lo regular de los departamentos de producción con niveles de jefatura y/o supervisión. Sólo en la empresa 6 no se especificaron los cargos de los comisionados.

Por lo que concierne a los requisitos de elección, este cuadro indica que en 5 de las 6 empresas, los requisitos para elegir a los representantes de la C.M.S.H. por parte de los trabajadores integran de manera general, desde el ser nombrado por los trabajadores, ser de planta, tener preparación escolar, conocer el sistema de trabajo, ser respetado por los trabajadores; hasta tener dedicación para el trabajo y no tener tendencias políticas. En cuanto a los requisitos de elección de los representantes de la C.M.S.H. por parte del patrón se tiene que una de las empresas grandes, requiere de la disponibilidad personal y de tiempo además de la preparación escolar; en 2 de las empresas no se conocen y en las otras 2 no los hay porque se autodesignan.

Dentro de las funciones que deben cumplir estas comisio-

nes en dichas empresas se observa inicialmente que en cada em pre sa son diversas, pues en la empresa 1, éstas integran la pre ven ci ón de accidentes, el re p o r t e de enfermedades infeccio s as y la supervisión de la limpieza de los sanitarios; en las empresas medianas, las comisiones por lo regular deben abocar se a la seguridad, aunque en la empresa 3, las funciones de la comisión son más extensas, pues tienen que investigar los accidentes de trabajo, emitir medidas de seguridad, apoyar y par t i c i p a r en campañas y crear conciencia en los trabajadores; - y en la empres 4, sólo tiene que vigilar que funcione todo lo referente a seguridad. Por lo que toca a las empresas gran des, las funciones a cumplir por las comisiones integran regu lar men te el efectuar recorridos dentro de las mismas y levantar actas; aunque en la empresa 5 se observan el desempeñar funciones de seguridad, detectar condiciones y actos inseguros, y reunirse cada 15 días, levantando el acta respectiva; y en la empresa 6, están el efectuar recorridos de 3 a 4 horas mensualmente, y elaboración de proyectos.

Según el reporte de los entrevistados, las funciones men ci o n a d as, son cubiertas por las C.M.S.H. y sólo en el caso de la empresa 1, éstas se cumplen medianamente por descuido.

Respecto a los Recursos de que disponen dichas comisio-- nes para desempeñar sus funciones, se tiene que por lo regular éstas no cuentan con recursos humanos complementarios, a excepción de la comisión de la empresa 5 la cual cuenta con los servicios de un secretario.

En cuanto a los recursos materiales, sólo en la empresa 4 no se especificaron éstos y tampoco el tiempo, que por lo regular en el resto de las empresas, es otorgado a sus comisio-- nados. Las restantes cuentan con: artículos de limpieza en la empresa 1, capacitación sobre seguridad a nivel infor-- mal en la empresa 3, papelería y materiales en la empresa 5, y cursos y programas de visitas en la empresa 6.

Por último y de acuerdo al tipo de relaciones de éstas comisiones se tiene que con el departamento de seguridad o con el personal encargado de la mismas, en 3 de las 6 empresas hay participación. Según la mayoría de los entrevistados, las relaciones entre los miembros de la C.M.S.H. son buenas ya que hay comunicación, cooperación y apoyo entre ellos. Con respecto a las relaciones entre las C.M.S.H. y trabajadores se presenta una situación semejante, aunque en el caso de las medianas empresas, se perciben ciertos problemas debido a la falta de cooperación de algunos trabajadores.

Por otra parte y en relación a la Capacitación (cuadro - No.5), se observa que 2 años antes de la fecha de la entrevista, a excepción de la empresa número 5, todas las demás proporcionaron cursos de capacitación. En 3 empresas la capacitación se dirigió a todos los niveles; en las otras 2, se destinó a los trabajadores que la solicitaban (empresa 2) ó al personal de nuevo ingreso (empresa 4). El tipo de capacitación que se impartía incluía la seguridad, y las habilidades para el puesto específico. El momento en que se otorgó fue tanto al ingreso como durante el desempeño. El personal responsable de otorgarla fue por lo general el supervisor ó el personal con mayor experiencia.

Por último y en cuanto a la necesidad de capacitar a las C.M.S.H., se tiene que en 4 de las 6 empresas se considera necesaria y que debiera orientarse, según los entrevistados de las empresas 1 y 3, hacia el mejoramiento de su funcionamiento general; el resto de los organismos no precisaron el tipo de capacitación requerida para su C.M.S.H. .

Finalmente, cabría agregar de manera general que en relación a los gastos directos por riesgos de trabajo, en una de las empresas pequeñas no se llevan a cabo dichos registros; una de las empresas medianas si reportó tal registro y el resto de las empresas no proporcionaron la información. En cuanto a -

Cuadro No. 5: CAPACITACION.

Reactivo		C A P A C I T A C I O N			
Ta- ma- ña ño	Identi- fica- ción	Para Quién	T I P O	M O M E N T O	A C A R G O D E Q U I E N
P E Q U E Ñ A	1	-Todos - C M S H	-Contra incendios y manejo de má- quinas -En forma general	-Al ingreso y du- rante el desem- peño	-Cuerpo de bomberos Cfa Walter Gives de extinguidores y jefe de taller
	2	-Los tra- bajado- res que lo soli- citan ---	-De acuerdo a las inquietudes de cada trabajador -----	-Durante el desempeño -----	-----
M E D I A N A	3	-Todos -C M S H	-Habilidades técni- co- Admtvas, para el puesto específico y promotoras -Sobre su función, responsabilidades y primeros auxilios	-Según necesida- des	-Supervisores e Ins- tituciones relacio- nadas con UCECA
	4	-Perso- nal de nuevo ingreso -C M S H	-Manejo de máquinas -No sabe	-Al ingreso	-Personal con ma- yor experiencia
G R A N D E	5	---	-----	-----	-----
	6	-Todos -C M S H	-Seguridad -----	-Permanente	-Departamento de Seguridad y super- visores

los gastos indirectos, 2 de las empresas reportaron no llevar a cabo registros y las otras 4 no proporcionaron la información.

Según lo relacionado con la información que se tiene de los reglamentos en cuanto a la integración y registro de las C.M.S.H. se observa que casi no se conoce, pues en las pequeñas y medianas empresas los entrevistados conocen en términos generales cómo llevar a cabo la integración y el registro de las C.M.S.H. . Sólo en una de las pequeñas empresas se especificaron sus procedimientos de integración y registro que contemplan para el primero, el nombrar representantes del patrón y de los trabajadores, además de elaborar su plan de seguridad; y para el segundo, el registrar su comisión en la sección de la STyPS y la elaboración de informes mensuales. En las otras 3 empresas, no se especificaron sus procedimientos de integración y registro; en una de las empresas grandes el entrevistado desconocía los procedimientos mencionados, y en otra no se proporcionó la información.

E. Discusión y Conclusiones.

Los resultados y conclusiones aquí expuestos sólo son válidos para las empresas aquí reportadas, no permitiéndose la generalización en esta fase preliminar diagnóstica, dado que no se está aún a nivel experimental, ni explicativo, ni predictivo.

En función de las empresas estudiadas se puede advertir que la pequeña, mediana y gran empresa presentan características distintas entre las que cabe destacar:

Las empresas grandes son más antiguas y complejas en comparación con las medianas y las pequeñas.

En general los diferentes tipos de empresa no proporcionaron suficiente información ya sea porque los entrevistados la consideraron confidencial y/o porque adolecían de un conocimiento pleno de la empresa.

La mayoría de las empresas asignan recursos para la seguridad; éstos se destinan principalmente para la compra de equipo de protección personal, dejando de lado las condiciones físicas del ambiente de trabajo por ejemplo las condiciones de la maquinaria, ventilación, iluminación, temperatura, etc. . Así como otros factores de orden psicosocial ya enumerados en el capítulo 1 sección c.2 de este trabajo y citados por Leplat y Cuny (1978) y Leplat (1980).

Las empresas grandes cuentan con una infraestructura organizativa para la seguridad, lo cual puede reflejarse en los recursos humanos previstos para el departamento de seguridad, el servicio médico, etc.; hecho que no se presenta en las pequeñas y medianas puesto que no se cuenta con estos departamentos. Además por lo general, las funciones que éstos desempeñan, están relacionadas con la atención al daño provocado por accidentes y/o enfermedades de trabajo, pero no especifican su intervención preventiva de los mismos.

Dado que esta pregunta es importante para relacionarla con la actividad de la C.M.S.H., sería útil que se incluyera en la fase de diagnóstico que debería ser la continuación de este estudio preliminar haciendo énfasis en las funciones que se desarrollan y en la participación de la C.M.S.H. .

