



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUATITLAN

RECURSOS HUMANOS:

" PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE
PARA DISMINUIR ACCIDENTES Y ENFERMEDADES
Y COADYUVAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
EN UNA EMPRESA MANUFACTURERA DE ROPA "

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:
ANA YANCI DÍAZ DE LA ROSA

ASESOR:
M.A. JOSÉ VILI MARTÍNEZ GONZÁLEZ

CUAUTTLAN IZCALLI, EDO. DE MÉX.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

275201

16
201



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
 UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
 DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
 DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLÁN
 PRESENTE.

AFIN: Q. MA. DEL CARMEN GARCIA MIJARES
 Jefe del Departamento de Exámenes
 Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

recurso escrito
Programa de Capacitación de Seguridad e Higiene para
disminuir accidentes y enfermedades y mejorar la
calidad de vida en el Trabajo en una empresa manufacturera
de ropa.

que presenta la pasante: Ana Yancy Láz de la Rosa
 con número de cuenta 0004092-3 para obtener el Título de:
licenciada en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO.

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 9 de Abril de 19 93

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
I	DR. José María Martínez González	<i>[Firma]</i>
IV	LAD. EVA LILIA TORRES MEYES	<i>[Firma]</i>
III	LAD. MA. TERESA MUÑOZ GARCÍA	<i>[Firma]</i>

I. Dedicatorias:

A Dios:

Por darme la oportunidad de conocer esta vida tan maravillosa,

Por permitirme llegar hasta este punto.

A mi madre:

Por haberme traído en tu vientre durante 9 meses.

Por perder casi la vida al nacer yo,

Por cuidarme en las noches cuando yo era pequeña,

Por ser mi mejor amiga incondicional,

Por apoyarme en todo momento,

Por ser la mejor madre.

Te amo.

A mi padre:

Por ser una parte tan importante en mi vida,

Por todo tu apoyo y comprensión

A mis hermanas Isabel, Sonia, Tere y Angy:

Por que son las mejores hermanas que dios me pudo haber dado,

Por que las amo como hermanas y sobre todo como amigas.

A mi abuelita Tere:

Por que siempre he contado contigo en las buenas y en las malas.

Te quiero mucho

A mis sobrinos: Miguelito, Angel, Gueraldine, Guiselle, Maura y Frida

Les dedico este trabajo para que el día de mañana los motive a seguir adelante y que les sirva de ejemplo.

A karla Alejandra:

Por ser mi razón de ser y de seguir adelante

Por ser el mejor regalo que dios y la vida me pudieron dar.

Te amo

A ti Alejandro:

Por ser mi pareja y mejor amigo

Por estar conmigo en las buenas y en las malas

Sin ti, no hubiese sido posible llegar hasta aquí.

OMA

II. Agradecimientos:

A la Universidad Nacional Autónoma de México

Por que gracias a esta institución me he formado como persona y como profesionista.

A los profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por toda su comprensión, paciencia y apoyo

Por brindarme lo mejor de ellos, su sabiduría.

A Vili y mis compañeros del Seminario

No basta llegar a este punto

Donde el camino nos mostrará

Diferentes senderos.

Habremos de tomar alguno.

Pero en adelante caminaremos solos.

Gracias y la mejor de las suertes a todos.

III. Índice:

	Pag.
I Dedicatorias	1
II Agradecimientos	3
III Índice	4
IV Planteamiento del problema	7
V Objetivo General	8
VI Objetivo Particular	8
VII Introducción	9
1 Conceptos Generales	11
1.1 Calidad	11
1.2 Plan	13
1.3 Programa	14
1.4 Diferencia entre plan y programa	15
1.5 Capacitación y Desarrollo	17
1.6 Sensibilización	21
1.7 Eficiencia y Eficacia	26
2 Antecedentes Históricos de Higiene y Seguridad	27
2.1 Evolución de las condiciones de trabajo a través del tiempo.	27

2.2	Higiene y Seguridad.	31
2.2.1	Concepto de salud	31
2.2.2	Concepto de Higiene del trabajo	32
2.2.3	Seguridad del trabajo	35
2.3	Calidad de Vida en el Trabajo	43
2.3.1	Antecedentes	43
2.3.2	Concepto	47
2.3.3	Diseño de puestos	56
2.3.4	Técnicas de rediseño de puestos	66
3.	Marco Legal en México	72
3.1	Constitución Política	72
3.2	Ley Federal del Trabajo	75
3.3	Ley del Seguro Social	86
3.4	Normas de Higiene y Seguridad (STPS)	94
4.	Elementos de los programas de higiene y seguridad	110
4.1	Elementos que integran un programa de higiene y seguridad	110
4.2	Principales aspectos de un plan de higiene	111
4.3	Principales aspectos de un plan de seguridad	114
4.4	Plan de prevención de robos	117
4.5	Cultura de seguridad e Higiene	118
4.6	Fomento de la seguridad	120
4.7	Costos de la seguridad	121

4.8	Importancia de la capacitación de seguridad e higiene	121
4.9	Comisión Mixta de seguridad e higiene	122
5.	Generalidades de las Empresas Manufactureras	125
5.1	Generalidades de las empresas manufactureras	125
6.	Caso practico	127
6.1	Antecedentes	127
6.2	Problemática	130
6.3	Justificación	132
6.4	Propuesta del programa	133
6.4.1	Objetivo General	133
6.4.2	Objetivos Particulares	133
6.4.3	Diagnostico de necesidades	134
6.5	Proceso del programa	141
6.5.1	Selección de participantes	141
6.5.2	Calendarización de cursos	145
6.5.3	Determinación del equipo de protección personal	146
6.5.4	Selección de cursos	147
6.5.5	Determinación de Necesidades	148
6.5.6	Medición de Resultados	161
7.	Conclusión	163
8.	Bibliografía	165

IV. Planteamiento del problema

En la actualidad, en las empresas nos encontramos con una gran incidencia de enfermedades respiratorias y accidentes de trabajo, los cuales han repercutido en forma importante en la productividad de nuestra organización.

Esto ocasiona, no solamente incapacidades y un alto índice de ausentismo, sino que además contribuye a la baja moral, la falta de incentivos y por sobre todas las cosas atenta contra el factor más importante de nuestra organización, el ser humano.

Cada día se crean máquinas más rápidas y sofisticadas en búsqueda de mejorar la producción, sin embargo, en este vertiginoso avance nos hemos enfocado en lo urgente y nos hemos olvidado de lo importante, el hombre mismo, ya que muchos de estos sistemas que incrementan la producción en forma impresionante han afectado esferas de la vida del ser humano, al grado tal que, algunas de estas afecciones resultan en lesiones muy significativas o hasta en la muerte. A pesar de lo anterior y con base en nuestra experiencia, en la actualidad las empresas no cuenta con un programa integral, dirigido a desarrollar en forma eficiente los factores de Higiene y Seguridad de los trabajadores, por lo que resulta realmente importante la generación del mismo, surgiendo con la pregunta de

¿Un programa de capacitación de higiene y seguridad enfocado a disminuir los accidentes y enfermedades coadyuvara a mejorar la calidad de vida en el trabajo?

V. Objetivo General

Crear un programa de capacitación de higiene y seguridad influirá en la disminución de enfermedades y accidentes y coadyuvará a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Objetivos Particulares

Identificar si por medio de la creación de un programa de capacitación de seguridad e higiene se disminuirán las enfermedades respiratorias por la inhalación de polvos de fibra de algodón.

Identificar si por medio de la creación de un programa de capacitación de higiene y seguridad se disminuirán los accidentes de trabajo

Identificar si por medio de la creación de un programa de capacitación de seguridad e higiene disminuirá el alto índice de ausentismo relacionado con las enfermedades y accidentes de trabajo.

Identificar si la creación de un programa de capacitación de seguridad e higiene coadyuvará al incremento de la productividad al disminuir los actos y condiciones inseguras que los provocan

Identificar si por medio de un programa de capacitación de seguridad e higiene se logrará aumentar la calidad de vida en el trabajo

VII. Introducción

En la actualidad en México existe una gran lucha por la supervivencia de las empresas, las cuales día con día tratan de adaptarse a los cambios tecnológicos, cambios que traen máquinas más rápidas y sofisticadas en busca de mejorar la producción, sin embargo, en este avance nos hemos olvidado de lo más importante, el hombre, ya que muchos de dichos sistemas que incrementan la producción en forma impresionante han afectado esferas de la vida del ser humano, al grado tal que, algunas de esas afecciones resultan en lesiones muy significativas o hasta en la muerte.

Al mismo tiempo podemos notar que no existe una atención real a los aspectos que buscan salvaguardar la integridad bio-psico-social de los trabajadores y nos referimos a la poca atención que se brinda a la higiene y seguridad ya que muchas veces cuando se les menciona a los empresarios estos conceptos ellos lo relacionan inmediatamente con un gasto, ya que consideran que invertir en ello, no solo es una desviación de recursos, sino que además crea ruidos (como la petición de equipo de protección personal, corregir problemas en la planta, evitar condiciones inseguras, etc.) y en caso de existir beneficios de esta inversión no pueden cuantificarse y por tanto resulta imposible de mostrar su eficiencia

De ahí la importancia de este trabajo, como una herramienta para desmentir mitos y demostrar que el lograr la implantación de un programa de higiene y seguridad adecuadamente a nuestra empresa nos ayudara en primera instancia a dejar de perder, logrando una elevada eficiencia en la productividad y ayudando a crear un ambiente de trabajo seguro y confortable para cada uno de los integrantes de la organización.

