

302925

9
24



UNIVERSIDAD FEMENINA DE MEXICO

INCORPORADA A LA U. N. A. M.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO, LA
HIGIENE Y SEGURIDAD Y SU RELACION CON
LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN PUESTOS
DE ALTO RIESGO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A ,
PATRICIA ELISA FUENTES ROJAS

DIRECTORA DE TESIS: LIC. ELBA ANTONIA GAMA BERNAL

MEXICO, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 OSCAR Y NATALIA, MIS QUERIDOS PADRES, QUIENES SIEMPRE
HAN BRINDADO SU AMOR Y ME HAN APOYADO EN TODO MOMENTO,
A LOS CUALES AMO INFINITAMENTE.

AGRADECIMIENTOS:

- PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE ESTUDIO FUE POSIBLE CONTAR CON LA VALIOSA AYUDA DE LA LICENCIADA EN PSICOLOGÍA, ELBA GAMA, A QUIEN AGRADEZCO INMENSAMENTE SUS OPORTUNAS APORTACIONES QUE ME SEÑALARON EL CAMINO CORRECTO.

- POR OTRA PARTE, TAMBIÉN QUIERO AGRADECER A LA COORDINADORA DEL SEMINARIO DE TESIS, LA LICENCIADA NORMA ELENA CRUZ OCAMPO, QUE ME IMPULSÓ Y BRINDÓ LA SEGURIDAD QUE REQUERÍA PARA REALIZAR ESTE PROYECTO.

- MUCHO AGRADEZCO A LA PSICÓLOGA CATALINA PIÑA DE LEÓN, LA QUE REVISÓ E HIZO LAS CORRECCIONES NECESARIOS DEL CONTENIDO DE ESTA TESIS, SOBRE TODO EN EL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO PARA OBTENER RESULTADOS MÁS ENRIQUECEDORES.

- AL ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA U.N.A.M., PSICÓLOGO ALBERTO CÓRDOBA ALCARAZ, POR SU VALIOSA COOPERACIÓN Y APOYO DESINTERESADO E INDICARME LA TÉCNICA A SEGUIR EN EL DESARROLLO PRÁCTICO DEL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

- A LA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA Y A SUS EMPLEADOS QUE FACILITARON ESTA INVESTIGACIÓN.

- A MI AMIGA Y COMPAÑERA ANA GELDA, POR SU SOLIDARIDAD Y COMPENSIÓN EN LA ELABORACIÓN COMPLETA DE ESTA TÉSIS.

- A MI GRAN AMIGA ANA LILIA GONZÁLEZ, POR SU PACIENCIA Y APOYO INCONDICIONAL PARA MECANOGRAFIAR ESTE TRABAJO Y LOGRAR LA PRESENTACIÓN QUE ÉSTE MERECE.

- A MI HERMANA ELIZABETH, QUIEN POR SU EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS, ME HA ORIENTADO Y TAMBIÉN RESUELTO INNUMERABLES DUDAS.

- AL PSICÓLOGO EDUARDO RUÍZ, QUIEN COLABORÓ CON AGRADO EN LA CORRECCIÓN Y DISEÑO DE LAS GRÁFICAS.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN.....	3
1.2. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO A DIVERSOS AUTORES.....	6
1.3. FACTORES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.....	10
1.3.2. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN.....	14
1.4.1. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA SU APLI- CACIÓN.....	21
CAPITULO II. HIGIENE Y SEGURIDAD	
2.1. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HIGIÉNE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	30
2.2. ASPECTOS GENERALES DE LA HIGIÉNE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	33
2.3. CÓMO SE DEFINE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.....	38

2.4. CONSIDERACIONES IMPORTANTES DE LA RELACIÓN DE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD DEL TRABAJO CON LAS DISCIPLINAS INVOLUCRADAS Y SUS POSIBLES REPERCUSIONES.....	45
2.5. FACTORES QUE INTERVIENEN EN LOS ACCIDENTES Y EN LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO.....	49
CAPITULO III. IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS GENERALES DE CAPACITACION E HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA LEGISLACION.	
3.0. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO III.....	56
3.1. IMPORTANCIA Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA LEGISLACIÓN EN LA CAPACITACIÓN.....	56
3.1.2. HIGIENE Y SEGURIDAD EN MATERIA LEGAL.....	63
3.2. INDEMNIZACIONES.....	66
3.3. ASPECTOS DE SALUD ORGANIZACIONAL.....	71
3.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	75
CAPITULO IV. TRATAMIENTO ESTADISTICO	
4. INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO IV.....	81
4.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN INVESTIGADA.....	81

4.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES DE EMPLEADOS CON PUESTOS DE ALTO RIESGO.....	82
4.3. OBJETIVO GENERAL.....	84
4.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	84
4.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	84
4.6. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS MULTIVARIABLE.....	85
4.6.1. H ₁ -HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	
4.6.2. H ₀ -HIPÓTESIS NULA	
4.7. VARIABLES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES.....	85
4.7.1. V _{i1}	86
4.7.2. V _{i2}	86
4.7.3. V _{i3}	87
4.7.4. V _{i4}	87
4.7.5. V _{i5}	87
4.7.6. V _{i6}	88
4.7.8. VARIABLES DEPENDIENTES.....	88
4.7.8.1. V _{d1}	88
4.7.8.2. V _{d2}	88
4.8. MÉTODO ESTADÍSTICO.....	89
4.8.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	89
4.8.2. LUGAR DE ESTUDIO.....	89
4.8.3. UNIVERSO DE ESTUDIO.....	89
4.8.3. INSTRUMENTOS.....	89

4.8.5. DISEÑO DE LA MUESTRA.....	91
4.8.6. PROCEDIMIENTO.....	91
4.8.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.....	91
4.8.8. RESULTADOS.....	92
4.8.9. GUÍA DE LAS GRÁFICAS.....	93
CONCLUSIONES.....	94
NOTAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	104
ANEXOS.....	109

INTRODUCCION

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO OCUPAN UN LUGAR PREPONDERANTE DENTRO DEL CAMPO LABORAL, SIENDO REQUERIDOS CADA VEZ CON MAYOR FRECUENCIA, GRACIAS A QUE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN UN MOMENTO DADO RESULTAN SER EFECTIVOS EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, COMO EL QUE NOS PREOCUPA EN ESTA INVESTIGACIÓN (LOS ACCIDENTES DE TRABAJO) DEBIDO A QUE CON SU OPORTUNA PRESENCIA LOGRAN ACTUAR TAMBIÉN COMO UNA MEDIDA PREVENTIVA. ASIMISMO, DESTACA TAMBIÉN LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD, PORQUE SE CONSIDERAN ASPECTOS MUY IMPORTANTES DENTRO DEL MEDIO LABORAL POR SU RELACIÓN DIRECTA CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, YA QUE NO SÓLO SE HACEN CARGO DEL ASPECTO PREVENTIVO, SINO TAMBIÉN DEL ASPECTO CORRECTIVO Y DE ACCIÓN A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.

EL PRESENTE TRABAJO SE INICIA A PARTIR DE LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, EN DONDE SE ESTUDIARON A DIFERENTES AUTORES, QUIENES NOS UBICAN A PARTIR DE ÉPOCAS REMOTAS, POSTERIORMENTE SE HACE UNA DESCRIPCIÓN DEL SIGNIFICADO DE LA CAPACITACIÓN, RETOMANDO DIFERENTES OPINIONES, DESPUÉS SE INCLUYEN LOS FACTORES GENERALES, ASI COMO LA RELACIÓN QUE TIENE CON EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA DETECCIÓN DE NECESIDADES.

EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO SE HACE NECESARIO PROFUNDIZAR SOBRE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD DESDE SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA, LOS ASPECTOS GENERALES Y LA DEFINICIÓN GLOBAL DE HIGIENE, ASÍ COMO DEL TÉRMINO ACCIDENTE EN SUS DIFERENTES CONCEPCIONES, ADEMÁS FUERON INCLUIDAS CONSIDERACIONES IMPORTANTES DE LA RELACIÓN CON OTRAS DISCIPLINAS Y POR ÚLTIMO LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES OCASIONA-

DAS POR EL TRABAJO Y SUS POSIBLES REPERCUSIONES.

EN EL TERCER CAPÍTULO SE CONSIDERÓ ÚTIL PARA FORTALECER EL MARCO TEÓRICO, ENGLOBAR A LA CAPACITACIÓN Y LA HIGIENE DESDE UN PUNTO DE VISTA LEGAL, DESTACANDO SU IMPORTANCIA Y SEÑALANDO SUS CARACTERÍSTICAS GENERALES, POSTERIORMENTE SE MENCIONA EL CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN, TEMA QUE CONCIERNE A LOS ASPECTOS LEGALES, CUANDO UN EMPLEADO SUFRE UN ACCIDENTE EN SU TRABAJO Y POR ÚLTIMO, SE INCLUYE EL RUBRO DE LA SALUD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL QUE DEBE TENER UNA EMPRESA O INSTITUCIÓN.

PARA FINALIZAR EN EL CUARTO CAPÍTULO SE INCLUYE LA PRESENTACIÓN ESTADÍSTICA DE LA INVESTIGACIÓN, EN DONDE SE DEFINE LA METODOLOGÍA UTILIZADA, EL ANÁLISIS DE DATOS, LA INTERPRETACIÓN Y PRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS RESULTADOS Y LAS CONCLUSIONES.

EL MOTIVO PRINCIPAL POR LO QUE SE DECIDIÓ TRABAJAR EN ESTA INVESTIGACIÓN FUE, EL DE DEFINIR SI UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA PSIQUIÁTRICA INCIDE CON MAYOR FRECUENCIA EN LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES, YA SEA POR LA AGRESIÓN FÍSICA O VERBAL QUE PUEDEN SUFRIR LOS TRABAJADORES AL DESEMPEÑARSE DIRECTAMENTE CON ENFERMOS MENTALES; POR LAS INSTALACIONES INSEGURAS, O PORQUE LA HIGIENE O LA SEGURIDAD NO ESTÁN PRESENTES O LA CAPACITACIÓN NO ESTÁ ENFOCADA HACIA ESOS ASPECTOS.

CAPITULO I

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION

PARA ESTRUCTURAR UN MARCO HISTÓRICO QUE INDICARA LOS CAMBIOS Y LA EVOLUCIÓN QUE HASTA LA FECHA HA TENIDO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, FUE NECESARIO REMONTARSE HASTA LOS ORÍGENES DE LA HUMANIDAD, CON EL FIN DE ENCONTRAR ASPECTOS CLAVES QUE FUNGIERAN DE ENLACE ENTRE EL PASADO Y EL PRESENTE. EL SER HUMANO DESDE SIEMPRE HA ORGANIZADO ACTIVIDADES EN GRUPO, POR EJEMPLO, LAS MUJERES Y LOS HOMBRES SE REPARTÍAN LAS ACTIVIDADES, LA DIVISIÓN DEL TRABAJO PODÍA APORTAR POR SÍ SOLA ACTITUDES DE EXPLOTACIÓN DE UN SEXO HACIA EL OTRO O DE UNOS A OTROS, ÉSTOS PARTICIPABAN EN LA CAZA Y EN LA PESCA, LA REECOLECCIÓN DE ALIMENTOS Y EN LA TALA DE ARBOLES, CON EL FIN DE CREAR ARMAS Y UTENSILIOS QUE FACILITARAN SU SUPERVIVENCIA, EL TIEMPO NOS REVELA QUE NUESTROS ANTEPASADOS VIVÍAN EN ARMONÍA CON SU MEDIO AMBIENTE, SE ENFRENTABAN A LAS ADVERSIDADES CLIMATOLÓGICAS CON VALOR Y TEMERIDAD Y CON GRAN SENTIDO COMÚN, SIN PERTURBAR SU HABITAT, SE HALLABAN INTEGRADOS A SU CONTORNO EN UNA FORMA CASI IDEAL, NO FOMENTABAN LA PROPIEDAD PRIVADA, NI LA ACUMULACIÓN INNECESARIA DE OBJETOS QUE PUDIERAN AFECTAR LAS RELACIONES ENTRE ELLOS.

LA NECESIDAD DE APRENDER Y ENSEÑAR SE CONVIRTIÓ EN UN ASPECTO FUNDAMENTAL PARA EL POSTERIOR DESARROLLO DE LA CIVILIZACIÓN, DE TAL MANERA QUE EL HOMBRE ADQUIRIÓ LA CAPACIDAD DE TRASCENDER SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS A OTROS PARA QUE LO APOYARAN EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS Y PARA UN FUTURO, ESTA TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS O TÉCNICAS LAS REALIZABAN EN LA PRÁCTICA CON EJEMPLOS, EJERCICIOS, SIGNOS Y PALABRAS, O BIEN CON DIBUJOS PARA QUE LOS DEMÁS IMITARAN LO APRENDIDO.

SEGÚN EL PROFESOR ROBERT L. CRAIG EL PROCESO DE DESARROLLO SE REALIZÓ DE LA SIGUIENTE MANERA:

"CUANDO UN MENSAJE FUE RECIBIDO POR OTRO HOMBRE, DE UNA FORMA COMPLETA, SE PUEDE DECIR QUE FUE CUANDO TUVO LUGAR UN APRENDIZAJE Y LOS CONOCIMIENTOS Y LAS HABILIDADES FUERON TRANSMITIDAS". (1)

EN CIVILIZACIONES POSTERIORES, EL APRENDIZAJE QUE LLEGABA A LOS CAMPESINOS Y ARTESANOS ÚNICAMENTE ERA EN RELACIÓN AL OFICIO QUE FUERAN A DESEMPEÑAR O A ALGÚN TRABAJO EN EL CAMPO, LA ENSEÑANZA PARA APRENDER A LEER O A ESCRIBIR ERA SUMAMENTE RESRINGIDA MÁS AÚN PARA ALGUNA ESPECIALIDAD EN LAS CIENCIAS, COMO LA MEDICINA, LA EDUCACIÓN O LAS LEYES, QUE SE IMPARTÍAN SÓLO A LOS HIJOS QUE PERTENECÍAN A LA CLASE SOCIAL ALTA O A LOS GOBERNANTES, TODO ÉSTO PROPICIÓ UN COMPLEJO MÉTODO DEL APRENDIZAJE Y LA ENSEÑANZA, QUE POR FORTUNA DESPUÉS FUE ACCESIBLE A TODAS LAS CLASES SOCIALES.

PARA BENEFICIO DE LOS OBREROS Y ARTESANOS SURGEN NUEVAS OPORTUNIDADES DE APRENDER CON UNA PERSONA EXPERIMENTADA, QUIEN TRANSMITÍA SUS CONOCIMIENTOS A UN AYUDANTE QUE MÁS TARDE SE CONVERTÍA EN UN OBRERO, DE ACUERDO A ANDREW SIKULA, UN APRENDIZ ERA UN PRINCIPIANTE LIGADO POR UN ACUERDO LEGAL PARA OCUPAR CIERTO PUESTO U OFICIO CON UN PERÍODO MÁS O MENOS PROLONGADO PARA CONOCERLO A FONDO, EN ESA ÉPOCA LOS APRENDICES NO RECIBÍAN NINGÚN SALARIO, ERAN RETRIBUIDOS CON ROPA, TECHO Y ALIMENTO.

ROBERTO CRAIG EXPLICA QUE CON EL ADVENIMIENTO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL SE ELIGIÓ EL AÑO DE 1750, SIGLO XVIII, PARA TERMINAR EL PRIMER PERÍODO DE ACUMULACIÓN DE CONOCIMIENTOS DEL HOMBRE, TAMBIÉN PORQUE EN ESA ÉPOCA HABÍA MUCHAS

COSAS QUE DESCUBRIR A DIFERENCIA DE LA ACTUALIDAD QUE YA CASI TODO ESTÁ HECHO.

PARALELO AL DESARROLLO QUE SE PLANTEÓ CON EL AVANCE DE LA CIENCIA, EL REQUERIR CADA VEZ MÁS HOMBRES PARA COLABORAR OBLIGABA A LOS PATRONES A CONSIDERAR MÁS BENEFICIOS PARA EL OBRERO O ARTESANO, PARA ASÍ SISTEMATIZAR Y ORGANIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, DE ESTA MANERA EN EL TEXTO DE ANDREW SIKULA SE MENCIONA LA LEY FITZGERALD QUE EN EL CONGRESO DE 1917 SE APRUEBA, CON EL FIN DE ELABORAR PROPUESTAS A LOS PATRONES PARA FAVORECER A LOS EMPLEADOS, COMO POR EJEMPLO, SE REQUERÍA DE UNA EDAD MÍNIMA DE 16 AÑOS, LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR PARA DESEMPEÑAR SUS LABORES, CON UN APROXIMADO DE 144 HORAS DE INSTRUCCIÓN, TAMBIÉN DEBÍAN DE RECIBIR UN **SUELDO BASE** CON UNA PROMESA DE UN INCREMENTO SALARIAL PROPORCIONAL Y UNA SUPERVISIÓN CONSTANTE PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO. (2)

COMO ES POSIBLE OBSERVAR LA LEY FITZGERALD PUEDE SER UTILIZADA AÚN EN LA ACTUALIDAD, TENIENDO EN CUENTA QUE LÓGICAMENTE DIFIERA EN ALGUNOS INCISOS QUE HAN SIDO MODIFICADO POR NUMEROSAS RAZONES YA SEA ECONÓMICAS, SOCIALES, LEGALES O DE CARÁCTER PRÁCTICO.

POR ÚLTIMO, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE DENTRO DEL PROCESO HISTÓRICO HAN OCURRIDO PROFUNDOS CAMBIOS, LA MAYORÍA A FAVOR DE LA HUMANIDAD, EL DESARROLLO MULTIFACÉTICO DEL HOMBRE HA GENERADO HALLAZGOS QUE SON DETERMINANTES PARA EL BIENESTAR GENERAL. EL INTERÉS CIENTÍFICO DE ALGUNOS HOMBRES HA LOGRADO DESPERTAR LO INDIVIDUAL EN CADA PERSONA PARA CONVERTIRLO EN COLECTIVO, SIENDO UNA LABOR ALTAMENTE HUMANÍSTICA, CREANDO MEJORES OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS CIENCIAS, Y EN PARTICULAR PARA NOSOTROS, LAS RAMAS QUE SE DEDICAN AL ASPECTO HOMBRE-TRABAJO-EMPRESA.

1.2. DEFINICION DE CAPACITACION DE ACUERDO A DIVERSOS AUTORES

SE CONSIDERA DE VITAL IMPORTANCIA INCLUIR EN ESTA INVESTIGACIÓN LA OPINIÓN Y EXPERIENCIA DE AUTORES ESPECIALISTAS EN LA CAPACITACIÓN, EL ADIESTRAMIENTO Y EL DESARROLLO, PARA CREAR DE ACUERDO A SUS CONCEPTOS UN CRITERIO MÁS AMPLIO QUE FAVOREZCA LA COMPRESIÓN Y LA EXTENSIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS A OTROS ÁMBITOS DE LA CAPACITACIÓN, ASÍ COMO EL FORTALECIMIENTO DE NUESTRA EXPERIENCIA, SIENDO RECOMENDABLE QUE DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN SE ADECUÉN LOS CONOCIMIENTOS.

PARA INICIAR INCLUÍMOS AL AUTOR FERNANDO ARIAS GALICIA (3), QUIEN ESTABLECE DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA, LAS DIFERENCIAS DEL SIGNIFICADO EN RELACIÓN A; ENTRENAMIENTO, ADIESTRAMIENTO, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO.

ENTRENAMIENTO

PREPARARSE PARA UN ESFUERZO FÍSICO O MENTAL, PARA DESEMÑAR UNA LABOR.

ADIESTRAMIENTO

PROPORCIONAR DESTREZA EN UNA HABILIDAD ADQUIRIDA, CASI SIEMPRE EN ACTIVIDAD PRÁCTICA O MOTRIZ.

CAPACITACION

ADQUIRIR CONOCIMIENTOS DE CARÁCTER TÉCNICO, CIENTÍFICO Y ADMINISTRATIVO.

DESARROLLO

COMPRENDE AL HOMBRE EN LA FORMACIÓN DE SU PERSONALIDAD, INTELIGENCIA Y MADUREZ INTEGRAL.

DE ACUERDO A LAS DEFINICIONES PROPUESTAS POR FERNANDO ARIAS GALICIA, ES POSIBLE ESTABLECER UNA COMPARACIÓN, ASÍ COMO ENCONTRAR UNA SIMILITUD CON OTRO AUTOR QUE SE CONSIDERA UN PUNTO IMPORTANTE DE LA ADMINISTRACIÓN; AGUSTÍN REYES PONCE, QUIÉN NOS EXPLICA DE UNA FORMA MÁS CLARA LO QUE ES ENTRENAMIENTO, AL IGUAL CONSIDERA COMO UNA ENSEÑANZA QUE SE

IMPARTE A LOS EMPLEADOS, APROVECHANDO SUS APTITUDES INNATAS PARA EL DESEMPEÑO DE UN EMPLEO U OFICIO, ESTE CONCEPTO EMPLEADO POR AGUSTÍN REYES PONCE, RESULTA MÁS EFECTIVO Y MÁS ADECUADO PARA SER APLICADO EN LA PRÁCTICA EMPRESARIAL, SI BIEN EN EL CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO NOS RESULTA MUY SEMEJANTE AL AUTOR ANTERIOR; NO ASÍ EN SU CONCEPTUALIDAD SOBRE FORMACIÓN, EN LA CUAL, EL OBRERO, EL EMPLEADO O LOS JEFES, RECIBEN POR PARTE DE LA EMPRESA, HÁBITOS MORALES, SOCIALES, DE TRABAJO, DE COMPROMISO Y DE LEALTAD. (4)

DICHA FORMACIÓN SE DÁ POR SÍ MISMA, SIN QUE LA EMPRESA PREPARE UN CURSO ESPECIAL, PUES ÉSTAS POLÍTICAS QUE EL EMPLEADO ASIMILA CONFORME SE ADAPTA A SU PUESTO Y A SUS ACTIVIDADES, ASÍ COMO A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO Y AUTORIDADES, SURGEN DE MANERA ESPONTÁNEA.

POR OTRA PARTE, ANDREW SIKULA (5), QUIEN IMPRIME EN SUS TEXTOS CONCEPTOS QUE RESULTAN ACCESIBLES Y ÚTILES A LOS ESTUDIOSOS DE LA ADMINISTRACIÓN EN EL TRABAJO, INDICA QUE PARA ÉL LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO SE DISTINGUEN EN ESENCIA PORQUE LA CAPACITACIÓN ES UN PROCESO A CORTO PLAZO, SISTEMÁTICO Y ORGANIZADO, QUE ES DEDICADA A PERSONAL NO GERENCIAL Y QUE SÓLO MANEJA CONOCIMIENTOS TÉCNICOS PARA UN PROPÓSITO PARTICULAR, A DIFERENCIA DEL DESARROLLO QUE ES UN PROCESO A LARGO PLAZO Y QUE SE APLICA A NIVEL GERENCIAL Y QUE ESOS CONOCIMIENTOS SE BASAN EN CONCEPTOS TEÓRICOS PARA PROPÓSITOS GENERALES.

DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, EXISTEN OTRAS VERTIENTES QUE TAMBIÉN NOS APOYAN EN LA APRECIACIÓN DE ESTOS CONCEPTOS; COMO LA DEL PSICOLOGO RODOLFO BOHOLWVOSKY (6), QUIEN HA TRABAJADO DE MANERA INTENSA Y RIGUROSA, EL AUTOR EXPLICA SU TEORÍA A PARTIR DEL ESTUDIANTE CON INQUIETUDES VOCACIONALES, PARA VISLUMBRAR SU DESARROLLO

PROFESIONAL A FUTURO, PARA ESTABLECER UN CONTÍNUO IMPORTANTE ENTRE EL ESTUDIANTE EN SU MOMENTO ACTUAL Y EL ESTUDIANTE EN SU DESARROLLO POSTERIOR; EL AUTOR MENCIONA QUE LA CAPACITACIÓN SERÁ UN MEDIO PARA OBTENER UN ROL OCUPACIONAL ÓPTIMO, PARA RECIBIR INSTRUCCIÓN, FORMACIÓN Y ENRIQUECIMIENTO NECESARIOS PARA EJERCER UNA TAREA PRODUCTIVA DENTRO DE SU CONTEXTO LABORAL, Y ASÍ DEJAR DE OCUPAR UN PAPEL RECEPTIVO PARA DESEMPEÑAR UN PAPEL ACTIVO,

POR OTRA PARTE, MICHEL NASH EXPLICA UN ÚNICO CONCEPTO DE LO QUE ES LA CAPACITACIÓN, EL CUAL CONSIDERA IMPORTANTE EN CUANTO AL ESFUERZO QUE REALIZA UN EMPLEADO AL APRENDER CONOCIMIENTOS Y ACTITUDES QUE LE GENEREN UN CAMBIO Y QUE REPERCUTEN EN UNA MEJORA EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PERSONAS, (7)

AÚN CUANDO HAYA EXTERNADO SU OPINIÓN SOLAMENTE EN ESTE ASPECTO, EL AUTOR CON POCAS PALABRAS MENCIONA PUNTOS QUE SON REALES Y QUE CUBREN DE FORMA AMPLIA LO QUE SIGNIFICA CAPACITAR A LOS TRABAJADORES,

A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA FUE POSIBLE ENCONTRAR OTROS AUTORES COMO IDALBERTO CHIAVENATTO Y STONER AND WANKEL, SI BIEN SUS CONCEPTOS SON ACEPTADOS, TAMBIÉN RESULTAN SER MUY SEMEJANTES A OTROS AUTORES, POR ESTA RAZÓN SÓLO SE MENCIONAN LAS APORTACIONES QUE NO FUERON INCLUIDAS, COMO SERÍA QUE LA CAPACITACIÓN LOGRA ESTABLECER PROGRAMAS QUE MANTIENEN Y OPTIMIZAN EL DESEMPEÑO ACTUAL DE LOS EMPLEADOS, ASÍ COMO CONVERTIR EN EXPERTOS A LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN OFICIOS ESPECÍFICOS, QUE POR OTRO LADO TAMBIÉN SE DEBEN A LA PRÁCTICA DIARIA DE ÉSTOS.

PARA TERMINAR ESTE ÍNDICE, SE CONSIDERÓ NECESARIO INCLUIR AL CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, ARMO, INSTITUCIÓN QUE TIENE GRAN RELEVANCIA EN EL ASPECTO LABORAL; LA CUAL PROPONE LO SIGUIENTE:

ADiestRAMIENTO

ES UN PROCESO DE ENSEÑANZA, APRENDIZAJE, QUE PROPICIA EN UNA PERSONA CONOCIMIENTOS, DESARROLLO, HABILIDADES Y ADECUA SUS ACTIVIDADES PARA DESEMPEÑAR EN FORMA EFICIENTE SU TRABAJO.

CAPACITACION

PROCESO DE ENSEÑANZA PARA QUE UNA PERSONA ADQUIERA CONOCIMIENTOS, DESARROLLE SUS HABILIDADES Y ADECUÉ SUS ACTIVIDADES DE UN PUESTO DE TRABAJO DIFERENTE AL SUYO.

PARA EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO, LA CAPACITACIÓN ES UN PROCESO COMO UNA ACTIVIDAD SISTEMÁTICA, CUYO CONTENIDO SE ESTRUCTURA BASADO EN NORMAS, PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA UNA ADECUACIÓN Y FUNCIONALIDAD, MEDIANTE UNA ACCIÓN CONGRUENTE DE INTERRELACIONES. (8)

POR LO TANTO, CONSIDERAMOS QUE LA CAPACITACIÓN ES UN INSTRUMENTO INDISPENSABLE EN CUALQUIER EMPRESA O INSTITUCIÓN, Y RESULTA IMPORTANTE NO LIMITARLO EXCLUSIVAMENTE AL DESARROLLO O A LA POSIBILIDAD DE ADQUIRIR NUEVAS HABILIDADES, SINO QUE VA MÁS ALLÁ, CONLLEVA LA ESENCIA MISMA DEL TRABAJADOR, SU CONDICIÓN DE SER HUMANO CON RASGOS ESPECÍFICOS DE PERSONALIDAD, CON UN MODO DE SENTIR INDIVIDUAL, EL CUAL PODRÁ SER DETERMINADO POR VARIAS CIRCUNSTANCIAS, YA SEA DE CARÁCTER HISTÓRICO, SOCIAL O ECONÓMICO,

1.3. FACTORES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

PARA EXPLICAR CON MAYOR ACIERTO LOS FACTORES MÁS DESTACADOS SOBRE LA CAPACITACIÓN, TENEMOS QUE DECIR QUE ÉSTA FUE DIVIDIDA EN TRES INCISOS QUE SE CONSIDERAN PRIMORDIALES, LOS CUALES SON REFERIDOS DE ACUERDO A DIFERENTES AUTORES:

1.3.1. CARACTERES ESPECIFICOS DE LA CAPACITACION.

AGUSTÍN REYES PONCE CARACTERIZA A LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO A DOS FACTORES:

TEORICO

SE DA EN TODAS LAS CAPACIDADES QUE SE REQUIEREN EN UN OFICIO O PROFESIÓN, ES MÁS GENERAL.