Las empresas que llevan a cabo campañas de seguridad las dirigen al uso adecuado de la maquinaria. Sin embargo, sería conveniente para futuras investigaciones, ahondar en la planeación, organización instrumentación y evaluación de las campañas de seguridad de las empresas, ya que esto podría formar parte de las funciones a realizar por las C.M.S.H. .

Todas las empresas llevan a cabo investigaciones sobre sus riesgos de trabajo. En las empresas grandes y medianas básicamente se tratan de detectar las causas del riesgo, elaborando a su vez el reporte correspondiente e involucrando en el proceso a las C.M.S.H.; cosa que no ocurre en las pequeñas empresas, contraviniendo lo especificado por el artículo 40 del instructivo No. 19 sobre la "Constitución, registro y funcionamiento de las C.M.S.H. en el trabajo" de la STyPS(1981). Así mismo se observa que en éstas empresas el proceso que se lleva a cabo para la investigación de sus riesgos no involucra el reunir los resultados de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo ocurridos; aunque se percibe de manera general el análisis de las causas primarias de los accidentes ocurridos en las medianas y grandes empresas. Además, no se especifica en ninguna de las empresas el procedimiento relacionado con el proponer medidas para prevenir los accidentes, los cuales deben de formar parte del acta de recorrido mensual; de aquí que se sugiere para investigaciones futuras ahondar más en dichos procedimientos como parte de las funciones a cubrir por la C.M.S.H. .

De aquí que, es importante detectar ¿qué hace la C.M.S.H. a nivel de prevención de riesgos? para lo cual tal y como lo sugiere Ovalle (op.cit.), habría que detectar si la comisión: familiariza al nuevo ingresante con las políticas de prevención de accidentes de la empresa, si logra que el trabajador comprenda la naturaleza de su responsabilidad respecto a tales políticas y a la seguridad a través de la adquisición de habilidades en las actividades que tenga que desempeñar, si proporciona información especial para que el trabajador de sempeñe mejor su trabajo, y si logra que dicho trabajador participe activamente en la planeación y educación de seguridad de la empresa a través de los cursos que en esta materia se impartan.

En cuanto al reporte de accidentes, habría que sondear como se lleva a cabo y ver si la C.M.S.H. podría aplicar el -

proceso planteado por López (op.cit.) y Mielle (op.cit.), en cuanto a recabar información sobre los orígenes de los accidentes y su desarrollo, el diagnóstico de las implicaciones en las diversas fases de evaluación del proceso que lleva al accidente, el estudio psicológico del papel que juegan los patrones de respuesta implicados en el comportamiento del trabajador relacionados con la génesis de los accidentes, la descripción de los mismos, sus causas y las medidas tomadas y también aquellas a tomar.

A pesar de que varios autores fundamentan la importancia del registro de los gastos por riesgos de trabajo, se observó que casi ninguna de estas empresas proporcionó información de sus gastos directos e indirectos por riesgos de trabajo, y algunas de ellas, no llevan a cabo dichos registros. Esto implica que para investigaciones posteriores se diseñe otro mecanismo por medio del cual se pueda obtener la información sobre los registros de los gastos por riesgos de trabajo de las empresas, pues son una herramienta importante que cada empresa debe tener para evaluar las pérdidas, ganancias, inversiones, etc., que le remiten los accidentes y/o enfermedades de trabajo con respecto a la productividad; y que serían de gran ayuda para reforzar el buen funcionamiento de las C.M.S.H. .

En relación a la situación de la C.M.S.H. en estas empresas se observa que se tiene un desconocimiento de que dichas comisiones son "organismos mixtos que se establecen por la ley de la materia" y que "deben integrarse con igual número de representantes obreros y patronales"; y que sirven para "investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlas y vigilar que las mismas se cumplan" (STyPS, op.cit. artículos 1y6 pag. 6y7). Es muy importante tomar en cuenta esta situación, pues sería interesante detectar en investigaciones futuras la información que tienen los trabajadores, los propios comisionados de seguridad e higiene, etc. sobre lo que la ley establece en cuanto a éste aspecto, ya que ello podría influir en el

funcionamiento de la C.M.S.H. .

Con respecto al conocimiento de los entrevistados sobre los procedimientos de integración y registro de la C.M.S.H., se percibe una desinformación de: los mecanismos para integrar una comisión, la necesidad de la participación obrero-patro--nal, la reunión de los representantes para levantar el acta -constitutiva de la comisión, el contenido de dicha acta, etc. (STyPS, op.cit. artículos 3,9y10). En cuanto al registro, tam--bién se desconoce que la comisión debe registrarse ante la Au--toridad Federal del Trabajo y conforme a la solicitud de regis--tro propuesta en los reglamentos (STyPS,op.cit. artículos 21,23,24 y 25). Al igual que en el punto anterior, serfa conveniente que en investigaciones posteriores se considere la información de otras instancias, pues ello repercutirfa en el desempeño de la CMSH.

Por lo que toca a la presencia y número total de comisio--nes integradas, registradas y funcionando en estas empresas, se observa que sólo la empresa 2 no cumple con lo establecido por la ley en cuanto a que la CMSH debe integrarse en los cen--tros de trabajo ya sea en un plazo no mayor de 30 días a par--tir de la fecha de iniciación de actividades; o bién de inme--diato en aquellos centros de trabajo que ya estén funcionando (STyPS, op.cit.artfculo 5); contraviniendo igualmente los plan--teamientos de la OIT citados por el Instituto de Educación O--brera (op.cit.). Es factible apuntar aquí también que la ley permite que los integrantes de la CMSH pueden ser removidos y restituidos libremente por quienes los designen, cuando haya motivo que así lo justifique, de aquí que tiene la posibilidad de presentar cualquier modificación (cambios de representan--tes) en la constitución de la comisión siempre y cuando se no--tifique a las autoridades correspondientes en un plazo no ma--yor de 30 días (STyPS,op.cit.artfculos 19 y 42). A partir de aquí, habrfa que analizar la factibilidad de que se considere como justificante, el hecho de que el personal de ésta empresa sea va--riable.

En cuanto al total de CSMH integradas en las empresas investigadas sólo hay una comisión, sin embargo, habría que determinar si cumplen con el número de comisiones que deben establecerse en una misma empresa, de acuerdo no sólo al número de trabajadores sino también al número de turnos, plantas, unidades y divisiones; las formas o procesos de trabajo y la peligrosidad de las labores (STyPS, op.cit. artículo 8; STyPS e IMSS, vol. 1, op.cit. pag. 17; STyPS e IMSS, vol. 6, op.cit. artículo 195). En relación al registro, sólo la empresa número 3 aún no ha cubierto los procedimientos de registro especificados por la ley (STyPS, op.cit. artículos 21 y 23-25).

En términos generales, se puede decir que las empresas entrevistadas cumplen con lo establecido legalmente en cuanto a la integración mixta y paritaria de la CSMH; en cuanto a la designación de representantes propietarios y suplentes y en cuanto al puesto que ocupan dentro de las empresas (STyPS, op.cit. artículos 6 y 16).

Sin embargo, algunas de las empresas no cumplen con lo relativo a la razón directa entre el número total de comisionados y el número total de trabajadores que especifica la legislación, pues en las empresas 5 y 3 faltan 2 y 4 representantes respectivamente, por tener más de 100 trabajadores y en la empresa 1, faltan 2 representantes por tener entre 21 y 100 trabajadores (STyPS, op.cit. artículo 7).

En relación a los requisitos de elección de los comisionados de seguridad e higiene, éstas empresas se centran en la experiencia escolar y laboral de los representantes de los trabajadores, requisitos que también están contemplados en la ley, aunque no consideran por ejemplo, la mayoría de su edad, su conducta. En cuanto a los representantes patronales, por lo regular éstas empresas no especifican requisitos de elección, lo cual posiblemente se debe a que es el patrón quien designa a sus representantes (STyPS, op.cit. artículos 14 y 15).

Propiamente y en cuanto al funcionamiento de las CSMH - dentro de estas empresas, se percibe en la empresa 1, que las funciones son limitadas en comparación con las empresas medianas y grandes lo cual puede deberse a que se desconoce lo establecido por la ley, de aquí que repercuta en el deficiente funcionamiento de ésta comisión. En general en estas empresas, las funciones a cubrir por las CSMH no contemplan, el formular el programa anual calendarizado de los recorridos, formular el programa permanente de puntos por revisar, ni los procedimientos para llevar a cabo los mismos, lo cual implica el levantamiento de actas, promover la orientación en materia de seguridad e higiene, informar sobre los riesgos ocurridos y - las medidas para prevenirlos, el proceso para reportar las violaciones a la legislación, el vigilar el contenido reglamentado de los botiquines, etc. (STyPS, op.cit. artículos 29-37).