La importancia de un programa de higiene y seguridad adecuados a nuestra empresa corresponde precisamente a los administradores y responsables de estas áreas teniendo siempre como premisa el no partir del proceso sino del hombre mismo, interactuando y guardando siempre un gran respeto por el medio ambiente, ya que en nuestra profesión uno de los compromisos es el de mirar siempre al futuro para no heredar problemas a nuestros sucesores, ni afectar a nuestros contemporáneos, por lo que:

Al aplicar programas de higiene y seguridad, se debe buscar adaptar el medio de trabajo al hombre, sin deteriorar su entorno, para lograr prestar un servicio en forma eficiente buscando brindar a nuestros contemporáneos una mejor Calidad de Vida en el Trabajo y una mejor perspectiva del futuro a nuestros sucesores.

1. Conceptos Generales.

Resumen.

En términos generales en este trabajo se hará una Propuesta de un Programa de Capacitación de Higiene y Seguridad para disminuir los accidentes, enfermedades y coadyuvar la Calidad de Vida en el Trabajo, por lo tanto tenemos que empezar primero por conceptualizar algunos términos como calidad, plan, programa, capacitación y sensibilización, por que esta ultima, bueno, por que tenemos que sensibilizar a nuestro personal de la importancia del uso del equipo personal de protección.

1.1 Calidad.

En este trabajo el cual tratará de la importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo es muy importante empezar por conceptualizar primero que es la calidad.

La calidad “es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto o servicio que sea el más económico, él mas útil y siempre satisfactorio para el cliente final “ (Kaoru Ishikawa)

“ La calidad de un producto o servicio se define del grado con el que cumple con los requisitos del cliente. Estos requisitos deben cumplirse a tiempo a la primera, sin errores o cero defectos y con un precio justo “(American Productivity Center).

“ Calidad es servicio... servicio fiel y total al cliente. El no es el rey, es el sentido, la razón de ser de un negocio “ (Organizaciones Europeas de Control de Calidad y Sociedad Americana de Calidad).

Para hacer más sencillas estos conceptos, plantearemos el siguiente.

Calidad es la creación de un producto o servicio que cumpla con los requisitos del cliente, en cuanto a precio, utilidad y sobre todo que satisfaga las necesidades del cliente final.

Por lo tanto calidad es un cliente feliz.

El origen de todo problema de calidad se encuentra en las deficiencias administrativas, por lo que no debemos administrar con practicas o herramientas obsoletas, siempre se debe de actualizar la administración en cuestiones de calidad, de Calidad de Vida del Trabajo.

1.2 Plan.

Un plan es un: Intento, proyecto, estructura.¹

Plan de Capacitación y Adiestramiento

Es la expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro, la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales. STPS, 1984.

Plan General de Capacitación y Adiestramiento

Es la estrategia global que en la materia, se establece en la empresa.

Plan de Capacitación

Conjunto de lineamientos que contienen la estrategia global de la empresa, tendiente a satisfacer las necesidades de entrenamiento del personal que la integra.

¹ Diccionario de la Lengua Española. Océano Práctico. México. 1995. Pág. 597

1.3 Programa

Como en este trabajo se va a implantar un programa, es muy importante dar primero su concepto:

Programa es: "Un complejo de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, pasos que deben seguirse, recursos que se deben emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado, y normalmente sustentado por presupuestos de capital y operativos"²

Programa es: "Fijar prioridades, secuencias, y sincronizar los pasos a seguir para la consecución exitosa de las metas en donde el factor tiempo debe quedar necesariamente incluido. Nótese que el programa constituye una serie de ordenes que influyen sobre la conducta de los subordinados"³

Programa es "La parte de un plan de capacitación, que contiene en términos de tiempo y recursos, y de manera pormenorizada, las acciones de capacitación que se efectuarán en relación con los empleados de un mismo puesto de trabajo o categoría ocupacional. STPS (1984)"

² Administración, Harold Koontz, McGraw-Hill, México, 1995, pág. 740

³ Administración de Recursos Humanos, Fernando Arias Galicia, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 292

Programa de Capacitación

Conjunto de tácticas a seguir, para la enseñanza-aprendizaje de los trabajadores, estructurado por área específica o por puesto, y cuya reunión constituye un plan.

1.4 Diferencia entre plan y programa

De todos estos conceptos se podría resumir, que el plan es la estrategia global y los programas las tácticas específicas para llevar a cabo los procesos de capacitación.

Es decir dentro de plan se encuentran varios programas para cada una de las áreas de la organización.

“Consideraciones para la elaboración de un programa de capacitación

a) Investigue los antecedentes; es decir, revise las necesidades organizacionales y de capacitación. Establezca necesidades manifiestas y encubiertas y jerarquice áreas, puestos y personas a capacitar. Revise niveles y profundidad de los cursos/eventos/actividades a programar, con el afán de estructurar contenidos homogéneos, para grupos con necesidades y perfiles similares. Prevea las técnicas de instrucción a emplear, los materiales necesarios, los facilitadores de los procesos, los equipos y aulas, entre otros aspectos relevantes.

b) Haga un inventario de Recursos Humanos y describa lo mas detallado y preciso posible las carencias de conocimientos a satisfacer de cada empleado y grupo de trabajadores; Investigue las características culturales y de conocimiento, así como los niveles jerárquicos de los participantes. Visualice, con antelación, el numero posible de candidatos totales y por evento;

c) Las fases de elaboración de programas son: La redacción de objetivos, la estructuración del contenido y la especificación de objetivos intermediarios y particulares, la evaluación del evento en todas sus dimensiones, la selección de técnicas y materiales de apoyo, la preparación de las actividades de instrucción y la elaboración de la guía del instructor, la organización e integración del curso, la incorporación en una sola estrategia de todos los cursos/eventos/actividades tendientes a satisfacer las necesidades de capacitación en tiempo y recursos de los eventos, el suministro del apoyo logístico necesario y la evaluación en todas sus dimensiones:

d) Llenado y formalización de formas legales”⁴

⁴ Como desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones. Jesús C. Reza Trosino. Ed. 16 Panorámica. México. 1995. pág. 33-35

1.5 Capacitación y Desarrollo

“ La capacitación es: La que va a preparar a las personas para que realicen sus trabajos actuales y es la que va a transmitir a los empleados capacidades, conocimientos o actitudes, para que estos tengan un desempeño satisfactorio dentro de la organización. La capacitación es una inversión.

El desarrollo es quien los va a preparar para empleos futuros.”⁵

“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

El desarrollo es el proceso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de ejecutivos, incluyendo a aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización.”⁶

⁵ Dirección de Personal y Recursos Humanos. William B. Werther, Jr. Mc Graw-Hill, México, 1982. pág. 78

⁶ Capacitación y Desarrollo de Personal. Alfonso Silveo Ed. Limusa, México, 1980. pág. 13 y 20

La capacitación es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

Dos son los fines básicos de la capacitación:

1. Promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa,
2. Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

En la ley federal del trabajo el art. 153-A dice: “Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad...”.

Beneficios de la capacitación:

1. Mayor productividad y calidad;
2. Menor cantidad de trabajo estropeado;
3. Mayor versatilidad y adaptabilidad a nuevos métodos;
4. Menor necesidad de supervisión;
5. Menor número de accidentes de trabajo;

6. Mayor satisfacción laboral, que se va a ver reflejada en una rotación laboral más baja y un absentismo menos frecuente.

Evaluación de la Capacitación

Es muy importante tocar este punto, ya que como se va a implementar un programa también lo debemos evaluar

La evaluación puede hacerse al inicio, en medio o al final, o incluso lo podemos hacer mucho después de algún proceso o actividad

García Ramos (1992) define la evaluación como: Un concepto valorativo incorporado hoy día a todos los sectores de la actividad humana y no-solo a la actividad educativa.

En general, la evaluación es conocer y valorar, no-solo los resultados conseguidos, sino también la correlación que existe entre estos y los medios utilizados.

Factores a Evaluar en un programa de Capacitación

- a) Planteamiento de objetivos;
- b) Dominio del tema,
- c) Preparación y organización de las sesiones;
- d) Material didáctico utilizado;
- e) Metodología de enseñanza empleada,
- f) Formas de evaluación;
- g) Nivel de exigencia y autoridad;
- h) Aspectos de comportamiento del grupo;
- i) Nivel de motivación;
- j) Asistencia y puntualidad.

1.6 Sensibilización

Para poder hablar de sensibilización es necesario que se identifiquen una serie de aspectos que forman parte íntegra de él.

1. Razón, cordura, visión, la percepción de la realidad que tengamos respecto a las diferentes situaciones que son necesarias producir alrededor de una situación en particular;

2. La sensibilización se encuentra ligada al entorno social, profesional y personal del individuo, como lo percibe y cual es su reacción ante él;

3. Nuestro estado interno y nuestras experiencias culturales;

4. Las características particulares de cada individuo: edad, sexo, habilidades (técnicas e intelectuales) y su propia personalidad;

5. Los sentimientos;

6. En lo que se refiere a las organizaciones, es importante considerar su estructura, involucramiento interno y externo que tenga cada persona que forma parte de los puestos directivos clave, estratégicos para el desempeño de las tareas enfocadas al crecimiento.