EXIGE QUE SE ADQUIERA UNA DESTREZA ESPECÍFICA AL OCUPAR UN PUESTO.

SÓLO REQUIERE PUESTOS CALIFICADOS, TÉCNICOS Y EJECUTIVOS.

PRACTICO

SE DA EN UN PUESTO CONCRETO Y DETERMINADO.

CONSISTE EN ADQUIRIR ESA DESTREZA QUE SE DA AÚN CUANDO EXISTA UNA CAPACITACIÓN TEÓRICA PREVIA.

SE REQUIERE TAMBIÉN PARA LOS PUESTOS NO CALIFICADOS O SEMICALIFICADOS.
(9).

EL AUTOR PARCE DAR MAYOR IMPORTANCIA A LA CAPACITACIÓN PRÁCTICA POR RESULTAR MÁS EFECTIVA, SIN EMBARGO, PUEDE SER MÁS PROVECHOSO ELABORAR PROGRAMAS QUE POR REGLA GENERAL IN

CLUYAN AMBOS ASPECTOS.

POR OTRA PARTE, SE MENCIONA AL AUTOR ANDREW SIKULA, QUIEN TIENE CIERTAS OPINIONES QUE DIFIEREN EN ALGUNOS ASPECTOS CON LOS AUTORES CITADOS EN PÁRRAFOS ANTERIORES, POR EJEMPLO, PARA AGUSTÍN REYES PONCE, LA CAPACITACIÓN DEBE DE IMPARTIRSE A PERSONAL PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVO, MIENTRAS QUE PARA EL AUTOR ANDREW SIKULA, LA CAPACITACIÓN SE APLICA AL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO, QUIEN DESTACA TAMBIÉN EL CONCEPTO DE DESARROLLO QUE COMO SE MENCIONA ANTERIORMENTE, SE DEDICA EN EXCLUSIVA A PERSONAL EJECUTIVO Y ES REALIZADO EN PLAZOS DE MAYOR TIEMPO, EN DONDE SE OBTIENEN CONOCIMIENTOS TEÓRICOS Y FILOSÓFICOS CON CONOCIMIENTOS EDUCATIVOS MÁS AMPLIOS.

DIFERENCIAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO SEGUN SIKULA:

DIMENSION-APRENDIZAJE	CAPACITACION	DESARROLLO
QUIÉN	NO ADMINISTRADOR TÉCNICOS Y MECÁNICOS,	ADMINISTRADORES.
QUÉ	TÉCNICOS Y MECÁNICOS	IDEAS Y TEORÍAS
POR QUÉ	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS,	CONOCIMIENTOS GENERAL
CUÁNDO	CORTO PLAZO.	LARGO PLAZO

10

AÚN CUANDO LAS DIFERENCIAS QUE EXPONE SIKULA PUEDEN SER APLICABLES, PARA OTROS AUTORES LES RESULTA MÁS COMÚN QUE LA CAPACITACIÓN SEA APLICADA A PROFESIONISTAS Y NO SOLAMENTE A NIVELES TÉCNICOS.

INCLUÍMOS POR SEGUNDA OCASIÓN AL GRUPO ARMO QUIEN PRESENTA LOS CONCEPTOS A PARTIR DE UN MARCO MÁS AMPLIO Y POR ENDE MÁS CLAROS, DICHO GRUPO ESTABLECE LA CAPACITACIÓN DE ACUERDO A LOS SIGUIENTES ASPECTOS.

- 1- ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD Y PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA.
- 2- PREVENIR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O UN NUEVO PUESTO.
- 3- DEBE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL DESEMPEÑO PERSONAL.
- 4- DEBE PREVENIR RIESGOS Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

ADEMÁS DESCRIBEN A LA CAPACITACIÓN COMO UN CONJUNTO DE ELEMENTOS ORGANIZADOS E INTERRELACIONADOS CON UNA LÍNEA COMÚN QUE DEBE DE INCLUIR:

- A) OBJETIVOS Y POLÍTICAS BIEN DEFINIDAS.
- B) ACTIVIDADES DETERMINADAS Y TAREAS CLASIFICADAS EN GRUPOS AFINES, (SUBSISTEMAS)
- C) COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LOS SUBSISTEMAS QUE RESULTEN.

PARA CUMPLIR CON ESTAS ACTIVIDADES QUE SISTEMATIZAN EL ADIESTRAMIENTO Y LA CAPACITACIÓN SERÁ INDISPENSABLE CONTAR CON RECURSOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS QUE FUNCIONEN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA. (11)

COMO FUE POSIBLE OBSERVAR LOS LINEAMIENTOS QUE PROPONE EL GRUPO ARMO, PRESENTAN MAYOR RELACIÓN ENTRE LA TEORÍA Y LA PRAXIS Y POSIBLEMENTE MÁS FUNCIONALIDAD DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL.

PARA FINALIZAR, SE ENCONTRARON ALGUNOS PUNTOS QUE MENCIONA IDALBERTO CHIAVENATTO Y QUE CONCIERNEN A LA CAPACITACIÓN:

- 1- TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN: EL ELEMENTO QUE DESTACA SERÁ EL CONTENIDO, LA INFORMACIÓN ES REPARTIDA ENTRE LOS ENTRENADOS CON INFORMACIÓN GENÉRICA Y ESENCIALMENTE SOBRE LA EMPRESA, SUS

PRODUCTOS Y SERVICIOS.

- 2- DESARROLLO DE HABILIDADES: ESTE ASPECTO ES RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO DEL CARGO ACTUAL O LA OCUPACIÓN DE UN PUESTO A FUTURO, ORIENTADO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR.
 - 3- DESARROLLO O MODIFICACIÓN DE APTITUDES: SE SUGIEREN CAMBIOS DE APTITUDES NEGATIVAS POR POSITIVAS DE LOS TRABAJADORES, A TRAVÉS DEL AUMENTO DE LA MOTIVACIÓN, SENSIBILIZACIÓN A SUPERVISORES Y JEFES Y RENOVACIÓN CONSTANTE.
 - 4- DESARROLLO DE NIVEL CONCEPTUAL: EL DESARROLLO SE DIRIGE HASTA UN ALTO NIVEL DE ABSTRACCIÓN Y FACILITA EL CONOCIMIENTO DE CONCEPTOS PARA APLICARLOS EN LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA.
- (12)

1.3.2. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

LOS PRINCIPIOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS QUE SE HAN DESARROLLADO CON EL TRANCURSO DEL TIEMPO, SON EXCELENTES INSTRUMENTOS PARA LIBERAR AL HOMBRE DE UN TRABAJO QUE EN ALGUNAS OCASIONES PUEDE SER ENAJENANTE O FRUSTRANTE.

LA CAPACITACIÓN HA LLEGADO A SER UN ELEMENTO PREPONDERANTE PARA EL DESARROLLO DE LAS FUERZAS PRODUCTIVAS, SIENDO ASÍ UN INSTRUMENTO INDISPENSABLE QUE TIENEN COMO FIN FORTALECER EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS, ASÍ COMO GUIAR A LOS QUE SEAN DE NUEVO INGRESO, PARA QUE SE INTEGREN EN UN TIEMPO MÁS CORTO Y OPTIMICEN LA CALIDAD DE SU TRABAJO DESDE UN INICIO.

CON EL CRECIMIENTO HASTA CIERTO PUNTO DESCONTROLADO DE LA INDUSTRIA, HAN SURGIDO REQUERIMIENTOS MÁS ESPECÍFICOS SOBRE LA CONVICCIÓN DE QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CONSIDEREN DENTRO DE SU ORGANIGRAMA UN DEPARTAMENTO QUE SE DEDIQUE EXCLUSIVAMENTE A OFRECER CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS EMPLEADOS, YA SEA POR EXIGENCIA OFICIAL O PORQUE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN ASI LO DEMANDE, ÉSTO SE CONSIDERA FUNDAMENTAL PARA INTRODUCIR AL TRABAJADOR EN UN UNIVERSO DE DESARROLLO CONTINUO.

LA CAPACITACIÓN PUEDE ENTENDERSE COMO UN RECURSO ESENCIAL PARA QUE SURJAN CAMBIOS, SIN EMBARGO, PUEDE TENER LIMITACIONES ECONÓMICAS, DE ESPACIO, DE ACEPTACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS Y DEL PERSONAL, QUE IMPIDEN LA LIBERTAD DE SU REALIZACIÓN, TAMBIÉN ENCONTRAMOS QUE SI LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DESCUIDAN ASPECTOS QUE PUEDEN PARECER POCO IMPORTANTES, PERO QUE AL ANALIZARLOS COBRAN VALOR COMO ES EL CASO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL QUE LLEVA A CABO EL ENTRENAMIENTO, LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES QUE POSEA, LA IMAGEN QUE PROYECTE, EL DOMI-

NIO DEL TEMA Y OTROS ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL RESULTADO FINAL Y QUE LAMENTABLEMENTE SI NO SON CONDUCIDOS POR PERSONAL IDÓNEO DESMERECEEN EL ESFUERZO QUE HAYA HECHO LA EMPRESA,

POR EJEMPLO, PARA ANDREW A. DALY, EL INTEGRANTE DE UN EQUIPO PERMANENTE DE CAPACITACIÓN DEBE SER CAPAZ DE INSTRUIR EN MÁS DE DOS ÁREAS, PARA MOTIVAR Y TRABAJAR CON DIFERENTES CLASES DE NIVELES, TENER LA CAPACIDAD DE APLICAR CURSOS DE RELACIONES HUMANAS, POR EJEMPLO, A UN NIVEL DE OBREROS Y OTRO A NIVEL GERENCIAL,

NO OBSTANTE EL DESENVOLVIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN COMO FUNCIÓN NORMAL Y ESTABLECIDA, NO SIEMPRE HA SEGUIDO LOS MISMOS PROCESOS DEBIDO A QUE HAN EXISTIDO GRAN CANTIDAD DE OPCIONES, DE TAL MANERA, QUE LA UTILIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO HA ADQUIRIDO EN EL TRANCURSO DEL TIEMPO TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS CON DIFERENCIAS ESPECÍFICAS DE ACUERDO A LA EMPRESA Y A LAS NECESIDADES DE CADA ORGANIZACIÓN A FIN DE SISTEMATIZAR EL TRABAJO Y FACILITAR SU APLICACIÓN EN EL MEDIO LABORAL, SE CONSIDERAN IMPORTANTES ALGUNOS MÉTODOS PROPUESTOS POR AUTORES ESPECIALIZADOS EN LA MATERIA, MÉTODOS QUE SE ELABORAN Y AJUSTAN DE ACUERDO A DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS QUE LAS HACEN ÚNICAS, PARA ANDREW DALY EL MÉTODO DE CAPACITACIÓN DEBE INCLUIR ASPECTOS NECESARIOS ANTES DE ELABORARLO Y ADAPTARLO A UNA EMPRESA, COMO SERÍA:

1- EL PROPÓSITO, LA FORMA, LAS DIMENSIONES, EL PRODUCTO, LA TECNOLOGÍA, LA HISTORIA DEL ENTRENAMIENTO Y LA EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES,

2- LA CAPACITACIÓN EN INDUSTRIAS, EMPRESAS, INSTITUCIONES O NEGOCIOS, DEBE SER ELABORADA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS.

3- EMPRESAS PEQUEÑAS O GRANDES EN LAS QUE EXISTAN INSTALACIONES MÍNIMAS O NINGUNAS, EN CASO DE NO EXISTIR LAS ADECUADAS RECURRIR A EMPRESAS DE CAPACITACIÓN ESPECIALES O SOLICITAR ESPACIOS AMPLIOS ADECUADOS EN ALGUNA OTRA ÁREA DE LA EMPRESA,

4- DEPARTAMENTOS DE ENTRENAMIENTO EN DONDE UNA SOLA PERSONA ES LA ENCARGADA DE LA CAPACITACIÓN, ÉSTO VARÍA DE ACUERDO A LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA O A LAS NECESIDADES DE ÉSTA,

5- LA NATURALEZA DE LA CAPACITACIÓN ES MUY AMPLIA Y CONSIDERA PROGRAMAS DE APRENDICES, ENTRENAMIENTOS, EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE GERENTES Y EJECUTIVOS, PARA ELABORAR UN PROGRAMA, SE REQUIERE PREVIAMENTE CONOCER EL ANÁLISIS DE PUESTOS, LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE LA EMPRESA Y FINALMENTE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO,

UNO DE LOS MODELOS MÁS SOCORRIDOS EN EL CAMPO DE LA CAPACITACIÓN, ES EL DE ANDREW SIKULA, QUIÉN ELABORÓ UN MODELO DE CAPACITACIÓN EN DONDE PROPONE ALGUNAS ESTRATEGÍAS QUE ÉL CONSIDERA LAS MÁS ADECUADAS:

1- CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO: ES LA MÁS FRECUENTE Y SE DIVIDE EN PROCESOS INFORMALES Y CASUALES, FORMALES Y SISTEMÁTICOS, EN DONDE EL ENTRENADO APRENDE CON EL EQUIPO ACTUAL Y EN SU AMBIENTE LABORAL,

2- MÉTODO VESTIBULAR: UNA AULA O UNA ÁREA SEPARADA QUE SE UTILIZA PARA CAPACITAR, QUE FUNGE COMO UNA ESCUELA ORGANIZADA EN UNA PLANTA INDUSTRIAL PARA INTRODUCIR A LOS EMPLEADOS EN SU MARCO DE TRABAJO,

3- DEMOSTRACIÓN: SE ENSEÑA AL EMPLEADO A TRAVÉS DEL EJEMPLO Y SE APOYA CON FOTOGRAFÍAS, MATERIAL Y DISCUSIONES,

4- SIMULACIÓN: ES UN CASO QUE SE ESCENIFICA COMO SI FUERA UN SISTEMA REAL, EN DONDE ALGUNA MAQUINARÍA, EQUIPO O TÉCNICA DUPLIQUE LAS CONDICIONES REALES. ESTE MÉTODO SÓLO PUEDE SER EMPLEADO EN EMPRESAS CON UNA INFRAESTRUCTURA ECONÓMICA IMPORTANTE, PUES PARA REPRODUCIR UNA ESCUELA SEMEJANTE AL ÁREA LABORAL SE REQUIERE DE UNA INVERSIÓN CONSIDERABLE.

5- APRENDIZAJE: ES UN MODO DE PREPARAR PERSONAL CON CIERTA CAPACIDAD PARA QUE ENSEÑA A OTROS.

6- MÉTODO EN SALÓN DE CLASES: ALGUNAS CUESTIONES SE DEBEN APRENDER EN UN SALÓN DE CLASES, PARA CUESTIONES TEÓRICAS Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS LOS MÁS FRECUENTES SON:

- A) CONFERENCIAS
- B) MESA REDONDA
- C) ESTUDIO DE CASOS
- D) INTERPRETACIÓN DE PAPELES
- E) INSTRUCCIÓN PROGRAMADA. (15)

AUNQUE CUANDO ES UNA APORTACIÓN IMPORTANTE POR PARTE DEL AUTOR ANDREW SIKULA, FUE POSIBLE OBSERVAR QUE ALGUNOS MÉTODOS SE ALEJAN UN POCO DE LA REALIDAD ACTUAL DE CIERTAS EMPRESAS O INSTITUCIONES EN ESTE PAÍS, Y POR OTRA PARTE PROPONE MÉTODOS QUE RESULTAN MUY SENCILLOS Y CARECEN DE FORMALIDAD, COMO ES EL MÉTODO DE APRENDIZAJE QUE NO INCLUYE LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA SU DESEMPEÑO.

PARA EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ARMO, DEBE DE EXISTIR UN CONJUNTO DE ELEMENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN, QUE SERÍAN:

- 1- DEFINIR OBJETIVOS Y POLÍTICAS.
- 2- DETERMINAR SUS ACTIVIDADES Y CLASIFICAR SUS TAREAS EN GRUPOS AFINES.
- 3- ESTABLECER UNA COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LOS TRABAJADORES,

PARA CUMPLIR CON ESTAS ACTIVIDADES SERÁ NECESARIO CONTAR CON RECURSOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS QUE FUNCIONEN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE CADA EMPRESA.

A CONTINUACIÓN SE PROPONE EL MODELO DE ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN ARMO, EL CUAL INCLUYE LOS SIGUIENTES PUNTOS PARA SU APLICACIÓN:

1- PLANIFICAR LA FUNCIÓN: QUE LA EMPRESA CUENTE CON UNA GUÍA PREVIA, INSTRUMENTOS CON OBJETIVOS, ETAPAS, RECURSOS MATERIALES, METAS Y ACTIVIDADES.

2- DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: IDENTIFICAR DIFERENCIAS MEDIBLES O CUANTIFICABLES EN CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES. ELABORAR DESCRIPCIONES DE PUESTOS, MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL Y ELABORAR LISTADO DE DATOS.

3- ELABORAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: ES DONDE SE ORGANIZAN CURSOS Y EVENTOS PARA SATISFACER NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, ESTABLECER METAS DEL PROGRAMA, DEFINIR OBJETIVOS DE APRENDIZAJE, CONFORMAR LOS GRUPOS DE ACUERDO A OBJETIVOS Y DEFINIR EL TIPO DE EVENTO.

4- HABILITAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: TENER RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS CURSOS Y EVENTOS, REALIZAR ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL PROGRAMA, SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES, FORMAR INSTRUCTORES ELABORAR MATERIAL PARA LA INSTRUCCIÓN, VERIFICAR DETALLES DE AUDIO, VIDEO, ETCÉTERA.

5- EJECUTAR LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: SATISFACER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR MEDIO DE LA REALIZACIÓN DE EVENTOS, VIGILAR EL DESEMPEÑO DE INSTRUCTORES RETOMAR ACCIONES CORRECTIVAS EN CASO NECESARIO, EVALUAR EL APRENDIZAJE DE LOS CAPACITANDOS Y VERIFICAR ASPECTOS

GENERALES Y ESPECÍFICOS.

6- EVALUAR EL SISTEMA: DETERMINAR LA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SISTEMÁTICO E IDENTIFICAR LOS BENEFICIOS OBTENIDOS, EVALUAR LAS POSIBILIDADES DE APLICAR LO APRENDIDO, REALIZAR ANÁLISIS DE COSTO-BENEFICIO. (16)

NORMATIVIDAD DE LA CAPACITACION. LOS PLANES DE GOBIERNO.

SE PUDO ENCONTRAR QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, TAMBIÉN DETERMINAN FACTORES DE SUMA IMPORTANCIA PARA SER APLICADOS POR ÁREAS ENCARGADAS DE LA CAPACITACIÓN, ELAS REALIZAN SU ESTRUCTURACIÓN EN BASE A LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL D.D.N. (DIAGNÓSTICO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES) E INCLUYE LOS SIGUIENTES ASPECTOS: -

- A) PUESTOS DE TRABAJO A SER ATENDIDOS.
- B) NÚMERO DE TRABAJADORES POR PUESTOS QUE SERÁN CAPACITADOS.
- C) PERÍODO DE TIEMPO EN QUE TENDRÁ VIGENCIA.
- D) EVENTOS A DESARROLLAR QUE INCLUYAN: OBJETIVOS, CONTENIDOS, DURACIÓN, INSTRUCTOR RESPONSABLE.

POSTERIOR A ÉSTO, EL DESARROLLO ESTABLECE QUE POSEE LAS SIGUIENTES ETAPAS:

- 1- ESTABLECER OBJETIVOS: GENERAL, PARTICULAR Y ESPECÍFICO, CON EL FIN DE ENSEÑAR A LOS CAPACITANDOS LO NECESARIO DE ACUERDO A SUS PUESTOS DE TRABAJO, CON TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN ADECUADAS.
- 2- UNA ESTRUCTURA DEL CONTENIDO: LA CUAL CONSISTE EN ENSEÑAR LO NECESARIO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE ACUERDO A LOS CURSOS

QUE SE IMPARTAN, E INDICA EL PROCESO Y LAS TÉCNICAS CORRECTAS QUE PERMITAN EJECUTAR LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO.

3- METODOLOGÍA DE LA INSTRUCCIÓN: ES EL CONJUNTO DE ACCIONES PROGRAMADAS Y ORGANIZADAS QUE SE DERIVAN DE LOS OBJETIVOS Y LA ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS, PARA SU CONSIDERACIÓN SE TIENEN EN CUENTA LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN: EL INSTRUCTOR ORGANIZA Y EFECTÚA ACTIVIDADES CON UN PROCEDIMIENTO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

TÉCNICAS GRUPALES: ACTIVIDADES QUE APROVECHAN LOS CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIAS DE LOS PARTICIPANTES.

NECESIDADES DIDÁCTICAS: CONJUNTO DE MEDIOS, MATERIALES O AUXILIARES DE APOYO A LA COMUNICACIÓN.

4- EVALUACIÓN: DA SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN, SUPERVISA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y CONOCE CUALITATIVA Y CUANTITATIVAMENTE LOS CAMBIOS DE CONDUCTA QUE HA LOGRADO EL CAPACITANDO A TRAVÉS DE TRES ÉTAPAS:

1- INICIAL O DIAGNÓSTICA: PARA IDENTIFICAR CONOCIMIENTOS.

2- FORMATIVA E INMEDIATA: DURANTE EL DESARROLLO DEL PROCESO PARA IDENTIFICAR DEFICIENCIAS Y SUBSANARLAS.

3- FINAL O SUMARIA: ENGLOBA TODAS LAS ETAPAS Y ELEMENTOS QUE DETERMINAN LA EFECTIVIDAD DEL CURSO O EVENTO. (17)

ES CONVENIENTE VALORAR COMO UNA PROPUESTA IMPORTANTE LA QUE SEÑALA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PORQUE TAMBIÉN ES A PARTIR DE UN SISTEMA UTILIZADO EN EMPRESAS O INSTITUCIONES QUE PERTENECEN A NUESTRO PAÍS, ADEMÁS DE ENCONTRARSE QUE SON TEORÍAS Y MÉTODOS CON ESTRUCTURA Y LINEAMIENTOS BIEN ESTABLECIDOS Y POR LO MISMO DE GRAN UTILIDAD.

1.4.1 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO Y SU RELACION CON EL ANALISIS DE PUESTOS Y LA DETECCION DE NECESIDADES PARA SU APLICACION.

LA CAPACITACIÓN ADEMÁS DE ADQUIRIR UNA SISTEMATIZACIÓN Y UNA METODOLOGÍA EN CONSTANTE DESARROLLO, REQUIERE DE OTROS ASPECTOS IMPORTANTES QUE SON PARTE DE LA RAMA DE ADMINISTRACIÓN Y QUE SON ESENCIALES PARA LA FUNCIONALIDAD DE LA MISMA, COMO SERÍA EL ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA DETECCIÓN DE NECESIDADES

COMO EN TODO PROCESO SE REQUIERE UN ORDEN QUE NOS CONDUZCA A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS, PARA ORGANIZAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN UNA EMPRESA O INSTITUCIÓN, ES NECESARIO, EN PRIMER LUGAR UBICAR CUÁNTOS TIPOS DE CATEGORÍA TIENE CADA PUESTO, POR EJEMPLO, SECRETARIA AUXILIAR, SECRETARIA EJECUTIVA, SECRETARIA BILINGÜE Y POSTERIORMENTE ANALIZAR EL DESEMPEÑO ESPECÍFICO DE CADA UNO DE ELLOS, ÉSTO SE REALIZA CON LA APLICACIÓN DE UN AÁLISIS DE PUESTOS, EL CUAL SERÁ DETALLADO POSTERIORMENTE, UNA VEZ CLASIFICADOS LOS PUESTOS SE REALIZA UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES QUE LOGRE RELACIONAR LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO CON LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN QUE SERÁN ELABORADOS DE ACUERDO A ESTOS PARÁMETROS.

PARA AMPLIAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL SIGNIFICADO DE ANÁLISIS DE PUESTOS, SE DETERMINÓ BUSCAR A LOS AUTORES QUE PRESENTARAN MAYOR CLARIDAD Y CERTEZA, EN QUIENES FUE DEPOSITADA NUESTRA CONFINZA PARA BASARNOS EN SUS CONOCIMIENTOS Y PROPUESTAS.

TODO EMPLEADO QUE HAYA INGRESADO EN UNA EMPRESA, REQUIERE DE LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN O CAPACITACIÓN EN EL PUESTO, DE TAL MANERA QUE EL ANÁLISIS DE PUESTOS SE CONVIERTA EN EL PUNTO DE UNIÓN DE ESTOS ASPECTOS, Y ES QUIEN CONCRETA LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO, A FIN DE ESTABLECER LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑARLOS CON MAYOR POSIBILIDAD DE ÉXITO.

PARA ARIAS GALICIA CON EL ANÁLISIS DE PUESTOS SE LOGRA INICIAR CUALQUIER INTENTO DE TECNIFICACIÓN, EL CUAL DEBE DE APARECER COMO PRIMER TEMA DE ESTUDIO DENTRO DE LAS APLICACIONES, A PARTIR DEL ANÁLISIS SE PODRÁ CONTINUAR CON CUALQUIER TIPO DE ESTUDIOS QUE TIENDAN A UNA BUENA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS O MEJORES MÉTODOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL O UNA MEJOR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL AUTOR REALIZÓ UNA DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS TÉRMINOS MÁS UTILIZADOS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS, SI BIEN ÉL MISMO HACE HINDAPIÉ EN QUE NO SE CONSIDERA DIFÍCIL QUE ESTAS DEFINICIONES PUEDEN A LA LARGA RESULTAR INOPERANTES EN UN MEDIO DE CONSTANTE CAMBIO, PARA INICIAR SE DEFINE LO SIGUIENTE:

ANÁLISIS: MÉTODO LÓGICO QUE SEPARA LAS PARTES INTEGRANTES DE UN TODO PARA ESTUDIARLOS DE FORMA INDEPENDIENTE, ASÍ COMO SU RELACIÓN ENTRE CADA UNO DE ELLOS.

PUESTO: CONJUNTO DE OPERACIONES, CUALIDADES Y RESPUESTAS QUE INTEGRAN UNA UNIDAD DE TRABAJO, ESPECÍFICA O IMPERSONAL.

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS: FORMA ESCRITA EN QUE SE CONSIGNAN LAS FUNCIONES QUE DEBEN REALIZARSE EN UN PUESTO, ÉSTAS SE PRESENTAN EN FORMA GENÉRICA Y ANALÍTICA.

GENERICA

EXPLICACIÓN BREVE DE LA ACTIVIDAD, MÁS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO QUE LO DEFINA SIN ENTRAR EN DETALLES Y CONSIDERANDO SU FUNCIÓN.

ANALITICA

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE FUNCIONES EN UN PUESTO DE ACUERDO A CRITERIOS DE FRECUENCIA Y TECNOLOGÍA.

ESTOS TRES TÉRMINOS RESULTAN SER LOS PUNTOS CLAVES PARA APLICAR EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS. SIN EMBARGO, EXISTEN OTROS QUE TAMBIÉN APOYAN EN GRAN ESCALA LA REALIZACIÓN DEL ANÁLISIS DE PUESTOS, COMO SERÍAN:

CATEGORIA: JERARQUÍA QUE CORRESPONDE AL PUESTO DENTRO DE LOS NIVELES ESTABLECIDOS EN LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.

REQUERIMIENTOS: RELACIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS QUE DEBE DE SATISFACER LA PERSONA QUE OCUPE EL PUESTO, NORMALMENTE ESTOS SE ENCUENTRAN ORDENADOS EN UNA SERIE DE FACTORES.

DENOMINACION DEL PUESTO: TÉRMINO EN QUE SE CONOCE EL CARGO, ES IMPORTANTE QUE SEA DE CORTA EXTENSIÓN DEL NOMBRE.

CLASIFICACION DE LOS PUESTOS: AGRUPACIÓN ORDENADA QUE SE HACE DE LAS POSICIONES DE ACUERDO A DIFERENTES CRITERIOS, NATURALEZA DE LAS FUNCIONES, SU JERARQUÍA, ETCÉTERA.

OCUPACION: FAMILIA DE PUESTOS SEMEJANTES, SE CLASIFICAN DENTRO DE LAS OCUPACIONES DE LA OFICINA; SECRETARIAS, ARCHIVISTAS, ETCÉTERA. (19)

LAS DEFINICIONES DE ARIAS GALICIA SON ACCESIBLES PARA SU UTILIZACIÓN DEBIDO A QUE SON CONCRETAS Y APEGADAS AL MARCO DE LA REALIDAD ACTUAL.