Las comisiones de las empresas grandes, tienen en cuenta lo referente a los recorridos, aunque no especifican su programación anual, los procedimientos seleccionados con ellos encanto a puntos por revisar, el contenido de las actas que levantan, etc.; sumándose a las funciones no contempladas por las medianas empresas, además de no considerar lo relativo al equipo de protección personal de los trabajadores, vigilar el cumplimiento de las medidas propuestas para prevenir los riesgos, etc. . Así mismo, y en cuanto a las funciones a cumplir por los comisionados, se observa que en las empresas 4y5, algunos de ellos cumplen con otras funciones y no sólo con las concernientes a las de la comisión, como lo señala la ley (STyPS, - op.cit. pag. 30; STyPS e IMSS, vol. 6, op.cit. artículo 197), pues en la empresa 4 el suplente es a su vez encargado de seguridad y de personal, y en la empresa 5 uno de los integrantes de la comisión es también el promotor de seguridad.

El panorama anterior indica que sería conveniente que para futuras investigaciones se profundice en las diferentes funciones que las CSMH deben cumplir en sus respectivos centros de trabajo y también detectar la posible duplicidad de funcio

nes de los comisionados, ya que si se desconoce ó se tiene una idea vaga de lo que establece la ley, difícilmente se cubrirán los objetivos planeados por tales comisiones.

En cuanto a los recursos disponibles para las comisiones de éstas empresas, se puede apreciar que son limitados tanto a nivel material como humano; y no se especificó en ninguna - de las empresas si se cuenta con permisos, con un lugar de trabajo destinado sólo para que sesionen las comisiones. Sin embargo, las comisiones de las empresas 1,3,5y6, disponen de tiempo para desempeñar sus funciones, aunque no se especificó cuanto (STyPS, op.cit. artículos 39 y 41).

Con respecto a las relaciones de los comisionados entre ellos y con los trabajadores al parecer no hay problemas. Lo que queda ahora es indagar el punto de vista de la propia comisión, los trabajadores y del departamento de seguridad o los encargados de la misma, pues como lo ejemplifica el estudio de Valenzuela y Colunga (op.cit.), cada instancia no necesariamente puede concordar en el mismo punto de vista. De aquí - que el integrante de la comisión de su estudio, no aceptara - en un principio que tenfa un comportamiento agresivo hacia los trabajadores y por ello tenfa deficientes resultados en su ejecución, lo cual en parte afirma la posición de Vázquez (op. cit.) quien menciona que el alto nivel en la seguridad depende de las relaciones humanas, o interpersonales que se establezcan entre los grupos de trabajo.

Por lo tanto, la CSMH, deberfa considerar ésto y a partir de aquí, serfa conveniente en fases futuras indagar sobre la naturaleza de las relaciones existentes a estos mismos niveles, profundizando al interior de la CSMH, pero abordando cuestiones tocantes al liderazgo, las descisiones colectivas, las influencias sociales (cohesión de grupo), las actitudes y las opiniones, las influencias individuales (factores personales), la circulación de la información horizontal y verticalmente, la calidad de las relaciones interpersonales en el grupo, la

influencia jerárquica, la frecuencia y calidad de la comunicación de los grupos. Así mismo, durante las juntas o reuniones de la CSMH habría que registrar algunos puntos como los utilizados por Mielle (op.cit.), en cuanto a: el vocabulario que emplean los comisionados, si se llaman por su nombre, apellido o título, si existe un líder o conductor de las juntas, si el papel de éste es de intervención al igual que el resto de los otros miembros o si se conforma con exponer sus ideas o los problemas en cuestión, si se organizan discusiones, si se da la agresividad o autodefensa, cómo se organizan las relaciones entre los miembros vertical u horizontalmente, si hay disponibilidad de los participantes, concentración y atención, si hay temas tabú o si se discute todo libremente, si el interés de los temas es general o hay particularismos y quien toma las decisiones de las acciones a ejecutar.

A pesar de que varios autores han señalado la importancia y necesidad de capacitar periódica y permanentemente a la CSMH, en la práctica, y de acuerdo a las empresas estudiadas, se observa que ninguna de estas comisiones recibe capacitación alguna, ni por la CMCA, ni por otro medio, lo cual podría apoyar las aproximaciones que afirman que el deficiente funcionamiento de dichos organismos se debe a la poca importancia que se da a la capacidad del trabajador, a la falta de actualización de la información de la CSMH y a la carencia de capacitación técnica y legal en materia de seguridad e higiene. Así mismo, se puede agregar que dichas comisiones no tuvieron a su cargo algún programa de capacitación.

Por lo tanto, en fases subsecuentes sería conveniente reconsiderar esta pregunta y además, averiguar si lo anterior se debe a la carencia de posibilidades técnico-económicas, para entrenar a la comisión o a sus posibles integrantes, o si es debido a que dicha comisión no se preocupa por demandar o buscar asesoramiento, o si lo hace, a qué instancias recurre; además de que si la CSMH promueve y otorga capacitación y a--

diestramiento para los trabajadores como medida preventiva de riesgos, en qué consisten y cómo y en qué momento se proporcionan dichos cursos; y qué se hace en caso de violaciones a las disposiciones legales en este aspecto. Así mismo, debería de sondearse si los programas que se otorgan a dichas comisiones son funcionales para sus necesidades y las de la población a la que se dirigen, considerando aquí los objetivos, los temas, la forma de evaluación, la generalización, etc.; pues se ha visto que las actividades de formación en seguridad e higiene deben plantearse en función de las necesidades remarcando su aplicación, al personal de nuevo ingreso, a las promociones - (personal que cambia de puesto) y ante la introducción de maquinaria nueva - como lo sugieren Valencia y Mercado (op.cit.)-, permitiendo la colaboración del personal encargado de la seguridad e higiene dentro de cada empresa y tratando que dicha formación - se generalice no sólo dentro de la empresa sino también fuera de la misma.

En cuanto a los comités internacionales, se han hecho reformas a las leyes y programas que los rigen, a partir de 1928 y 1951 según Mielle (op.cit.) y Hunter (op.cit.) respectivamente, a tal punto que por ejemplo la integración de los mismos es diferente (en calidad y cantidad de sus miembros) a la de las comisiones aquí en México. Esta integración según los estudios reportados por Hunter (op.cit.) y Mielle (op.cit.), ha dado buenos resultados en el funcionamiento de dichos comités, el cual es más extenso, según lo que reporta Hunter, dado que se trata de comités que representan determinadas ramas de actividad económica.

A partir de esto, sería importante indagar si la integración actual de nuestras comisiones es la más adecuada para que funcionen eficazmente, pues al parecer en el extranjero, las CSMH dentro de una empresa se forman no sólo por trabajadores y patrones sino por otros profesionales y dirigentes de las autoridades del trabajo, como lo que aquí serían las Comisiones Consultivas Nacional y Estatal de Seguridad e Higiene, lo cual

constituye un paso a la multidisciplina dentro de la empresa, pues con las aportaciones del médico del trabajo y del ingeniero o encargado de seguridad (que formen parte de tales comisiones), en cuanto a riesgos de trabajo, seguridad e higiene, se coadyuvaría a la implantación de mejores condiciones de trabajo.

Así mismo, también sería conveniente sondear la posibilidad de crear comisiones especiales en función de la rama de actividad de la empresa como es el caso del taller de reparación, donde dicha comisión dure mientras exista la obra determinada por la que se contrata al personal, y donde los contratistas, los maestros de obra, los médicos del trabajo y el personal de seguridad, de las empresas interesadas contribuyan a su funcionamiento.

Aparentemente, las actividades a realizar por las comisiones no distan mucho de las de otros países, como Francia - por ejemplo, que se podría decir que casi son idénticas a las que propone nuestra legislación. Sin embargo, en esos países la participación patronal es más activa, exigida y controlada por las autoridades, la legislación y por los propios trabajadores; prueba de ello, es la serie de programas que los patronos deben hacer llegar a la comisión sobre todo aquellos programas relacionados con los riesgos y condiciones de trabajo.

Así mismo, y a pesar de que estas comisiones también tienen un carácter asesor y promotor, se evidencia la participación de los trabajadores y de la propia comisión, puesto que el trabajo de esta implica intervenciones de tipo ergonómico, disciplina que en nuestro país está aún poco desarrollada y - que al menos en las empresas estudiadas y en los trabajos descritos a nivel nacional sobre CSMH, estas no reportan dicho nivel de intervención.