Dentro de las organizaciones sensibles se puede mencionar a aquellas en las que las percepciones son la realidad y la imagen de una compañía se traduce en acciones. Es decir, sus entornos internos y externos se ven inmediatamente influenciados por los cambios en el medio ambiente en el que se encuentran situadas.

Concepto de sensibilización

Sensibilización es la conjunción de los factores internos y externos de los individuos y las organizaciones, tales como la sociedad, los objetivos, el ambiente, la competencia, los cuales forman parte de su realidad, y que permiten influir en las motivaciones y en la toma de decisiones encaminadas al logro de los objetivos a los que se encuentran dirigidos.

“Método para cambiar el comportamiento por medio de una interacción no estructurada del grupo, en un ambiente libre y abierto, en que los participantes se analizan entre ellos mismos y sus procesos interactivos.”⁷

⁷ Comportamiento Organizacional. Stephen Robbins. Ed. Prentice Hall. México. 1996. pág. 737

“Método a través del cual se incrementa la visión que tiene una persona de su comportamiento y el de los demás.”⁸

El propósito de la sensibilización es ayudar a que el hombre logre un mayor conocimiento de cómo los seres humanos se relacionan entre sí.

Proceso de Sensibilización

El proceso de sensibilización se encuentra enfocado a poner en marcha un cambio de actitud hacia las situaciones que rodean a una persona o empresa, debe ser capaz de influir en las personas y que permita sembrar en ellas inquietud personal de tal forma que se vean destinadas a la adecuación de sus patrones al medio ambiente en el que se desarrolla.

El proceso de sensibilización incluye las siguientes etapas:

1. Concientización.

En esta etapa deberá realizarse una retrospectiva donde sean considerados los aspectos principales que hacen que surjan las necesidades para lograr que los implicados en este proceso logren persuadirse e identificar las necesidades. Esto se puede definir mediante la

⁸ Administración de Personal. Gary Dessler. Ed. Prentice Hall. México, 1996. pág. 285

medición de los antecedentes, además de la evolución y los avances que se han suscitado a través de los años.

2. Introspección.

Debe ser muy clara, precisa y lo suficientemente dinámica para que los involucrados sientan esa sensación que los introduzca a tener una percepción diferente a la que se enfrentan.

3. Identificación con el ambiente actual.

Aquí, se identificara el ambiente que a la fecha del proceso se mantiene en forma interna, las actividades normales de la empresa o del área que se pretende sensibilizar, con el objeto de poder establecer las causas mismas por las que es necesario integrar al proceso actividades de valor a la operación.

4. Perspectiva.

Deberá incluirse en el proceso una sesión donde se señalen los pronósticos respecto a las operaciones o la actividad en particular en cuestión

5. Integración.

Esta etapa es la más crítica, ya que aquí se harán laboratorios, en los cuales se desarrollarán las actividades planeadas en el proceso de comunicación.

6. Retroalimentación.

Para evaluar en forma objetiva las ventajas que se pudieron haber dado en el desarrollo del trabajo, necesariamente debe existir una etapa en la cual se analicen detalladamente las actividades desarrolladas, como consecuencia natural se podría establecer un plan estratégico más detallado y completo de las actividades, contemplando incluso mejoras a lo realizado anteriormente.

Se puede decir, que el requisito más importante para que se dé un programa de seguridad, es que, los directores, supervisores, y empleados estén sensibilizados de la importancia de la seguridad, la mayoría de las empresas cuentan en la actualidad, con programas de sensibilización acerca de seguridad que implica el uso de varios medios de comunicación. conferencias acerca de la seguridad, películas de producción comercial y otros medios de comunicación como panfletos para enseñar y motivar a los empleados a que sigan los procedimientos de seguridad en el trabajo, el uso de carteles en lugares estratégicos para que el trabajador los vea

1.7 Eficiencia y Eficacia

Eficiencia es hacer las cosas bien, en el tiempo que se estipulo y con los recursos pactados para ello.

Eficacia es alcanzar el objetivo a como de lugar con los recursos y el tiempo necesario.

2. Antecedentes Históricos de Seguridad e Higiene del Trabajo

Resumen

La Revolución Industrial es considerada como el inicio de los trabajos en los centros fabriles y es por ello que en este capítulo brindaremos una visión de cómo se desarrollaba un aspecto poco considerado de este periodo. Nos referimos a las condiciones de trabajo y como evolucionaron hasta definir conceptos importantes para esta tesis como son la Higiene y Seguridad y la Calidad de Vida en el Trabajo.

2.1 Antecedentes de las Condiciones de Trabajo

A lo largo de la historia el hombre ha estado expuesto a riesgos y enfermedades de trabajo.

La Revolución Industrial es considerada como el arranque de la civilización moderna, ya que en esta época se da un gran número de innovaciones técnicas, de ahí, la importancia de estudiar sus condiciones laborales.

El inicio de esta Revolución se da, con la invención de la máquina de vapor de James Watt, en el año de 1776, y su posterior aplicación a la producción. Teniendo que al mismo tiempo existió una nueva visión sobre el trabajo, el cual vino a modificar los aspectos económicos, políticos y sociales, la aplicación de esta máquina en el desarrollo industrial, trajo consigo también un aumento en los riesgos, ya que la mayoría de la gente que se integro en el trabajo eran artesanos y campesinos, personas que desconocían totalmente esta actividad, los accidentes y enfermedades fueron la consecuencia, de incorporar personal improvisado y sin experiencia.

La Revolución Industrial se da en Inglaterra, y esta dividida en dos etapas:

La primera, de 1780 a 1860, conocida como la primera Revolución del carbón y del hierro, y la segunda, de 1860 a 1914, conocida como la segunda revolución industrial o Revolución del acero y la electricidad, en la primera etapa, se trato de eliminar las situaciones físicas o mecánicas causantes de los accidentes, sin tomar en cuenta a los trabajadores, en la segunda por la preparación y desarrollo en el trabajo por medio de la capacitación y el adiestramiento de los obreros.

Podría suponerse que estas revoluciones trajeron consigo, la bonanza y una mejor calidad de vida, para quienes se encontraban en esa época, pero revisando la historia encontramos que no es así.

La Revolución Francesa propugna por la libertad en todos los aspectos y destruye todo lo que sea atentatorio a la misma.

En 1791, La Ley Chapelier, ordena la abolición de los gremios y corporaciones, dado que las regularizaciones que estos establecían al trabajo, producción y comercialización, se tomaban como limitaciones al ejercicio de la libertad, sin embargo esta ley solo fue una gran mentira, ya que al llevarse a efecto, en un sistema de diferencias claras entre ciudadanos, tanto en lo cultural, económico, político, etc. Solo lleva al pueblo a la libertad de morirse de hambre y a una explotación del hombre por el hombre.

La explicación a lo anterior es fácil, El patrón tenía la libertad de ofrecer un puesto de trabajo en las condiciones y el salario que él considerara conveniente, y el trabajador por su parte tenía la libertad de aceptarlo o no. El patrón tenía la libertad de reducir los salarios cuantas veces quisiera, y el trabajador de aceptarlo o retirarse.

En esta época las industrias recibieron gran número de menores de edad, los cuales eran golpeados y obligados a trabajar largas jornadas.

De lo anterior se pueden ubicar las condiciones de trabajo que imperaban en los albores de la misma. Es muy importante señalar que en estos tiempos, las fábricas no eran como las de hoy, sino que eran más bien establos, bodegas o caserones, lugares con poca ventilación, oscuros, insalubres y riesgosos, lugares que en caso de accidente no existía ninguna seguridad para el trabajador.

Lo anterior puede parecernos espantoso, pero la realidad no está muy lejos de esto, condiciones como la mala iluminación, temperaturas extremas, jornadas inhumanas, abuso de los niños y de las mujeres, maltrato y accidentes de trabajo, siguen siendo material actual no solo en nuestro país. Al igual que hay avances tecnológicos, también hay nuevos riesgos laborales, tales como sustancias químicas, nuevos procesos de mayor velocidad y complejidad, que no solo afectan al ser humano, sino también el medio ambiente. De aquí la importancia de aplicar en forma preventiva los programas de higiene y seguridad para evitar afectaciones al ser humano y ayudar con ello en el logro de una mejor Calidad de Vida de trabajo

Como se puede apreciar en los anteriores párrafos, la Calidad de Vida en el trabajo no es algo que este de moda, sino que es una verdadera necesidad para la producción, y uno de los requisitos más importantes para lograrla es la higiene y seguridad, ya que es imposible pensar en lograr una alta productividad en un clima donde solo impera un ambiente de peligro e inseguridad para la integridad de las personas, de aquí la gran relación existente entre Calidad de Vida de trabajo y seguridad e higiene.

2.2 Higiene y Seguridad del Trabajo

Para la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza de trabajo adecuada.

De manera muy general, la higiene y seguridad del trabajo son dos actividades que están íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.

Es muy importante señalar que la seguridad e higiene son actividades que se encuentran dentro de la Calidad de Vida del Trabajo, y que sin ellas no sería posible el logro de los objetivos de la empresa.

2.2.1 Concepto de Salud

“Salud es un estado o nivel de estabilidad corporal”⁹

⁹ Administración de Recursos Humanos en empresas. Andrew F. Sikula. Editorial Limusa. México. 1982. pág. 382

Según la Organización Mundial de la Salud, Salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no consiste solo en la ausencia de enfermedad.