PARA AMPLIAR LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO DE LO QUE ES ANÁLISIS DE PUESTOS, SE INCLUYE LA DEFINICIÓN DEL TEXTO DE LA AUTORA ELBA GAMA, (20) QUIÉN OPINA LO SIGUIENTE:

EL ANÁLISIS DE PUESTOS ES CONOCER TODAS Y CADA UNA DE LAS TAREAS QUE HA DE LLEVAR A CABO UNA PERSONA EN UN TRABAJO, ASÍ COMO LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA OCUPAR EL PUESTO EN FORMA EFICAZ Y EFECTIVA.

A CONTINUACIÓN INCLUÍMOS LAS SIGUIENTES DEFINICIONES:

- 1- ES UN PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO Y LAS DEMANDAS SOBRE LOS TRABAJADORES, CUALQUIERA QUE SEA EL TIPO O NIVEL DE EMPLEO.
- 2- ES NECESARIO DETERMINAR LAS TAREAS Y HABILIDADES QUE REQUIERE UN TRABAJADOR PARA OBTENER MEJOR RENDIMIENTO.
- 3- ES ESENCIAL SEPARAR Y ORDENAR CIENTÍFICAMENTE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN UN PUESTO.
- 4- SE DEBE REUNIR INFORMACIÓN PARA ANALIZARLA Y AGRUPARLA EN UNA DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA DEL PUESTO.
- 5- ES IMPORTANTE RECOPIRAR INFORMACIÓN PARA CONOCER COMO SE REALIZA EL TRABAJO Y QUÉ CARACTERÍSTICAS PERSONALES SE REQUIEREN.

6- HABILITAR UN ESTUDIO QUE DETERMINE TIPOS DE COMPORTAMIENTO QUE DEBEN DE SEGUIR LOS EMPLEADOS PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES EN EL PUESTO.

COMO ES POSIBLE OBSERVAR, PARA ELABORAR UN ANÁLISIS DE PUESTOS SE REQUIERE DE UNA LABOR MINUCIOSA QUE LOGRE RECOPIRAR ADEMÁS DE ASPECTOS Y RESPONSABILIDADES EN UN PUESTO, CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD, DE TRAYECTORIA LABORAL Y DESARROLLO POTENCIAL QUE CADA INDIVIDUO POSEA, PARA QUE UN EMPLEADO CUMPLA EL PRIMER CICLO EN SU TRABAJO DEBE DE LOGRAR UN AJUSTE ENTRE ÉL Y EL PUESTO QUE LE HAYA CORRESPONDIDO ANTES DE ACEPTAR A LA PERSONA QUE OCUPARÁ LA VACANTE, ÉSTA DEBE LLEVAR UNA HOJA DE DATOS CON SU HISTORIAL INDIVIDUAL Y LABORAL, CON EL FIN DE QUE SEA ELEGIDA LA PERSONA IDÓNEA A LOS REQUERIMIENTOS DEL MISMO.

PARA LLEVAR A CABO EL ANÁLISIS DE PUESTO, SE REQUIERE DE CIERTOS LINEAMIENTOS QUE DEBEN UTILIZARSE PARA UN RESULTADO ÓPTIMO, A CONTINUACIÓN SE MENCIONA LA PROPUESTA DE LA AUTORA ELBA GAMA, QUIÉN INDICA LO SIGUIENTE:

UN FORMATO DE PUESTOS Y LAS PARTES QUE LO COMPONEN:

- ENCABEZADO
- IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO
- DESCRIPCIÓN GENÉRICA
- ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO
- PÉRFIL

A TRAVÉS DE LA TÉCNICA DE ANÁLISIS DE PUESTOS QUE REALIZA UNA ADECUADA SELECCIÓN DE PERSONAL, PARA QUE LA PERSONA QUE VA A SER CONTRATADA CONOZCA LAS EXPECTATIVAS QUE SE TIENEN SOBRE ELLA, ADEMÁS DE EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJA--

DOR PARA PROMOCIONES, COMPENSACIONES, ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, HIGIÉNE Y SEGURIDAD, (21)

EL AUTOR ÁRIAS GALICIA ENFOCA LA APLICACIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS, INDICANDO QUE ÉSTA PUEDE SER DE DIFERENTES MANERAS Y CON DIFERENTES OPCIONES,

- 1- ENCAUZAR ADECUADAMENTE LA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.
- 2- FIJAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ADECUADOS A LAS NECESIDADES DEL PUESTO.
- 3- PUEDE SER EL * TRABAJO EL ELEMENTO INDISPENSABLES PARA ESTUDIOS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS.
- 4- PARA FACILITAR LAS CONTRATACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS.
- 5- PARA HABILITAR SISTEMAS DE INCENTIVOS, (22)

POSTERIOR A LA APLICACIÓN DE ANÁLISIS DE PUESTOS, SERÁ NECESARIO INCLUIR LA DETECCIÓN DE NECESIDADES, QUE SE HA DE UTILIZAR PARA ELABORAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ADECUADO A LA INVESTIGACIÓN QUE SE PROPONE EN ESTA TESIS.

DETECCION DE NECESIDADES

LA DETECCIÓN DE NECESIDADES; ES NECESARIA CUANDO LOS CONFLICTOS IDENTIFICADOS EN UNA ORGANIZACIÓN SE REFIEREN AL DESARROLLO LABORAL, EN DONDE ES CONVENIENTE INVESTIGAR LAS CAUSAS QUE LOS HAN GENERADO, ASÍ LA DETECCIÓN DEBE INCLUIR A TODOS LOS TRABAJADORES, PUESTOS Y ÁREAS OCUPACIONALES DE LA SECCIÓN EN CONFLICTO, PARA LOGRAR UNA VISIÓN INTEGRAL DE

LAS CARENCIAS O LIMITACIONES QUE IMPIDAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS QUE REQUIERE EL CENTRO LABORAL.

DE ACUERDO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SE MENCIONAN LOS SIGUIENTES OBJETIVOS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

- 1- IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN A SUS RECURSOS HUMANOS.
- 2- DEFINIR EN DÓNDE SE UBICA EL CONFLICTO EMPLEADO-EMPRESA.
- 3- IDENTIFICAR EN DÓNDE SE REQUIERE LA CAPACITACIÓN.
- 4- ESTABLECER EL TIPO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN A REALIZAR.
- 5- DETERMINAR PRIORIDADES DE ATENCIÓN DE ACUERDO A NECESIDADES.
- 6- IDENTIFICAR SI LOS CONFLICTOS PUEDEN SER SUBSANADOS EN CAPACITACIÓN.

UNA VEZ REALIZADOS ESTOS SEIS PUNTOS SE DEFINE A CONTINUACIÓN LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN MÁS IMPORTANTES PARA UN PROGRAMA DE TRABAJO:

- A) VINCULACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA Y LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.
- B) PUNTO DE PARTIDA PARA PLANEAR EL DESARROLLO DEL PERSONAL.
- C) FUNDAMENTO EN QUE SE BASAN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

D) PRINCIPIOS DEL SISTEMA DEL PROCESO DEL CAPACITANDO DE LA EMPRESA.

E) CONJUNTO DE DATOS PRESENTES EN LAS ETAPAS DEL PROCESO.

F) REFLEJO DEL INTERÉS Y EXPERIENCIA DE LOS EMPLEADOS.

MÁS TARDE SE ESTABLECEN NIVELES EN LOS CUALES SE REALIZA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES.

ORGANIZACIONAL: PROBLEMAS Y CARENCIAS QUE BLOQUEAN EL LOGRO DE OBJETIVOS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA.

OCUPACIONAL: ASPECTOS ÓPTIMOS DEL TRABAJO EN SU PUESTO ESPECÍFICO.

INDIVIDUAL: DIFERENCIAS Y LIMITACIONES QUE IMPIDEN EL DESARROLLO ADECUADO DEL TRABAJADOR EN EL PUESTO.

SERÁ OPORTUNO DETERMINAR ESTRATEGÍAS QUE FACILITEN SU REALIZACIÓN:

- 1- ESTABLECER UNA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DETECTADAS.
- 2- DEFINIR EL CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN.
- 3- DETERMINAR CÓMO SE TRABAJA EN CADA EVENTO PROGRAMADO.
- 4- DECIDIR LOS RECURSOS HUMANOS QUE SERÁN RESPONSABLES DE IMPARTIR LOS CURSOS.

POR ÚLTIMO LA METODOLOGÍA ES LA SIGUIENTE:

1. OBTENER LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORAR Y ORGANIZAR LOS EVENTOS O CURSOS REALES QUE REQUIERE LA EMPRESA,
2. PROPORCIONAR EL NÚMERO EXACTO DE TRABAJADORES Y SUS CARACTERÍSTICAS QUE REQUIERAN CAPACITACIÓN,
3. INDICAR UNA DESCRIPCIÓN PRECISA DE LOS GRUPOS A CAPACITAR, TIEMPOS DISPONIBLES Y RECURSOS TÉCNICOS, HUMANOS Y FINANCIEROS PARA CAPACITAR. (22)

DE ACUERDO A LO EXPUESTO CON ANTERIORIDAD, SERÁ FACTIBLE ESTABLECER UNA ESTRATEGÍA IDÓNEA PARA UNA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EFECTIVOS, Y SE APLICARÁ EN PRIMER LUGAR UN ANÁLISIS DE PUESTOS ADECUADOS A LA EMPRESA O INSTITUCIÓN Y UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES QUE LOGRE ARROJAR LOS DATOS MÁS RELEVANTES PARA SU COMPLETA ELABORACIÓN.

PARA EL TRABAJO QUE NOS OCUPA, LA INSTITUCIÓN EN DONDE SEAN APLICADAS LAS ENCUESTAS, EXISTE UNA ÁREA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO AL SERVICIO DE LOS EMPLEADOS, SIN EMBARGO, SU INFRAESTRUCTURA ES MUY LIMITADA, PUES CONSTA DE UN JEFE DE CAPACITACIÓN, UN AUXILIAR Y UNA SECRETARIA, PERSONAL QUE RESULTA SER INSUFICIENTE PARA CUBRIR LAS DEMANDAS DE TODOS LOS EMPLEADOS, POR OTRA PARTE, MUY DIVERSAS, POR EJEMPLO, EXISTEN TURNOS NOCTURNOS, TURNOS DE FIN DE SEMANA Y TURNOS ESPECIALES, (ASISTEN LOS DÍAS FESTIVOS), SITUACIÓN QUE TAMBIÉN DIFICULTA LA CAPACITACIÓN EN MAYOR ESCALA. EN EL SENTIDO ECONÓMICO, NO EXISTE EL SUFICIENTE APOYO, ÉSTO FORZDSAMENTE DISMINUYE LAS POSIBILIDADES DE OFRECER CURSOS DE MAYOR CALIDAD.

CAPITULO II

2.1. LA EVOLUCION HISTORICA DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

LA PREOCUPACIÓN POR EL BIENESTAR Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, ES UN FENÓMENO QUE HA TENIDO Poca ATENCIÓN POR PARTE DE LOS PATRONES Y GRAN DEMANDA POR LOS TRABAJADORES, SIN EMBARGO, NO SIEMPRE SUCEDÍA POR CAUSAS INTENCIONADAS DE LOS PATRONES, COMO ES SABIDO EN LOS INICIOS DE LAS FÁBRICAS E INDUSTRIAS, APENAS SE CONOCÍA CIERTO ORDEN PARA EL TRABAJO, ELLOS MISMOS REALMENTE NO SABÍAN QUÉ OFRECER, AÚN CUANDO EN ALGUNAS OCASIONES SE ESFORZABAN POR BRINDAR MEJORES CONDICIONES PARA EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES; AÚN CUANDO ÉSTAS FUESEN MÍNIMAS Y SIN LLEGAR A DEFINIRSE POR COMPLETO, ASÍ TAMBIÉN LOS TRABAJADORES (ARTESANOS, AGRICULTORES, CAMPESINOS Y MÁS TARDE OBREROS) NO SABÍAN A CIENCIA CIERTA QUÉ EXIGIR Y SE CONFORMABAN CON LO QUE LES DABAN SIN PROTESTAR. POR DESGRACIA, DESDE ETAPAS INICIALES LA BALANZA SIEMPRE HA ESTADO INCLINADA A FAVOR DEL MÁS FUERTE Y ÉSE ES EL PATRÓN. SI BIEN HABÍA ALGUNAS SITUACIONES QUE LOS HACÍAN REFLEXIONAR COMO POR EJEMPLO, LA COMPETENCIA QUE EXISTÍA ENTRE LAS DIVERSAS FÁBRICAS E INDUSTRIAS, QUIENES POR SENTIDO COMÚN TRATABAN DE RETENER A AQUELLOS QUE FUERAN ÚTILES Y PRODUCTIVOS, POR MEDIO DE MEJORES OFRECIMIENTOS, PERO SIN REGLAMENTACIONES ESTABLECIDAS, LO CUAL PROPICIABA ORGANIZAR HORARIOS Y CONDICION AMBIENTALES ACEPTABLES, PAGOS SIMBÓLICOS, ASÍ COMO RIESGOS EN SUS ACTIVIDADES; O BIEN EL SABER QUE EL BUEN TRATO PARA CON LOS TRABAJADORES ASEGURABA MAYOR EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD ASIMISMO, EL PATRÓN AL BRINDAR A SUS EMPLEADOS OTROS BENEFICIOS CREABA CONFIANZA Y FIDELIDAD HACIA EN LOS TRABAJADORES HACIA ÉL.

LOS CAMPESINOS, AGRICULTORES, ARTESANOS Y OBREROS ERAN EL BLOQUE QUE MENOS DESARROLLO POSEÍAN, CONTABAN CON UN NIVEL DE INSTRUCCIÓN Y CULTURA MÍNIMA O NULA, ESTA SITUACIÓN LOS CONVERTÍA EN SERES FRÁGILES, FÁCILES DE SER EXPLOTADOS,

CON VENTAJAS MUY RESTRINGIDAS, EN DONDE EL PATRÓN EXIGÍA "QUE LOS TRABAJADORES ESTUVIERAN OBLIGADOS A SEGUIR Y OBEDECER A SUS PATRONES", (1)

EL TEÓRICO SPAN LLEGÓ A ELABORAR UN SISTEMA DE CATEGORÍAS SOCIALES, EL CUAL ADAPTAREMOS A UNA PIRÁMIDE CON EL FIN DE FACILITAR SU COMPRESIÓN.



(2)

ESTA PIRÁMIDE NOS MUESTRA QUE EN EL PASADO LA DIVISIÓN DE CLASES ERA MUY SIMPLE, ESTA VARIABA DE ACUERDO A CADA PAÍS O CULTURA. SIN EMBARGO, SU MODIFICACIÓN SOLAMENTE ERA EN UNA MÍNIMA PARTE.

EN EL TEMA QUE NOS PREOCUPA SOBRE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, AÚN CUANDO NO SE ENCONTRÓ UN MARCO HISTÓRICO ESPECÍFICO, FUE POSIBLE LOCALIZAR CIERTOS ANTECEDENTES: POR EJEMPLO, LA ADMINISTRACIÓN DE LA SALUD INICIÓ APROXIMADAMENTE EN EL AÑO DE 1912, CON EL ESTABLECIMIENTO DEL PRIMER CONGRESO DE SEGURIDAD NACIONAL, EN ÉPOCAS ANTERIORES UNOS CUANTOS ESTADOS TENÍAN OFICINAS PARA INSPECCIONAR FÁBRICAS Y ÁREAS

DE TRABAJO. EN EL PASADO LAS FÁBRICAS O EMPRESAS ERAN SUSCEPTIBLES DE SUFRIR PÉRDIDAS, DAÑOS O ACCIDENTES EN DONDE EL EMPLEADO TENÍA QUE ASISTIR A UN TRIBUNAL PARA LOGRAR QUE EL PATRÓN ACEPTARA SU RESPONSABILIDAD,

SE REQUERÍA AL EMPLEADO DAÑADO PARA ACUSAR AL EMPLEADOR, PERO COMO LA MAYORÍA DE ELLOS NO POSEÍAN LOS RECURSOS SUFICIENTES PARA SOSTENER LA DEMANDA, MUY POCOS OBTENÍAN INDEMNIZACIÓN, EN LA PRIMERA PARTE DEL SIGLO XX SE FORMULARON VARIAS LEYES AL RESPECTO. EN 1917 LA SUPREMA CORTE DE LOS ESTADOS UNIDOS APROBÓ ESTAS LEYES Y ES A PARTIR DE ENTONCES QUE TODOS LOS ESTADOS PROMULGAN LEYES A LOS EMPLEADOS, PARA MANIFESTAR UN AVANCE NOTABLE EN PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD A TRAVÉS DE LA INDUSTRIA,

ESTAS LEYES ENUNCIAN QUE "LOS EMPRESARIOS SON FINANCIERAMENTE RESPONSABLES DE LOS DAÑOS OCASIONADOS A SUS TRABAJADORES EN EL EMPLEO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CAUSA ESPECÍFICA DEL ACCIDENTE".

ESTAS LEYES HAN COBRADO GRAN IMPORTANCIA POR SU CONVICCIÓN DE PROMOVER LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. (3)

EN LA ACTUALIDAD EL EMPLEADO ESTÁ PROTEGIDO POR UNA SERIE DE DERECHOS Y PRESTACIONES QUE LE OTORGAN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES A LAS QUE PERTENECEN, EN DONDE EL TRABAJADOR EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS ES CONSIDERADO Y RESPETADO POR SUS PATRONES Y AMPARADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE BRINDA AL EMPLEADO SATISFACCIÓN Y SEGURIDAD AL DESEMPEÑAR EN FORMA PLENA SUS ACTIVIDADES.

2.2. ASPECTOS GENERALES DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CON LA INTENCIÓN DE DAR UNA DEFINICIÓN SOBRE LOS CONCEPTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE MANERA INDIVIDUAL, SE ENCONTRÓ QUE LA HIGIENE ES UNA DISCIPLINA QUE ESTUDIA Y DETERMINA LAS MEDIDAS PARA CONSERVAR Y MEJORAR LA SALUD, ASÍ COMO PREVENIR LAS ENFERMEDADES.

ADEMÁS, LA HIGIENE EN EL TRABAJO BUSCA RECONOCER, EVALUAR Y CONTROLAR LAS DEFICIENCIAS O ERRORES QUE SE GENERAN EN EL CENTRO DE TRABAJO Y QUE PUEDEN OCASIONAR ALTERACIONES EN LA SALUD.

LA HIGIENE TAMBIÉN ABARCA EL AMBIENTE LABORAL, A LAS CONDICIONES DEL LUGAR EN EL QUE SE TRABAJA Y AL EMPLEADO Y SU RELACIÓN CON EL MEDIO Y HÁBITOS PERSONALES. (4)

POR OTRA PARTE, LA HIGIENE CONSIDERA UNA SERIE DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE SON PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL DEL TRABAJADOR Y LO PRESERVA DE LOS RIESGOS DE SALUD INHERENTES A SUS ACTIVIDADES Y AL AMBIENTE FÍSICO EN DONDE LAS REALIZAN.

DE ACUERDO AL AUTOR BAPTISTA EXISTEN CINCO OBJETIVOS EN LA HIGIENE DEL TRABAJO QUE SE RECOMIENDAN PARA DISMINUIR EL ÍNDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

1. ELIMINAR LAS CAUSAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.
2. REDUCIR RIESGOS DE ACCIDENTES POR PERSONAS ENFERMAS O CON DEFECTOS FÍSICOS.
3. PREVENIR ENFERMEDADES O ACCIDENTES DE TRABAJO.

4. CONSERVACIÓN DE LA SALUD E HIGIENE.

5. INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD POR UN AMBIENTE DE TRABAJO ÓPTIMO, (5)

LOS OBJETIVOS DE BAPTISTA RESULTAN SER INTERESANTES Y CON POSIBILIDADES DE SER APLICADOS. SIN EMBARGO, EL INCISO 2 QUE SE REFIERE AL INCREMENTO DE RIESGOS POR EMPLEAR PERSONAS CON DEFECTOS FÍSICOS, PUEDE SIGNIFICAR UNA OPINIÓN QUE LIMITA Y ESTIGMATIZA A ESTE TIPO DE POBLACIÓN, QUE EN REALIDAD EN MUCHAS OCASIONES LLEGAN A SER MÁS PRODUCTIVOS Y EFICIENTES QUE LOS DEMÁS EMPLEADOS.

POR OTRA PARTE, ENCONTRAMOS QUE LA SEGURIDAD ES EL CONJUNTO DE ACCIONES QUE LOCALIZAN Y EVALÚAN LOS RIESGOS Y ESTABLECEN LAS MEDIDAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES, LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD TANTO DE LAS AUTORIDADES COMO DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES.

LA SEGURIDAD TIENE COMO META PRINCIPAL SALVAGUARDAR LA VIDA Y LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO MANTENER LA SALUD A TRAVÉS DE NORMAS ESTABLECIDAS QUE PROPORCIONEN LAS MEJORES CONDICIONES PARA EL TRABAJO, EN DONDE SE INCLUYA UNA CAPACITACIÓN Y UN ADIESTRAMIENTO OPORTUNO.

LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEBE, EN PRIMER LUGAR, DETECTAR, Y EN SEGUNDO LUGAR, PREVENIR LOS RIESGOS DE TRABAJO A LOS QUE SE PUEDE EXPONER EL EMPLEADO AL ESTAR AL SERVICIO DEL MISMO, POR MEDIO DE ACTIVIDADES QUE LOGREN CONCIENTIZAR A LOS TRABAJADORES DE LA IMPORTANCIA QUE TIENEN EL ESTAR SIEMPRE ALERTA Y TOMAR LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS NECESARIAS, EL ÁREA DE SEGURIDAD AL REALIZAR RECORRIDOS PROGRAMADOS POR SEMANA O POR MES, DENTRO DE LAS INSTALACIONES, LE AYUDA EN SUS OBJETIVOS EN FORMA DETERMINANTE, PUES ESTAS TRES CATEGORÍAS ABARCAN UNA GRAN EXTENSIÓN DE LOS ASPECTOS QUE

SON NECESARIOS PARA LOGRAR UNA SEGURIDAD EFECTIVA, ESTOS TRES ASPECTOS SON:

RECORRIDO DE OBSERVACIÓN GENERAL: INCLUYE LAS INSTALACIONES LOS LUGARES DE SERVICIO, LAS ÁREAS DE PRODUCCIÓN Y LOS TALLERES DE MANTENIMIENTO.

RECORRIDO DE OBSERVACIÓN PARCIAL: SE DA CUANDO SE SEÑALAN ALGUNAS ÁREAS COMO PELIGROSAS, SIENDO NECESARIO CONCENTRAR EL INTERÉS EN LAS MISMAS Y PROPONER MEDIDAS CONCRETAS QUE PUEDAN SER APLICADAS PARA PREVENIR LOS RIESGOS.

RECORRIDO DE OBSERVACIÓN ESPECIAL: SE SOLICITA CUANDO ALGÚN TRABAJADOR O PATRÓN DETECTA ALGUNA ANORMALIDAD O CONDICIÓN INSEGURA EN EL TRABAJO. (6)

LA SEGURIDAD TIENE QUE ENCARGARSE DE PREVENIR EN FORMA CONTINUA LOS POSIBLES ACCIDENTES, ASÍ COMO ESTABLECER EN LOS EMPLEADOS UNA RESPONSABILIDAD Y UN COMPROMISO INELUDIBLE DE ACUERDO AL GRADO DE RIESGO QUE PREVALEZCA EN CADA PUESTO, PARA CUIDAR SU INTEGRIDAD FÍSICA Y/O MENTAL.

UNA VEZ QUE SE HA DESCRITO EN FORMA INDEPENDIENTE EL SIGNIFICADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, SE CONSIDERA PERTINENTE VINCULAR ESTOS DOS ASPECTOS POR LA ESTRECHA RELACIÓN QUE LOS IDENTIFICA.

COMO FUE REFERIDO EN LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS, EL DESAMPARO Y DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES, HA LLEGADO A SER UN PROBLEMA DE MAGNITUDES IRRECONCILIABLES EN LAS DIFERENTES ETAPAS LABORALES A TRAVÉS DE SU HISTORIA, DE TAL FORMA QUE HA LLEGADO A SER UNA NECESIDAD IMPOSTERGABLE CONSTITUIR COMISIONES QUE BRINDEN A LOS TRABAJADORES LA TRANQUILIDAD Y EL BIENESTAR SUFICIENTE PARA DESEMPEÑARSE

EN SU ÁREA LABORAL. DE ESTA MANERA, SURGE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, LA CUAL TRATA DE DISMINUIR EL RIESGO DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO, ESTA POSIBILIDAD PROTEGE TANTO AL EMPLEADO ASÍ COMO FAVORECE AL PATRÓN, PUES DE NO EXISTIR ESTAS COMISIONES PREVENTIVAS LOS ÍNDICES EN LA FRECUENCIA DE ACCIDENTES SE INCREMENTARÍA Y AFECTARÍAN EN VÍA DIRECTA LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA, SOBRE TODO EN DOS ELEMENTOS QUE DESTACAN POR SU GRADO DE COMPLEJIDAD; EL PRIMERO, Y MÁS IMPORTANTE, ES EL HUMANO, QUE EN EL CASO DE QUE OCURRA UN PERCANCE DEBEN CUBRIRSE LOS GASTOS DEL SEGURO (EN CASO DE TENERLO) O LOS GASTOS MÉDICOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES Y EN EL SUPUESTO CASO DE QUE EL TRABAJADOR SE INCAPACITE DEFINITIVAMENTE O PIERDA LA VIDA, EL DAÑO MORAL ES IRREPARABLE.

EL SEGUNDO, QUE SI BIEN POR FORTUNA, NO PRESENTA UN DAÑO SIMILAR AL ANTERIOR POR NO INCLUIR A PERSONAS, NO DEJA DE SER LAMENTABLE Y ÉSTE SERÍA EL PERJUICIO A LAS INSTALACIONES LA MAQUINARÍA O LAS HERRAMIENTAS QUE A VECES SON DE UN COSTO INCALCULABLE Y QUE POR LO MISMO LA EMPRESA NO ESTÁ CAPACITADA ECONÓMICAMENTE PARA RECUPERARLAS, SUFRIENDO UNA PÉRDIDA TOTAL O PARCIAL DE LA MISMA.

POR ESTAS RAZONES LAS COMISIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD TIENEN COMO DEBER PRINCIPAL ANALIZAR LAS CAUSAS POSIBLES DE LOS ACCIDENTES, REVISAR EN FORMA CONSTANTE QUE SE ENCUENTREN EN PERFECTO ESTADO LAS ZONAS DE ALTO RIESGO, CLASIFICAR LOS ACCIDENTES CON PROCEDIMIENTOS ESTADÍSTICOS QUE PERMITAN LLEVAR UN HISTORIAL DE ESTOS PARA CONOCER LA FRECUENCIA, LA INTENSIDAD Y LOS MOTIVOS MÁS COMUNES Y ASÍ APLICAR LAS MEDIDAS CORRECTIVAS PERTINENTES, PARA CONTROLAR LOS RIESGOS Y COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD DE MANTENER LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD EN EL SITIO DE TRABAJO, ÉSTO SE LOGRA CON UN ADIESTRAMIENTO Y UNA CAPACITACIÓN CONSTANTE QUE MANTENGA RECIENTE LA INFORMACIÓN, ASÍ COMO UNA ACTUALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA CUALQUIER EMERGENCIA (EXTINGUIDORES, TANQUES

DE OXÍGENO, ETCÉTERA) PARA MEJORAR EL AMBIENTE Y DISMINUIR LAS POSIBILIDADES RIESGOSAS.

LA OPORTUNA Y CONTINUA UTILIZACIÓN DE ESTAS MEDIDAS Y LA IMPORTANCIA DE QUE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES CUENTEN CON UN DEPARTAMENTO ESPECIALIZADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, REDUNDRÁ EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN.

2.3. COMO SE DEFINE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

LA DEFINICIÓN ETIMOLÓGICA DE QUE LO SIGNIFICA ACCIDENTE, SE DERIVA DEL VOCABLO LATINO "ACCIDENS ACCIDENTUS", SE COMPONE DEL ADVERBIO AD Y DEL VERBO CADERE, QUE SIGNIFICA CAER, SU TRADUCCIÓN AL ESPAÑOL SERÁ CAER ENCIMA, ACONTECER, SOBREVIVIR.