Considerando lo anterior, sería conveniente indagar sobre la posible participación de la CSMH: a) en cualquier ini-

ciativa relacionada con los métodos y procedimientos de trabajo más seguros, la selección y adaptación del material, los aparatos y herramientas necesarios, el acondicionamiento de los puestos de trabajo, que serfa un buen apoyo para la intervención de la ergonomfa en nuestros ambientes laborales a nivel de las comisiones, y así dar pauta a la psicología ergonómica; b) en los registros por gastos directos e indirectos por riesgos de trabajo, pues a partir de ellos podrfa tener una buena medida de comparación en la prevención, intervención y solución de los problemas que enfrente a este respecto, y c) en el proceso de selección e inducción de personal para que de esta forma se interrelacione con los departamentos de personal, seguridad y servicio médico y todas aquellas instancias implicadas en dicho proceso.

Igualmente, habrfa que indagar sobre la factibilidad de que dentro de las reuniones de la CSMH participen representantes de las autoridades del trabajo a fin de que las propuestas, solucionen los problemas planteados en el menor tiempo posible.

Por otra parte y en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo, se observa que a nivel internacional desde fines del siglo XVII se ha pugnado por ellas creandose desde entonces no sólo leyes que las contienen, sino que se han originado disciplinas que se encargan de estudiarlas. Tal es el caso de la ergonomfa que en los países europeos y en Estados Unidos, ha cobrado auge en nuestros días y que desafortunadamente en nuestro país, no se ha dado tal evolución ni legal ni científicamente; pues las leyes que existen la mayoría de las veces no son respetadas por los patrones y/o por los trabajadores que además no son supervisados por las autoridades del trabajo. Prueba de ello son los altos índices de accidentes de trabajo, el caso omiso de las enfermedades profesionales y la aceptación de empresas cuyas instalaciones representan un riesgo constante para los trabajadores, como el caso de la empresa 5 que aún estando en período de reparación al momento de la en-

trevista, dejaba ver el deplorable ambiente de trabajo de los que laboran en los departamentos de producción, por ejemplo, las pasarelas, escaleras y pasillos que no habfa en las zonas necesarias, y cuando los habfa, no estaban fijos o les faltaban peldaños; poca iluminación; carencia de sanitarios higiénicos; falta de ventilación; carencia de equipo de protección personal (aunque se reportó que se destinan recursos para ello); zonas resbalosas, etc.

En el caso de la empresa 4, por ejemplo, habfa poca iluminación en general, y sobre todo en los puestos de cocido a máquina, donde las trabajadoras algunas utilizaban lentes con alta graduación y cuya edad aproximada oscilaba entre los 35 y 55 años; la silla, algunas la habfan acondicionado poniendo tela alrededor del respaldo y/o del asiento las que tenfan silla, porque otras, sólo contaban con un banco.

Con tales ejemplos se percibe que nuestros factores de la producción, no se ajustan a los objetivos planteados por la Medicina del Trabajo de la OIT, ni con los preceptos constitucionales del artículo 123 y la ley Federal del Trabajo en su título noveno ya citados por Cuéllar (op.cit.); Campos y Campos (op.cit.); Martínez (op.cit.) y STyPS e IMSS, vol. 2 (op.cit.pag.11).

Según lo reportado por Leal (op.cit.), la capacitación en el ambiente de trabajo se impartfa desde el feudalismo y ésta estaba a cargo del personal con mayor experiencia quien otorgaba sus conocimientos al nuevo ingresante hasta que dominaba por completo el oficio. De acuerdo a lo citado por Orozco (op.cit.) y Obregón (op.cit.), así como lo reportado por la empresa 4, se puede observar que se siguen aplicando dichos procedimientos. Esto deja evidenciar que, o bien dicho procedimiento ha resultado ser tan efectivo que aún se sigue aplicando, o bien que las instancias responsables en esta materia, no se han preocupado por generar, aplicar y/o supervisar nuevos procedimientos que al parecer según este enfoque, la capa

citación no se otorga con fines de desarrollo de personal, ni prevee el aspecto de la seguridad; ya que también Orozco (op.cit. y Obregón (op.cit.) mencionan que el mayor índice de accidentes se debe a la mala capacitación dada por el personal con mayor antigüedad en la empresa a los trabajadores de nuevo ingreso.

Así mismo, los enfoques que prevén la capacitación con fines de seguridad, también datan desde la época feudal al otorgarse a los aprendices a fin de evitar y disminuir riesgos laborales. Aún hasta 1973 con Orozco, en 1983 con Obregón, y según lo reportado por las empresas 1y6, se observa que la capacitación se rige bajo los mismos canones. Sin embargo, no se ha logrado abatir tales riesgos, lo cual deja ver que la capacitación por sí misma, no es el único medio por el cual se cubra dicho objetivo.

A pesar de que varios autores han planteado que la seguridad e higiene y la capacitación benefician la productividad al prevenir riesgos de trabajo, en términos generales se podría decir que según las empresas estudiadas, al parecer no se consideran dichos planteamientos pues no hay una consistencia en la capacitación que se otorga, lo que sugiere que para fases subsecuentes se indague sobre las medidas preventivas de los riesgos de trabajo que puedan involucrar la intervención de la CSMH en colaboración con las instancias responsables de la seguridad e higiene y capacitación dentro de las empresas, pues al menos hasta el momento de la entrevista, no siempre se observa alguna interrelación entre dichas instancias, por ejemplo, en la empresa 1, es el jefe de taller quien funge como encargado de la seguridad y de la capacitación pero no tiene que ver con el médico del trabajo dentro de la empresa porque no existe; y en cuanto a la CSMH no se observa alguna relación.

La empresa 2 definitivamente no presenta ninguna de estas relaciones porque no cuenta con tales instancias.

En la empresa 3 no se proporcionaron datos suficientes; en la empresa 4 el encargado de seguridad y de personal es la misma persona, que a su vez forma parte de la CSMH y quientam bién se ocupa de los riesgos de trabajo.

En la empresa 5 el promotor de seguridad es quien lleva los registros de riesgos de trabajo y a su vez forma parte de la CSMH; y en la empresa 6, el personal de seguridad es el mis mo que se encarga de los riesgos de trabajo y ésta empresa al parecer es la única donde se relaciona el departamento de seguridad con el servicio médico y con la CSMH, aunque de ésta última no se sabe de donde provienen sus integrantes.

Lo anterior apoyaría parcialmente las aproximaciones que arguyen que la CSMH no funciona por la inexistencia, o falta de cooperación, o por el desaprovechamiento de recursos de los departamentos de seguridad y servicio médico, lo cual tam bién habría que detectarse objetivamente en fases posteriores.

El papel de la psicología industrial tradicional se ha enfocado al reclutamiento, selección, inducción y capacitación de personal, además del desarrollo de los grupos a través de las relaciones humanas. Dichos procedimientos al parecer, no han involucrado el aspecto de la seguridad e higiene, el cual también se debería de considerar de manera funcional con todo lo que implica el puesto de trabajo que está vacante, además de que como lo menciona Orozco (op.cit.) y Ovalle (op.cit.), la CSMH debería de participar fundamentalmente en dichos procesos.

Los estudios psicológicos de enfoque conductual no han a borado lo relacionado con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ni con la psicología ergonómica, donde se observa que el psicólogo tiene ingerencia en cuanto al análisis de las interacciones entre el hombre (trabajador) y su máquina, sus instrumentos de trabajo, su entorno técnico; las ideas, actitudes y satisfacciones que el hombre tiene de la tarea que de se mpeña; y las relaciones y la comunicaciones de los grupos -

formales e informales de los cuales forma parte el trabajador.

Varias de las aproximaciones psicológicas, hacen alusión a que es muy reciente el avance de las investigaciones destinadas a la prevencción de accidentes, de aquí que se demande la intervención del psicólogo en el campo de la seguridad e higiene.

Dentro de las aproximaciones al estudio de las CSMH, se observa que las de enfoque psicológico en su mayoría, tienden a sugerir el trabajo multidisciplinario.

A través de los estudios de Mielle (op.cit.) Ovalle (op.cit.) y Valenzuela y Colunga (op.cit.), se hace evidente la -necesidad e importancia del trabajo multidisciplinario, en este caso a nivel de seguridad e higiene y sobre todo con las -CSMH. Dichos trabajos son un indicio de como el psicólogo, -el médico del trabajo, los encargados del departamento de personal, los ingenieros de seguridad o el personal de dicho departamento, los supervisores y la CSMH puedan participar para salvaguardar y preservar la salud e integridad física y mental de los trabajadores sin dejar de lado el beneficio para la empresa.