Se puede definir la salud como un estado de estabilidad físico y mental.

2.2.2 Concepto de Higiene del Trabajo

“La higiene del trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de la salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecutan. La higiene del trabajo se relaciona con él diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

La higiene industrial se encarga de reconocer, evaluar, controlar y evitar factores que provienen del ambiente de trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.”¹⁰

“La higiene industrial es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos y tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.”¹¹

¹⁰ Administración de Recursos Humanos. Idalberto Chuaenato. Editorial Mc Graw-Hill. México. 1994. pág. 361

¹¹ Administración de Personal. William B. Werther. Jr. Editorial Mc. Graw-Hill. México. 1996. pág. 447

Se puede definir la higiene industrial como la encargada de detectar todos aquellos factores ambientales de trabajo que pueden causar enfermedad o deteriorar la salud.

Factores que influyen en las enfermedades de trabajo

La actividad laboral de todo individuo se verá influida por las siguientes condiciones:

- Agentes contaminantes, estas son radiaciones, materias químicas, etc.;
- Condiciones ambientales de trabajo: aquí entra la iluminación, temperatura, ruido, atmósfera, etc.;
- Condiciones de tiempo: esto es duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodos de descanso, etc.;
- Condiciones sociales: organización informal, estatus, etc.

Para efectos de este trabajo lo más importante son las condiciones ambientales de trabajo, sin hacer a un lado las otras dos por supuesto.

Por condiciones ambientales de trabajo se entienden las circunstancias físicas que cobijan al empleado en cuanto ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña un cargo.

Por lo tanto, si en la organización no se tienen las condiciones ambientales de trabajo adecuadas, podrían surgir accidentes o enfermedades de trabajo, como ceguera, sordera, etc.; y todo esto trae como consecuencia una deficiente calidad de trabajo.

Se debe tomar en cuenta que todos los años se introducen centenares de compuestos químicos nuevos, muchas de las sustancias químicas peligrosas ni queman ni parecen lesionar la piel o los ojos. Las radiaciones ni se ven ni se sienten, en la actualidad hasta los hospitales son peligrosos.

Los trabajadores para prevenir las enfermedades pueden hacer lo siguiente:

- Usar adecuadamente el equipo de protección personal.
- Someterse a exámenes médicos iniciales y periódicos;
- Vigilar el tiempo máximo que pueden estar expuestos a cierto tipo de contaminantes.

- Conocer las características de cada uno de los contaminantes y las medidas para prevenir su acción;
- Mantener ordenado y limpio su lugar de trabajo;
- Informar sobre condiciones anormales en el trabajo y en el organismo del trabajador.

2.2.3 Seguridad del Trabajo

La seguridad y la higiene del trabajo son actividades ligadas que repercuten directamente sobre la continuidad de la producción y sobre la moral de los trabajadores, y sobre la Calidad de Vida del Trabajo, como ya habíamos mencionado.

Concepto de Seguridad del Trabajo

“La seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir y convencer a las personas acerca de las necesidades de implantación de practicas preventivas.”¹²

¹² Administración de Recursos Humanos. Idalberto Chiavenato. 2ª. Edición, McGraw-Hill. México. 1994. pág. 367-369

La seguridad industrial es un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican para reducir, controlar y eliminar accidentes de trabajo.

“La seguridad industrial es la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguros causantes de los accidentes de trabajo.”¹³

Ahora se planteará la definición de seguridad industrial, la seguridad industrial es la técnica que se encarga de prevenir los accidentes de trabajo, para lograr un estado libre de daños y peligros.

No se debe olvidar que la seguridad en el trabajo es responsabilidad tanto de las autoridades como de los empleados y los trabajadores.

No debe confundirse el organismo de seguridad de la organización con la CIPA, Comisión Interna de Prevención de Accidentes. A la CIPA, le corresponde registrar los actos inseguros de los trabajadores y las condiciones de inseguridad; debe fiscalizar lo que ya existe. Ella auxilia a los supervisores y jefes en asuntos de seguridad

¹³ Administración de Personal. William B. Werther, Jr., Editorial McGraw-Hill, México, 1996. pág. 447

La seguridad del trabajo contempla tres áreas principalmente de actividad

1. Prevención de accidentes;
2. Prevención de robos,
3. Prevención de incendios.

Estos tres puntos son realmente importantes en el desarrollo de este trabajo, ya que se enfocará mas que nada en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Prevención de accidentes

Existen muy diversas definiciones de accidente.

“La Organización Mundial de la Salud define accidente como: Un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable.

El National Safety Council define al accidente como: una ocurrencia en una serie de hechos que, en general y sin intención, produce lesión corporal, muerte o daño material.”¹⁴

¹⁴ Chavenato. op cit.. pág. 369-370

“Accidente es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente”¹⁵

Se puede definir el accidente como un hecho repentino que puede causar incapacidad o muerte, este acto debe presentarse en ejercicio o por motivo del trabajo.

Es muy importante considerar que todas las definiciones consideran al accidente como un hecho súbito, imprevisto y no premeditado ni deseado, e inclusive como ocasionante de daño considerable, aunque no especifica si se trata de daño económico (perjuicio material) o de daño físico a personas (sufrimiento, invalidez o muerte).

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Se puede definir el accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo, provocando, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que determine la muerte, la pérdida total o parcial, de la capacidad para el trabajo. Las estadísticas de accidentes de trabajo, por ley, abarcan también los accidentes del trayecto, es decir, aquellos que ocurren en el transporte del empleado de su casa a la empresa, y viceversa

¹⁵ Werther. op.cit... pág 447

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

Accidentes sin ausencia. Son aquellos en los que después del accidente, el empleado continua trabajando.

Accidente con ausencia. Es aquel que puede causar:

a) Incapacidad temporal:

Es la pérdida total de la capacidad de trabajo durante el día del accidente o que se prolongue por un periodo menor de un año. En caso de accidente sin ausencia, si ocurre agravamiento de lesión, que determine la ausencia, el accidente recibirá nueva designación, y se considerara accidente con ausencia, y el periodo de ausencia se iniciara el día en que se comprobó el agravamiento de la lesión

b) Incapacidad permanente parcial.

Es la reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo, ocurrida el mismo día o que se prolonga por un periodo menor de un año

La incapacidad permanente parcial es movida por

- Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo

- Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo.
- Pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo.
- Pérdida de la audición o reducción funcional de un oído.
- Cualquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psíquicas que ocasionen, en opinión del médico, reducción de menos de tres cuartas partes de la capacidad de trabajo.

c) Incapacidad total permanente:

Es la pérdida total, de carácter permanente, de la capacidad de trabajo.

La incapacidad total permanente es movida por

- Pérdida de la visión de los dos ojos.
- Pérdida de la visión de un ojo, con reducción en más de mitad de la visión del otro.
- Pérdida anatómica o impotencia funcional de más de un miembro en sus partes esenciales (mano o pie)

- Pérdida de la visión de un ojo, simultáneamente con la pérdida anatómica o impotencia funcional de una de las manos o de un pie.

- Pérdida de la audición de ambos oídos, o inclusive reducción en más de la mitad de su función.

- Cualquiera otras lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o psíquicas, permanentes, que ocasionen, según opinión médica, la pérdida de tres cuartas partes o más de la capacidad de trabajo.

d) Muerte. Ausencia de los signos vitales

Prevención de Robos (vigilancia)

Es muy importante señalar que, cada industria tiene su servicio de vigilancia con características propias, y no puede aplicarse en una lo que se aplica en otra. Las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina, que vuelve obsoletos los planes respectivos.

Prevención de Incendios

La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercancías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen un planteamiento cuidadoso. No solo se requiere de un conjunto de extintores adecuados, dimensionamiento de los depósitos de agua, sistema de detección y alarma, sino también un entrenamiento del personal en los puntos clave, para que estén preparados para cualquier siniestro que se les presente, ya que los riesgos son imprevisibles

Es muy importante que la empresa siempre cuente con alguna póliza de seguro contra fuego y lucro cesante, como un medio de asegurar el patrimonio de la empresa

Debe ser política de la empresa analizar en forma sistemática las instalaciones y sistemas de trabajo, los jefes de área o departamento son los mas indicados para realizar este análisis, solicitando a sus colaboradores la siguiente información.

- a) Zonas de riesgo de accidentes o enfermedades.
- b) Métodos de trabajo riesgosos;
- c) Maquinaria y equipos defectuoso que por seguridad e higiene amerite rediseño, reparación afondo o cambio.
- d) Causas más comunes de accidentes.

Una vez recibida y analizada esta información, se deberá comentar con el gerente del departamento a fin de crear acciones preventivas y correctivas.

2.3 Calidad de la vida en el trabajo.

2.3.1 Antecedentes de la Calidad de Vida en el Trabajo

La calidad de vida en el trabajo se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evoluciono, fue utilizando la división total de trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar los objetivos de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados. La realización del trabajo estuvo controlada por una gran jerarquía que imponía en forma estricta la manera optima del trabajo, tal como la definían los técnicos

Muchos problemas surgieron debido a la poca atención del diseño clásico de vida en el trabajo

Existía una excesiva división de la tarea y una sobredependencia en las reglas, los procedimientos y la jerarquía. Los trabajadores especializados estaban aislados socialmente de sus compañeros, debido a que su alta especialidad disminuía el interés de la comunidad por el producto. Muchos trabajadores eran tan impreparados, que no tenían ninguna satisfacción en su empleo. El resultado era una alta rotación de personal y ausentismo. Disminuía la calidad y los trabajadores se maleaban. El conflicto surgía cuando los trabajadores trataban de mejorar sus condiciones.