LA NECESIDAD DE INCLUIR ALGUNAS DEFINICIONES SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, ES CON EL FIN DE AMPLIAR EL PANORAMA SOBRE UNO DE LOS FACTORES FUNDAMENTALES QUE CONFORMAN ESTA INVESTIGACIÓN Y COMPRENDER DE QUÉ MANERA SE PRODUCEN EN LOS CENTROS DE TRABAJO, LOS ACCIDENTES SUCEDEN CON MÁS FRECUENCIA EN ÁREAS DE ALTO RIESGO Y A MENOR ESCALA EN ÁREAS DE TRABAJO SIN PELIGRO APARENTE, A PESAR DE QUE SE TOMEN EN CUENTA MEDIDAS PREVENTIVAS COMO UN ADIESTRAMIENTO ANTICIPADO DE LOS TRABAJADORES, O EL MANTENIMIENTO PERIÓDICO DE LAS MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO, O UNA ALERTA CONSTANTE AL PERSONAL DE LOS PELIGROS POTENCIALES, AÚN ASÍ, SURGEN EN FORMA REPENTINA O INESPERADA, PARA TOMAR DESPREVENIDO AL PERSONAL, FACTOR QUE MULTIPLICA LA GRAVEDAD DE LOS HECHOS CAUSANDO DESCONCIERTO, TEMOR E INCAPACIDAD DE RESPONDER ADECUADAMENTE ANTE LAS ADVERSIDADES.

AL CONSULTAR DIFERENTES TEXTOS SOBRE LA DEFINICIÓN DE ACCIDENTE, SE ENCONTRÓ UNA GRAN SIMILITUD ENTRE ÉSTOS, DES TAL SUERTE QUE SOLAMENTE SERÁN MENCIONADOS LOS PÁRRAFOS QUE APORTEN ALGO NOVEDOSO A LA DEFINICIÓN.

EL AUTOR JESÚS LOVERA INCLUYE CUATRO FACTORES QUE DEFINEN EL CONCEPTO DE ACCIDENTE:

1. CUALQUIER LESIÓN ORGÁNICA, PERTURBACIÓN FUNCIONAL O LA MUERTE, EN EJERCICIO LABORAL O CON MATERIA DE TRABAJO,

ES UN EVENTO QUE TIENEN EFECTOS CONTRARIOS A LO ESTABLECIDO POR LAS NORMAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD.

3. ES UN PROCESO QUE PROVOCA FALTAS Y ALTERA LA DINÁMICA LABORAL.

4. ES UN EVENTO QUE NO SE INCLUYE EN EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES, PERO QUE ES POSIBLE PREVEERLO. (6)

LA DEFINICIÓN DE LOVERA, AÚN CUANDO ES BREVE, RESULTA SER ACERTADA Y CLARA PARA COMPRENDER AÚN MÁS CÓMO PUEDE OCURRIR UN IMPREVISTO, QUE A VECES LLEGA A SER IRRECONCILIABLE CON LA REALIDAD DEL TRABAJADOR O DE LA EMPRESA. DESPUÉS SE CONSIDERÓ OPORTUNO UNIFICAR LOS CONCEPTOS DE MCFARLAND E.E, OSBORNE, TIFFIN Y MCKORMICK Y DE LOS CENTROS U ORGANIZACIONES COMO NORMAL SAFETY COUNCIL, O LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, HACIENDO EL SIGUIENTE DESGLOSE DE LO QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO:

1. ES UN HECHO NO PLANEADO NI CONTROLADO QUE SUCEDE DE IMPROVISO.

2. ES UN SUCESO QUE INCIDE SOBRE UNA O VARIAS PERSONAS, EL CUAL PROVOCA DAÑOS TEMPORALES, PERMANENTES O DEFINITIVOS.

3. ES UN SINIESTRO QUE AFECTA LAS INSTALACIONES, MAQUINARIAS O HERRAMIENTAS DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, QUE SUFRE DAÑOS MATERIALES A VECES IRREVERSIBLES.

NO OBSTANTE QUE EL CONCEPTO SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO ES MUY CONCRETO Y LAS DEFINICIONES DE TODOS LOS AUTORES ALGO SEMEJANTES, SIENDO SU DEFINICIÓN TRADUCIDA A UN MÍNIMO

DE PALABRAS, PARADÓJICAMENTE SU SIGNIFICADO EN LA PRÁCTICA LLEGA A SER A VECES DE CONSECUENCIAS EXTREMAS Y DE DIFÍCIL SOLUCIÓN, POR LO QUE ES NECESARIO REALIZAR CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN Y DE PROPUESTAS PRÁCTICAS PARA EVITAR ALGÚN HECHO LAMENTABLE.

2.4. CONSIDERACIONES IMPORTANTES DE LA RELACION DE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD DEL TRABAJO CON LAS DISCIPLINAS INVOLUCRADAS Y SUS POSIBLE REPERCUSIONES.

LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO COMO CUALQUIER OTRA RAMA DE LA ADMINISTRACIÓN NO SE PUEDE CONSIDERAR AJENA A OTRAS DISCIPLINAS, SINO QUE ESTÁN ESTRECHAMENTE VINCULADAS CON ÉSTAS Y SU TRABAJO ES BENEFICIADO O AFECTADO DE ACUERDO A CÓMO RESPONDAN LAS DEMÁS. A CONTINUACIÓN SE EXPLICA EL CÓMO SE DA ESTA SITUACIÓN:

SE CONSIDERÓ NECESARIO INICIAR CON EL DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL POR SER ÉSTE EL PRIMER CONTACTO DE LOS CANDIDATOS INTERESADOS POR CUBRIR ALGUNA VACANTE DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, AL REALIZAR SU CONTRATACIÓN, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS DEBE DE SER ACERTADA, PUES EXISTE UNA PREESELECCIÓN QUE SE APOYA EN LA ENTREVISTA INICIAL, EN LA APLICACIÓN DE EXÁMENES PSICOMÉTRICOS O PROYECTIVOS DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO Y A DOCUMENTOS QUE AVALAN LA HISTORIA LABORAL DEL SOLICITANTE. SIN EMBARGO, A VECES NO HAY TIEMPO DE QUE OCURRA ESTE PROCESO DEBIDO A LA PRESIÓN QUE EJERCEN DIVERSAS ÁREAS A LOS ESPECIALISTAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y QUE PROVOCA EN EL FACTOR QUE NOS OCUPA (HIGIENE Y SEGURIDAD) UNA ELECCIÓN PRECIPITADA EN DONDE EL RECLUTADOR NO TOMA EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS MÁS DESTACADAS QUE DEBA POSEER EL CANDIDATO, REQUISITOS QUE EN PUESTOS COMUNES QUIZÁ NO TENGAN MAYOR TRASCENDENCIA, PERO NO ASÍ EN PUESTOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS CON UN GRADO DE DIFICULTAD QUE SI NO ES REALIZADO EN FORMA ADECUADA PUEDE PROVOCAR ACCIDENTES LAMENTABLES, O BIEN EN PUESTOS QUE SE REQUIERA INTELIGENCIA, HABILIDAD Y DESTREZA Y QUE EL CANDIDATO ELEGIDO NO POSEA.

UNA VEZ QUE EL CANDIDATO HAYA PASADO POR EL PROCESO DE SELECCIÓN Y QUE INGRESE A LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, DEBE RECIBIR LA INDUCCIÓN ADECUADA POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL, DEBE GUIAR AL TRABAJADOR E INDICARLE CUÁLES SON LAS ÁREAS DE PRODUCCIÓN Y QUÉ SIGNIFICAN DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA LAS DIFERENTES SEÑALIZACIONES, QUE CONOZCAN LAS SALIDAS DE EMERGENCIA Y LOS REGLAMENTO Y POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA, POSTERIOR A ÉSTO DEBE ENVIARLO CON EL JEFE INMEDIATO SUPERIOR, QUIÉN SE HARÁ CARGO DE ENSEÑAR A SU SUBORDINADO LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO, SUS OBLIGACIONES Y ACTIVIDADES A REALIZAR, LA RESPONSABILIDAD QUE SIGNIFICA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y LO MÁS IMPORTANTE, LAS TÉCNICAS, PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS DE PRECAUCIÓN QUE DEBE TENER EN CUENTA AL USAR LAS MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS, EN CASO DE QUE EL TRABAJO ASÍ LO DEMANDE, SI EL PERSONAL QUE IMPARTE LA INDUCCIÓN NO SE APEGA A LAS NORMAS NECESARIAS POR LOS EMPLEADOS NOVATOS, PUEDE INCURRIR EN UNA FALTA MUY GRAVE Y CONDUCIR A UN PERCANCE DE CONSECUENCIAS DRAMÁTICAS, DEBIDO AL COMPROMISO QUE IMPLICA EL USO DE CIERTAS HERRAMIENTAS O MAQUINARIAS DE ALTA COMPLEJIDAD QUE NO DEBEN DE SER MANEJADAS SIN UN CONOCIMIENTO TOTAL POR PARTE DEL USUARIO.

HA SIDO POSIBLE OBSERVAR QUE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO PUEDEN SER UN SIGNO DE REAJUSTE AL PUESTO DE NUEVO INGRESO, EL EMPLEADO CON MÁS ANTIGÜEDAD POR LÓGICA CONOCE MEJOR EL MOVIMIENTO DE LAS INSTALACIONES, ADEMÁS, ES POSIBLE QUE TENGA MAYOR EDAD Y POR ENDE MADUREZ.

LA INESTABILIDAD DE LOS NUEVOS EMPLEADOS ES LA QUE AFECTA CON MAYOR FRECUENCIA A LA EMPRESA Y LOS CONVIERTE EN UN PELIGRO POTENCIAL, ES COMÚN QUE LAS PERSONAS DEJEN LA EMPRESA EN LOS PRIMEROS MESES; AL CABO DE UN AÑO LOS QUE SE QUEDARON CONSTITUYEN UNA POBLACIÓN MÁS AJUSTADA, ECUÁNIME Y PRODUCTIVA A DIFERENCIA DE LOS OTROS.

EN EL SUPUESTO CASO DE QUE EL EMPLEADO DE NUEVO INGRESO HAYA TENIDO UNA INDUCCIÓN ÓPTIMA, DEBE CONTINUAR CON EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PARA CONSOLIDAR Y REFORZAR SUS CONOCIMIENTOS EN ÁREAS DONDE MANIFIESTE Poca O NULA DESTREZA.

EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO DEBE SER CAPACITADO EN LAS ACTIVIDADES MÁS RELEVANTES DEL TRABAJO QUE VA A DESEMPEÑAR, YA QUE EN OCASIONES LA EMPRESA POR AHORRAR TIEMPO Y DINERO DECIDE QUE EL EMPLEADO APRENDA SOBRE LA MARCHA, LAMENTABLEMENTE ESA DECISIÓN PUEDE RESULTAR MUCHO MÁS COSTOSA POR SU MISMA INEXPERIENCIA.

DESPUÉS DE CONSIDERAR LOS TRES ASPECTOS ANTERIORES, QUE NOS INCLINAN A PENSAR QUE EL EMPLEADO VA POR BUEN CAMINO Y QUE HASTA DONDE ES POSIBLE SE HA CUMPLIDO DE MANERA RIGUROSA EL PROCEDIMIENTO QUE CADA NUEVO CANDIDATO DEBE RECIBIR, SURGEN OTROS FACTORES QUE GENERAN PELIGROS O RIESGOS PARA CONSIDERAR Y QUE SE HAYAN ESTRECHAMENTE VINCULADOS A LA RAMA DE LA SEGURIDAD E HIGIÉNE, COMO SERÍA LA EMPRESA-PATRÓN-EMPLEADO Y SU INTERRELACIÓN.

FACTOR EMPRESA-PATRÓN:

INDEPENDIEMENTE DEL GIRO DE LA EMPRESA, SU IMPORTANCIA EN EL MERCADO SI ES LÍDER O NO, SI ES EMPRESA MEDIANA O GRANDE, DEBE EXISTIR UN DEPARTAMENTO ESPECÍFICO ENCARGADO DE LA SEGURIDAD Y LA HIGIÉNE DEL PERSONAL Y DE LOS RECURSOS MATERIALES DE LA EMPRESA, QUIÉN DEBE TENER EN EXCELENTE ESTADO CUALQUIER TIPO DE EQUIPO QUE POSEA, ADEMÁS DE ESTAR SIEMPRE PREPARADO Y ALERTA AL MÍNIMO INDICIO DE UN POSIBLE ACCIDENTE, ASÍ COMO TENER ACTUALIZADOS LOS AVISOS DE ALERTA Y PRECAUCIÓN Y MANTENER LOS EQUIPOS DE SEGURIDAD EN ÓPTIMAS CONDICIONES COMO, EXTINGUIDORES, ESCALERAS, CUERDAS, HERRAMIENTAS,

TAS DE APOYO (PALAS, PICOS, ETCÉTERA) EN PERFECTAS CONDICIONES Y ACCESIBLES AL MOMENTO DE CUALQUIER SINIESTRO, SERÁ SU OBLIGACIÓN TAMBIÉN IMPARTIR PLÁTICAS SEMESTRALES SOBRE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, REALIZAR SIMULACROS DE EVACUACIÓN PARA SITUACIONES DESASTROZAS (INCENDIOS, TEMBLORES, INNUNDACIONES) PARA PREVENIR Y ADIESTRAR AL PERSONAL AL RESPECTO, DEBE ADEMÁS COORDINAR JUNTAS MENSUALES DE LA COMISIÓN MIXTA INTEGRADA POR LOS PATRONES, EL SINDICATO (EN CASO DE HABER) EMPLEADOS Y PERSONAL DE HIGIÉNE Y SEGURIDAD, CON EL FIN DE SOLUCIONAR DEFICIENCIAS DE LAS INSTALACIONES LO MÁS PRONTO POSIBLE.

EL AUTOR AGUSTÍN REYES PONCE, HACÍA MENCIÓN DE UNA DE LAS CAUSAS QUE HAN INFLUIDO EN EL POCO ALCANCE E IMPORTANCIA QUE A VECES SE LE DÁ A LA HIGIÉNE Y SEGURIDAD, Y ES QUE LA MAYORÍA DE LAS VECES SE RESPONSABILIZA A UNA SOLA PERSONA EN UNA ÁREA TAN EXTENSA, SIENDO EN REALIDAD UNA CORRESPONSABILIDAD QUE SE DEBE DE DISTRIBUIR A VARIOS ELEMENTOS EN VÍA DIRECTA Y A TODO EL PERSONAL EN FORMA INDIRECTA.

EL PATRÓN O EL DUEÑO DEBE TENER LA RESPONSABILIDAD MAYOR PARA QUE SE TOMEN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS Y EVITAR EN LO POSIBLE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO, EL PATRÓN DEBE ASUMIR LOS RIESGOS QUE SU EMPRESA GENERA Y NO DELEGAR SU COMPROMISO A OTROS, AÚN CUANDO ÉL NO SE HAGA CARGO PRECISO EN LOS DETALLES TÉCNICOS, YA SEA POR FALTA DE ESPECIALIZACIÓN O POR OTRAS OCUPACIONES, SIENDO ÉL RESPONSABLE EN EL ASPECTO MORAL Y EN EL ADMINISTRATIVO DE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS ESTRATÉGICAS. (8)

EN UNA EMPRESA POR NORMA GENERAL SE DISTRIBUYE LA RESPONSABILIDAD DE ACUERDO A LOS GRADOS JERARQUICOS Y ES DE LA SIGUIENTE MANERA:

A) DIRECTOR ADMINISTRATIVO: QUIEN EN AUSENCIA DE LOS DUEÑOS O PATRONES, ES EL ENCARGADO EN FORMA DIRECTA DE MANEJAR LA EMPRESA.

B) DIRECTOR DE PERSONAL: ES QUIEN DEBE COORDINAR Y VIGILAR LOS PROGRAMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE MEJOREN LAS DEMANDAS EN CUANTO A SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL.

C) SUPERVISORES: LOS CUALES DEBEN DE SEGUIR RIGUROSAMENTE LAS INDICACIONES QUE DICTAN LOS JEFES DE SEGURIDAD E HIGIENE, PARA PROMOVER UN AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO.

D) TÉCNICOS EN LA MATERIA: TIENEN EL COMPROMISO DE SUGERIR, ACONSEJAR Y ASESORAR AL PERSONAL QUE REALICE ACTIVIDADES EN FORMA DIRECTA O INDIRECTA EN LA PLANTA O ZONA DE ALTO RIESGO.

FUE POSIBLE ENCONTRAR OTRAS CAUSAS DE ACCIDENTES QUE PUEDEN SER DEBIDO A LA ACTITUD DE LA EMPRESA HACIA SU PERSONAL, EN DONDE LA CUESTIÓN EMOCIONAL ES LA QUE SE CONSIDERA MÁS IMPORTANTE Y NO POR CONFLICTOS PERSONALES DEL TRABAJADOR, SINO MÁS BIEN DE LA EMPRESA, LA CUAL NO CUMPLE CON LOS ESTADOS NECESARIOS PARA PROTEGER AL TRABAJADOR.

HIRSBERG Y COTTER, MOSTRARON QUE LA ACCIDENTABILIDAD ES UNA RESPUESTA ESPECÍFICA A SITUACIONES QUE AFECTAN A CIERTAS TENDENCIAS DETERMINADAS, DE LA PERSONALIDAD, DESCUIDANDO LOS FACTORES DINÁMICOS EN LAS ÁREAS DE CONFLICTO EN LA AUTORIDAD Y LA FALTA DE GRATIFICACIONES EN LOS CASOS QUE LA MEREZCAN.

LA INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ES UN COMPONENTE DE GRAN PESO EN EL ASPECTO HUMANO, EL EMPLEADO INCONFORME REALIZARÁ SU TRABAJO CON DESGANO O LO QUERRÁ TERMINAR LO ANTES POSIBLE, DESCUIDANDO LAS REGLAS DE SEGURIDAD.

LA FATIGA INDUSTRIAL TIENE UNA CORRELACIÓN DETERMINANTE CON EL GRADO DE EFICIENCIA O INEFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL, SI ES INEFICIENTE PUEDE CONTRIBUIR A LA FATIGA, CON SUS LAMENTABLES CONSECUENCIAS EN EL ORDEN HUMANO, SOCIAL Y ECONÓMICO, ADEMÁS DE INCREMENTAR LOS RIESGOS POTENCIALES EN LA SALUD Y SEGURIDAD DEL PERSONAL.

FACTOR EMPLEADO:

NO ES VÁLIDO HACER RESPONSABLE ÚNICAMENTE A LA EMPRESA, PUES EL EMPLEADO ES RESPONSABLE EN PROCURAR Y CUIDAR DE SU SALUD E INTEGRIDAD, QUIEN DEBE TRATAR DE EVITAR CUALQUIER PERCANCE QUE ALTERE SU DINÁMICA LABORAL Y VIVENCIAL, AÚN CUANDO SE CONSIDERE POR LÓGICA QUE EL EMPLEADO SERÁ EL MÁS PREOCUPADO POR EVITAR ALGUNA CONTRARIEDAD, EN MUCHAS OCASIONES NO APLICA TODAS LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD BÁSICAS, PUES LAS CONSIDERAN MOLESTAS, YA QUE CAUSAN CIERTA RESISTENCIA, PUES DEBEN LLEVARSE POR LARGOS PERÍODOS O SIEMPRE, COMO SERÍA EL USO DE GANTES QUE DE ALGUNA MANERA INTERFIEREN EN LA MOVILIDAD DE LAS MANOS O GAFAS QUE OSCURECEN LA VISTA, DE TAL MANERA QUE EL TRABAJADOR LOS UTILIZA SOLAMENTE LOS PRIMEROS DÍAS, Y EN CUANTO COMIENZA A ADQUIRIR CONFIANZA O EN CUANTO MÁS LARGO SEA EL PERÍODO EN QUE NO OCURRA UN ACCIDENTE, O NO CONTRAIGA UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL, DEJARÁ DE REALIZAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS, CIRCUNSTANCIA QUE EN OCASIONES LES HACE OLVIDAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN ELEMENTALES, .

EL DESCUIDO Y LA DISTRACCION; PUEDEN SUCEDER POR UNA CUESTIÓN EMOCIONAL O POR PROBLEMAS PERSONALES Y QUE EL EMPLEADO TIENE QUE CONFRONTAR EN ESE MOMENTO, PUEDE LLEGAR A SER UN FACTOR QUE TAMBIÉN DESENCADENA GRAVES CONSECUENCIAS,

INTENTO PREMEDITADO DE LESIONARSE: AUNQUE PUEDA PARECER POCO CREÍBLE, ES ALGO QUE SUCEDE CON CIERTA FRECUENCIA, PUES EXISTE CIERTO TIPO DE TRABAJADORES QUE YA SEA EN FORMA INDIVIDUAL O DE ACUERDO CON OTROS COMPAÑEROS, BUSCAN PROVOCARSE ALGUNA LESIÓN O HASTA ALGUNA INCAPACIDAD PARCIAL O PERMANENTE, CON LA INTENCIÓN DE GANARSE LOS SUBSIDIOS, PRESTACIONES Y PENSIONES QUE LES OTORGA LA LEY.

INTOXICACION DEL TRABAJADOR POR USO DE ALCOHOL, ENERVANTES O CONSUMO DESMEDIDO DE MEDICAMENTOS: QUIENES LO UTILIZAN SON PERSONAS CON GRAVES CONFLICTOS EMOCIONALES, PUES REQUIEREN DE ESTOS ELEMENTOS PARA ENFRENTARSE A LA VIDA COTIDIANA Y QUE EN UN MOMENTO DADO PUEDEN PROVOCAR ACCIDENTES GRAVES, DEBIDO A QUE UNA PERSONA QUE ESTÁ BAJO EFECTOS DE ALGUNA SUSTANCIA TÓXICA, SERÁ AFECTADA IRREMEDIABLEMENTE EN SU SISTEMA NERVIOSO.

LA DEBILIDAD MUSCULAR: ES LA QUE SUFRE ALGÚN TRABAJADOR Y POR CONSECUENCIA TIENE UNA FUERZA LIMITADA QUE LE IMPIDE SOSTENER O IMPULSAR DETERMINADAS PARTES DE UNA MAQUINARIA, PUEDE PROVOCAR ACCIDENTES, PUES A PESAR DE ESTAR CONSCIENTE DE ELLO, INTENTA LLEVAR A CABO UNA ACTIVIDAD.

REALIZAR ACTIVIDADES A UNA VELOCIDAD INADECUADA: O ALGUNA EN LA QUE NO SE HAYA DADO AUTORIZACIÓN, PERMITE O PROVOCA UN ACTO INSEGURO, COMO UNA ACTITUD IMPROPIA, FALTA DE CONOCIMIENTOS O DE EXPERIENCIA.

FACTOR PATRON-EMPLEADO

PARA FINALIZAR FUE POSIBLE DETECTAR QUE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO, PUEDEN OCURRIR POR LA VINCULACIÓN DE ESTOS DOS FACTORES, SIENDO NECESARIO UBICAR LAS CAUSAS REALES Y TRATAR DE DISMINUIRLAS HASTA DONDE SEA POSIBLE, LA REALIDAD ES QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS SE CONVIERTE EN UNA MEZCLA DE FACTORES, TANTO ACTOS COMO MISIONES POR AMBAS PARTES.

PARA EJEMPLIFICAR SITUACIONES QUE NOS FACILITEN LA COMPRESIÓN DEL FACTOR PATRÓN-EMPLEADO, SE PUEDE MENCIONAR EL SIGUIENTE CASO:

UNA VISIÓN DEFECTUOSA EN EL EMPLEADO O QUIEN SUFRA UNA PÉRDIDA GRADUAL DE SU VISTA, EN DONDE EL SUJETO NO SE PERCATA A TIEMPO HASTA QUE LLEGA A UN ESTADO AGUDO Y QUE POR CONSECUENCIA LE SEA IMPOSIBLE VER OBJETOS PEQUEÑOS, INDICACIONES CON LETRA PEQUEÑA O QUE NO PUEDA CALCULAR BIEN LAS DISTANCIAS O NO DISTINGA LOS COLORES, LO CONDUCE A ACTOS INSEGUROS, O BIEN LA PÉRDIDA DEL OÍDO QUE AÚN CUANDO SE CONSIDERE MÍNIMA PUEDE OCASIONAR QUE UN TRABAJADOR NO SE DÉ CUENTA SINO TARDIAMENTE DE UNA VIBRACIÓN O RUIDO EXTRAÑO, ANUNCIOS DE UN ACCIDENTE QUE PUDO EVITARSE A TIEMPO, EN DONDE LA EMPRESA POR FALTA DE SUPERVISIÓN PERIÓDICA NO DETECTÓ EN EL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR ESTABA EN PROBLEMAS.

TAMBIÉN LA FATIGA QUE SUFRE UN EMPLEADO EN OCASIONES, POR TENER ACTITUDES QUE A LA LARGA LE RESULTAN AGOTADORAS Y QUE EXIGEN MÁS DE LO NORMAL, FALLANDO FINALMENTE EL EMPLEADO POR NO INFORMAR A SUS PATRONES Y ACEPTAR LAS CONDICIONES AÚN CUANDO SEAN DEMASIADO ERICTAS, ASÍ COMO LA EMPRESA POR EXPLOTAR AL TRABAJADOR AL MÁXIMO.

2.5. FACTORES QUE INTERVIENEN EN LOS ACCIDENTES Y EN LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO.

EN LOS ACCIDENTES Y EN LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO ES POSIBLE DETERMINAR QUE LOS FACTORES QUE INTERVIENEN POR REGLA GENERAL SE DEBE A DOS RAZONES PRINCIPALES, ERROR O DESINTERÉS POR PARTE DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN O POR IRRESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR Y EN CIERTAS OCASIONES (POCO FRECUENTES) POR FACTORES NATURALES COMO TEMBLORES O INUNDACIONES.

LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN COORDINACIÓN CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CONSIDERAN DOS CAUSAS QUE PARA ELLOS SON INMEDIATAS A LAS QUE CLASIFICAN EN DOS RUBROS: CONDICIONES INSEGURAS Y ACTOS INSEGUROS. LAS CONDICIONES INSEGURAS SE DERIVAN DEL LUGAR EN DONDE LOS EMPLEADOS REALIZAN SUS LABORES, DEBIDO A LA INSEGURIDAD QUE PRESENTAN LAS INSTALACIONES, LA MAQUINARÍA Y LOS EQUIPOS, ASÍ COMO LAS ÁREAS DE OPERACIÓN. LOS ACTOS INSEGUROS ESTÁN RELACIONADOS CON LOS EMPLEADOS DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, PROPICIANDO UN ÍNDICE GRAVE DE OCURRENCIA. LA DESCRIPCIÓN DE ESTOS FACTORES NOS DEMUESTRA QUE EL ORIGEN NO PUEDE SER UNICAUSAL Y QUE SIEMPRE ES IMPORTANTE ACLARAR CUÁL FUE EL MOTIVO PARA SOLUCIONAR CON MAYOR EFICACIA LA SITUACIÓN, QUE SIEMPRE DEPENDERÁ DE LAS CIRCUNSTANCIAS Y EL CONTEXTO EN EL QUE SE DESENVUELVEN, PARA EXPLICAR AL LECTOR EN UNA FORMA MÁS AMPLIA, EN LAS DOS PÁGINAS SIGUIENTES SE PRESENTAN DOS ESQUEMAS QUE EJEMPLIFICAN CON MAYOR CLARIDAD LAS CONDICIONES Y LOS ACTOS INSEGUROS.