Ahora bien, haciendo un balance de los alcances que tuvo el estudio exploratorio-descriptivo aquí reportado, se puede decir que su objetivo se cumplió medianamente porque hubo fallas de planeación, aplicación y coordinación de la fase, por ejemplo la asistematicidad de la cédula de entrevista, cuya -validación no se llevó a cabo antes de su aplicación; la falta de asesoría, por ejemplo del personal de estadística y cuya participación hubiera ayudado a clarificar y acelerar el -proceso de elaboración del instrumento de trabajo y a la codificación y análisis de los datos obtenidos en el mismo, entre otros. Sin embargo, y a pesar de tales obstáculos, se logró obtener información de cada empresa en los 4 rubros mencionados, aunque en algunos de ellos ésta fué muy general. Además, se logró conocer de manera general la forma de organización -

de la pequeña, mediana y gran empresa. Así mismo se puede decir que la definición y ubicación del problema es más clara - lo cual permite, por un lado, conocer algunas de las variables relacionadas con la problemática de las CSMH, y por otro, proponer ciertas estrategias de medición y diagnóstico para la fase siguiente. No obstante, y por lo que concierne a la metodología y a la aplicación de técnicas para el esquema de investigación definitivo a seguir, dicho estudio no nos da grandes aportes, pues como se ha visto en el transcurso de este análisis, se hace inminentemente necesaria la participación de médicos, abogados, estadísticos, ingenieros en seguridad, y en lo posible ergónomos, los cuales debieran:

Plantear la metodología específica en cuanto a:

- 1) Selección del tipo de estudio que quiera aplicarse.
- 2) Planteamiento de objetivos considerando por lo menos su alcance y su temporalidad.
- 3) Selección y elaboración de las técnicas e instrumentos de recopilación de datos en base a los puntos antes mencionados.
- 4) Selección de los procedimientos para validar los instrumentos elegidos.
- 5) Selección de procedimientos de diseño de muestras probabilísticas, que permitan de manera sistemática seleccionar objetivamente el universo de trabajo, así como el hacer predicciones válidas que conduzcan al desarrollo de nuevas teorías sobre la problemática de las CSMH.
- 6) Selección de procedimientos para procesar los datos obtenidos en la fase de recolección.
- 7) Selección de las técnicas estadísticas que permitan cuantificar, interpretar, representar y analizar de una manera profunda los datos relativos a la problemática planteada.
- 8) Selección de la forma en que se reportará la investigación.
- 9) Diseño y planteamiento del cronograma de actividades, considerando los objetivos, recursos humanos, financieros y materiales. El propuesto para cubrir éstos puntos sería el que se presenta en la siguiente página.

C R O N O G R A M A *

OBJETIVOS		ACTIVIDADES	R E C U R S O S			TIEMPO PREVISTO		TIEMPO R E A L		OBSERVACIONES
Generales	Específicos		Materiales	Humanos	Financieros	Semana	Mes	Semana	Mes	

*Dada la importancia y la complejidad de esta investigación, se considera conveniente que dicho cronograma debe ser elaborado en conjunto con las personas participantes en ella.

COMENTARIOS FINALES.

En base a todo lo hasta aquí reportado, está visto que - la labor del psicólogo dentro del campo de la Seguridad e Higiene, es vasto y debe seguir incrementando su práctica aplicando las diferentes funciones que le atañen en el área de producción, como las de detección y diagnóstico, planeación, prevención, desarrollo, rehabilitación e investigación que algunas de ellas se ejemplifican con las diversas aproximaciones psicológicas aquí mencionadas.

Así mismo, el presente trabajo demuestra como el psicólogo a través de la investigación puede intervenir a otro nivel dentro del funcionamiento de las CSMH.

Ahora bien, según el Plan de estudios de la carrera de - Psicología de la ENEPI (op.cit.), se dice que en el área de - productividad, la labor del psicólogo está orientada fundamentalmente, a las funciones de desarrollo, mediante el diseño e implementación de sistemas de capacitación. En cuanto a esto, habría que considerar que el psicólogo debe trascender a dichas funciones y trabajar más a nivel preventivo sobre todo en el campo de la Seguridad e Higiene tratando que dicha prevención abarque no sólo el ámbito laboral, sino también la vida cotidiana extra empresarial del trabajador, ya que con ello se garantizaría más su conducta preventiva dentro de la empresa; pues con el trabajo aquí reportado por Mielle en 1983, sobre la demostración por entrenamiento, se observa la necesidad de que la persona se comporte de manera cautelosa hasta - en su ámbito familiar.

Además, en cuanto a los sistemas de capacitación, algunos de los autores ya citados aquí, demuestran que la capacitación debe generalizarse a la vida cotidiana del sujeto y no sólo - al ambiente laboral. Por ello, mejor habría que hablar de formación, tratando de que con dicho término se pueda abarcartan

to el ámbito empresarial como el social, familiar, etc., donde se desarrolla el individuo y así evitar seguir cayendo en los estereotipos ya mencionados, en cuanto a que el psicólogo sólo da respuesta a los requerimientos institucionales o empresariales. Por lo tanto, el psicólogo debería también evidenciar y explicar las irregularidades de la organización, que perjudican a los trabajadores y así proporcionarles argumentos para la mejora de sus condiciones de trabajo.

Continuando con el Plan de estudios ya citado, se observa que no cubre de manera concreta el área de psicología industrial ni el enfoque de la psicología ergonómica, que es otro campo que se puede abarcar dentro del ámbito laboral, de aquí que el presente trabajo, es una muestra de que dicho plan de estudios debería actualizarse y ajustarse a las necesidades contemporáneas del contexto laboral que cada vez demanda la intervención de psicólogos pero no sólo a nivel de sus tradicionales funciones de reclutamiento, selección y capacitación de personal; pues el terreno de la seguridad e higiene, como se ha visto aquí, es objeto de estudio de estos profesionales dado que el comportamiento humano individual y/o grupal se presenta en dichas materias.

Esto último implica que el psicólogo debe colaborar y participar con otros profesionistas a fin de lograr avances significativos, pues con ello, dicho profesional, podría prevenir mejor los resultados de sus actividades y evitaría que los efectos de sus intervenciones se desvíen de su objetivo.

Lo anterior nos indica que la intervención del médico del trabajo, del ingeniero de seguridad, del ergónomo, del abogado, etc., debe darse a otro nivel dentro del ámbito de la seguridad e higiene, es decir a nivel multidisciplinario donde participen y no compitan ante el objeto de estudio en cuestión, pues al describir los problemas en el contexto del trabajo, se observa que con frecuencia un problema requiere la intervención de varios especialistas, cuya cooperación es indispensable.

Ahora bien, reconsiderando las funciones de Investigación, donde el psicólogo debe participar con el diseño de tecnología y con el establecimiento de habilidades multidisciplinarias en el área de la salud y del cambio social, es imprescindible que dicho proceso considere que el análisis de los fenómenos requiere del consenso de varias profesiones que con sus respectivos enfoques y herramientas teórico-metodológicas den la pauta a un análisis objetivo más completo y consistente de los problemas, sin olvidar que el quehacer de la ciencia, debe estar estrechamente relacionado con el funcionamiento y desarrollo de la sociedad.

Por lo tanto, esta visto que la integración de los grupos de trabajo con distinta formación profesional, es un imperativo en el contexto de la investigación actual y reviste particular importancia por las ricas y variadas aportaciones que pueden ofrecer para la solución de los problemas. Este tipo de equipos implica, además de una mera división del trabajo organizada; la coordinación de esfuerzos y enfoques enmarcados en una estrategia bien definida, es decir, la consecución de objetivos y metas comunes en un menor tiempo, considerando las aspiraciones individuales y la libertad para proporcionar diversos puntos de vista.

Ahora bien, "... es importante destacar que para un equipo de trabajo comprometido con los sectores sociales más necesitados, la investigación no debe terminar al proporcionar sugerencias para resolver o minimizar los problemas sociales, sino que debe buscar la forma de llevar a cabo una investigación-acción, involucrándose en los programas de acción que desarrollen las dependencias u organismos como resultado de la investigación" (Rojas, op.cit. pag. 25).

Lo anterior implica que habría que considerar inicialmente la formación recibida por los investigadores a nivel superior, dentro de la cual se contemple la importancia de la investigación-acción. Y aquí, cabría hacer mención a lo que -

Shumovsky (1979), afirma en cuanto a planear y formar cuidadosamente los currículums y compendios de los estudiantes a fin de obtener progresos futuros, pues a ellos se les debe preparar para las condiciones y requerimientos que existirán al ingresar a los empleos. De aquí que para él, entre los aspectos básicos que tienen que considerarse al planificar cualitativamente la enseñanza están: la educación general científica y técnica y la enseñanza especializada dada en las instituciones superiores, la participación de los estudiantes en la investigación, la práctica de la producción, la naturaleza de la tésis, la calidad del personal de enseñanza, los contactos ultiores entre las instituciones de educación superior y sus gradados, y la enseñanza continua de graduados (re-adiestramiento). De estos aspectos, hay que destacar el relacionado con la participación de los estudiantes en investigación, donde - el mismo autor, menciona que los jóvenes tienen ventajas a diferentes niveles, por ejemplo: a) adquirir entrenamiento especializado y ser preparado por científicos experimentados cu-yos trabajos son extremadamente valiosos, b) adquirir hábitos de independencia, c) participar en proyectos avanzados conducidos por sus profesores, a ser aplicados en establecimientos científicos o industriales, d) adquirir una valiosa experiencia al asumir las responsabilidades de un asistente de investigación júnior, e) integrar el material de tésis a presentar a la comisión examinadora correspondiente, y f) proseguir estudios generales y especializados con perfección al participar activamente en la investigación.