Como puede ver el mejorar el medio ambiente externo no está dentro de las posibilidades del patrón, pero el mejorar el medio interno de la organización es algo que sí puede hacer el patrón.

La respuesta de la dirección a tales situaciones fue aumentar los controles, incrementar la supervisión y organizarse más rígidamente. Aun cuando estas acciones se intentaron para mejorar la situación, solamente lograron empeorarla, pues lo que se consiguió fue deshumanizar el trabajo. La dirección cometió un error común al tratar de remediar los síntomas y no las causas de los problemas. La verdadera causa fue que en muchas ocasiones el trabajo mismo simplemente no era satisfactorio. Para algunos empleados su situación era tan incongruente, que mientras más trabajaban, menos satisfechos se sentían. De ahí el deseo de disminuir el trabajo. Un factor que contribuyó a aumentar el problema fue el cambio que se daba en los mismos trabajadores. Se volvían más educados, tenían mayores ingresos en parte por la efectividad del diseño clásico de trabajo y más independientes. Empezaban a cubrir necesidades de más alto nivel, en lugar de solo

trabajar para ganar lo necesario. Posiblemente el diseño clásico fue mejor para una fuerza de trabajo pobre, sin educación, con frecuencia analfabeta, que no tenía ninguna habilidad desarrollada, pero definitivamente no fue el adecuado para la nueva fuerza de trabajo. El diseño de trabajo no ha considerado los grandes cambios en las aspiraciones y actitudes del trabajador.

Por lo tanto, se puede ver la gran ausencia de motivación en los recursos humanos que existía. Existía una gran rutina en la tarea, no había una visión del futuro, la tarea al ser aburrida se vuelve insignificante, no hay retos, no hay reconocimiento, lo que produce un aislamiento, no hay confianza y todo esto vuelve el ambiente inseguro y desagradable.

“Para resolver este problema la dirección se dio cuenta de que disponía de varias alternativas.

1. Dejar el trabajo como está y reclutar solamente trabajadores que gusten de los ambientes rígidos y la especialización rutinaria. No todos los trabajadores objetaban esta forma de trabajo. Incluso algunos disfrutaban de ella en vista de la seguridad y el apoyo a la tarea que esta ofrece;

2. Mecanizar y automatizar los trabajos rutinarios para que los trabajadores que no estén satisfechos con el empleo se retiren. Dejar que los robots industriales hagan el trabajo rutinario.

3 Rediseñar el trabajo de las organizaciones para que tengan, primero, los atributos, segundo, el ambiente deseado por el personal. Este enfoque busca el mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo:

4. Existe una necesidad de otorgar al trabajador mas oportunidad de reto, de una tarea completa, mayor oportunidad de utilizar técnicas mas avanzadas, de crecimiento, y más ocasión de aportar sus ideas.”¹⁶

Aun cuando estas cuatro opciones tienen utilidad en determinadas situaciones, la única que a captado interés es la cuatro. El diseño clásico de los trabajos consistía en fabricarlos de acuerdo a un imperativo tecnológico. esto es, diseñarlos de acuerdo con las necesidades de la tecnología y dar poca atención a otros críticos. El nuevo enfoque es ofrecer un equilibrio cuidadoso entre el imperativo humano y el imperativo tecnológico. Esto destaca la Calidad de Vida en el Trabajo

En la actualidad las empresas están realizando cambios en un intento por mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo de sus empleados, este esfuerzo consiste en buscar maneras para que el trabajador de más recompensas y en reducir la ansiedad y estrés del ambiente laboral

¹⁶ Comportamiento Humano en el trabajo. Keith Davis. México. 8ª. Edición. Mc Graw Hill. 1991. pág. 448

2.3.2 Concepto de Calidad de Vida en el Trabajo

A continuación se plantearán algunos conceptos de Calidad de Vida en el Trabajo:

“La Calidad de Vida en el Trabajo se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que constituye a la salud económica de la organización”¹⁷

La calidad de vida en el trabajo no es otra cosa que la responsabilidad de cada jefe de unidad productiva de establecer un clima laboral en el cual se administren de manera óptima los recursos disponibles y se ejerza un liderazgo que favorezca y propicie el logro de los objetivos (Abraham Nosniko)

“La calidad de vida en el trabajo, es la identificación de las condiciones que proporciona la empresa para que los individuos encuentren un significado existencial en el trabajo, así como a los niveles de estrés y salud de la organización permiten diseñar un programa de calidad de vida”¹⁸

¹⁷ Davis, op.cit., pág. 447

¹⁸ Mas allá de la excelencia y de la Calidad Total. Lourdes Munch, Ed. Trillas, México, 1992, pág. 176

Se puede decir que, La Calidad de Vida en el Trabajo es todo lo que rodea a una organización, su entorno, su ambiente, el aire que se respira y lo más importante para que sé de es que el clima laboral sea positivo y saludable, para que el trabajador se sienta agusto y pueda desenvolverse de la mejor manera.

Como se puede observar, mas allá del reto de proporcionar igualdad de oportunidades de empleo, los departamentos de personal tratan también de mejorar la calidad de la vida de trabajo.

Los esfuerzos para mejorar la calidad de vida del trabajo sirven para tratar de que los empleos sean más productivos y satisfactorios, que se fortalezcan las relaciones humanas y mantengan las actitudes y creencias deseables. Aun cuando se utilizan muchas técnicas distintas bajo el título de calidad de vida de trabajo.

La mayoría de los métodos incluyen la reestructuración de la organización del trabajo y el diseño de puestos, el aumento de la participación de los empleados y el desarrollo de una cultura corporativa

Es importante señalar que los encargados del mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo es el departamento de personal y que ellos necesitan el apoyo de los directivos para poder llevar acabo su función.

Es por eso que en la actualidad a los directivos se les imparten enseñanzas sobre motivación, creaciones de equipos y consecución de la participación. La época de los duros y los patrones en la dirección parece estar olvidada

El trabajo se ha humanizado, el tratar a patadas a la gente resulta una conducta inaceptable en un directivo. Los trabajadores de hoy, especialmente los profesionales y técnicos con una sólida formación, que son parte importante de la mano de obra, no están dispuestos a aceptar técnicas de dirección agresivas, es decir, la dirección por miedo ya no esta permitida.

La calidad de vida de trabajo se ve afectada por muchos factores: supervisión, condiciones de trabajo, pagos, prestaciones y el diseño del empleo, es la naturaleza del empleo lo que afecta de manera mas intima al trabajador.

Para la mayoría de las personas una buena vida de trabajo significa un empleo interesante, remunerativo y excitante. Desde luego no todas las faltas de satisfacción de los trabajadores pueden resolverse mediante el rediseño de los empleos. La tecnología, la economía de producción e incluso las tradiciones pueden obstaculizar los cambios.

Es muy importante señalar que, en los procesos de calidad de vida en el trabajo se requiere de una comunicación franca e intensa entre jefes y trabajadores, áreas operativas y de asesoría (staff), la alta dirección y el resto de la organización.

Generalmente cuando es preciso rediseñar los empleos, los cambios son puestos en práctica por los gerentes operacionales, sin participación directa del departamento de personal; porque este puede contribuir a que las necesidades humanas coincidan con las de trabajo. De todos modos, los especialistas en personal deben saber como mejorar la calidad de la vida de trabajo mediante el diseño de los empleos.

El conocimiento del diseño de empleos es también importante para que los departamentos de personal respondan de manera proactiva a los desafíos de la organización, el ambiente y la conducta.

Trabajo humanizado.

Como hemos podido ver, la Calidad de Vida en el Trabajo produce un ambiente laboral más humano. Trata de cubrir tanto las necesidades prioritarias de los trabajadores como las de otro nivel. Busca emplear las habilidades más avanzadas de estos y ofrecer un ambiente que los aliente a mejorar sus habilidades. La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Mas todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador. No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Debe contribuir a que el trabajador se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.

“Al existir una cultura organizacional de este tipo, la misión, metas y objetivos de la empresa no están exclusivamente orientadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sino también las necesidades, expectativas o intereses de su factor humano. Al existir esto la organización tendrá que crear una estructura operativa que prevea las siguientes condiciones, para que exista una verdadera calidad de vida en el trabajo:

- a) Oportunidades de desarrollo continuo;
- b) Salario justo y equidad en todos los aspectos.
- c) Integración social dentro de la organización,
- d) Seguridad e higiene en el trabajo;
- e) Responsabilidad y funciones adecuadas al puesto;
- f) Oportunidades para usar y desarrollar capacidades/habilidades en el trabajo.
- g) Estilo adecuado de liderazgo y supervisión;
- h) Comunicación organizacional integral.
- i) Relevancia social de la vida en el trabajo;
- j) Relación positiva entre el trabajador y el sistema total de vida del factor humano. ¹⁹

Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, intereses por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Aparte mejorar el sistema socioeconómico de trabajo, los programas de la calidad de vida laboral suelen poner en relieve el desarrollo de

habilidades, la reducción de estrés ocupacional y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados.