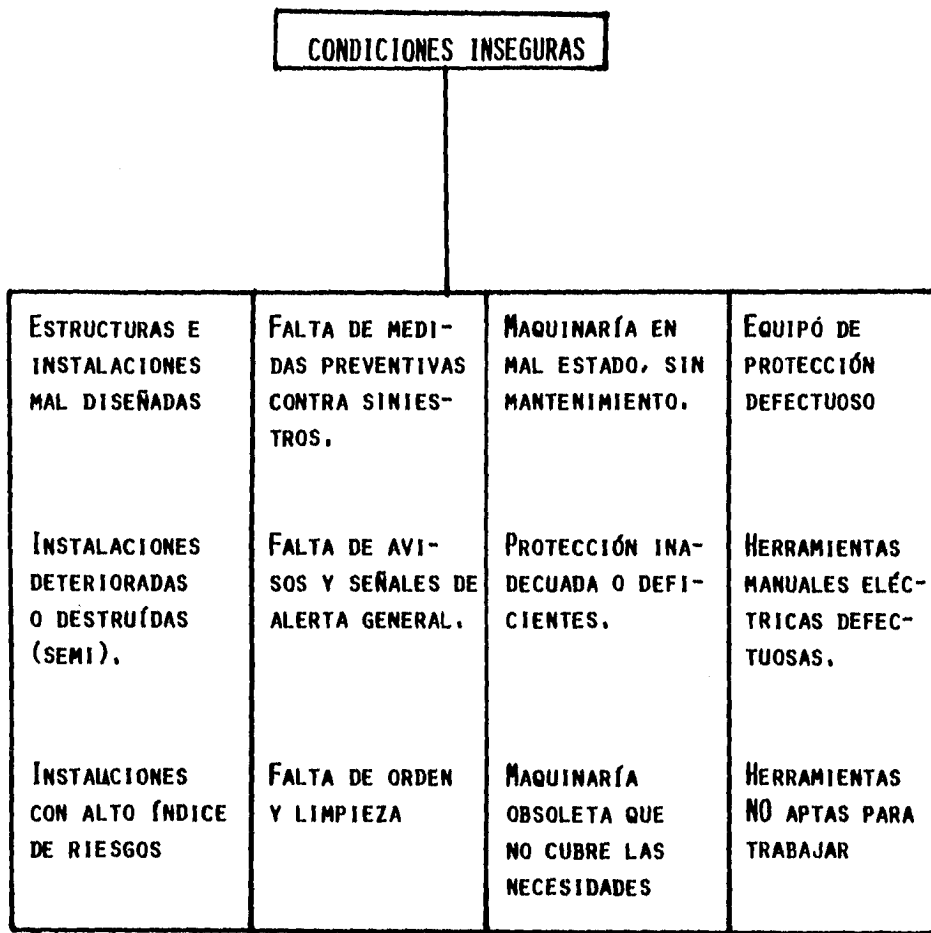


FIGURA NUM. 1. CONDICIONES INSEGURAS. STPS-IMSS (10)

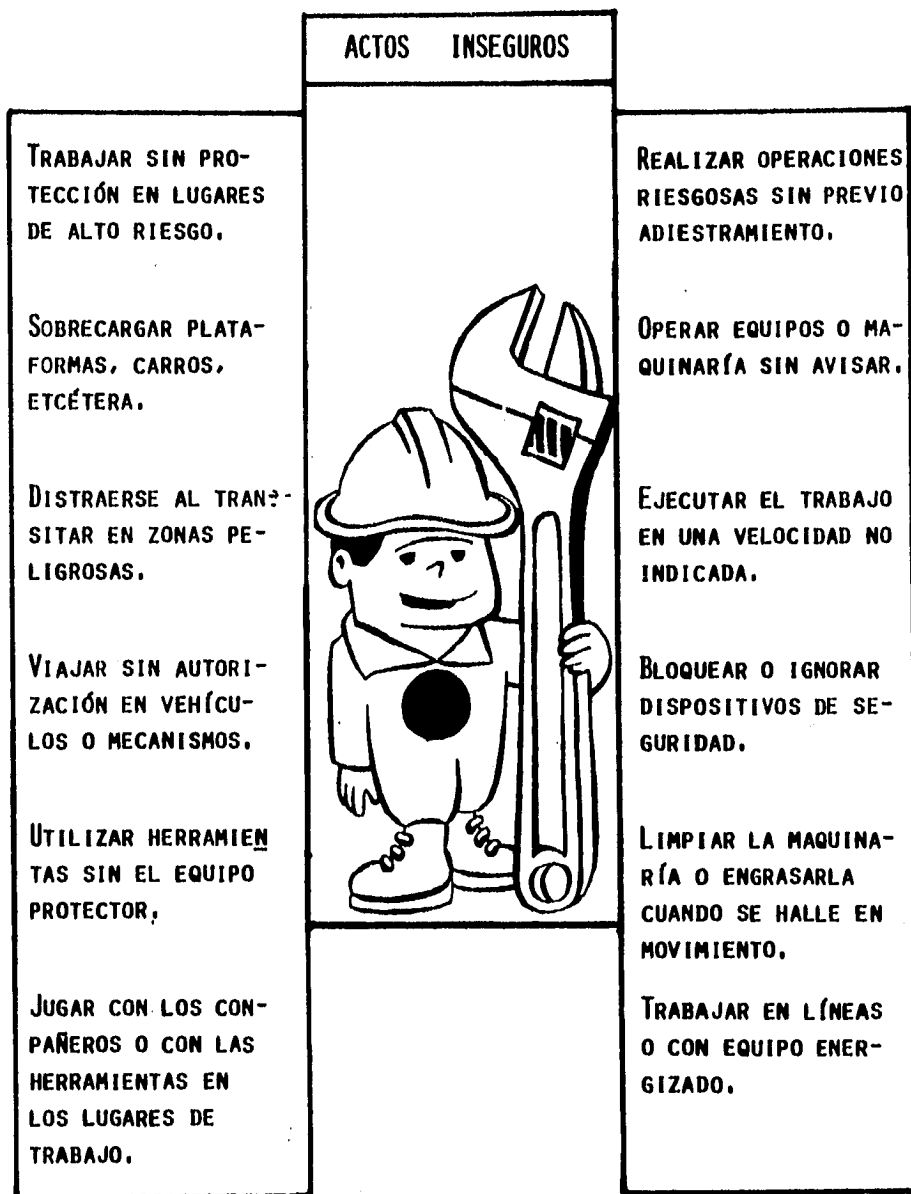


FIGURA NÚMERO 2, DE ACTOS INSEGUROS. (11)

COMO CONSECUENCIA DE LA SUCESIÓN FRECUENTE DE CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS SE PUEDE CLASIFICAR A LOS ACCIDENTES DE LA SIGUIENTE MANERA:

TIPOS DE
ACCIDENTES



GOLPEADO CON Y CONTRA ALGO

ATRAPADO POR ENTRE O ALGO

CAÍDA EN EL MISMO NIVEL O DIFERENTE

RESBALARSE O SOBRESFORZARSE

EXPONERSE A TEMPERATURAS EXTREMAS

CONTACTO CON CORRIENTE ELÉCTRICA O CON OBJETOS A ELEVADAS TEMPERATURAS QUE PUEDAN PRODUCIR QUEMADURAS

CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS, TÓXICAS, CAÚSTICAS O DE NATURALEZA DESCONOCIDA QUE PROVOQUEN DAÑO EN LA PIEL, EN LAS MEMBRANAS MUCOSAS O QUE SE INTRODUZCAN AL ORGANISMO A TRAVÉS DE VÍAS RESPIRATORIAS, DIGESTIVAS O DE LA PIEL Y QUE SUFRE INTOXICACIONES GRAVES O DE MUERTE

ASFIXIA POR INMERSIÓN (AHOGADOS)

(12)

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

PARA LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO, SE SUGIERE QUE RECIBAN LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- POLÍTICAS DE LA EMPRESA SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD.
- PROCESO DE TRABAJO, MATERIAS PRIMAS USADAS Y PRODUCTOS ELABORADOS POR LA EMPRESA.
- ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGURO.
- AGENTES A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES, YA SEA EN LOS ACCIDENTES, ASÍ COMO EN LAS ENFERMEDADES.
- MÉTODOS DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS POSIBLES O EXISTENTES Y EL USO DE PROTECCIÓN PERSONAL.
- PONER A LA VISTA EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.
- USO DE EXTINTORES E HIDRANTES (TIPOS, LOCALIZACIÓN, ALARMAS) Y CÓMO PROCEDER EN CASO DE SINIESTRO.
- SALIDAS DE EMERGENCIA (QUE CONOZCAN TODOS LOS EMPLEADOS).
- TIPOS DE ACCIDENTES QUE OCURREN CON MÁS FRECUENCIA EN LA EMPRESA. (CON INFORMACIÓN BIEN ELABORADA SIN CREAR PÁNICO).
- PRIMEROS AUXILIOS Y LOCALIZACIÓN DE BOTIQUINES.

(13)

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

LOS TRABAJADORES PUEDEN AYUDAR A PREVENIR LAS ENFERMEDADES SI SIGUEN EN FORMA CONTINUA Y COTIDIANA LOS SIGUIENTES PASOS:

- USAR ADECUADAMENTE EL EQUIPO DE TRABAJO QUE SE INTEGRA CON LOS PROTECTORES DE CADA TRABAJADOR.

- SOMETERSE A EXÁMENES MÉDICOS INICIALES Y PERIÓDICOS (ÉSTO TAMBIÉN INVOLUCRA A LA EMPRESA.)

- VIGILAR EL TIEMPO MÁXIMO AL QUE SE PUEDEN EXPONER CON MATERIAL CONTAMINANTE, O CON TEMPERATURAS EXTREMAS DE FRÍO O CALOR.

- CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS DEL MATERIAL QUE UTILICEN CON MAYOR FRECUENCIA Y SABER CÓMO PREVENIR SU ACCIÓN.

- MANTENER ORDENADO Y LIMPIO EL LUGAR DE TRABAJO.

- INFORMAR SOBRE LAS CONDICIONES EXTRAÑAS EN EL TRABAJO.

- ESTAR ALERTA A CUALQUIER CAMBIO FÍSICO O REACCIÓN ALÉRGICA DE SU ORGANISMO Y AVISAR INMEDIATAMENTE. (14)

SI LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR LOGRAN CREAR UN CLIMA LABORAL RESPONSABLE, EN DONDE PREVALEZCA EL RESPETO POR LOS REGLAMENTOS PARA DISMINUIR HASTA DONDE SEA POSIBLE LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES EN EL TRABAJO, EL RENDIMIENTO Y EL BIENESTAR DE TODOS ESTARÁ GARANTIZADO.

EN LA INSTITUCIÓN CON LA CUAL SE ESTÁ TRABAJANDO NO EXISTE UN DEPARTAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EXCLUSIVO, LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD ESTÁN ABOCADAS EN UN PORCENTAJE MUY ALTO AL CUIDADO DEL PACIENTE Y NO AL DEL TRABAJADOR, SITUACIÓN QUE EN OCASIONES SUSCITA INQUIETUD Y DESCONFIANZA Y QUE LÓGICAMENTE AFECTA EL CLIMA LABORAL. SIN EMBARGO, A TRAVÉS DE LAS ENCUESTAS QUE SERÁN APLICADAS SERÁ POSIBLE COMPRENDER LA SITUACIÓN REAL,

CAPITULO III

3.0. INTRODUCCION AL CAPITULO NUM. 3

EN ESTE TERCER CAPÍTULO SE CONSIDERÓ IMPORTANTE TRABAJAR SOBRE ASPECTOS QUE SON DETERMINANTES EN NUESTRA INVESTIGACIÓN. EN PRIMER TÉRMINO EXPLICAR DE QUÉ MANERA SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS LEGALES EN LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES SOBRE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y SOBRE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD PARA BENEFICIO DEL PERSONAL Y EN SEGUNDO TÉRMINO SE INCLUYE EL RUBRO DE LAS INDEMNIZACIONES, EL CUAL ES PUNTO CLAVE EN EL TEMA QUE NOS CONCIERNE; POR OTRA PARTE, SE REALIZÓ UN RESÚMEN SOBRE LA SALUD Y LA HIGIENE DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN Y POR ÚLTIMO SE EXPONE UN ASPECTO DE GRAN TRASCENDENCIA Y QUE ROSEE UNA RELACIÓN LINEAL CON ESTE TRABAJO Y ES LA RESPONSABILIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL QUE DEBE ASUMIR UNA ORGANIZACIÓN AL ADQUIRIR EL COMPROMISO DE TENER PERSONAL BAJO SU CARGO.

3.1. IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS GENERALES DE LA LEGISLACION EN LA CAPACITACION.

PARA QUE ESTOS DOS ASPECTOS CUMPLIERAN EN FORMA EFICAZ SUS OBJETIVOS, ERA NECESARIO ESTABLECER REGLAS, NORMAS Y LEYES QUE OBLIGARAN A LOS PATRONES A RESPETAR Y MANTENER EL EQUILIBRIO ENTRE EMPLEADOS QUE ASUMIERAN EL COMPROMISO COMO TAL Y EMPRESAS QUE ASÍ COMO DEMANDEN ESFUERZO CORRESPONDAN CON LAS LEYES Y LAS CUMPLAN ADECUADAMENTE.

EN MÉXICO EL HECHO DE REGLAMENTAR Y PROPONER EL CARÁCTER DE LEGAL EN MATERIA DE TRABAJO, AÚN NO HA LOGRADO LLEGAR AL RESULTADO ESPERADO, YA QUE LA LEGISLACIÓN, POR EJEMPLO, EN EL CASO DE LA CAPACITACIÓN OBLIGA A LAS EMPRESAS A TENER SUS PLANES Y PROGRAMAS Y REALIZAR UNA CALENDARIZACIÓN GLOBAL YA SEA POR UNO O POR CUATRO AÑOS DE ACUERDO AL CONVENIO ESTABLECIDO, NO SIENDO IGUAL PARA LOS TRABAJADORES.

A QUIENES NO SE LES EXIGE CAPACITARSE POR VÍA LEGAL, SOLAMENTE SE LES OTORGA EL DERECHO A RECIBIR DOS CURSOS OPCIONALES POR AÑO, DE TAL MANERA QUE INNUMERABLES EMPRESAS AÚN CUANDO EXISTA UN COMPLEJO SISTEMA DE CAPACITACIÓN NO LOGRAN O NI SIQUIERA INTENTAN ADIESTRAR A TODO EL PERSONAL Y SÓLO LO REALIZA CON UN PROMEDIO DEL 25 AL 45 POR CIENTO DE EMPLEADOS CAPACITADOS, ADEMÁS DE QUE ALGUNAS VECES LES ES IMPARTIDO CURSOS QUE NO ESTÁN RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN, Y TAMPOCO ESTÁN ENCAMINADOS A FORTALECER A LOS TRABAJADORES EN LAS ÁREAS QUE REALMENTE SE REQUIERE. COMO SE HA VISTO, ALGUNAS EMPRESAS AL TENER UNA EXIGENCIA LEGAL DE ADIESTRAR A LOS EMPLEADOS O DE CUIDAR LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE DEBEN DE APEGARSE AL ARTÍCULO 153-F (LEY FEDERAL DEL TRABAJO) QUE MARCA LOS SIGUIENTES PÁRRAFOS:

A) ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD, ASÍ COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA TECNOLOGÍA,

B) CAPACITAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN,

C) PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO,

D) INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD,

E) EN GENERAL MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR.

(1)

EN MÉXICO POR DESGRACIA LA MAYOR PARTE DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES, VEN A LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y DE HIGIENE Y SEGURIDAD COMO UN REQUISITO INEVITABLE Y MOLESTO, EL CUAL ASOCIAN CON PÉRDIDA DE TIEMPO Y COMO UN GASTO INNECESARIO, CUMPLIENDO LOS REQUERIMIENTOS CON EL MENOR ESFUERZO,

TAMBIÉN HA SIDO COMÚN PARA ELLOS EL ESTRUCTURAR COMISIONES MIXTAS Y REGISTRARSE SIN HABER CELEBRADO PREVIAMENTE ACUERDO ALGUNO, LO CUAL NO ES VÁLIDO, ADEMÁS DE REALIZAR LAS JUNTAS CORRESPONDIENTES SÓLO DE MANERA INFORMAL Y A VECES HASTA FICTICIA, REALIZANDO REPORTES BREVES QUE NO TIENEN RELACIÓN ALGUNA CON LA REALIDAD DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN DE LA QUE SE TRATE, ADEMÁS DE REALIZAR CURSOS CON TEMAS QUE SOLAMENTE SE ELIGEN AL AZAR O POR FACILIDAD, SIN LLEVAR A CABO UN ESTUDIO MÁS DETALLADO DEL PERSONAL PARA ADECUARLOS DE ACUERDO AL ANÁLISIS DE PUESTOS DE CADA CATEGORÍA, Y TAMBIÉN LA APLICACIÓN DE UN CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA ASÍ LOGRAR UNA CAPACITACIÓN ÓPTIMA; POR OTRA PARTE, EN EL RUBRO DE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD, ES A VECES FRECUENTE QUE NO SE LLEGUE A CUMPLIR COMO LO INDICA LA LEY, AL NO TENER LAS PRECAUCIONES NECESARIAS PARA PROTEGER LA INTEGRIDAD DE SUS TRABAJADORES.

- LOS CURSOS GENERALMENTE NO SE HACEN PARA LOS OBREROS, SINO PARA LOS EMPLEADOS POR ENCIMA DEL NIVEL DE CAPATAZ.

- LOS TRABAJADORES HAN SIDO Y SIGUEN SIENDO INCONDICIONALES AL PATRÓN Y CONTINUARÁN TENIENDO UN NIVEL DE VIDA MUY BAJO.

- LA DISPOSICIÓN DEL ARTÍCULO 159 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OBLIGA A QUE AL PRESENTARSE UNA VACANTE, AÚN CUANDO HAYA HABIDO CAPACITACIÓN, SE PROPORCIONE EL PUESTO AL TRABAJADOR MÁS ANTIGÜO, NO AL MÁS CAPACITADO.
(2)

TODO ESTO TRAE COMO CONSECUENCIA QUE SE CUMPLA CON LAS FORMAS, PERO SIN RESULTADO, SIENDO EVIDENTE QUE LA GRAN CANTIDAD DE LEGISLACIONES PROVOCA QUEJAS Y DISGUSTOS DE LOS EMPRESARIOS.

EN NUESTRO PAÍS DESDE LA ÉPOCA DE JUÁREZ, HASTA LA FECHA, LAS LEYES DE LA CAPACITACIÓN HAN IDO EVOLUCIONANDO POR DIFERENTES ETAPAS, ÉSTAS SON LAS SIGUIENTES:

LA LEGISLACION CIVIL DEL LIBERALISMO:

EN ESTA ÉPOCA JUÁREZ, EN CALIDAD DE PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, DICTÓ DIVERSAS LEYES QUE REFORMARON LA CONDICIÓN JURÍDICA DEL PAÍS, ENTRE ELLAS:

- EL CÓDIGO DE 1870, EL CUAL SE REFERÍA AL SERVICIO DOMÉSTICO Y AL SERVICIO POR JORNAL, ACUSABA AL PROTECCIONISMO TOTAL A FAVOR DEL PATRÓN.

- FUE CREADO "EL GRAN CÍRCULO DE OBREROS", SIENDO EL PRIMER ORGANISMO DE RELEVANCIA EN ESA ÉPOCA, EL CUAL PROPAGÓ ENTRE LA CLASE OBRERA LA INSTRUCCIÓN CORRESPONDIENTE EN SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES SOCIALES Y EN LO RELATIVO A LAS ARTES Y OFICIOS.

LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917:

NACE LA CONSTITUCIÓN ACTUAL COMO FUENTE DEL DERECHO AGRARIO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO, ANTES SÓLO EXISTÍA EL DERECHO CIVIL.

DE LA CONSTITUCION DE 1917 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

"EL TEMA CENTRAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 - FUE REGLAMENTAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL ARTÍCULO 3 QUE LO DEFINÍA COMO:

"AQUEL QUE EN VIRTUD DEL CUAL UNA DE LAS PARTES SE COMPROMETE A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES A LA OTRA, RECIBIENDO EN CAMBIO ENSEÑANZA DE UN ARTE U OFICIO Y LA RETRIBUCIÓN CONVENIDA".

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 1934.

ESTABA RELACIONADO CON LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS ABUSOS QUE COMETÍAN LOS INTERMEDIARIOS PARA SU CONTRATACIÓN.

LEY DEL ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE 1962.

ESTA LEY RECONOCE DIVERSOS FACTORES COMO SERÍAN:

- QUE LAS ACTIVIDADES QUE REQUIERAN DE UN CAMBIO TECNOLÓGICO, PUEDAN LLEGAR A PROVOCAR UN ALTO ÍNDICE DE DESEMPLEO.

- QUE LA PLANEACIÓN ESPECIALIZADA DE UN INCREMENTO DE ESFUERZOS, SEAN REQUISITOS PARA ASEGURAR QUE LOS HOMBRES SEAN ENTRENADOS PARA SATISFACER LAS DEMANDAS LABORALES.

- QUE LAS PERSONAS SUBEMPLEADAS O EMPLEADAS DEBEN DE RECIBIR CAPACITACIÓN PARA ADQUIRIR NUEVAS HABILIDADES.

- QUE LA FUERZA DE TRABAJO CONTINUARÁ CRECIENDO A UNA VELOCIDAD EXTRAORDINARIA.

FORMACION PROFESIONAL:

RECOMENDACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL APROBADA EL 27 DE JUNIO DE 1962 POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), LA CUAL PLANTEA LA NECESIDAD DE ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES.

REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

FUE INCLUIDA EN EL ARTÍCULO 132 RELACIONADO CON LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES. LA FRACCIÓN XV PLANTEA

ORGANIZAR EN FORMA PERMANENTE O PERIÓDICA LOS CURSOS O ENTRENAMIENTOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL O DE ADIESTRAMIENTO DE CONFORMIDAD CON DICHS PLANES, ELABORADOS DE COMÚN ACUERDO CON LOS SINDICATOS.

LAS AUTORIDADES ENCARGADAS TENDRÁN ESTRICTA SUPERVISIÓN PARA OBSERVAR LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS.

REFORMA CONSTITUCIONAL Y LEGAL:

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE ESE SEXENIO, JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, EL 4 DE OCTUBRE DE 1977, EN SU PRIMER INFORME DE GOBIERNO, EXPRESÓ LA IDEA DE HACER UNA REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

ES SEÑALADA LA URGENCIA DE LEGISLAR SOBRE LA CAPACITACIÓN PARA BENEFICIAR A LOS DOS ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PRODUCCIÓN, EN DONDE SE PERFILA AL MISMO TIEMPO UNA GARANTÍA SOCIAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO UN BENEFICIO PARA LOS PATRONES, AL OBTENER MEJORES NIVELES DE CALIDAD Y UN APROVECHAMIENTO IDÓNEO DE LOS BIENES DE ACTIVO FIJO,
(3)

EN EL AÑO DE 1978 SE EMITIÓ UN DECRETO QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA (DIARIO OFICIAL, LUNES 9 DE ENERO-SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL) LA CUAL PLANTEA QUE TODAS LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS EMPLEADOS CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO Y QUE LA LEY QUE DETERMINARÁ LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES EL PATRÓN DEBERÁ CUMPLIR.

**REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
(1978)**

- DECRETO OFICIAL 28-04-1978: SON REFORMADOS LOS ARTÍCULO 30, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 A 887 Y 891, ASÍ COMO LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO IV REFERENTE AL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO EN CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO,

3.1.2. HIGIENE Y SEGURIDAD EN MATERIA LEGAL.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU TÍTULO NOVENO DEFINE AL ACCIDENTE DE TRABAJO COMO TODA LESIÓN ORGÁNICA O PERTURBACIÓN FUNCIONAL INMEDIATA O POSTERIOR A LA MUERTE, PRODUCIDA REPENTINAMENTE EN EJERCICIO O POR MOTIVO DEL TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL LUGAR Y EL TIEMPO EN EL QUE SE PRESTEN.

CUANDO LOS RIESGOS EXISTEN SE PUEDE PROVOCAR LO SIGUIENTE

- INCAPACIDAD TEMPORAL.
- INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.
- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.
- FALLECIMIENTO.

POR OTRA PARTE, LA HIGIENE Y SEGURIDAD TENDRÁN COMO ATRIBUCIÓN ANALIZAR LAS CAUSAS POSIBLES DE LOS ACCIDENTES A PESAR DE EXISTIR MEDIDAS PREVENTIVAS. SU MISIÓN NO ES ENCONTRAR CULPABLES O REALIZAR INVESTIGACIONES COMPLICADAS, SINO LLEGAR A UNA OBSERVACIÓN Y UNA REVISIÓN PRÁCTICA PARA DESCUBRIR LAS CAUSAS REALES.

DENTRO DE LOS ARTÍCULOS QUE MÁS DESTACAN POR SU IMPORTANCIA MENCIONAMOS LOS SIGUIENTES;

ART. 10.- RIGE A TODO EL TERRITORIO NACIONAL, EN LA ESFERA ADMINISTRATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE, PARA DISMINUIR LOS ACCIDENTES QUE SE ORIGINAN O PRODUCEN EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

ART. 8VO.- LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LAS AUTORIDADES COMPETENTES EN EL ESTADO Y EL DISTRITO FEDERAL, LLEVARAN A CABO ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y LOS EXÁMENES QUE ESTIMEN CONVENIENTES UTILIZANDO LOS EQUIPOS NECESARIOS PARA VALORAR LOS POSIBLES MOTIVOS QUE CAUSAN LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES EN EL TRABAJO, (4)

LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS RESULTAN SER MUY ESPECÍFICOS Y TRATAN DE INCLUIR TODOS LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE Y SEGURIDAD, A CONTINUACIÓN SÓLO SE HARÁ MENCIÓN DEL TEMA PARA TENER UNA IDEA GENERAL:

ARTÍCULO 9no.- DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y LOCALES DE LOS CENTROS DE TRABAJO,

ARTÍCULO 12.- DE LA PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS,

ARTÍCULO 15.- DE LOS EQUIPOS CONTRA INCENDIOS,

ARTÍCULO 35.- OPERACIÓN, MODIFICACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EQUIPO INDUSTRIAL,

ARTÍCULO 45.- DE LA PROTECCIÓN DE LA MAGUINARÍA,

ARTÍCULO 62.- DE LA PROTECCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS,

ARTÍCULO 73.- DEL MANEJO DEL TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES,

ARTÍCULO 126.- DE LAS SUSTANCIAS EXPLOSIVAS Y TÓXICAS,

ARTÍCULO 135.- DE LAS CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO,

ARTÍCULO 147.- DE LAS PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES, (ILUMINACIÓN, RUIDO, TEMPERATURAS EXTREMAS, OLORES DESAGRADABLES, CONTAMINACIÓN AMBIENTAL),

ARTÍCULO 159.- DEL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL.

ARTÍCULOS EXTRAÍDOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.2. INDEMNIZACIONES:

EN EL MARCO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y DE LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD Y SU INCIDENCIA CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, SE CONSIDERÓ INDISPENSABLE INCLUIR EL RUBRO DE LA INDEMNIZACIÓN, POR ESTAR ENLAZADO CON LOS ASPECTOS ARRIBA MENCIONADOS, DEBIDO A QUE EN SITUACIONES EXTREMAS SE NECESITA ACUDIR A LAS LEYES CON LA INTENCIÓN DE RECOMPENSAR A LOS EMPLEADOS POR ACCIDENTES O PERJUICIOS SUFRIDOS, LOS CUALES A VECES NO RECIBEN DE INICIO POR PARTE DE LA EMPRESA APOYO MORAL Y ECONÓMICO, JUSTO AL PARECER UN DAÑO EN SU SALUD YA SEA FÍSICA O MENTAL.

LA PROMULGACIÓN DE LAS LEYES PARA AMPARAR A LOS EMPLEADOS DE ACUERDO A ANDREW SIKULA, SE DIÓ ENTRE 1910 Y 1925 (5) Y GRACIAS A ÉSTO, APARECIERON GRANDES AVANCES EN LA ATENCIÓN A LA SALUD, PUESTO QUE ESTAS LEYES PRESIONAN AL PATRÓN A QUE SE HAGAN POR LO MENOS RESPONSABLES ECONÓMICAMENTE DE CUALQUIER PERCANCE QUE SUCEDA, PARA QUE EN CASO DE QUE LA EMPRESA SE RESISTA A CUMPLIR Y QUE PRESENTEN ELEVADAS TASAS DE ACCIDENTES, DEBAN PAGAR ELEVADAS SUMAS DE MULTAS Y SEGUROS.

CON LAS LEYES DE INDEMNIZACIÓN SE INCREMENTA LA TENDENCIA A PROTEGER AL TRABAJADOR EN SUS LUGARES DE TRABAJO Y/O EN TODO TIPO DE TRABAJO QUE SE RELACIONE CON ALGUNOS DAÑOS CONSIDERABLES, EN DONDE SE TOMARÁ TAMBIÉN EN CUENTA LAS ENFERMEDADES EMOCIONALES O PSICOSOMÁTICAS, QUE SE OBSERVAN ANTES DE QUE OCURRA UN PROBLEMA FÍSICO, SEGÚN SIKULA ESTAS ENFERMEDADES SE CLASIFICAN COMO COMPENSABLES, PORQUE NO SE PUEDE NEGAR QUE LA PRESIÓN, EL STRESS, LA INCERTIDUMBRE DE CONSERVAR EL EMPLEO O LAS TENSIONES COTIDIANAS ACUMULABLES PUEDEN DESENCADENAR EN UN INFARTO O EN UNA ENFERMEDAD ECOMOCIONAL SEVERA.

PARA APOYAR Y REFORZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES Y SEGURAS, EL GOBIERNO FEDERAL PROMULGÓ LA LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL DE 1970, ASÍ COMO LA CREACIÓN DE UNA SECRETARÍA AUXILIAR DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA ESTABLECER GUÍAS DE SALUD Y SEGURIDAD RELACIONADAS CON LOS ACCIDENTES. (6)

¿QUE SIGNIFICA LA LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL? (LSSO)

SE ESTABLECIÓ EL 29 DE DICIEMBRE DE 1970, CUANDO RICHARD NIXON FIRMÓ LA LEY DE WILLIAM STEIGER.

SU FINALIDAD SERÁ EL ASEGURAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES Y SEGURAS, EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE DARLE A SU PERSONAL UN LUGAR LIBRE DE RIESGOS RECONOCIDOS QUE PUEDAN CAUSAR SERIOS DAÑOS FÍSICOS O PSÍQUICOS E INCLUSIVE LA MUERTE.