En éste sentido, según el autor si la participación en la investigación empieza en períodos primarios, a nivel de instituciones de educación superior, pueden ser entrenados rápidamente estudiantes de gran calidad. Al mismo tiempo, si dichos proyectos se aplican fuera de las instituciones educativas, ello favorecerá el mejoramiento en la calidad de la enseñanza al vincular la educación recibida en las instituciones educativas y el trabajo de producción; lo cual empezará a romper el desequilibrio actual de la sociedad tecnológica de la

falta de relación entre las habilidades adquiridas y las requeridas.

Otro aspecto vinculado con el anterior es el referido al personal de enseñanza científica, que también se señala como pre-requisito para la calidad de la educación, pues los maestros deben ser altamente calificados a fin de crear y formar especialistas; de aquí que las cualidades de los maestros deben ser mejoradas ya sea a través de la participación en seminarios de metodología impartidos por especialistas de diferentes centros educacionales, que permitan la generalización y difusión de la experiencia pedagógica y el mejoramiento de los métodos de enseñanza; o bien a través de la participación activa en la investigación avanzada. Esto, según el autor, conduce a la creación de un personal científico altamente calificado, pues los ayudantes se convierten en candidatos de ciencia y éstos a su vez se convierten en doctores de ciencia o profesores. De aquí la importancia de que los maestros dirijan investigaciones sistemáticas y a la creación de material que puedan usar en su enseñanza.

Por último, el autor señala la importancia de estimular a los estudiantes post-graduados para emprender la investigación pues así, los centros de educación superior estarán capacitados para producir especialistas familiarizados con los últimos adelantos científicos.

En función de lo señalado por Shumovsky (op.cit.), en cuanto a la formación de personal de enseñanza científica y su participación en la investigación, cabe citar a Barabtalo y Theesz (1983), quienes mencionan la importancia de la investigación-acción, la cual intenta vincular la realidad con las acciones sociales, es decir que la producción del conocimiento surja a partir de la modificación intencional de una realidad dada.

Para las autoras, la relación de la investigación-acción como una alternativa de las pedagogías tradicionales para la

formación de profesores, plantea la modificación metodológica del vínculo de dominación que se establece entre docentes y alumnos, de "sometedor-sometido" y en la relación sujeto que investiga (activo) y objeto que es investigado (pasivo), buscando la incorporación de los sujetos en el proceso de generación dinámica del conocimiento. Así pues, éste tipo de investigación implica un proceso de comunicación docentes-alumnos que aprenden grupalmente, pues el docente funge como coordinador-investigador cuya función es proporcionar aprendizajes significativos; y los alumnos aprenden y reflexionan sobre su propio proceso de aprendizaje con el fin de transferir las experiencias adquiridas a otras situaciones (aprender a aprender).

Para concluir, bajo éste modelo, el grupo es una fuente generadora de experiencias de aprendizaje, ya que el aprendizaje en grupo es un proceso de transformación mutua; la persona cambia por influencia del grupo y éste se modifica por la acción de sus miembros.

Ahora bien, con estas dos últimas citas se observa la importancia de la investigación-acción dentro del desarrollo científico y social, lo cual no debemos dejar de lado, pues representa una formación e interacción constante de los integrantes de un proyecto de investigación. En cuanto a esto, cabe mencionar que el PIET inicialmente contempló dicho enfoque, pero no pudo continuarse con esta perspectiva de trabajo. Sin embargo, y dada la participación de la autora del presente estudio, dentro de un proyecto de investigación, se considera evidente la necesidad de rescatar esta forma de intervención en la investigación a fin de proponerla como base de trabajo dentro de la UIICSE, pues esta aproximación beneficia a los estudiantes o ayudantes que integran el proyecto de investigación, porque una vez que forman parte del mismo, y recibían el entrenamiento requerido, el desarrollo de su práctica cotidiana tendrá mejores resultados que repercutirán en sus dirigentes (jefes de proyecto, responsables de subproyectos, etc.) quienes en función de los productos tendrán que actuali

zarse y mejorar su formación y la de sus asesorados. De esta forma las investigaciones realizadas, serán de calidad, contribuirán al desarrollo científico y beneficiarán a las instituciones o sectores involucrados.

Finalmente, y como un intento de ejemplificar la investigación-acción con respecto a la participación de la autora de este escrito, dentro del proceso de investigación llevado a cabo por el PIET, sólo resta decir que en la actualidad, las bases teóricas de la ciencia se cimentan en la investigación científica cuyos hitos son significativos, consistentes y confiables y parten del proceso de encadenamiento lógico de una serie de etapas (el método científico).

Es importante considerar que las reglas del método científico tiene cierta flexibilidad, la cual no es la misma en todas las etapas de la investigación, esto es que, en algunas se puede pasar de una etapa a otra sin respetar el orden preestablecido y en otras, el marco de acción es más restringido; tal es el caso de la elección de las técnicas y el diseño de los instrumentos de recolección de datos.

De aquí que es indispensable ajustarse a dichas reglas, sobre todo en las etapas iniciales de una investigación, pues sino, es muy probable que se retarde el avance en la aprehensión de la realidad, o que se haga de manera errónea.

Por lo tanto, y de acuerdo a la trayectoria de este trabajo, se observó que la no validación de la cédula de entrevista, tuvo sus repercusiones. De aquí que se considera importante para fases subsecuentes dentro de esta investigación, el no saltarse fases u omitir procedimientos dentro de la metodología científica, porque eso repercute negativamente en el reporte de los resultados y en sí, en el curso de la propia investigación.

A P E N D I C E 1

CEDULA DE ENTREVISTA PARA LA VALIDACION DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS
COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Persona Entrevistada _____

Puesto _____ Fecha _____

FICHA DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

1) Razón Social _____ 2) No. Reg. Patr. IMSS _____

3) Domicilio _____

(Calle, Número, Colonia, Localidad, Estado, Código Postal, Teléfono)

4) Actividad Económica _____ 5) Antigüedad de la Empresa _____

6) Clasificación IMSS _____
(Grupo, Fracción, Clase, Grado)

7) Régimen de Propiedad

8) Estimación de Gastos por R.T.

a) Privado _____

a) Directos _____

b) Descentralizada _____

b) Indirectos _____

c) Paraestatal _____

d) Otro _____

I ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

9) Solicitar Organigrama, Diagrama de Bloques, Descripción del Proceso y Tipo de Maquinaria Empleada. En el caso de que no exista, describir como esta organizada la empresa (anexar hoja).

INFORMACIÓN DEL PERSONAL

10) Trabajadores por Departamento	1er. turno	2o. turno	3er. turno	Total
Total				

- 11) ¿Existe rotación de personal? SI _____ NO _____
- a) ¿Cuáles son los principales departamentos en donde existe rotación de personal? _____
- 12) ¿Se trabaja tiempo extra? SI _____ NO _____
- a) ¿Cuáles son las principales secciones donde, se trabaja tiempo extra? _____
- 13) ¿Cuáles son las políticas de incentivos que tiene la empresa? _____

 INFORMACION DE PRODUCCION

14) Carga de trabajo	1978	1979	1980	1981	1982						
Unidades de Producción											
No. total de trabajadores											
ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGS.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.

15) Características de la Maquinaria	a) Grado de Mecanización		
	Manual	Mecánica	Automática
b) Tiempo Promedio de Instalación			
c) Procedencia	Nacional		
	Extranjera		

II ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD.