Estas condiciones de Calidad de Vida en el Trabajo tiene gran impacto en la satisfacción que sienta el factor humano no solo con relación a su trabajo, sino también en cuanto a la organización en general y a la relación de esta con su vida social y personal.

Por lo tanto, el grado de satisfacción también dependerá de la personalidad y las características del sistema total de vida del individuo (familia, educación, cultura, status social, valores, expectativas, actitudes e intereses).

“Según Seashore, la satisfacción laboral tendrá un impacto directo en su motivación y productividad, tanto desde el punto de vista cuantitativo (mayor productividad) como cualitativo (mejor calidad). Esto es que a mayor satisfacción en el trabajo, la productividad y calidad del mismo tienden a incrementarse significativamente.”²⁰

El desarrollo de una buena administración participativa es esencial para que se dé una buena calidad de vida en el trabajo, esto consiste en permitir que los empleados tomen parte en las decisiones relacionadas con sus condiciones de trabajo.

²⁰ Alta Dirección, Palavicini, Jaime Esponda, México, 1990, pág. 21-22

“La cultura organizacional es otro factor muy importante para determinar el clima organizacional y la podemos definir como el conjunto de filosofías, valores, suposiciones, creencias, expectativas, actitudes y normas compartidas que unen a una organización.”²¹

Esto se puede definir de otra forma más sencilla, la cultura organizacional es “la forma de cómo hacemos aquí las cosas”, en las organizaciones actuales se cuenta con un gran espíritu de equipo, los empleados se dan cuenta de que su empresa los valora y se preocupa por ellos, ya no solamente se preocupa por las recompensas económicas, sino también por el reconocimiento personal de cada uno de sus empleados

Es importante señalar que la sociedad está cambiando constantemente, por lo tanto debemos adaptarnos a estos cambios si queremos sobrevivir, podemos concluir este punto diciendo que la cultura debe ser abierta y flexible.

Para que se dé la Calidad de vida en el trabajo, es muy importante que tomemos en cuenta los siguientes factores:

²¹ Administración de Recursos Humanos. Arthur W. Sherman. Jr. Editorial Iberoamericana. México. 1994. pag. 52

“Factores conductuales, ambientales y de la organización que influyen en el diseño de empleos y la calidad de vida de trabajo:

1. Factores ambientales:

- . Sociales,
- . Culturales;
- . Históricos;
- . Competitivos,
- . Económicos;
- . Gubernamentales;
- . Tecnológicos.

2 Factores de la organización.

- Finalidad;
- . Objetivos;
- . Organización;
- Departamentos.
- . Empleos;
- . Actividades.

3. Factores conductuales

- . Necesidades de recursos humanos;
- . Motivación.
- . Satisfacción ”²²

Como ya se había mencionado, los cambios en cualquiera de estos factores afectan el diseño de los empleos y la calidad de vida de trabajo.

Quizá la necesidad más importante de entender el modo en que el diseño de los empleos afecta a la calidad de vida de trabajo es la más evidente; los empleos son el enlace entre las personas y la organización. Las vacantes de empleo son la razón por la cual las organizaciones necesitan recursos humanos. Si los departamentos de personal deben ayudar a la organización a obtener y mantener un grupo conveniente de trabajadores, los especialistas en personal deberán entender bien los diseños de empleos.

²² Werther, op.cit , pág. 87

2.3.3 Diseño de puestos

Se puede decir que el diseño de puestos se ocupa de estructurar los puestos para mejorar la eficiencia de la organización y aumentar la satisfacción en el trabajo de los empleados. el diseño de puestos. debe considerar siempre la tecnología y al hombre. Debe facilitar el logro de los objetivos de la organización y el desempeño del trabajo para el que se estableció el puesto. al mismo tiempo, el diseño debe reconocer las capacidades y necesidades de aquellos que lo llevaran a cabo.

Elementos del diseño de puestos

Las exigencias que pesan sobre el diseño de empleos provienen de la organización, el ambiente y de la conducta. Cuando se toman en consideración y se equiparan correctamente con el diseño adecuado de empleos, el resultado es un trabajo productivo y satisfactorio; sin embargo, surgen problemas cuando las entradas o salidas deseadas se pasan por alto

“Los elementos que contribuyen a asegurar una calidad elevada de vida de trabajo son:

Elementos de la organización:

- . Método mecánico.
- . Flujo de trabajo
- . Practicas de trabajo

Elementos ambientales:

- . Disponibilidad y capacidades de los empleados;
- Expectativas sociales.

Elementos conductuales:

- Autonomía.
- . Variedad.
- Identidad de tareas.
- . Significado de la tarea.
- . Retroalimentación ²³

Elementos de Organización

Los elementos de organización del diseño de empleos se ocupan de la eficiencia. Los empleos bien diseñados permiten que un trabajador capaz y, con una elevada motivación alcance la productividad máxima. La especialización es un elemento crucial en el diseño de empleos

²³ Werther, op.cit., pág. 90

Cuando los trabajadores se ven limitados a unas cuantas tareas respectivas, la producción suele ser mas alta. Esto lo podemos resumir bajo el título de método mecánico.

“Método mecánico.

Este método trata de identificar cada tarea de un empleo, con el fin de poder ordenarlas para minimizar el tiempo y los esfuerzos de los trabajadores. Una vez que termina la identificación de tareas, se agrupan en un empleo una cantidad limitada de ellas. El resultado es la especialización.

Los empleos especializados requieren ciclos de trabajo mas cortos, o sea, el tiempo necesario para complementar cada tarea en el empleo”²⁴

La capacitación requiere solo unos cuantos minutos., por lo tanto los ciclos breves de trabajo requieren pequeñas inversiones de capacitación y permiten al empleado aprender las tareas con rapidez.

Como se puede observar, este método mecánico hace hincapié en la eficiencia de esfuerzos, tiempo costos de mano de obra, capacitación y tiempo de aprendizaje del empleado. Este método es eficaz para los trabajadores poco preparados o para los empleados con escasa experiencia industrial; sin embargo, el diseño eficiente de empleos

²⁴ Werthcr, op.cit. , pág 90)

debe tomar en cuenta ciertos elementos de organización, tales como las practicas y el flujo de trabajo.

Flujo de trabajo.

Un flujo de trabajo en una organización se ve afectado en forma sustancial por la naturaleza del producto o el servicio. Por lo general, estos elementos sugieren la secuencia de las tareas y el equilibrio entre empleos, para que el trabajo pueda realizarse con eficiencia.

Por lo tanto es de gran importancia lograr un equilibrio entre el ser humano y sus tareas

Practicas de trabajo.

Las practicas de trabajo son métodos de realización de las tareas. Estos métodos pueden estar basados en la tradición o en los deseos colectivos de los empleados., la flexibilidad del departamento de personal para diseñar los empleos esta limitada. sobre todo cuando esas practicas forman parte de una relación entre un sindicato y la administración. El hecho de no tomar en consideración las practicas de trabajo pueden provocar resultados indeseables.

Aquí se puede argumentar que no se pueden desaparecer empleos y aumentar nuevas tareas no mas por que si, al personal que permanezca dentro de la organización, ya que esto

ocasionaría un desequilibrio, que nos podría conducir incluso a la huelga de los trabajadores.

Elementos Ambientales

Los diseñadores de empleos no pueden pasar por alto la influencia del ambiente externo. Al diseñar empleos, los gerentes y los especialistas en personal deberían de tomar en cuenta la capacidad y la disponibilidad de los empleados potenciales. Al mismo tiempo también deben considerarse las expectativas sociales.

Disponibilidad

Las consideraciones con respecto a la eficiencia deben equilibrarse con las capacidades y la disponibilidad de las personas que realizan el trabajo.

Ejemplo: Muchas veces los gobiernos de los países menos desarrollados consideran que pueden adquirir el progreso. Para estar actualizados compran los equipos mas avanzados que pueden obtener sin tomar en cuenta si la tecnología sobrepasa las capacidades de los empleados, como resultado de ello se tienen que contratar a personas de otros países para que se encarguen de manejar ese equipo.

Expectativas sociales.

La aceptación de un diseño de empleo también es afectada por las expectativas de la sociedad.

Muchos inmigrantes no preparados tienen que aceptar empleos que exigen muchas horas de trabajo físico intenso por el desempleo que existe en sus países de origen. Pero en la actualidad la gente se prepara y tiene otras expectativas, las cuales se tiene que buscar satisfacer, para evitar una falta de satisfacción, baja motivación, vacantes de empleo difíciles de llenar y una vida de trabajo de baja calidad.

Elementos Conductuales

Los buenos diseños de empleos deben tomar en consideración elementos conductuales, para que los obreros tengan una vida de trabajo de alta calidad. Los empleos no pueden diseñarse utilizando exclusivamente los elementos que contribuyan a la eficiencia. Hacerlo así equivale a pasar por alto las necesidades humanas de quienes realizan las tareas. En lugar de ello, los diseñadores de empleos aprovechan las investigaciones conductuales para proporcionar un ambiente de trabajo que contribuya a satisfacer las necesidades individuales. Las necesidades de nivel superior tienen importancia especial y si estas se logran satisfacer, las personas realizan su mejor esfuerzo.

Necesidades de Nivel Superior

Autonomía.

Responsabilidad por el trabajo. La autonomía es tener responsabilidad sobre lo que se hace. Es la libertad para controlar la propia respuesta al ambiente. Los empleos que dan a los obreros autoridad para tomar decisiones, les proporcionan responsabilidades adicionales que tienden a incrementar su sentido de reconocimiento y autoestimación. La falta de autonomía puede provocar bajo rendimiento o apatía en los empleados.