ADEMÁS PREVÉ EL ESTABLECIMIENTO DE NORMAS TEMPORALES DE EMERGENCIA SI SE DETECTA A TIEMPO QUE LOS EMPLEADOS ESTÁN EXPUESTOS A UN GRAVE PELIGRO, ASÍ LA SECRETARÍA OTORGA UN TIEMPO PRUDENTE PARA QUE EL PATRÓN PUEDA SOLUCIONAR EL PROBLEMA Y SI ES DEMOSTRABLE LE PERMITE EXTENDER EL PLAZO, CON UNA NORMA SIN LÍMITE DE TIEMPO.

LOS CASTIGOS QUE IMPONE LA LSSO A LAS EMPRESAS SE REALIZAN CON UN CITATORIO PARA QUE EL EMPRESARIO RECIBA SUS MULTAS DE ACUEDO A LA GRAVEDAD DEL CASO, Y YA EN CASOS EXTREMOS SE LES PRIVA DE SU LIBERTAD.

AFORTUNADAMENTE LLEGÓ EL MOMENTO EN QUE EL ESFUERZO POR HACER RESPETAR ESTAS LEYES SURTIERA EFECTO, ANDREW SIKULA, NOS SEÑALA EL CASO DE CINCO INDUSTRIAS DETECTADAS CON LOS PEORES REGLAMENTOS DE PREVENCIÓN, AL ENTRAR EN

ACCIÓN LAS LEYES NECESARIAS, LA CANTIDAD DE QUEJAS DE LOS EMPLEADOS SE INCREMENTARON DE MANERA SIGNIFICATIVA. SIN EMBARGO, LAS QUEJAS SURGÍAN EN RELACIÓN A LOS RIESGOS DE SALUD Y NO A LOS DE SEGURIDAD COMO ERA DE ESPERARSE.

TAMBIÉN SE REALIZARON VISITAS DE INSPECCIÓN POR PARTE DE LA LSSO Y SE ENCONTRÓ QUE 3/4 PARTES DE LAS 29,255 EMPRESAS ESTABAN VIOLANDO LAS REGLAS ESTABLECIDAS.

PARA DETERMINAR LAS INDEMNIZACIONES A LAS QUE SE REFIERE EL TÍTULO 9NO. RIESGOS DE TRABAJO, SE TOMA COMO BASE EL SALARIO DIARIO QUE PERCIBA EL TRABAJADOR AL OCURRIR EL RIESGO Y LOS INCREMENTOS POSTERIORES QUE CORRESPONDAN AL EMPLEO QUE DESEMPEÑABA, HASTA QUE SE DETERMINE EL GRADO DE INCAPACIDAD, O AL DE LA FECHA QUE SE PRODUZCA LA MUERTE O AL QUE PERCIBE AL MOMENTO DE SEPARACIÓN DE LA EMPRESA.

LA CANTIDAD QUE SE TOME COMO BASE PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES NO PUEDE SER INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO ACTUAL.

COMO PODEMOS OBSERVAR ESTAS LEYES NO PUEDEN TOMARSE DE MANERA ESTRICTA PORQUE ALGUNAS EMPRESAS MANEJAN LOS SALARIOS CON VARIOS TABULADORES Y EL INCREMENTO DE SUELDO LO REALIZAN CON EVALUACIONES POR OBJETIVO, Y SI EL EMPLEADO DEJÓ DE LABORAR, EN BASE A QUE LE ES REALIZADO EL AJUSTE.

¿A QUÉ TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES CUANDO SUFREN UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

- 1.- ASISTENCIA MÉDICO QUIRÚRGICA.
- 2.- REHABILITACIÓN.

III.- HOSPITALIZACIÓN CUANDO EL CASO LO REQUIERA.

IV.- MEDICAMENTOS Y MATERIAL DE CURACIÓN.

V.- MATERIAL DE PRÓTESIS Y ORTOPEDIA.

VI.- LA INDEMNIZACIÓN FIJADA (BASE SALARIO MÍNIMO)

PARA QUE EL PATRÓN QUE EXCEPTUADO LEGALMENTE DE LAS OBLIGACIONES QUE DETERMINA EL PÁRRAFO ANTERIOR SERÍA CON LAS SIGUIENTES SITUACIONES:

1.- SI EL ACCIDENTE OCURRE ENCONTRÁNDOSE EL EMPLEADO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ.

2.- SI EL TRABAJADOR SE HALLA BAJO LOS EFECTOS DE ALGUNA DROGA O ENERVANTE O UN TRANQUILIZANTE, SALVO QUE EXISTA PRESCRIPCIÓN MÉDICA Y QUE EL TRABAJADOR HUBIERA DADO AVISO AL PATRÓN PREVIAMENTE.

3.- SI EL TRABAJADOR SE OCASIONA INTENCIONALMENTE UNA LESIÓN POR SÍ SOLO O CON AYUDA DE ALGUIEN Y SE PUEDE COMPROBAR.

4.- SI LA INCAPACIDAD ES EL RESULTADO DE ALGUNA RIÑA O INTENTO DE SUICIDIO.

EL PATRÓN QUEDARÁ EN TODO CASO OBLIGADO A PRESTAR LOS PRIMEROS AUXILIOS Y A CUIDAR EL TRASLADO DEL EMPLEADO AL HOSPITAL O A SU DOMICILIO.

NO SE LIBERA AL PATRÓN EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1.- QUE EL TRABAJADOR EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE HUBIESE ASUMIDO LOS RIESGOS DE TRABAJO.

2.- QUE EL ACCIDENTE OCURRA POR TORPEZA O NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR.

3.- QUE EL ACCIDENTE SEA POR NEGLIGENCIA O IMPRUDENCIA DE ALGÚN COMPAÑERO Y SEA DAÑADO UN TERCERO.

LA INDEMNIZACIÓN PODRÁ AUMENTAR HASTA 25 POR CIENTO, A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1.- SI NO SE CUMPLEN LAS DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE TRABAJO,

2.- SI HABIENDO OCURRIDO ACCIDENTES ANTERIORES NO ADOPTA LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA EVITAR SU REPETICIÓN,

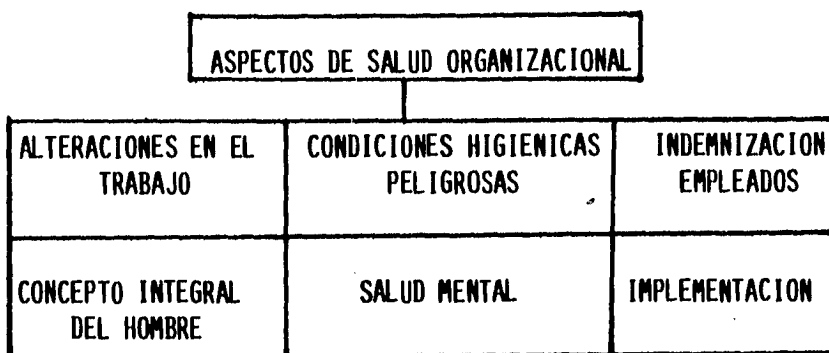
3.- SI NO ADOPTA LAS MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS POR LA COMISIÓN CREADA POR LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES,

4.- SI LOS TRABAJADORES HACEN NOTAR AL PATRÓN DE ALGÚN PELIGRO QUE SE CORRE Y ÉSTE NO ADOPTA LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA EVITARLO.(8)

COMO SE PUDO OBSERVAR ANTERIORMENTE, UN ACCIDENTE DE TRAAJO NO SOLAMENTE IMPLICA EL MOMENTO EN EL QUE SUCEDE, SINO QUE DE ACUERDO A LA GRAVEDAD SUS REPERCUSIONES LLEGAN A EXTENDERSE A ÉPOCAS POSTERIORES Y A TENER CONSECUENCIAS IRREVERSIBLES.

3.3. ASPECTOS DE SALUD ORGANIZACIONAL:

EN EL LIBRO DE ANDREW SIKULA ENCONTRAMOS UN AMPLIO REPORTE SOBRE LOS ASPECTOS QUE INCLUYE LA SALUD ORGANIZACIONAL, SIN EMBARGO, SE CONSIDERÓ PERTINENTE PRESENTAR UN RESÚMEN DE ESTOS ASPECTOS:



ALTERACIONES EN EL TRABAJO; PUEDE HABER SUFRIMIENTO HUMANO Y OCURRE POR LO GENERAL EN UN PERÍODO DE SEMANAS, MESES O AÑOS.

SON EL RESULTADO DE UNA EXPOSICIÓN REPETIDA O CONTINUA A SUSTANCIAS TÓXICAS CONTAMINANTES O TEMPERATURAS EXTREMAS.

LOS DAÑOS NO SERÁN LO MISMO QUE LAS ALTERACIONES, PUES SE PRESENTAN EN UN PUNTO ESPECÍFICO DEL TIEMPO, EN EL LUGAR PARTICULAR Y EN UNA FORMA INESPERADA.

CONDICIONES HIGIENICAS PELIGROSAS; LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE LOS DESÓRDENES OCUPACIONALES SON:

- CALOR
- PRESIÓN
- VIBRACIONES
- RADIACIONES
- RUIDO
- CONTAMINACIÓN
- IRRITANTES

ESTOS PROBLEMAS SON DIFÍCILES DE RESOLVER EN LAS ORGANIZACIONES, SIN EMBARGO, SUCEDEN Y SIEMPRE SON EN UN MOMENTO INESPERADO.

INDEMNIZACION A EMPLEADOS.- EXISTEN VARIAS LEYES DE INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES (ARTÍCULO 483, 484, 485 Y 486) SERÁN PAGADOS DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR O A LA PERSONA QUE SE OCUPE DE ÉL.

- DE ACUERDO CON LAS LEYES DE INDEMNIZACIÓN LOS BENEFICIO SE FORMULAN EN DOS CATEGORÍAS:

- INDEMNIZACIÓN QUE SUSTITUYE EL PAGO REGULAR.

- BENEFICIOS MÉDICOS

ESTO VARÍA DE ACUERDO A LA INCAPACIDAD QUE SE CLASIFICA EN CUATRO FORMAS.-

- TOTAL
- TEMPORAL
- PARCIAL
- PERMANENTE O MUERTE

LAS LEYES SON ADMINISTRADAS POR UNA COMISIÓN ESPECÍFICA DE ACUERDO AL ESTADO, EL CUAL DETERMINA EL PROCEDIMIENTO

CONCEPTO INTEGRAL DEL HOMBRE.- LE CORRESPONDE A LOS EMPLEADOS, YA QUE ES LA INTEGRACIÓN DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES.

AÚN ASÍ LOS DAÑOS Y ENFERMEDADES NO PUEDEN SER COMPENSADOS POR EL PATRÓN EN FORMA FINANCIERA, SI SUCEDEN FUERA DEL TRABAJO.

SE CONSIDERA RECOMENDABLE QUE EL GOBIERNO Y LAS INSTITUCIONES SOCIALES APOYAN A LOS EMPLEADOS CUANDO LES SUCEDEN ALGO FUERA DEL TRABAJO.

ES IMPORTANTE TAMBIÉN MOTIVAR LA INICIATIVA INDIVIDUAL, LA AUTOAYUDA Y EL APOYO DE LOS COMPAÑEROS CUANDO OCURRA ALGO ASÍ.

SALUD MENTAL; SE HA LLEGADO A RESPONSABILIZAR A LAS EMPRESAS DE SER LAS CAUSANTES DE GENERAR PROBLEMAS Y ESTRES POR FACTORES EMOCIONALES.

ESTO HA DESPERTADO EL INTERÉS DE LAS ORGANIZACIONES Y UN AUMENTO DE RESPONSABILIDAD POR LA SALUD MENTAL DE LOS EMPLEADOS.

IMPLEMENTACION; LA IMPLEMENTACIÓN DE UN AMPLIO PROGRAMA DE SALUD QUE CUENTE CON INSTALACIONES ADECUADAS PARA CASOS DE EMERGENCIA Y DISPOSICIONES PARA MANEJAR ADECUADAMENTE ALTERACIONES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

EN GENERAL LAS EMPRESAS DEBEN ORGANIZACIÓN E IMPLEMENTAR TODOS LOS ASPECTOS QUE PROTEJAN AL TRABAJADOR, (9)

3.4. RESPONSABILIDAD SOCIAL:

SE PUEDE CONSIDERAR COMO EL COMPROMISO Y OBLIGACIÓN MORAL Y ECONÓMICA QUE DEBEN MANIFESTAR LOS EMPRESARIOS PARA CON SUS TRABAJADORES, AL NO EXPONER SU INTEGRIDAD, ESTAS ACCIONES ENTRAN EN LA CLASIFICACIÓN DE "SOCIALMENTE RESPONSABLES", SIENDO LA ACCIÓN PRINCIPAL DE LOS PATRONES LOS EFECTOS QUE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN EJERCE EN EL RESULTADO FINAL, NO OBSTANTE, NO TODAS LAS ORGANIZACIONES MANIFIESTAN Y EXPRESAN SU INTERÉS CON LA FUERZA Y EL CONVENIMIENTO NECESARIO, ADEMÁS DE QUE AL ENFRENTARSE CON UNA AMPLIA GAMA DE CUESTIONES SOCIALES Y AMBIENTALES, CULTURALES Y DE ECONOMÍA, NO SIEMPRE TIENEN LOS RECURSOS NECESARIOS PARA RESPONDER A TANTAS SITUACIONES QUE PUEDEN SER DESENCA- DENANTES DE ENFERMEDADES Y PROBLEMAS DE SALUD O ACCIDENTES DE TRABAJO,

OTRO FACTOR QUE TAMBIÉN ES FRECUENTE Y QUE ALGUNAS ORGANIZACIONES LO LLEVAN A CABO YA SEA DE MANERA INADVERTIDA O INTENCIONAL Y QUE AFECTAN A LAS INSTITUCIONES Y AL PERSONAL ES LA CONTRATACIÓN Y DESPIDO CONSTANTE O CLAUSURA DE OFICINAS Y EMPRESAS, SIN QUE LES ALCANCE EL TIEMPO PARA OBSERVAR LAS MEDIDAS MÍNIMAS DE SEGURIDAD QUE SE REQUIEREN.

SE ENCONTRÓ QUE ALGUNAS EMPRESAS PRESTAN POCA ATENCIÓN AL ELEGIR AL PERSONAL Y SE DECIDEN POR AQUELLOS QUE TIENEN POCA PREPARACIÓN Y QUE POR LÓGICA SOLICITAN O EXIGEN MENOS SALARIO, O BIEN ADQUIEREN MATERIAL O MAQUINARÍA QUE LES SIGNIFICA UNA INVERSIÓN MENOR, PERO UN PELIGRO MAYOR POR LA FALTA DE SEGURIDAD, ASÍ EL CONCEPTO DE "RESPONSABILIDAD -

SOCIAL" SURGE DE UN RECONOCIMIENTO DE TALES EVENTOS.

DENTRO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL SE PUEDEN UNIR OTROS FACTORES QUE ESTÁN RELACIONADOS EN ESTE SENTIDO, POR INCLUIR TÉRMINOS QUE SE PREOCUPAN DEL FACTOR HUMANO Y POR TENER SIEMPRE PRESENTE QUE ANTES QUE TODO ESTÁ EL BIENESTAR DEL MISMO.

NEAL HERRICK Y MICHEL MACCOBY, FORMULAN CUATRO PRINCIPIOS BÁSICOS QUE DESCRIBEN LA HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTOS PRINCIPIOS SON:

1.- LA SEGURIDAD, DE NO TEMER QUE LO PUEDAN DESPEDIR Y LOGRAR UNA CONTINUIDAD EN EL TRABAJO. EL PRIMER PRINCIPIO TIENE GRAN IMPORTANCIA PUES LOS EMPLEADOS DEBEN ESTAR LIBRES DE TEMOR Y DE INCERTIDUMBRE RESPECTO A SU SEGURIDAD FÍSICA, SU INGRESO Y SU CONTINUIDAD EN EL EMPLEO, NO SE PUEDE CONSIDERAR AL TRABAJO COMO HUMANIZADO, CUANDO LAS CONDICIONES MATERIALES ENTRAÑAN PELIGRO.

2.- LA EQUIDAD, EL TRABAJADOR DEBE RECIBIR UNA COMPENSACIÓN EQUITATIVA DE ACUERDO A SU CONTRIBUCIÓN, AL VALOR DEL SERVICIO QUE PRESTA, LA FALTA DE EQUIDAD COMO LAS ENORMES DIFERENCIAS EN EL INGRESO ENTRE JEFES Y SUBORDINADOS O EN LAS PRESTACIONES CAUSA RESENTIMIENTO Y HOSTILIDAD.

EN REALIDAD RESULTA COMPLICADO DETERMINAR EN FORMA JUSTA LA EQUIDAD, AL ESTABLECER CUÁL ES LA COMPENSACIÓN JUSTA DE CADA PARTICIPANTE EN EL PROCESO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN, SIENDO NECESARIO UNA LOCALIZACIÓN

DE MÉTODOS PARA EVALUAR LAS CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES.

SIN EMBARGO, HAY QUE ESTAR CONSCIENTES QUE CUANDO SE DECIDE LA ORGANIZACIÓN A FOMENTAR LAS ACCIONES POSITIVAS ES VERDAD QUE TAMBIÉN SE ADQUIERE MAYOR COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD.

3.- INDIVIDUACIÓN, ES EL SENTIDO DE AUTONOMÍA Y APRENDIZAJE. EL TRABAJO DEBE ESTIMULAR EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES ÚNICAS DE CADA INDIVIDUO Y SU CAPACIDAD CREATIVA, EVITANDO EL NO FORZARLO A ADAPTARSE A UN PAPEL MECÁNICO TODO EL TIEMPO. EL TRABAJO DEBE DE INCLUIR UN APRENDIZAJE CONTINUADO EN LUGAR DE LA MONOTONÍA, EL ESTANCAMIENTO Y LAS LIMITACIONES.

SI SE ADOPTA EL PRINCIPIO DE LA INDIVIDUACIÓN PUEDE LLEGAR A LOGRARSE UN ESPÍRITU NO BUROCRÁTICO, ESTIMULANDO A LOS EMPLEADOS TANTO COMO LO PIDAN.

4.- DEMOCRACIA. ESTA SE PUEDE MEDIR DESDE UNA ADMINISTRACIÓN PARTICIPATIVA, EN DONDE SE TOMEN EN CUENTA LAS OPINIONES DEL PERSONAL, HASTA JERARQUÍAS EN LAS QUE LA AUTORIDAD Y LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS SON INSTITUCIONALIZADAS

LA DEMOCRACIA ESTÁ EN OPOSICIÓN A QUE SE CONVIERTA EL EMPLEO EN UN OBJETO PASIVO, HASTA DONDE SEA POSIBLE LOS TRABAJADORES DEBEN ADMINISTRARSE A SÍ MISMOS, CON UN SUPERVISOR ELEGIDO POR ELLOS. (10)

SABEMOS QUE EL PROBLEMA NO SÓLO ES ÉTICO, SINO TAMBIÉN ECONÓMICO, PARA AQUELLOS EMPRESARIOS EN VÍAS DE DESARROLLO EN DONDE HAY EXCESO DE MANO DE OBRA, PARA LOS QUE NO REPRESENTAN

SENTAN UN ARGUMENTO LOS GRAVES DAÑOS QUE OCASIONAN LOS ACCIDENTES A LOS TRABAJADORES, SE LES SUGIERE REFLEXIONAR SOBRE LOS PERJUICIOS EN LA PRODUCTIVIDAD QUE ELLOS MISMOS DESENCADENAN POR DESARROLLAR EL TRABAJO EN CONDICIONES INADECUADAS.

A) EXISTE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE LA SATISFACCIÓN DEL HOMBRE EN SU TRABAJO Y SU RENDIMIENTO PRODUCTIVO.

B) LA SUSTITUCIÓN DE PERSONAL ACCIDENTADO REPERCUTE ADEMÁS EN LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS.

C) EL PAGO DE INDEMNIZACIONES Y DE SERVICIOS MÉDICOS MERMA LA ECONOMÍA EMPRESARIAL.

D) EL EMPLEADO ACCIDENTADO A LARGO PLAZO SE INCORPORA A LA POBLACIÓN DE LOS DESEMPLEADOS DEL PAÍS.

E) SE AFECTA A LA PRODUCTIVIDAD CUANDO EL TRABAJADOR NO RECIBE ESTÍMULOS DE APRENDIZAJE Y DESARROLLA ACTIVIDADES DE INTERÉS PERSONAL.

F) LAS CONDICIONES DE INSEGURIDAD, TANTO EN EL MEDIO LABORAL COMO EN LA ESFERA ECONÓMICA, PROPICIAN EN EL EMPLEADO ANGUSTIA, TEMOR AL FUTURO Y LA PARÁLISIS POTENCIAL CREATIVA.
(11)

EN REALIDAD, ES DIFÍCIL CONOCER EL COSTO DE LOS ACCIDENTE DE TRABAJO, DE AHÍ QUE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN PAREZCAN UNA CARGA SUPERFLÚA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA GESTIÓN ECONÓMICA, LAS RAZONES HUMANITARIAS O LAS PRESIONES SOCIALES NO SIEMPRE CONVENCEN AL RESPONSABLE FINANCIERO.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

LA LEGISLACIÓN MEXICANA ESTABLECE QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL, ESTIPULA QUE EL TRABAJO NO DEBE SER UN INTERÉS PURAMENTE COMERCIAL, SINO QUE EXIGE RESPETO POR LA LIBERTAD Y LA DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA Y DEBE DE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE OPTIMICEN LA CALIDAD DE VIDA Y GARANTICEN LA SALUD DEL TRABAJADOR.

EN EL ASPECTO DE SALUD, ÉSTA OCUPA UN LUGAR PRIMORDIAL, ENTENDIDA NO COMO LA AUSENCIA DE ENFERMEDAD, SINO COMO EL MÁS COMPLETO BIENESTAR FÍSICO, PSÍQUICO Y SOCIAL, DE TAL SUERTE QUE LAS EMPRESAS NO TRATEN ÚNICAMENTE DE EVITARLO POR EL COSTO ECONÓMICO QUE REPRESENTA.

EN MUCHAS OCASIONES SE HA VISTO QUE EL PROBLEMA CENTRAL DEL ÁREA LABORAL ES EL DESEMPLEO Y NO LA HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO, QUE TAMBIÉN ES IMPORTANTE ABRIR NUEVAS FUENTES DE TRABAJO, ANTES DE ESTABLECER PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN, QUE NO SE PUEDEN APLICAR MUCHAS VECES POR LA MÍNIMA INFRAESTRUCTURA QUE POSEEN ALGUNAS ORGANIZACIONES.

UNO DE LOS RETOS PRINCIPALES PARA ASIMILAR LA COMPLEJIDAD QUE PADECEN LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO, ES PRIMORDIAL PARA HACER COMPATIBLES LOS VALORES, LAS TRADICIONES Y LOS MODOS DE CONVIVENCIA QUE AÚN ES POSIBLE RECUPERAR, Y NO CEDER A LA FASCINACIÓN POR LA PRODUCTIVIDAD A ULTRANZA,

DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO PER SE QUE REPRESENTA FORMAS REDOBLADAS DE ENAGENACIÓN EN PAÍSES SUBDESARROLLADOS, SINO LUCHAR POR UN EQUILIBRIO SOCIAL, DE DESARROLLO INTEGRAL Y DE UN TRABAJO MÁS HUMANO.

PARA CONCLUIR, SE DEBE TENER PRESENTE QUE UNA ORGANIZACIÓN QUE DESEA TENER ÉXITO TOTAL, NO PUEDE OBIAR QUE SI EL FACTOR HUMANO ESTÁ SATISFECHO EN SUS NECESIDADES BÁSICAS EN PRIMER LUGAR Y COMPLEMENTARIAS, EL RESULTADO ESPERADO SERÁ MUCHO MEJOR.

CAPITULO IV

4. INTRODUCCION AL CAPITULO IV

EL FINAL DEL PRESENTE TRABAJO SERÁ REALIZADO EN ESTE CAPÍTULO, EL CUAL SE DESARROLLA A PARTIR DE UNA INVESTIGACIÓN LLEVADA A CABO DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA PSIQUIÁTRICA CON TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN SU TRABAJO EN PUESTOS CONSIDERADOS DE ALTO RIESGO; NUESTRO OBJETO DE ESTUDIO TIENE CONTACTO DIRECTO CON LOS PACIENTES DE ACUERDO A SUS ACTIVIDADES.

4.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INSTITUCION INVESTIGADA:

DISTRIBUCIÓN DE LAS INSTALACIONES; LA ESTRUCTURA DEL HOSPITAL ESTÁ CONFORMADA POR OCHO PISOS, LA PLANTA BAJA Y EL OCTAVO PISO ESTÁN DESTINADOS AL SERVICIO DE OFICINAS, ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y BIBLIOTECA.

EN EL PRIMER PISO SE ENCUENTRAN LOS SERVICIOS MÉDICOS GENERALES, ODONTOLOGÍA, GINECOOBSTETRICIA, RAYOS X Y LABORATORIO.

EL QUINTO PISO ESTÁ DESTINADO A URGENCIAS MÉDICO QUIRÚRGICAS.

EL SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, SEXTO Y SÉPTIMO PISOS SON UTILIZADOS PARA LOS ENFERMOS, CADA PISO TIENE DOS ÁREAS DIVIDIDAS PARA MUJERES Y HOMBRES.

EL HOSPITAL TIENE TAMBIÉN UNA ÁREA PARA URGENCIAS, CONSULTA EXTERNA, Y HOSPITALIZACIÓN PARCIAL O DE DÍA.

TIENE UNA MAGNITUD PARA ATENDER A 630 PACIENTES ADULTOS AGUDOS.

4.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES DE EMPLEADOS CON PUESTOS DE ALTO RIESGO.

A) ENFERMERAS:

ATENCIÓN DIRECTA CON EL PACIENTE, ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS Y DE ALIMENTOS, APLICACIÓN DE INYECCIONES Y VACUNAS, ASEO PERSONAL DEL ENFERMO, TRASLADO DE PACIENTES A LAS ÁREAS DE TERAPIA Y JARDÍN.

B) MÉDICOS GENERALES:

EL HOSPITAL POSEE UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO QUE COMPLEMENTAN LA ATENCIÓN DEL PACIENTE.

B.1.) ODONTOLOGÍA:

SU DESEMPEÑO ES COMPLICADO DEBIDO A LA RESISTENCIA QUE OPONE EL PACIENTE AL SER ATENDIDO, QUIEN EN MÚLTIPLES OCASIONES AGREDE FÍSICAMENTE AL PROFESIONAL.

B.2.) DEPARTAMENTO DE RAYOS X:

LOS TRABAJADORES DE ESTA ÁREA TOMAN RADIOGRAFÍAS, TELE TÓRAX Y ELECTROENCEFALOGRAMAS, PARA UN PACIENTE PSIQUIÁTRICO ÉSTO RESULTA SER UN FACTOR QUE LOS ATemoriza Y ALTERA, PRESENTANDO A VECES RESPUESTAS INESPERADAS O PELIGROSAS.

B.3.) GINECOLOGÍA:

ESTA ÁREA ESPECIALIZADA TIENE TAMBIÉN RIESGOS POR LA ALTERACIÓN QUE PRESENTAN LAS MUJERES, DESPROVISTAS DE TODO CONTROL SOBRE SU PERSONA, ADEMÁS DE MANIFESTAR ENFER-

MEDADES VENÉREAS FRECUENTES U OTRAS INFECCIONES CONTAGIOSAS.

C) LABORATORIO:

EL PERSONAL DE LABORATORIO TIENE COMO FUNCIÓN DIARIA TOMAR A LOS PACIENTES DE NUEVO INGRESO MUESTRAS DE QUÍMICA SANGUINEA, BIOMETRÍA HEMÁTICA, ORINA, PRUEBAS EPÁTICAS, HIV (SIDA) Y VAL (ENFERMEDADES VENÉREAS) ÉSTO RESULTA SER MUY RIESGOSO, PUES LA MAYORÍA DEL PERSONAL DE LABORATORIO HA SUFRIDO ALGUNA AGRESIÓN POR PARTE DE LOS ENFERMOS, ADEMÁS DE TRABAJAR CON MATERIAL RADIOACTIVO Y MATERIAL CONTAMINADO.

D) PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

ESTA ÁREA TIENE LA RESPONSABILIDAD DE MANTENER EN BUEN ESTADO LAS INSTALACIONES, AL PARECER NO EXISTE EL PRESUPUESTO NECESARIO PARA CUBRIR LOS REQUERIMIENTOS SOLICITADOS, EL PERSONAL TRABAJA CON LAS CALDERAS, LA PLANTA DE AGUA, LOS ELEVADORES, MANEJAN ALTOS VOLTAJES Y SUS HERRAMIENTAS SON A VECES MUY COMPLEJAS.