- 16) ¿Existen recursos asignados para la seguridad? SI _____ NO _____
- a) Porcentaje de los recursos asignados para seguridad _____
- 17) ¿Existe algún departamento de seguridad en la empresa? SI _____ NO _____
- a) Personal Asignado

No.	Puesto	Tiempo Asignado	Funciones y/o Actividades

- 18) ¿Existe Servicio Médico? SI _____ NO _____

a) El Servicio Médico realiza o tiene:

- a) Exámenes de laboratorio y gabinete SI ___ NO ___ Periodicidad _____
- b) Botiquín (es) de Primeros auxilios SI ___ NO ___ ¿En toda la fábrica? _____
- c) Enfermería SI ___ NO ___ ¿Cuántas? _____
- d) Examen médico de admisión a los trabajadores SI ___ NO ___ ¿A todo el personal? -----

b) Personal que presta servicios:

No.	Puesto	Tiempo Asignado (por horas)	Funciones y/o Actividades que realizan

19) ¿Se llevan a cabo campañas de seguridad?

a) SI _____ NO _____

b) Año	Tipo de campaña	Frecuencia	a iniciativa de	Resultados
1981				
1982				

c) ¿A qué atribuye estos resultados? _____

d) ¿Cuáles de éstas campañas han beneficiado más a la empresa? _____
 ¿Por qué? _____

e) ¿Cuáles de estas campañas han beneficiado más a los trabajadores? _____
 ¿Por qué? _____

INFORMACION ESTADISTICA SOBRE RIESGOS DE TRABAJO.

20) Accidentes de Trabajo.

Departamento _____

Puesto	No. de trabajadores ex-					No. de casos ocu-					Total de días sub-					Porcentaje de incapacidad									Número de defunciones					
	puestos					rridos					sidiados por inca-					Permanente			Parcial			Total			de defunciones					
	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82

Observaciones

Datos: exactos () aproximados ()

a) Tipo(s) de accidente(s) más frecuente(s)___

Obtenidos de documentación SI _____ NO _____

Se proporcionó: %() Frec. ()

21) Información sobre Enfermedades de Trabajo.

Departamento _____

Puesto	No. de trabajadores ex-- puestos				No. de ca-- rridos				Total de días sub-- sidiados por inca-- pacidad temporal	Porcentaje de incapacidad												Número de defunciones													
	Permanent			Parcial			Total			Permanent				Parcial				Total																	
	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82	78	79	80	81	82					

Observaciones

Datos: exactos () aproximados ()

Obtenidos de documentación SI _____ NO _____

Se proporcionó: %() Frec. ()

a) Tipo(s) de enfermedad(es) más frecuente(s) _____

22) ¿Se llevan a cabo investigaciones sobre Riesgos de Trabajo?

a) SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____

b) ¿Quién y cómo se realizan? _____

III INTEGRACION, ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS C.M.S.H.

Integración.

23) ¿Sabe que son y para que sirven las C.M.S.H.? _____

24) ¿Sabe ud. como se puede integrar y registrar una C.M.S.H.? _____

25) ¿Existe C.M.S.H., en ésta empresa?

SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____



(pasar a la pregunta 32a.1 y posteriormente a la 33).

a) Integrada: SI _____ NO _____

b) Registrada: SI _____ NO _____

26) ¿Cuántas Comisiones existen?

a) Integradas _____ b) Registradas _____ c) Funcionando _____

27) ¿Cómo se encuentran integradas en relación a:

Sector	Número de Integrantes	Departamento
Patronal		
Trabajadores		

28) ¿Cuáles son los requisitos establecidos para la elección de los integrantes de la C.M.S.H.? _____

Organización y Funcionamiento.

29) ¿Existe alguna relación entre el área de seguridad y la C.M.S.H.?

a) SI _____ NO _____

b) ¿De qué tipo? _____

- 30) ¿Qué otros departamentos están relacionados con la C.M.S.H. (especificar)? _____
- 31) ¿Cuáles son las funciones que debe cumplir la C.M.S.H. dentro de esta empresa? _____
- a) ¿Considera que las cumple?
 SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____
- b) ¿Con qué facilidades cuenta para desempeñar sus funciones? (mencionar recursos humanos, materiales y de tiempo) _____
- 32) a) ¿Cuál es su opinión sobre las C.M.S.H.?
- a.1 en general: _____ a.2 en esta empresa: _____
- b) ¿Cuál es su opinión sobre el funcionamiento actual de la C.M.S.H.? _____
 ¿Por qué? _____
- c) ¿Cuál es su opinión sobre la utilidad de la C.M.S.H. en esta empresa? _____
 ¿Por qué? _____
- d) ¿Cuál es el tipo de relación que se da entre los miembros de la C.M.S.H.? _____
 ¿Por qué? _____
- e) ¿Cuál es el tipo de relación que se da entre los miembros de la C.M.S.H. y los trabajadores? _____
 ¿Por qué? _____

IV CAPACITACION (continuación)

- 34) ¿Cuál es la opinión que se tiene de la capacitación por parte del trabajador dentro de esta empresa? _____
- 35) ¿Considera necesaria la capacitación?
- a) SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____
- b) ¿Para quiénes y Por qué? _____
- c) ¿En qué momento y Por qué? _____
- 36) ¿Considera de utilidad algún tipo de capacitación para el personal de las C.M.S.H.?
- a) SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____
- b) ¿De qué tipo y qué? _____

IV CAPACITACION.

33) Información sobre capacitación.

Tipo de Capacitación	No. de T	Tiempo (horas)	Momento en que se capacita al T		La capacitación se realiza a iniciativa de:			La capacitación está a cargo de:
			a) ingreso	b) durante su desempeño	a) T	b) E	c) otra (especificar)	
1981								
1982								

T=Trabajador(es).

E= Empresa.

PERSPECTIVAS.

37) ¿ Se han realizado investigaciones sobre seguridad dentro de ésta -
empresa en los dos últimos años?

SI _____ NO _____

a) ¿Cuántas y de qué tipo? _____

b) ¿Qué beneficios les han aportado? _____

38) ¿Estaría ud. de acuerdo en continuar participando con ésta investiga-
ción? _____

Nota: en las preguntas cuyo espacio no es suficiente para la respuesta,
se recomienda anexar las hojas que sean necesarias.

REFERENCIAS.*

Aguado, S. y Crevenne, P. (1982). La participación de los trabajadores en la lucha por su salud. Centro de Investigación y Capacitación de Salud en el Trabajo (CICAST). México.

Aguilar Aranda, E. y Rodríguez García, F.J. (1984). Funciones del psicólogo dentro de la capacitación para el trabajo y el bienestar de adultos recién alfabetizados. (Reporte de trabajo profesional para obtener el título de lic. en Psicología). Iztacala Estado de México. UNAM.

Avila Pastrana, F. (1982). Los costos no asegurados de los riesgos de trabajo. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,1, enero-abril, págs. 71-84.

Barabtarlo, A. y Theesz, M. (1983). La investigación participativa en la docencia. Dos estudios de caso. Perfiles Educativos, núm. 2, ISSN0 185-2698, julio-agosto,septiembre. CISE-UNAM, págs. 17-31.

Barona de la O, M. (1973). El costo social de los riesgos del trabajo. Revista Mexicana del Trabajo, STyPS, tomo III, núm. 4, octubre-diciembre, 7a. época, págs. 90-94.

Barquet Rodríguez, F. (1973). Organización y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Revista Mexicana del Trabajo, STyPS, tomo III, núm. 4, octubre-diciembre, 7a. época, págs. 317-320.

* Las referencias se ordenaron considerando lo propuesto por Linton (1978).

- ✓ Cabello Barragán, A. (1977). Trascendencia de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,3, septiembre-diciembre, págs. 159-161.
- Campos Huichan, A. y Campos Huichan, H. (1985). La participación del psicólogo en el contexto de la salud laboral. - (Reporte de investigación para obtener el título de lic. en Psicología). Iztacala Estado de México. UNAM, pág. 59.
- ✓ Cervantes Campos, P. (1977). El papel del estado en los riesgos en el trabajo. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,1, enero-abril, págs. 24-26.
- Cervera Flores, M. (1978). La problemática del uso de diferentes instrumentos en la captación de datos, sobre riesgos en el trabajo. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 3,1, enero-abril, págs. 38-42.
- ✓ Centro de Investigación y Capacitación de Salud en el Trabajo. (1982). Legislación laboral y riesgos de trabajo. CICAST. México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1985) (77a.ed.). México, Ed. Porrúa.
- Coordinación de la Carrera de Psicología (1976). Proyecto de Plan de Estudios. Estado de México, ENEP Iztacala, UNAM.
- ✓ Cuéllar Ramírez, A. (1977). Recursos técnico-profesionales en medicina del trabajo. Su relación con la salud en la

- industria. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,1, enero-abril, págs. 9-18.
- Dorna, A. (1981) a. Alcances sobre el Proyecto de Investigación de Educación para el Trabajo. Estado de México, - ENEP Iztacala, UNAM.
- Dorna, A. (1981) b. Proyecto de Investigación y Educación para el Trabajo. Estado de México, ENEP Iztacala, UNAM.
- Dorna, A. (1981) c. Síntesis sobre actividades desarrolladas hasta la fecha y proyectos 1981-1982. Estado de México, ENEP Iztacala, UNAM.
- Fernández Osorio, J. y Tamez González, S. (1980). Condiciones de trabajo en la pequeña y mediana industria. Facultad de Medicina, México, UNAM.
- González Blanco, G.S. (1977). Los riesgos del trabajo y las comisiones mixtas de seguridad e higiene en Petroleos Mexicanos. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina y seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,1, enero-abril, págs. 43-48.
- Hernández Cervantes, J. (1973). La inspección del trabajo a través de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Revista Mexicana del Trabajo, STyPS, tomo III, núm. 4, - octubre-diciembre, 7a. época, págs. 329-337.
- Hunter, W.J. (1978). The work of the commission of the european communities on health and safety. J. Soc. Occupational Medicine, Vol. 28, núm. 3, págs. 101-108.