Variedad.

Uso de diferentes aptitudes y capacidades La falta de variedad puede provocar aburrimiento que, a su vez, genera fatiga, estado que provoca errores. Al incluir la variedad en los empleos, los especialistas en personal pueden reducir los errores provocados por la fatiga. Se descubrió que la diversidad era parcialmente responsable del rendimiento eficaz, y que la autonomía y la variedad eran importantes elementos para lograr la satisfacción de los empleados. La variedad ofrece a los empleados un mejor sentido de competencia porque pueden desempeñar distintas clases de trabajo de distintas maneras.

Identidad de tareas.

Hacer toda una parte de trabajo. Los trabajadores no pueden encontrar ninguna parte completa de trabajo cuando un empleo carece de identidad de tareas. Tienen poco sentido de responsabilidad y pueden no sentir orgullo por los resultados. Después de completar su trabajo, pueden tener poco sentido de realización

Cuando las tareas se agrupan de tal modo que los empleados sientan que están realizando una contribución identificable, la satisfacción en el empleo tiene probabilidades de aumentar de modo significativo.

Retroalimentación.

Información sobre el rendimiento. Cuando los empleos no les dan a los trabajadores retroalimentación sobre la medida en que realizan correctamente sus tareas. Les dan poca orientación o motivación para que su realización mejore. Al indicarles a los empleados cual es su rendimiento con relación a la cuota diaria de producción. Aquí los trabajadores reciben información sobre que tan bien o mal están realizando su tarea.

Significado de la tarea.

Se refiere a los efectos, según la percepción del trabajador, que el trabajo tiene en las demás personas, la influencia o el efecto pueden referirse a otros trabajadores de la organización, como cuando alguien desarrolla una operación clave en el proceso laboral, o puede manifestarse en aquellos que están fuera de la empresa, como cuando un trabajador ayuda a fabricar un instrumento médico vital. El punto clave se da cuando los trabajadores creen que están haciendo algo importante en su organización y / o la sociedad.

Los elementos conductuales en el diseño de empleos indican a los especialistas en personal que deben añadir más variedad, autonomía, identidad de tareas y retroalimentación; pero los elementos de eficiencia se encauzan hacia una mayor especialización, menor variedad, autonomía mínima y otros elementos contradictorios. Así pues, tratar de que los empleados sean más eficientes puede provocar un descenso de su satisfacción. En conclusión, los expertos en personal efectúan compensaciones entre los elementos de eficiencia y conductuales.

Productividad en contraposición a especialización.

La suposición de que la especialización adicional significa una mayor productividad, solo es verdadera hasta cierto punto. A medida que los empleos aumentan su nivel de especialización la productividad aumenta hasta que algunos elementos conductuales, como por ejemplo el aburrimiento, contrarrestan las ventajas de la especialización

Satisfacción en contraposición a especialización.

Existe otra relación interesante entre la satisfacción y la especialización. En este caso, al principio, la satisfacción crece con la especialización, pero luego, el aumento de esta hace que la primera disminuya con rapidez. Los empleos no especializados requieren tanto tiempo de aprendizaje que cierta cantidad de especialización contribuye a suavizar las frustraciones y a proporcionar la retroalimentación necesaria.

Aprendizaje en oposición a especialización.

Cuando un trabajo es muy especializado, requiere menos aprendizaje que un empleo no especializado. Por consiguiente, se necesita menos tiempo para aprender este tipo de trabajo.

Gráficamente, esto quiere decir que el índice de aprendizaje llega con mayor rapidez a un nivel aceptable. A corto plazo, el trabajo no especializado necesita un mayor tiempo de aprendizaje.

Rotación en contraposición a especialización

Aun cuando los trabajos demasiado especializados se aprenden con mayor rapidez, los niveles más bajos de satisfacción que generalmente traen aparejados casi siempre provocan índices más elevados de rotación de empleados. Cuando los índices de rotación son altos, el rediseño de empleos, prestando una mayor atención a los elementos conductuales, pueden reducir ese índice de abandono del trabajo.

2.3.4 Técnicas del rediseño de puestos

La pregunta a la que se enfrentan los diseñadores de empleo es si un determinado trabajo debe ser más o menos especializado. El análisis y la experimentación son los únicos modos seguros de determinar el punto en que se encuentra situado un empleo.

Subespecialización.

Cuando los especialistas en personal creen que los empleos no están suficientemente especializados, se dedican a la simplificación del trabajo. O sea, se simplifica un empleo. Las tareas correspondientes a un empleo pueden dividirse en dos. Las innecesarias se identifican y eliminan. Lo que queda es un empleo con menor cantidad de tareas. El riesgo de la simplificación del trabajo es que los empleos pueden estar tan especializados que el aburrimiento provoque errores o renunciaciones.

Especialización excesiva.

A medida que la fuerza laboral de las sociedades industriales avanzadas se preparan cada vez mejor y es más rica, los empleos de rutina muy especializados, tales como los puestos en las líneas de montaje, tienen cada vez menos atractivos para muchas personas. Estos empleos raramente ofrecen oportunidades de realización, reconocimiento, crecimiento psicológico y otras fuentes de satisfacción. Con el fin de incrementar la calidad de vida de trabajo de quienes ocupan esos empleos, los departamentos de personal pueden utilizar diversos métodos para mejorarlos por medio del rediseño. Las técnicas que más se aplican son:

1. Rotación de empleos.

Este método permite que los obreros pasen de un trabajo a otro. En realidad, no se modifican los empleos, solo se hace rotar a los trabajadores. La rotación rompe con la monotonía de los trabajos muy especializados, al exigir actitudes y capacidades diferentes. La organización obtiene beneficios porque los obreros amplían su competencia a varios empleos, en lugar de uno solo. Al conocer diversos empleos, los obreros realizan su propia imagen, se desarrollan personalmente y resultan más valiosos para la empresa.

2. Ampliación del empleo.

Sirve para extender la cantidad de tareas relacionadas en un empleo. Añade deberes similares con el fin de proporcionar una mayor variedad. La ampliación reduce la monotonía, al ensanchar el ciclo de trabajo y sacar provecho de una gama más amplia de capacidades de los empleados

3. Enriquecimiento del empleo.

Sirve para agregar nuevas fuentes de satisfacción a los empleos. Incrementa la responsabilidad, la autonomía y el control. A veces la adición de estos elementos al empleo se denomina carga vertical. La carga horizontal se produce cuando se amplía el empleo, mediante la adición simple de tareas relacionadas, como en el caso de la ampliación de empleos. El enriquecimiento de empleos considera que estos consisten en tres elementos: planear, realizar y controlar. La ampliación de un empleo (o carga horizontal) añade mas cosas que hacer. El enriquecimiento (o carga vertical) trata de añadir una mayor responsabilidad de planeación y control. Estas adiciones al empleo, junto con el rediseño del trabajo mismo, suele producir una mayor motivación y otros mejoramientos.

4. Enriquecimiento del grupo de trabajo.

En la actualidad los empleados están mejor preparados y menos dispuestos a aceptar la autoridad sin discutirla. Como resultado de ello existe un gran interés por la calidad de vida del trabajo.

Estos cambios impulsan a los trabajadores a participar con mayor amplitud en el mejoramiento del ambiente de trabajo. Es posible que la capacitación de los empleados actuales reciba una mayor atención por parte de los departamentos de personal. Además, para atraer a los recursos humanos escasos, es posible que los departamentos de personal tengan que ofrecer una variedad más amplia de horarios de trabajo de tiempo parcial y completo, que permita a los obreros escoger las horas y los días que deseen trabajar.

Se puede concluir este punto diciendo que el empleado satisfecho, motivado y productivo es el que

Experimenta un sentido de significado del trabajo que lleva a cabo. experimenta una responsabilidad por los resultados del trabajo y tiene conocimiento de los resultados del trabajo realizado. El lograr estos puntos servirá de refuerzo para el empleado y será una fuente de motivación interna para seguir haciendo bien su trabajo

Los departamentos de recursos humanos buscan nuevos enfoques para el mejoramiento del entorno laboral mediante la participación de los empleados, y se basan principalmente en los siguientes puntos:

“**Círculos de calidad.** Están formados por pequeños grupos de empleados que se reúnen a intervalos fijos con su dirigente para identificar y solucionar problemas relacionados con sus labores cotidianos.

Sistemas sociotécnicos Son útiles para influir en el entorno laboral y reestructurar el trabajo, así como la relación que existe entre las personas que efectúan diversas tareas, por una parte, y por otra, las técnicas de que se sirven cotidianamente.

Proceso de Coparticipación. Da a los trabajadores voz y voto formales en las decisiones de carácter administrativo.

Los grupos autónomos de trabajo se integran con los empleados que asumen en forma colectiva el papel de supervisor y deciden sobre horarios, asignación de labores, aspectos disciplinarios y otros.”²⁵

²⁵ Werther. op.cit., pag. 382.

Todos estos puntos son de gran importancia, ya que van a permitir a los trabajadores tener una mayor oportunidad de influir en la forma en la que efectúan su trabajo, así como en la toma de decisiones esto va a hacer sentir al trabajador la importancia que tienen sus opiniones, ya que el ser humano necesita sentir que se le identifica y se le toma en cuenta.