E) PSIQUIÁTRAS:

TIENEN LA TAREA DE ATENDER AL PACIENTE AL SER TRASLADADO A LOS PISOS PARA UN DIAGNÓSTICO Y MEDICAMENTACIÓN OPORTUNA, EL PACIENTE RECIEN INGRESADO ES EN GENERAL VIOLENTO Y AGRESIVO.

F) PSICÓLOGOS:

APLICAN A LOS PACIENTES PRUEBAS PROYECTIVAS Y PSICOMÉTRICAS PARA COOPERAR CON EL DIAGNÓSTICO, ADEMÁS DE ENTREVISTAR

AL PACIENTE Y ESTE CONTACTO TAN ESTRECHO TAMBIÉN GENERA SITUACIONES DE RIESGO.

4.3. OBJETIVO GENERAL

IDENTIFICAR LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UN HOSPITAL DE LA RAMA PSIQUIÁTRICA.

4.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

DEFINIR QUÉ TIPO DE ACCIDENTES SON LOS MÁS FRECUENTES.

UBICAR LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE SUFREN MÁS ACCIDENTES.

ESPECIFICAR CUÁL FUE EL FACTOR QUE RESULTÓ SER EL MÁS SIGNIFICATIVO AL OCURRIR UN ACCIDENTE.

4.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE LA RAMA PSIQUIÁTRICA LOS FACTORES DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES SE INTENSIFICAN DEBIDO AL TIPO DE PACIENTES QUE SON ATENDIDOS Y QUE RESULTAN SER UN PELIGRO POTENCIAL, DEBIDO A QUE MANIFIESTAN CONDUCTAS IMPREDECIBLES, YA QUE EN EL TRANSCURSO DE UN TRATAMIENTO UN PACIENTE PUEDE PRESENTAR IDEACIÓN DELIRANTE, QUE PUEDE COMPRENDER HECHOS VIOLENTOS, EN FORMA SIMILAR UN PACIENTE PUEDE COMUNICAR SUEÑOS O FANTASÍAS AGRESIVAS SIN TENER CONTROL SOBRE SUS ACTOS.

TAMBIÉN SE CONSIDERA IMPORTANTE LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO QUE NO SUCEDAN A CAUSA DE LOS PACIENTES, SINO POR LAS INSTALACIONES INSEGURAS, POCO ADIESTRAMIENTO EN EL PUESTO, FALTA DE CAPACITACIÓN O ESCASAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIÉNE, FACTORES QUE A TRAVÉS DE ÉSTA INVESTIGACIÓN SERÁ POSIBLE DESCUBRIR.

4.6. PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS MULTIVARIABLE.

4.6.1. H₁:

LA AGRESIÓN FÍSICA Y VERBAL, LAS INSTALACIONES INSEGURAS, LA AUSENCIA DE HIGIÉNE Y SEGURIDAD Y LA CAPACITACIÓN ENFOCADA A OTROS ASPECTOS, INFLUYEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

4.6.2. H₀:

LA AGRESIÓN FÍSICA Y VERBAL, LAS INSTALACIONES INSEGURAS, LA AUSENCIA DE HIGIÉNE Y SEGURIDAD Y LA CAPACITACIÓN ENFOCADA A OTROS ASPECTOS, NO INFLUYEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

4.7. VARIABLES INDEPENDIENTES Y DEPENDIENTES.

SE IDENTIFICAN SEIS VARIABLES INDEPENDIENTES Y DOS VARIABLES DEPENDIENTES:

- VARIABLES INDEPENDIENTES, V_i

- V₁ - AGRESIÓN FÍSICA
- V₂ - AGRESIÓN VERBAL
- V₃ - INSTALACIONES INSEGURAS

Vi4 - HIGIÉNE
Vi5 - SEGURIDAD
Vi6 - CAPACITACIÓN

-VARIABLES DEPENDIENTES Vd.

Vd1 - ACCIDENTES DE TRABAJO.
Vd2 - ENFERMEDADES DE TRABAJO

DEFINICIONES TEORICAS

4.7.1. Vi1

AGRESIÓN FÍSICA: AGRESIÓN QUE SE MANIFIESTA A TRAVÉS DE UN ACTO FÍSICO COMO ACTITUDES CORPORALES OFENSIVAS U HOSTILES, O PROVOCANDO DAÑO A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE OTROS A TRAVÉS DE GOLPES, MALTRATO, O CON LA UTILIZACIÓN DE ALGÚN OBJETO, CAUSANDO LESIONES QUE EN OCASIONES LLEGAN A SER GRAVES E IRREVERSIBLES.

4.7.2. Vi2

AGRESIÓN VERBAL: AGRESIÓN QUE SE MANIFIESTA A TRAVÉS DE LA PALABRA PARA HERIR, OFENDER, ATemorIZAR, PRESIONAR O PROVOCAR A OTRAS PERSONAS. ÉSTA FORMA DE AGRESIÓN PUEDE SER MANIFIESTA O NO, EL DAÑO QUE CAUSA AUNQUE NO ES EXTERNO ES TAN IMPORTANTE O TRASCENDENTE COMO EL QUE PROVOCA LA AGRESIÓN FÍSICA, YA QUE PUEDE IR DESDE UN MALESTAR MOMENTÁNEO HASTA LLEGAR A CAUSAR UN DESEQUILIBRIO EMOCIONAL O UN CONFLICTO INTERPERSONAL Y SOCIAL IMPORTANTE.

4.7.3. Vi3

INSTALACIONES INSEGURAS: INSTALACIONES DE LOS EDIFICIOS Y LOCALES IMPROPIAMENTE DISEÑADAS, CONSTRUÍDAS, INSTALADAS O DETERIORADAS, COMO MAQUINARIAS, EQUIPOS, INSTALACIONES HIDRÁULICAS O ELÉCTRICAS Y HERRAMIENTAS.

MEDIDA Y EQUIPO DE PROTECCIÓN Y AVISOS DE SEÑALES DE SEGURIDAD E HIGIENE INADECUADOS, DEFICIENTES O INEXISTENTES. TODAS ÉSTAS CONDICIONES ELEVAN EL ÍNDICE DE ACCIDENTES DE TRABAJO. (GUÍA COMISIÓN MIXTA, PÁGINAS 97 Y 98)

4.7.4. Vi4

HIGIENE: ES LA DISCIPLINA QUE ESTUDIA Y DETERMINA LOS MEDIOS PARA CONSERVAR Y MEJORAR LA SALUD, ASÍ COMO PARA PREVENIR LAS ENFERMEDADES EN RELACIÓN CON LA LABOR QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES Y SU MEDIO AMBIENTE, CON EL PROPÓSITO DE RECONOCER, EVALUAR Y CONTROLAR AQUELLOS FACTORES QUE SE GENERAN EN EL LUGAR DE TRABAJO Y QUE PUEDEN OCASIONAR ALTERACIONES DE LA SALUD. (GUÍA COMISIÓN MIXTA, PÁGINAS 137 Y 138)

4.7.5. Vi5

SEGURIDAD: CONJUNTO DE ACCIONES QUE PERMITEN LOCALIZAR Y EVALUAR LOS RIESGOS Y ESTABLECER LAS MEDIDAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES A QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES EN EJERCICIO CON MOTIVO DE SU TRABAJO.

LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO ES RESPONSABILIDAD TANTO DE LAS AUTORIDADES COMO DE LOS EMPLEADORES Y LOS TRABAJADORES (1)

4.7.6. Vi6

CAPACITACIÓN: ACCIÓN Y EFECTO DE ACTUALIZAR, PERFECCIONAR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR, ASÍ COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN ELLA, A TRAVÉS DE ELEMENTOS DIDÁCTICOS QUE LE PERMITAN ASIMILAR LA TEORÍA Y PRÁCTICA CORRESPONDIENTES. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PÁGINA 39, ARTÍCULO 153F)

4.7.8. VARIABLES DEPENDIENTES

4.7.8.1. Vd1.

ACCIDENTES DE TRABAJO: ES TODA LESIÓN ORGÁNICA O PERTURBACIÓN FUNCIONAL INMEDIATA O POSTERIOR PRODUCIDA REPENTINAMENTE EN EJERCICIO O CON MOTIVO DEL TRABAJO, CUALESQUIERA QUE SEA EL LUGAR Y EL TIEMPO QUE SE PRESENTE, QUEDAN INCLUIDOS EN LA DEFINICIÓN ANTERIOR LOS ACCIDENTES QUE SE PRODUZCAN AL TRASLADARSE EL TRABAJADOR DE SU DOMICILIO AL LUGAR DE TRABAJO O DE ÉSTE A SU DOMICILIO. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PÁGINA 98, ARTÍCULO 474)

4.7.8.2. Vd2

ENFERMEDADES DE TRABAJO: TODO ESTADO PATOLÓGICO DERIVADO DE LA ACCIÓN CONTINUADA DE UNA CAUSA QUE TENGA SU ORIGEN O MOTIVO EN EL TRABAJO O EN EL LUGAR EN QUE EL TRABAJADOR SE VEA OBLIGADO A PRESTAR SUS SERVICIOS. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PÁGINA 98, ARTÍCULO 475)

4.8. METODO ESTADISTICO:

4.8.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

LA METODOLOGÍA EMPLEADA EN ESTE ESTUDIO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS DEL MÉTODO DE ANÁLISIS OBSERVACIONAL TRANSVERSAL.

4.8.2. LUGAR DE ESTUDIO.

DENTRO DE UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO, UBICADO EN LA ZONA SUR DE LA CIUDAD DE MÉXICO, D.F.

4.8.3. UNIVERSO DE ESTUDIO.

PARA DETERMINAR A LA MUESTRA SE ELIGIÓ A PERSONAL QUE DESEMPEÑARA PUESTOS DE ALTO RIESGO, EL GRUPO PERTENECÍA A LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:

- ENFERMERAS
- MÉDICOS (ODONTÓLOGOS, GINECÓLOGOS, MÉDICOS INTERNISTAS, RAYOS X)
- QUÍMICOS Y TÉCNICOS DE LABORATORIO
- PSIQUIÁTRAS
- PSICÓLOGOS
- INTENDENCIA
- MANTENIMIENTO

4.8.4. INSTRUMENTOS

SE APLICÓ UNA ENCUESTA PARA ESTIMAR CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA DE PEARSON, UNA SEGUNDA ENCUESTA Y ENTREVISTAS DIRIGIDAS A CADA SUJETO.

EL PRIMER INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ACUERDO A LAS HIPÓTESIS PROPUESTAS, CONSTA DE UN SEGMENTO DE PREGUNTAS SOBRE DATOS GENERALES PARA CATEGORIZAR A LA POBLACIÓN DE ACUERDO A LA ANTIGÜEDAD, SEXO, EDAD Y PUESTO DESEMPEÑADO; EL SEGUNDO SEGMENTO CONSTA DE 25 PREGUNTAS QUE EXPLORAN LAS SIGUIENTES ÁREAS: AGRESIONES VERBALES O FÍSICAS, INSTALACIONES INSEGURAS, HIGIENE, SEGURIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL SEGUNDO INSTRUMENTO CUESTIONARIO QUE SE LES APLICÓ CONSTABA ÚNICAMENTE DE DIEZ PREGUNTAS, CON EL FIN DE AMPLIAR LOS DATOS YA REECOLECTADOS, SIENDO MÁS ESPECÍFICO.

LAS ENTREVISTAS DIRIGIDAS ADEMÁS DE REALIZARLAS CON LOS SUJETOS DE LA MUESTRA, FUERON COMPLEMENTADAS CON OTRAS ENTREVISTAS HECHAS A LOS JEFES DE LAS DISTINTAS ÁREAS OBSERVADAS, CON EL ÚNICO PROPÓSITO DE ENRIQUECER LA INFORMACIÓN.

UNA VEZ APLICADOS LOS CUESTIONARIOS Y LAS ENTREVISTAS FUE POSIBLE DETERMINAR LOS FACTORES QUE NOS GUIARÁN HACIA LA COMPROBACIÓN O DISPROBACIÓN DE LOS HECHOS.

PARA VALIDAR LOS CUESTIONARIOS SE PROCEDIÓ DE LA SIGUIENTE MANERA:

CONFIABILIDAD POR JUECES: SE SOLICITÓ A CINCO INVESTIGADORES PERTENECIENTES A LA DIVISIÓN DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN, DEL HOSPITAL EN EL QUE SE APLICARON LOS CUESTIONARIOS QUE LO EVALUARÁN; OBTENIÉNDOSE POSTERIORMENTE LA CORRELACIÓN ENTRE LOS REACTIVOS DEL INSTRUMENTO CON LA FÓRMULA SPEARMAN-BROWN.

4.8.5. DISEÑO DE LA MUESTRA.

SE REALIZÓ UN MUESTREO PROBABILÍSTICO ALEATORIO A UN GRUPO DE EMPLEADOS PREVIAMENTE ESCOGIDOS POR TRABAJAR EN PUESTOS DE ALTO RIESGO, TENÍAN ADEMÁS COMO COMÚN DENOMINADOR EL LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO, UN RANGO DE EDAD DE LOS 25 A LOS 60 AÑOS, SU ANTIGÜEDAD QUE OSCILABA DESDE UNO HASTA MÁS DE CINCO AÑOS, LOS FACTORES QUE LOS DIFERENCIABAN ERA EL SEXO Y LA CATEGORÍA DENTRO DE LOS PUESTOS DE ALTO RIESGO.

4.8.6. PROCEDIMIENTO

- A) EN PRIMER LUGAR COMO YA SE MENCIONÓ SE ELIGIÓ A PERSONAL CON PUESTOS DE ALTO RIESGO, POSTERIORMENTE, DENTRO DE ESE GRUPO SÍ SE REALIZÓ EN FORMA ALIATORIO PROBABILÍSTICA, EN DONDE SE CONTABILIZÓ A LOS EMPLEADOS (300) CADA 10, 15 O 20 NÚMEROS PARA REUNIR A LOS 52 SUJETOS.
- B) SE DIVIDIÓ A LA MUESTRA ELEGIDA EN DOS PARTES Y SE LES APLICÓ UN PRIMER CUESTIONARIO A CADA GRUPO.
- C) LAS ENTREVISTAS FUERON APLICADAS EN FORMA INDIVIDUAL EN SUS ÁREAS DE TRABAJO.
- D) SE APLICÓ UN SEGUNDO CUESTIONARIO A LA MUESTRA DIVIDIDA OTRA VEZ EN DOS PARTES.

NOTA: SON OCHOCIENTOS TREINTA EMPLEADOS APRIXIMADAMENTE, SÓLO TRESCIENTOS, CON PUESTOS DE ALTO RIESGO.

4.8.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

LOS RESULTADOS FUERON CODIFICADOS Y CAPTURADOS DE ACUERDO AL PRIMERO Y SEGUNDO CUESTIONARIO, SE OBTUVIERON HISTOGRAMAS DE FRECUENCIA, LOS DATOS SE GRAFICAN EN FORMA

DE BARRA Y PASTEL, LOS DATOS ARROJARON LAS SIGUIENTES MEDIDAS; SIGNIFICANCIA, LA MODA, LA MEDIANA, LA MEDIA, EL ERROR STANDAR Y LA DESVIACIÓN STANDAR, EL RANGO Y LA KURTOSIS Y LA VARIANZA, EN LAS GRÁFICAS PRESENTADAS SE INCLUYERON LOS DATOS MÁS REPRESENTATIVOS PARA FACILITAR SU COMPRESIÓN, (EL VALOR Y LA FRECUENCIA)

4.8.8. RESULTADOS.

EN LA INVESTIGACIÓN REALIZADA SE PROPUSO UNA HIPÓTESIS MULTIVARIABLE, DEBIDO A QUE EL TEMA ELEGIDO PRESENTA MUCHOS FACTORES QUE PUEDEN SER LA CAUSA DE QUE OCURRAN LOS ACCIDENTES.

DE LOS FACTORES QUE SE CONSIDERARON IMPORTANTES, SE OBTUVIERON LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

LA V11 - AGRESIÓN FÍSICA: LAS CATEGORÍAS DE LOS PUESTOS SELECCIONADOS PRESENTAN UN ÍNDICE MUY SIGNIFICATIVO, EL 79 POR CIENTO HA SUFRIDO EN ALGÚN MOMENTO LESIONES, TORCEDURAS Y A VECES HASTA HOSPITALIZACIONES A CAUSA DE LAS AGRESIONES RECIBIDAS POR LOS ENFERMOS.

LA V12 - AGRESIÓN VERBAL: ESTA VARIABLE NOS INDICÓ QUE EXISTE UN PORCENTAJE MUY ALTO SOBRE ESTE RUBRO (88 POR CIENTO) SIN EMBARGO, ESTAS AGRESIONES DIFÍCILMENTE TRASCIENDEN.

LA V13 - INSTALACIONES INSEGURAS: ES CLARO QUE LA INSTITUCIÓN OBSERVADA NO CUMPLE LOS REQUISITOS BÁSICOS DE SEGURIDAD PARA LOS EMPLEADOS, SIENDO UN FACTOR IMPORTANTE EN LA CAUSA DE LOS ACCIDENTES.

LA VI4 - HIGIENE: ESTA VARIABLE NOS INDICA QUE NO SE TOMAN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA EVITAR ENFERMEDADES DE TRABAJO A CAUSA DE LA POCA HIGIENE QUE SE MANIFIESTA EN LA MAYORIA DE LAS INSTALACIONES.

LA VI5 - SEGURIDAD: LA VARIABLE DE SEGURIDAD NOS PERMITIO OBSERVAR QUE EL EMPLEADO DE NUEVO INGRESO O LOS DE MAYOR ANTIGUEDAD, HAN CARECIDO DE LOS PROGRAMAS NECESARIOS PARA PROTEGERSE Y CONOCER EL REGLAMENTO DE SEGURIDAD QUE DEBE IMPERAR EN UNA INSTITUCION DE TAL MAGNITUD.

LA VI6 - CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: ESTA FUE LA VARIABLE QUE MENOR INCIDENCIA MOSTRO, POR SER UNA AREA QUE SE ENFOCA HACIA OTROS ASPECTOS, QUE SON DE MENOR IMPORTANCIA PARA EL TEMA QUE NOS OCUPA, SIENDO NO OBSTANTE NECESARIA SU PARTICIPACION DENTRO DE LA INSTITUCION PARA QUE APOYE A LOS DEMAS FACTORES.

4.8.9. GUÍA DE LAS GRÁFICAS.

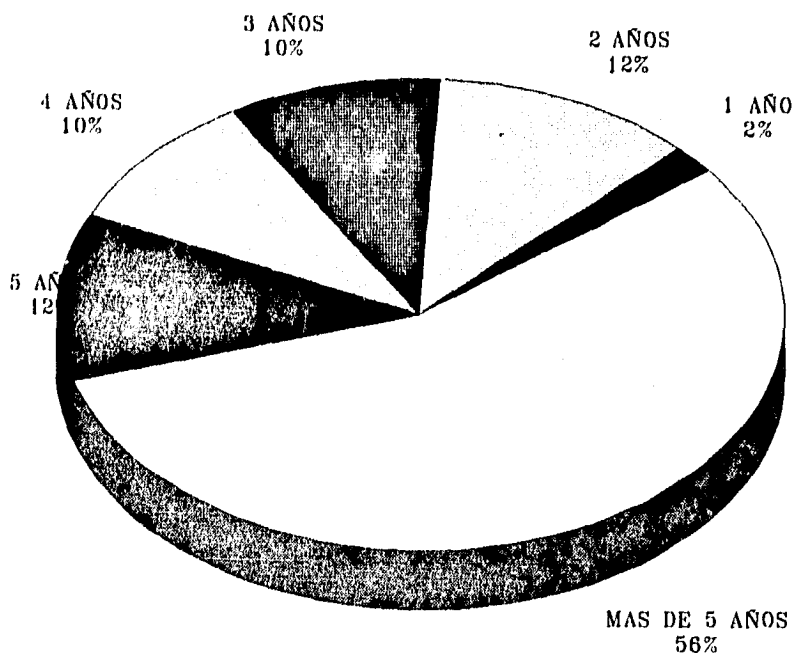
SE ESCOGERON OCHO GRÁFICAS QUE NOS INDICAN LOS DATOS MÁS IMPORTANTES PARA UNA MEJOR COMPRESIÓN:

- GRÁFICA 1. ANTIGÜEDAD - DATOS GENERALES.
- GRÁFICA 2. PUESTOS - DATOS GENERALES
- GRÁFICA 3. AGRESIONES FÍSICAS
- GRÁFICA 4. RIESGOS
- GRÁFICA 5. CAUSA DE LOS ACCIDENTES
- GRÁFICA 6. SEÑALIZACIONES
- GRÁFICA 7. RECORRIDO
- GRÁFICA 8. CAPACITACIÓN

GRAFICAS

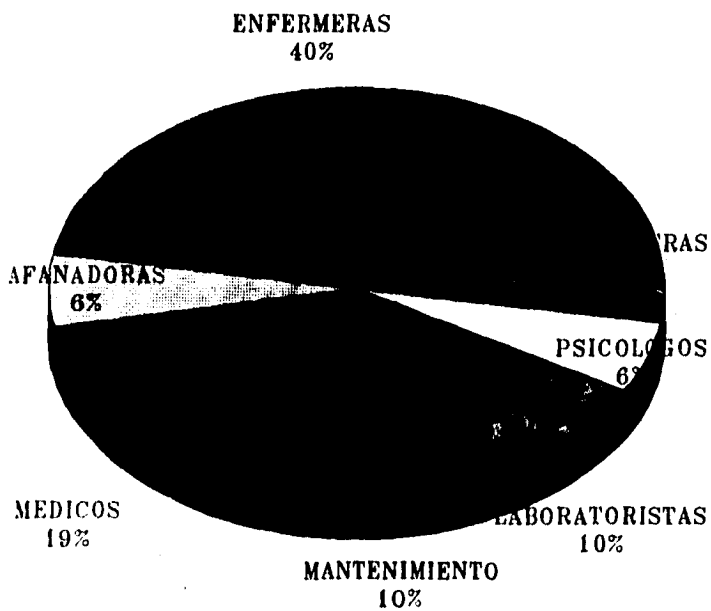
ACCIDENTES DE TRABAJO

ANTIGUEDAD



ACCIDENTES DE TRABAJO

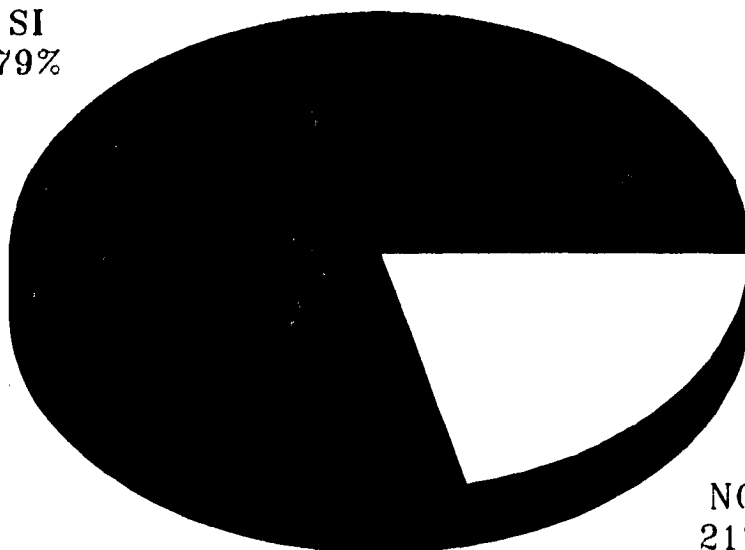
PUESTOS



ACCIDENTES DE TRABAJO

AGRESION

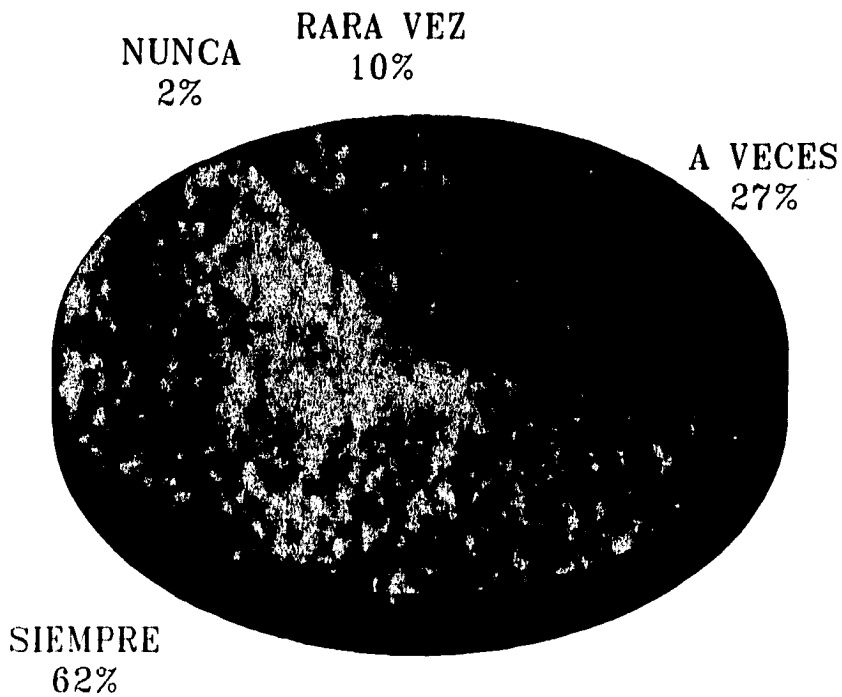
SI
79%



NO
21%

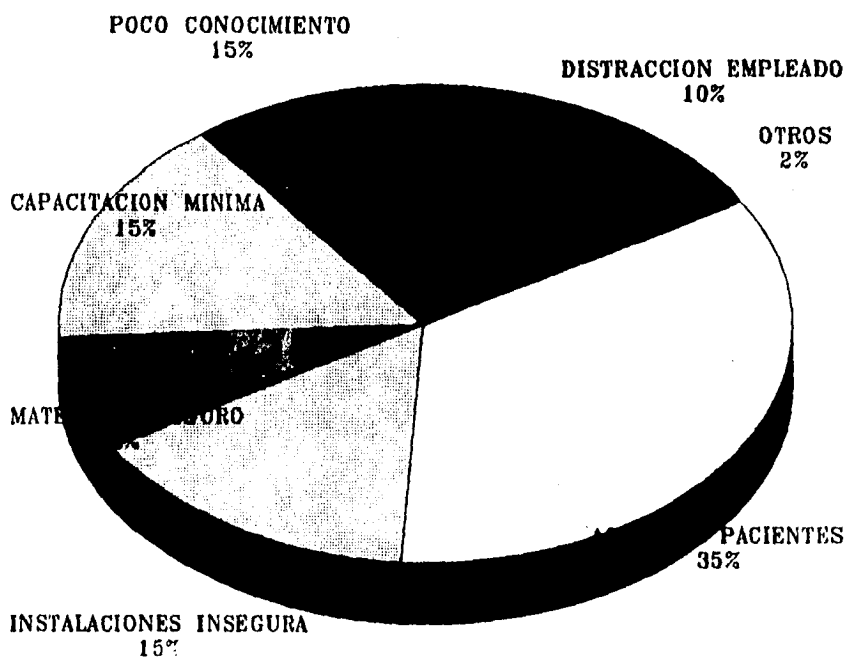
ACCIDENTES DE TRABAJO

RIESGOS



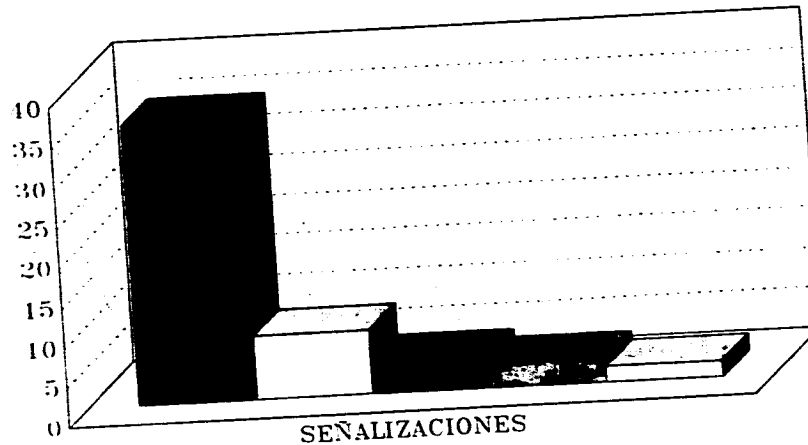
ACCIDENTES DE TRABAJO

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES



ACCIDENTES DE TRABAJO

SEÑALIZACIONES



■ 2 O MÁS □ SINIESTROS ■ EXTINGUIDORES
□ SALIDAS DE EMERGENCIA □ ANUNCIOS DE PELIGRO

ACCIDENTES DE TRABAJO RECORRIDO

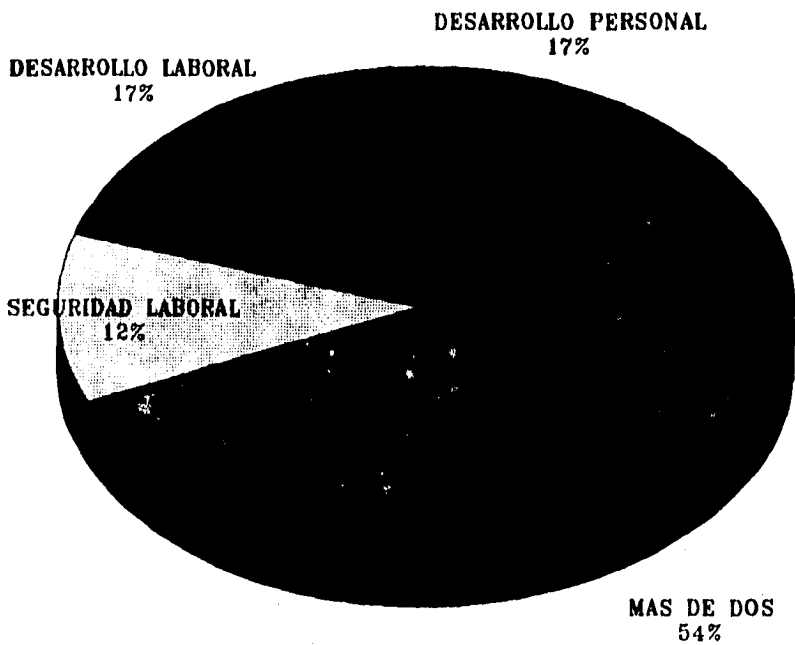
SI
44%



NO
56%

ACCIDENTES DE TRABAJO

CAPACITACION



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

DESPUÉS DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA Y EL ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN, FUE POSIBLE LLEGAR A LAS SIGUIENTES CONCLUSIONES,

ENTRE LAS VARIABLES QUE OBSERVAMOS DURANTE EL TRANCURSO DEL TRABAJO PRESENTE, DESTACAN COMO MENCIONAMOS EN LOS RESULTADOS, LAS AGRESIONES FÍSICAS QUE RECIBEN DE CONTINUO ALGUNAS ÁREAS DE SERVICIO AL PACIENTE. POR EJEMPLO, EN LA JEFATURA DE ENFERMERÍA (230 EMPLEADOS) SUFRIERON 24 ACCIDENTES DE ENERO A JULIO DEL PRESENTE AÑO, DENTRO DEL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES. LA MAYORÍA DE ELLOS FUE A CAUSA DE LESIONES PROVOCADAS POR UN PACIENTE, ÉSTO SIGNIFICA 3 Ó 4 ACCIDENTES POR MES, CIFRA CONSIDERABLE PERO POR DESGRACIA ESPERADA EN INSTITUCIONES QUE POSEEN PUESTOS DE ALTO RIESGO.