- Instituto de Educación Obrera. (1980). Función operativa de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. En la obra del Instituto Mexicano del Seguro Social (dir.), Lecturas en materia de seguridad social. Seguridad e higiene (1a. ed.). México, IMSS, págs. 167-177.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (1964). Reglamento de clasificación de empresas y grados de riesgo para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. IMSS. México.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (1980). Cuadro 105; número de accidentes y enfermedades de trabajo y riesgos de trabajo por cada 100 trabajadores de las empresas con 10 o más riesgos en 1979 y clasificadas por delegación, clase de riesgo, fracción de actividad económica y registro patronal. IMSS. Sistema de información de riesgos de trabajo. México.
- Kuri Cano, H. (1973). Desarrollo psicológico de la organización. Revista Mexicana del Trabajo, STyPS, tomo III, -número 4, octubre-diciembre, 7a. época, págs. 301-307.
- Leal Barrios, E. (1980). El origen del hombre, del trabajo y de la seguridad. Boletín Hombre y Trabajo. México, año V, 7, págs. 10-20.
- Leplat, J. (1980). La psychologie ergonomique. Colección Que sais-je? 1883. Francia. Presses Universitaires de France.
- Leplat, J. y Cuny, X. (1978). El campo de la psicología del trabajo. En la obra de Leplat, J. y Cuny, X. (dirs.), -Psicología del trabajo. Madrid. Pablo del río editor, -págs. 30-45.
- Linton, M. (1983). Manual simplificado de estilo. Para la -

preparación y redacción de artículos de psicología, pedagogía, ciencias sociales y literatura. México, Ed. Trillas, págs. 153-168.

López-Mena, L. (1980) a. Componentes de las actitudes hacia la seguridad en el trabajo. Revista de Psicología General y Aplicada, Vol. 35, núm. 5, págs. 803-819.

López-Mena, L. (1980) b. Técnicas de modificación de conducta aplicadas al control de actos inseguros en la empresa. Revista Prevención, núm. 74, págs. 8-16.

Martínez García, G. (1978). El valor de las estadísticas en la prevención de los riesgos de trabajo. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 3,1, enero-abril, págs. 50-52.

Martínez Gortari, J. (1977). Participación del trabajador en la seguridad e higiene en el trabajo. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2.3, septiembre-diciembre, págs. 156-157.

Mendoza Navarro, A. (1983). Importancia y necesidad de capacitar a las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de capacitación. No. 75. Serie: Introducción a la Universidad. Tema: Capacitación y seguridad. México, IMSS.

Mielle, F. (1982). Les comités d'hygiène et sécurité. Colección Que sais-je? 2045. Francia. Presses Universitaires de France.

Obregón Rodríguez, C. (1983). La capacitación como medida de prevención de accidentes de trabajo. (Tesis de licenciatura). México, UNAM.

- Orozco Carricarte, G. (1973). Adiestramiento en seguridad al personal de nuevo ingreso. Revista Mexicana del Trabajo STyPS, tomo III, núm. 4, octubre-diciembre, 7a. época. págs. 74-80.
- Ovalle, V.F. (1980). La selección de personal desde seguridad. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 5,1, enero-abril págs. 19-24.
- Plutchik, R. (1975). El papel de la observación y de la descripción. En la obra de Plutchik, R. (dir.). Fundamentos de investigación experimental. (2a. ed.). México, - Ed. Harla, págs. 1-22.
- Proyecto de Plan de Estudios (1980). En la obra de Ribes Iñesta, E., Fernández Gaos, C., Rueda Beltrán, M., Talento, - C.M. y López, V.F., Enseñanza, ejercicio e investigación de la Psicología: Un modelo integral. México, Ed. Tri---llas, págs. 41-71.
- Quiroz, A. (1977). El psicólogo industrial frente a la técnica y metodología administrativa de la organización moderna. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,1, enero-abril, págs. 63-68.
- Rajchenberg Sznajer, E. (1982). Estado y reproducción de la fuerza de trabajo. Los casos de la seguridad social y - la salud en México. La capacitación y el adiestramiento y las comisiones mixtas de seguridad e higiene. (Tesis). Facultad de Economía, México, UNAM.
- Ramírez Paez, J.A. (1984). La capacitación y adiestramiento

de instructores: Un programa. (Reporte de trabajo profesional para obtener el título de lic. en Psicología). Iztacala Estado de México, UNAM. pag. 55.

Remes Quiroga, A. (1978). Un enfoque práctico para hacer operativas las funciones de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol 3,1, enero-abril, págs. 65-70.

Remes, Q.A. y Camarena, S.J.(1983). Importancia y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento. No. 34. Serie: Introducción a la Universidad, Tema: Capacitación y seguridad México, IMSS.

Ríos Zertuche, R. (1977). Participación de los factores de la producción en la seguridad e higiene en el trabajo. - Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS, Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,3, septiembre-diciembre, pag. 155.

Rojas Soriano, R. (1985). Guía para realizar investigaciones sociales. (8a. ed.). México, UNAM.

Rosales Pérez, J.C. (1984). Relación entre psicología y estadística: Planteamientos para una práctica multidisciplinaria en la formación profesional del psicólogo. Un caso: La carrera de psicología en la escuela nacional de estudios profesionales Iztacala. (Tesis de licenciatura). Iztacala Estado de México. UNAM.

Roth, E., Velasco, M., Méndez, G. y Prockman, E. (1980). Reforzamiento positivo y puntualidad laboral: Una alterna-

tiva al control de personal. Revista Boliviana de Análisis del Comportamiento, 1,2 págs. 51-58.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1981). Ley Federal del Trabajo. (4a. ed.). México, STyPS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Mexicano del Seguro Social. (1981). Guía para la integración y registro de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Vol. 1. Guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. (3a.ed.). México, STyPS e IMSS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Mexicano del Seguro Social. (1981). Guía para el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Vol. 2. Guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. (3a.ed.). México, STyPS e IMSS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Mexicano del Seguro Social. (1981). Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo. Vol. 6. Guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. (3a.ed.). México, STyPS e IMSS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1981). Constitución, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo. Instructivo No. - 19. Guías para las comisiones mixtas de seguridad e higiene de los centros de trabajo. (1a.ed.). México, STyPS

Shumovsky, S.A. (1976). Educación vocacional. Estudio-caso de la educación superior en la URSS. En la obra de Beeby, C.E., UNESCO e Instituto Internacional de Planificación de la Educación. (dirs.), Aspectos cualitativos de la planificación educativa. Ginebra. Ed. Avante. págs 265-283.

- Sulzcef, A., Beth y Santamarfa, M.C. (1980). Industrial safety hazard reduction through performance feedback. Journal of Applied Behavior Analysis. Vol. 13, núm. 2, págs. 287-295.
- Valencia Mendoza, M.E. y Mercado Baigorria, J.A. (1982). Algunas técnicas de la Psicología industrial y su participación en la seguridad industrial. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS. - Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 7,2, mayo-agosto, págs. 119-132.
- Valenzuela, A. (1977). Participación de la empresa en la seguridad e higiene en el trabajo. Condiciones de Trabajo Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS. Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 2,3, septiembre-diciembre, págs. 157-159.
- Valenzuela González, I. y Colunga Dávila, C. (1981). El psicólogo del trabajo y la seguridad en una empresa manufacturera. (Tesis de licenciatura). México, UNAM.
- Vázquez, M.A. (1981). Las relaciones humanas aplicadas a la seguridad industrial. Condiciones de Trabajo: Cuadernos de medicina, seguridad e higiene. STyPS. Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo. México, Vol. 6,3, septiembre-diciembre, págs. 303-320.
- Vela Treviño, A. (1973). La industria textil mexicana y las comisiones mixtas de seguridad e higiene. Revista Mexicana del Trabajo. STyPS, tomo III, núm. 4, octubre-diciembre, 7a. época, págs. 145-178.