SIN EMBARGO, INDEPENDIEMENTE DE QUE UN HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SE CONSIDERA LÓGICA QUE EXISTAN ÁREAS DE ALTO RIESGO, NO SE PUEDE NEGAR QUE TAMBIÉN EXISTEN HECHOS O CIRCUNSTANCIAS QUE NOS INDICAN ACTITUDES DE NEGLIGENCIA Y DESCUIDO DENTRO DEL HOSPITAL, PUES SUCEDEN ACCIDENTES QUE PUDIERON SER EVITADOS SI SE CUMPLIERAN LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL PERSONAL Y APLICARLOS CON MAYOR ENFÁSIS EN LAS ZONAS CONSIDERADAS COMO ESPECIALES. LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O DE SEGURIDAD ESTÁN ABOCADAS EN UN PORCENTAJE MAYOR AL EXCLUSIVO CUIDADO DEL PACIENTE Y POCAS VECES HACIA LOS EMPLEADOS, ESTA SITUACIÓN GENERA INQUIETUD Y DESCONFIANZA MERMANDO EL DESEMPEÑO ADECUADO DEL EMPLEADO Y EL CLIMA LABORAL.

EN EL FACTOR DE HIGIENE Y SEGURIDAD SE ENCONTRÓ QUE SÍ EXISTE UNA RELACIÓN MÁS DIRECTA, PUES LAS ACTIVIDADES DE HIGIENE CONLLEVAN DE FORMA ESPECÍFICA LA RESPONSABILIDAD DE CONSERVAR VIGENTES LAS MEDIDAS, PARA MEJORAR Y PRESERVAR LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DEL PERSONAL; EN LA INSTITUCIÓN DONDE FUE REALIZADA LA INVESTIGACIÓN NO EXISTE UN DEPARTAMENTO ESTRUCTURADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, PUES SÓLO SE CUENTA CON ESCASOS PUNTOS DE APOYO PARA PREVENIR SOLUCIONAR Y ACTUAR EN SITUACIONES DE EMERGENCIA, COMO POR EJEMPLO, ACCIDENTES DEL PERSONAL, CONTAGIO DE AGRESIONES Y AGRESIÓN VERBAL O FÍSICA DE PACIENTES A EMPLEADOS.

EN EL MARCO TEÓRICO REFERIDO FUE FACTIBLE ENCONTRAR UNA RELACIÓN BILATERAL DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD CON LOS ACCIDENTES EN EL TRABAJO.

PARA PRESENTAR CON MAYOR CLARIDAD LAS CONCLUSIONES LIGADAS A LOS ASPECTOS ANTES MENCIONADOS, SERÁ PRIMORDIAL EXPLICAR ALGUNOS DATOS ARROJADOS:

SE ENCONTRÓ QUE LOS EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO SON MÁS PROPENSOS A SUFRIR ALGÚN ACCIDENTE POR TEMOR Y DESCONOCIMIENTO, AUNADO A ÉSTO, LA DESINFORMACIÓN SOBRE SU ÁREA DE TRABAJO Y DE LAS INSTALACIONES EN GENERAL, LOS CONVIERTE EN POSIBLES SUJETOS DE SUFRIR ACCIDENTES.

POR OTRA PARTE, SE OBSERVARON ALGUNOS ASPECTOS GENERALES QUE SUCEDEN EN LA INSTITUCIÓN DE NUESTRO OBJETIVO; LA MAYOR PARTE DEL PERSONAL POSEE UNA MÍNIMA INFORMACIÓN SOBRE LAS SEÑALIZACIONES PARA CUALQUIER SITUACIÓN DE EMERGENCIA. LOS EMPLEADOS MUESTRAN TAMBIÉN TEMOR Y DESCONFIANZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, PUES LAS SIENTEN ARRIESGADAS, LA

RAZÓN PRINCIPAL ES POR ATENDER PACIENTES PSIQUIÁTRICOS, QUE EN SU MAYORÍA PRESENTAN CONDUCTAS IMPREDECIBLES, SE ENCONTRÓ ADEMÁS QUE UN PORCENTAJE SIGNIFICATIVO HA SUFRIDO ACCIDENTES DE TRABAJO. SIN EMBARGO, LA INCIDENCIA NO ES GRAVE Y POR OTRA PARTE, PUEDE RESULTAR COMPENSIBLE QUE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS LOS HAYAN SUFRIDO YA QUE LA ANTIGÜEDAD Y EL PUESTO EN SÍ, CONLLEVAN A ELLOS.

OTRO ASPECTO QUE NOS MUESTRA LA INVESTIGACIÓN REALIZADA ES QUE, EN UN HOSPITAL DE GRANDES DIMENSIONES EN RELACIÓN A ATENCIÓN A PACIENTES, LOGRA DESARROLLAR EN LOS EMPLEADOS UNA EXPERIENCIA AMPLIA A FUERZA DE APRENDER EN LA COTIDIANE+ DAD, LO CUAL NOS EXPLICA LA EFICIENCIA DE LOS ENCUESTADOS AL ATENDER A PACIENTES EN ESTADO CRÍTICO.

UN ASPECTO QUE NOS LLAMA LA ATENCIÓN ES QUE UN 60 POR CIENTO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA, A PESAR DE HABER MANIFESTADO TEMOR ANTE CIERTAS SITUACIONES DE TRABAJO, SIENTE PROTECCIÓN Y APOYO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN.

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO NO INFLUYEN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN FORMA DIRECTA EN LA INSTITUCIÓN QUE NOS OCUPA, DEBIDO A QUE EL NIVEL DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTE EN ESE LUGAR, ESTÁ CENTRADO AL DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL, MIENTRAS QUE EL ASPECTO DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTE Y ATENCIÓN A EMERGENCIAS NO SON CONSIDERADOS DE FORMA PRIORITARIA. LA ASISTENCIA A CURSOS POR PARTE DEL PERSONAL SE ENCONTRÓ QUE ES FRECUENTE, ARROJANDO UN PORCENTAJE REPRESENTATIVO, EN DONDE EL PERSONAL DE MANERA GENERAL SE SIENTE MOTIVADO Y CON LA INQUIETUD DE SUPERARSE. SIN EMBARGO, ÉSTO NO FAVORECE LA DISMINUCIÓN DE LOS ACCIDENTES, POR LO QUE SE CONSIDERA DE SUMA IMPORTANCIA IMPLEMENTAR PROGRAMAS DIRIGIDOS A ÁREAS DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS, DE TAL

MANERA, QUE EL EMPLEADO Y LA INSTITUCIÓN MISMA ADQUIERAN CONCIENCIA Y PLENA DISPOSICIÓN PARA COOPERAR EN UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS SEGURO; PUES COMO FUE POSIBLE OBSERVAR A LO LARGO DE LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA, LA MAYOR PARTE DE LOS AUTORES CITADOS CONSIDERAN A LA CAPACITACIÓN COMO UN PILAR IMPORTANTE DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES. SIN EMBARGO, CUANDO HABLA SOBRE LOS PUNTOS MÁS DESTACADOS DE UNA CAPACITACIÓN EXCELENTE, SE MENCIONA AL ENTRENAMIENTO, AL ADIESTRAMIENTO, Y AL DESARROLLO, PERO ENFOCÁNDOLOS HACIA EL LIDERAZGO DE PUESTOS, LA OPTIMIZACIÓN DE RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, PERO RARA VEZ ESTRUCTURAN SUS PROGRAMAS ENFOCADOS A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES O A LA ATENCIÓN OPORTUNA DE EMERGENCIAS Y SINIESTROS, INCLUSIVE SI NOS SITUAMOS EN NUESTRO PAÍS, POR EJEMPLO, EL CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, BASA SUS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, CON EL ÚNICO FIN DE CONFORMAR EMPLEADOS QUE DESARROLLEN SUS HABILIDADES Y ADECUEN SUS ACTIVIDADES DE MANERA EXITOSA PARA ELLOS, EN ARAS DEL PUESTO Y DE LA INSTITUCIÓN Y NO DE LA SEGURIDAD INDIVIDUAL.

NO OBSTANTE, LA LABOR DE LA CAPACITACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN O EMPRESA RESULTA SER MUY ENCOMIABLE Y SERÁ AÚN MÁS SI SE LE DÁ PRIORIDAD A LOS ASPECTOS DE CAPACITACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO,

POR ÚLTIMO, ES IMPORTANTE MANIFESTAR QUE PARA CONDICIONAR UN AMBIENTE LABORAL SEGURO Y CONFIABLE, LA INSTITUCIÓN QUE NOS OCUPA DEBE ENCAMINAR TODOS SUS ESFUERZOS HACIA EL ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS EFECTIVOS QUE OPTIMICEN LAS CONDICIONES DEL EMPLEADO, DEL PACIENTE Y DE LA INSTITUCIÓN EN SU TOTALIDAD.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- CRAIG L. ROBERT, BITTEL R. LESTER, MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL.
- 2.- SIKULA F. ANDREW, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, EDIT. LIMUSA, NORIEGA, P.153.
- 3.- ARIAS GALICIA FERNANDO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MEX. EDIT. TRILLAS, 1977, P. 319 Y 320.
- 4.- REYES PONCE AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, PRIMERA PARTE, NUEVA EDICIÓN, EDIT. LIMUSA, NORIEGA, P. 103 Y 104.
- 5.- SIKULA F. ANDREW, OP. CIT. P. 141.
- 6.- BOHOVLAVSKY RODÓLFO, ORIENTACIÓN VOCACIONAL CLÍNICA, EDIT. NUEVA VISIÓN, 1981, 7A. EDICIÓN, P. 81.
- 7.- NASH MICHAEL, CÓMO INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL RECURSO HUMANO. EDIT. NORMA, P. 101 Y 103.
- 8.- ARMO-CENAPRO, CENTRO DE PRODUCTIVIDAD NACIONAL, SECTOR LABORAL, FORMACIÓN DE ADMINISTRADORES EN CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA. EDICIÓN, 1982, P.7.
- 9.- REYES PONCE AGUSTÍN, OP. CIT. P. 103
- 10.- SIKULA ANDREW, OP. CIT. P. 103.

- 11.- ARMO-CENAPRO, OP, CIT, P, 5.
- 12.- CHIAVENATTO IDALBERTO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EDIT. Mc.GRAW HILL, P, 460.
- 13.- NASH MICHAEL, OP, CIT, P, 89.
- 14.- CRAIG L. ROBERT, OP, CIT, DALY A, ANDREW, P, 546.
- 15.- SIKULA ANDREW, OP, CIT, P, 150.
- 16.- ARMO-CENAPRO, OP, CIT, P, 5.
- 17.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 1994, MEX, P.30, FOLLETO MODULAR.
- 18.- STONER JAMES, WANKEL CHARLES, ADMINISTRACIÓN, EDIT, PRENTICE HALL, 3A, EDICIÓN, P, 385.
- 19.- ARIAS GALICIA FERNANDO, OP, CIT, P, 174, 175.
- 20.- GAMA ELBA, BASES PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS, MÉXICO, EDIT, MANUAL MODERNO, 1992, P, 19 Y 20.
- 21.- ARIAS GALICIA FERNANDO, OP, CIT, P, 176.
- 22.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, OP, CIT, P, 17 Y 18.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- MARK, ENGELS, LENIN, ACERCA DEL ANARQUISMO Y EL ANARCO-SINDICALISMO, EDIT. PROGRESO, P. 141, 145, 168.
- 2.- LENIN, EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA PESADA Y LA ELECTRICIFICACIÓN DEL PAÍS, EDIT. PROGRESO, 1978, P. 156.
- 3.- SIKULA ANDREW, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, EDIT. LIMUSA, MEX. 1983, P. 243.
- 4.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, GUÍAS PARA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIÉNE DE LOS CENTROS DE TRABAJO, 1987, MÉXICO, D.F., P. 138.
- 5.- CHIAVENATTO IDALBERTO ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EDIT. HILL, BAPTISTA.
- 6.- STPS·E IMSS, OP. CIT. P.56 Y 57.
- 7.- LOVERA JESÚS, SEGURIDAD INDUSTRIAL, ASOCIACIÓN MEXICANA DE INGENIEROS, S.N., S.P. FOLLETO.
- 8.- REYES PONCE AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, EDIT. LIMUSA, NORIEGA, P. 130.
- 9.- HEINRICH, H.W. INDUSTRIAL ACCIDENTS PREVENTION, EDIT. MCGRAW HILL, 4A. EDICIÓN, P. 157.

- 10.- STPS-IMSS, OP, CIT, P, 95,
- 11.- STPS-IMSS, OP, CIT, P, 101,
- 12.- STPS-IMSS, OP, CIT, P, 113,
- 13.- STPS-IMSS, OP, CIT, P, 127,
- 14.- STPS-IMSS, OP, CIT, P, 156,

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- LOBATO JACINTO, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LIBRERÍA TEOCALLI, 1986, P. 154.
- 2.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OP. CIT. P. 158.
- 3.- GARCÍA MORALES ROLANDO, ¿QUÉ ES LA CAPACITACIÓN?, INSTITUTO INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTUDIOS EMPRESARIALES.
- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OP. CIT. P. 316.
- 5.- SIKULA ANDREW, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, UNIVERSIDAD DEL ESTADO DE MURRAY, EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO, 1983, P. 250.
- 6.- SIKULA ANDREW, OP. CIT. P. 253.
- 7.- SIKULA ANDREW, OP. CIT. P. 251.
- 8.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OP. CIT. S/P.
- 9.- SIKULA ANDREW, OP. CIT. P. 241.
- 10.- HERRICH NEAL Y MACCOBY MICHAEL; HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
- 11.- HERRICH NEAL Y MACCOBY MICHAEL, OP. CIT.

CAP. IV

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- STPS-IMSS, GUÍAS DE LA COMISIÓN MIXTA DE LA CAPACITACIÓN E HIGIÉNE, PÁG. 91 Y 92.

BIBLIOGRAFÍA

ARIAS GALICIA FERNANDO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MÉXICO, EDIT. TRILLAS, 1977, P. 319 Y 320.

ARMO-CENAPRO, CENTRO DE PRODUCTIVIDAD NACIONAL, SECTOR LABORAL, FORMACIÓN DE ADMINISTRADORES EN CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA. EDICIÓN, 1982, P.7.

BLAKE ROLAND P., MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO, EDIT. REVERTÉ, S.A., BARCELONA, MÉXICO, BUENOS AIRES, MÉXICO 1964.

BLANCHARD FRANCIS, "POR UN TRABAJO MÁS HUMANO", CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, LX REUNIÓN, 1975, OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA.

BUSTOS DE RUÍZ OLGA Y OTROS AUTORES, CURSO DE PRÁCTICAS DE TERCER NIVEL SOCIAL UNIDIMENSIONAL, COORDINACIÓN DE LABORATORIOS, FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.N.A.M., 1982.

BOHOVLAVSKY RODOLFO, ORIENTACIÓN VOCACIONAL CLÍNICA, EDIT. NUEVA VISIÓN, 1981, 7MA. EDICIÓN, P.81.

CRAIG L. ROBERT, BITTEL R. LESTER, MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL, EDIT. TRILLAS.

CHIAVENATTO IDALBERTO, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, EDIT. MCGRAW HILL, P. 460.

DUNNETTE D. MARVIN, KIRCHNES K. WAYNE, PSICOLOGÍA INDUSTRIAL,
EDIT. TRILLAS, 1965.

FAVEREGE JEAN MARIE, PSICOLOGÍA DE LOS ACCIDENTES INDUSTRIALES,
EDIT. TRILLAS, MÉXICO, 1975.

FREEMONT E. KOST, KOSENZWEIG JAMES E., ADMINISTRACIÓN
EN LAS ORGANIZACIONES, ENFOQUES DE SISTEMAS Y CONTINGENCIAS,
4TA. EDICIÓN, 1989.

GAMA ELBA, BASES PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS, MÉXICO,
EDIT. MANUAL MODERNO, 1992, p. 19 y 20.

GARCÍA MORALES ROLANDO, ¿QUÉ ES LA CAPACITACIÓN?, INSTITUTO
INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTUDIOS EMPRESARIALES.

GARZA MERCADO ARIO, MANUAL DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN,
EDIT. COLEGIO DE MÉXICO, 1972.

HEINRICH, H. W., INDUSTRIAL ACCIDENTS PREVENTION, EDIT.
MCGRAW HILL, 4TA. EDICIÓN, p. 157.

HERRICH O. NEAL Y MACCOBY MICHEL, HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO,
DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD INDUSTRIAL EN
EL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

HYMAN RAY, CARÁCTER DE LA INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA, EDIT. MANUALES UTEHA, 1972.

HOULAND C. I., CHANGES IN ACTTITUDE THROUG COMUNICATION", JOUR ABN. SOC. PSICHOL., 1951, p, 46, 424 Y 437.

IMBERT LEÓN, ACCIDENTES DE TRABAJO, EDIT. PARÍS MASSON, 1937.

LENIN, EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA PESADA Y LA ELECTRIFICACIÓN DEL PAÍS, EDIT. PROGRESO, 1978, p. 156.

LOBATO JACINTO, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LIBRERÍA TEOCALLI, 1986, p. 154.

LOVERA JESÚS, SEGURIDAD INDUSTRIAL, ASOCIACIÓN MEXICANA DE INGENIEROS, S.N., S.N.P, FOLLETO.

MATERIAL PRODUCIDO POR LA UNIDAD DE VIOESTADÍSTICA DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA SOCIAL, MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA DE LA FACULTAD DE MEDICINA DE LA U.N.A.M., LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y LA ESTADÍSTICA, MÉXICO, D.F., 1980

MUSSEN, CONGER Y KAGAN, DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD EN EL NIÑO, EDIT. TRILLAS, BIBLIOTECA TÉCNICA DE PSICOLOGÍA, MÉXICO, 1980.

MANUAL DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, EDIT. BARCELONA, REVERTÉ, 1960.

MARX, ENGELS, LENIN, ACERCA DEL ANARQUISMO Y EL ANARCOSINDICALISMO, EDIT. PROGRESO, P. 141, 145 Y 168.

MCGUIGAN F.J. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL, EDIT. TRILLAS, MÉXICO, 1974.

NASH MICHAEL, CÓMO INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL RECURSO HUMANO, EDIT. NORMA, P. 101 Y 103.

NATIONAL SAFETY COUNCIL, ACCIDENTS PREVENTION, MANUAL FOR INDUSTRIAL OPERATIONS, 4TA. EDICIÓN, CHICAGO, 1959.

OLISHIFSKI JULIAN B.P.E. AND MC ELROY FRANK E.P.E., FUNDAMENTAL OF INDUSTRIAL HYGIENE, NATIONAL SAFETY COUNCIL, CHICAGO III, P. 60, 611, 1975.

PARDINAS FELIPE, METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES, EDIT. SIGLO XXI, 1979.

REYES PONCE AGUSTÍN, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, EDIT. LIMUSA, NORIEGA, P. 130.

RICHARDI RICARDO, MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL, EDIT. DEUSTO, 1963.

R.F. MAIER NORMAN, PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, EDIT. RIALP, MADRID, 1975.

RUIZ SALAZAR ANTONIO, "LOS PROBLEMAS DE SALUD OCUPACIONAL Y EL CONTROL DE LOS FACTORES HUMANOS COMO CAUSA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO", PRIMER SIMPOSIO NACIONAL SOBRE ACCIDENTES INDUSTRIALES, SECRETARÍA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA JUNIO 1972.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, GUÍAS PARA LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS CENTROS DE TRABAJO, 1987, Mex. D.F., p. 138.

SIKULA F. ANDREW, OP. CIT. P. 141.

SIMONDS Y GRIMALDI, ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

STEIMETZ CLOY, MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL, (ROBERT L. CRAIG Y LESTER R. BITTEL) EDIT. TÉCNICO.

STONER JAMES, WANKEL CHARLES, ADIASTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN, EDIT. DIANA TÉCNICO.

ANEXOS

PROTOCOLO DE INVESTIGACION

**"LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU RELACION
CON LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
Y LA HIGIENE Y LA SEGURIDAD"**

**ESTE PROTOCOLO DE INVESTIGACION SERA UTILIZADO CON
EL FIN DE ENCONTRAR FACTORES CORRELACIONALES CON LA
OCURRENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD.**

ENCUESTA EMPLEADOS : ACCIDENTES DE TRABAJO

DATOS GENERALES :

Edad _____ Sexo Masculino () Femenino () Fecha _____
mes día año

Puesto _____ Area de Servicio _____

Antigüedad en el trabajo:

- 1 año ()
- 2 años ()
- 3 años ()
- 4 años ()
- más de 5 años ()

DATOS ESPECIFICOS:

1.- Cuando ud. ingreso al Hospital le explicaron como estaba constituida su Area de trabajo:

(1) SI _____ (2) NO _____

2.- Al Ingresar realizó algun recorrido con el fin de conocer las instalaciones del hospital.

(1) SI _____ (2) NO _____

3.- Conoce el Reglamento Interno de Trabajo.

(1) SI _____ (2) NO _____

4.- Marque con una cruz las señalizaciones que conoce para actuar en casos de siniestro.

- (1) _____ SALIDA DE EMERGENCIA
- (2) _____ AREAS RESTRINGIDAS Y PELIGROSIDAD
- (3) _____ CARTELES PARA SINIESTROS (Incendios, Sismos).
- (4) _____ UBICACION EXTINGUIDORES
- (5) _____ MAS DE DOS.

5.- Ha asistido a cursos sobre prevención de accidentes en el trabajo.

- (1) SI _____ (2) NO _____

6.- Considera que su trabajo es arriesgado.

- (1) Siempre _____
(2) A veces _____
(3) Rara vez _____
(4) Nunca _____

7.- Ha sufrido accidentes dentro de su trabajo.

- (1) SI _____ (2) NO _____

En caso de ser afirmativo indique cuantos

- de 1 a 5
5 a 10
más de 10

8.- Ud. considera que los instrumentos de trabajo se encuentran en estado óptimo.

- (1) SI _____ (2) No _____

9.- Conoce las actividades específicas del puesto que desempeña.

- (1) SI _____ (2) No _____

10. Quién le capacitó en las actividades del puesto que desempeña;

- (1) Su jefe inmediato _____
(2) Un supervisor _____
(3) Un compañero _____
(4) Nadie _____
(5) Otros _____

11.- Cuando tiene dudas sobre el desarrollo de su trabajo a quien recurre.

- (1) Su jefe inmediato _____
(2) Un supervisor _____
(3) Un compañero _____
(4) Nadie _____
(5) Otros _____

12.- Si ud. tuviera personal de nuevo ingreso como lo capacitaría.

- (1) Le ofrece material específico de puesto _____
(2) Le dice que observe lo que ud. hace _____
(3) Lo ubica con los compañeros para que aprenda. _____
(4) No le dice nada, que aprenda practicando _____
(5) Más de dos. _____

13.- Ud. realiza funciones acordes a su puesto.

(1) SI _____ (2) NO _____ (3) Algunas _____

14.- Ud. conoce el material que utiliza al atender pacientes.

(1) SI _____ (2) NO _____

15.- Utiliza ud. un método para realizar su trabajo.

(1) SI _____ (2) NO _____

Quien lo enseñó. Su jefe _____
Supervisor _____
Un compañero _____
Otros _____

16.- Ud. sabe que hacer en caso de que un paciente se presente en crisis.

(1) SI _____ (2) NO _____

17.- Ud. ha recibido apoyo institucional cuando sufre algún accidente.

(1) SI _____ (2) NO _____

18.- Ha recibido por parte de los pacientes alguna agresión física o verbal.

(1) SI _____ (2) NO _____

En caso de ser afirmativo indique con que frecuencia.

Muy frecuente _____
Frecuente _____
Poco frecuente _____
Casi nunca _____
Nunca _____

19.- Cuando ocurre un accidente a un empleado ud. cree que por regla general se debe a:

(1) Distracción del empleado _____
(2) Poco conocimiento al desempeñarse laboralmente _____
(3) Instalaciones inseguras _____
(4) Material inseguro _____
(5) Otros _____
(6) Agresión de pacientes _____
(7) Capacitación mínima _____

20.- Cuantos cursos ha recibido para actualizarse en su puesto.

- (1) Ninguno _____
- (2) de 1 a 3 _____
- (3) 3 a 6 _____
- (4) 6 a 9 _____
- (5) Más de 10 _____

21.- Nombre las áreas en las que ha recibido mayor capacitación.

- (1) Inducción al puesto _____
- (2) Desempeño del puesto _____
- (3) Prevención Accidentes _____
- (4) Atención emergencia _____

22.- Su asistencia a cursos, en su trabajo es:

- (1) Frecuente _____
- (2) Regular _____
- (3) Inexistente _____

23.- La Capacitación recibida ha contribuido en el buen desempeño de su trabajo.

- (1) SI _____ (2) NO _____

24.- Ha recibido cursos que le apoyen en el cuidado de su Integridad física.

- (1) SI _____ (2) NO _____

25.- Dentro de la Capacitación, que área considera la más importante.

- (1) Desarrollo personal _____
- (2) Desarrollo laboral _____
- (3) Seguridad laboral _____
- (4) Otras _____
- (5) Más de dos _____

ENCUESTA II-ACCIDENTES DE TRABAJO

NOMBRE _____

SEXO _____ **CATEGORIA** _____

1.- Describa cuantos y que tipos de accidentes ha sufrido.

2.- Si sus instrumentos de trabajo no se encuentran en estado óptimo que accidentes puede ocasionar.

3.- Conoce el material que utiliza al atender pacientes, en caso de no conocerlo explique si esto le ha provocado algun accidente

4.- Cuando ha sufrido algun accidente quien lo ha socorrido, explique.

5.- Algun paciente lo ha agredido físicamente describa como.

6.- Si algun pacientes lo ha agredido verbalmente, explique como.

7.- Ud. piensa que las instalaciones del hospital son inseguro.

**8.- Ud. cree que la Capacitación ayudaría a disminuir los accidentes de trabajo?
si _____ no _____ explique.**