3. Marco Legal de la higiene y seguridad industrial en México

Resumen

El mostrar las fuentes de la legitimación legal de la higiene y seguridad nos permite no solamente ubicar las dimensiones reales de la importancia de la higiene y seguridad sino además encontrar el fundamento para lograr su exigibilidad y correcta aplicación.

A continuación se presenta el marco legal que brinda fundamento a la aplicación de la seguridad e higiene en las empresas en México

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Nuestra Carta Magna en las fracciones de su artículo 123 establece.

“A -.

II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes consideran el efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XXVII Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato

g) Las que constituyan renunciaciones hechas por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales...

XXIX. Es de utilidad pública la ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes...²⁶

²⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México. 1998. pág. 93-100

3.2 Ley Federal del Trabajo

La LFT establece ciertas leyes en lo referente a la seguridad de los trabajadores y las condiciones de higiene y salud de las organizaciones.

“ ART. 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud...

ART. 42 Son causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

11. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

ART. 47 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón

VII Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él,

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

ART. 51. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

ART. 132 Son obligaciones de los patrones:

XVI Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes en los términos que señalen las propias autoridades;

Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

ART. 134. Son obligaciones de los trabajadores:

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores;

ART. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de las terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajador se desempeñe,

ART. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto

III. Prevenir riesgos de trabajo.

ART. 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o del producto, ya sea durante el estado de gestión o de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derecho, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

ART. 167. Para los efectos de este Título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto

ART. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

L. Durante el periodo del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

ART. 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores

a) Labores peligrosas e insalubres

ART. 176. Las labores peligrosas o insalubres a las que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores.

ART. 423. El reglamento contendrá:

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

ART. 472. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en artículo 352.

ART. 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

ART. 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

ART. 475. Enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios

ART. 476. Serán consideradas en todo caso enfermedades del trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513

ART. 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

ART. 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo

ART 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar

ART. 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

ART. 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que corresponden al trabajador.

ART. 482. Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

ART. 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador.

ART. 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia medica y quirúrgica,
- II. Rehabilitación,
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera,
- IV. Medicamentos y material de curación,
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y
- VI. La indemnización fijada en el presente Titulo.

ART. 488. El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

ART. 489. No libera al patrón de responsabilidad:

- II. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo.
- III. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de terceras personas

ART. 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje

Hay falta inexcusable del patrón

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las Autoridades del Trabajo.

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y este no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si ocurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

ART. 491. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad

ART. 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario.

ART 499. Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero si algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo

ART. 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzguen necesariamente, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenir y vigilar que se cumplan.

ART. 511. Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores,

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

ART. 512-D Los patronos deberán efectuar las modificaciones que ordenen las Autoridades del Trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden del nuevo plazo que se le otorgue

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a las obligaciones respectivas, oyendo previamente la opinión

de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría de Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de estos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ART. 512-E. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.²⁷

²⁷ Ley Federal del Trabajo. México. 1998. págs 23, 34, 39, 40, 61, 63, 66, 67, 85, 86, 87, 88, 152, 165, 166, 168, 170, 174, 175, 176, 177.

3.3 Ley del Seguro Social

“ART. 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

I Riesgos de trabajo

II. Enfermedades y maternidad.

III. Invalidez y vida: .

ART. 41 Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

ART 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de este a aquel.

ART 43 Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

ART. 44 Cuando el trabajador asegurado no este conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad ...

ART. 46. No se considerara para efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotropico, narcótico o droga enervante. salvo que exista prescripción suscrita por medico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y echo del conocimiento del patrón lo anterior.

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otras personas.

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

V Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

ART. 48. Si el instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por si o por medio de terceras personas, el instituto otorgara al asegurado las prestaciones en dinero y especie que la presente Ley establece y el patrón quedara obligado a restituir las erogaciones que este haga por tales conceptos

ART. 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentaran en el porcentaje que la propia Junta determine en el laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

ART. 50. El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada. El instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad.

ART. 51. El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlo, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo Instituto.

ART. 52. El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente de trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo.

ART. 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedara relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

ART. 55. Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

ART. 58. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero.

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dura la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizado en el momento de ocurrir el riesgo.

ART. 62 Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo. Tendrá derecho a gozar del subsidio a que se refiere la fracción 1 del artículo 58 de esta Ley, en tanto este vigente su condición de asegurado.

ART. 71 Las cuotas que por el riesgo de trabajo deban pagar los patrones, se determinaran en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo

ART. 72. Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumara el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la formula siguiente:

$$\text{Prima} = ((S/365) + V * (I + D)) * (F/N) + M$$

Donde

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido victima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Numero de trabajadores promedio expuesto al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100

D = Numero de defunciones

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme a reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomara en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes de labores o viceversa.

ART. 74. Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrán ser modificadas, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero punto cero uno del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo, terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente

La siniestralidad se fijara conforme al reglamento de la materia

ART 76. El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social promoverá ante las instancias competentes y estas ante el H. Congreso de la Unión, cada tres años, la revisión del factor de prima, para propiciar que se mantenga o restituya en su caso, el equilibrio financiero de este seguro, tomando en cuenta todas las empresas del país. Para tal efecto se oír la opinion que al respecto sustente el Comité Consultivo del Seguro Social de Riesgo de Trabajo, el cual estará integrado de manera tripartita.

Si la Asamblea General lo autorizare, el Consejo Técnico podrá promover la revisión a que alude este artículo en cualquier tiempo, tomando en cuenta la experiencia adquirida.

ART. 80. El Instituto esta facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

En especial, el Instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgo de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores

ART 81 El Instituto se coordinara con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Publica Federal, de las entidades federativas y concertara, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo

ART. 82. El Instituto llevara a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y practicas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos

El instituto podrá verificar el establecimiento de programas preventivos de riesgos de trabajo en aquellas que por su índice de siniestralidad puedan disminuir el monto de la prima de este seguro.

ART. 83. Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones;
- II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y
- III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo. ”²⁸

²⁸ Ley del Seguro Social. Instituto Mexicano del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. México. 1998. págs 25-35

3.4 Normas de salud y seguridad laboral; Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Las normas de salud y seguridad en el trabajo consisten en reglas para evitar los peligros que por la experiencia y la investigación se consideran dañinos a la salud y seguridad personal.

La Secretaria tiene como función establecer y revisar las normas de seguridad e higiene laboral.

“OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

ART. 17 Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;
- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento,
- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaria cuando ésta así lo solicite.

- IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera; Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables.
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sean requeridas legalmente.
- IX. Presentar a la Secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación.
- X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo.
- XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia y actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo

XII. Dar aviso a la Secretaria de los accidentes de trabajo que ocurran.

XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento.

XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo, y Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ART. 18. Son obligaciones de los trabajadores:

I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo

II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la Norma correspondiente.

III. Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos

IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe.

V. Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;

VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo,

VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo, y

VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.

TITULO TERCERO CONDICIONES DE HIGIENE CAPITULO PRIMERO RUIDO Y VIBRACIONES

ART. 76. En los centros de trabajo en donde por los procesos y operaciones se generen ruido y vibraciones, que por sus características, niveles y tiempo de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores, el patrón deberá elaborar el programa de seguridad e higiene, conforme a las Normas aplicables

ART 77 El patrón es el responsable de instrumentar en los centros de trabajo los controles necesarios en las fuentes de emisión, para no exceder los niveles máximos permisibles del nivel sonoro continuo equivalente y de vibraciones, de acuerdo a las Normas respectivas.

ART. 78. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a ruido o vibraciones y adoptar las medidas pertinentes para proteger su salud, en los términos y condiciones que señalen las Normas correspondientes.

CAPITULO CUARTO AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

ART. 85. En los centros de trabajo en donde existan agentes biológicos capaces de alterar la salud de los trabajadores, el patrón deberá identificar, evaluar y controlar la exposición a los mismos, por medio de los métodos establecidos en las Normas correspondientes

ART. 86. Será responsabilidad del patrón elaborar y difundir entre los trabajadores el programa de seguridad e higiene para el uso, manejo, transporte, almacenamiento y desecho de materiales contaminados por microorganismos patógenos, que en especial deberá contener las medidas preventivas de desinfección, esterilización y limpieza del equipo e instrumental utilizado.

ART. 87. El patrón deberá identificar y señalar las áreas de riesgo, contenedores y material contaminado por microorganismos patógenos.

ART. 88. El patrón deberá dotar a los trabajadores de equipo de protección personal específico para el manejo de microorganismos patógenos, llevando un control especial sobre el uso del mismo, para evitar que se contaminen otras áreas. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a los contaminantes biológicos

ART. 89. El patrón llevará un registro del personal autorizado para la ejecución de actividades que impliquen un riesgo especial por el manejo de agentes biológicos.

CAPITULO SEPTIMO ILUMINACION

ART 95. Las áreas, planos y lugares de trabajo, deberán contar con las condiciones y niveles de iluminación adecuadas al tipo de actividad que se realice, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ART. 96. El patrón deberá realizar y registrar el reconocimiento, evaluación y control de las condiciones y niveles de iluminación de las áreas, planos y lugares de trabajo, tomando en cuenta el tipo e intensidad de la fuente luminica, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ART. 97. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos a los trabajadores que desempeñen actividades que requieran de iluminación especial y adoptar las medidas correspondientes de acuerdo a las Normas respectivas.

ART. 98. En los lugares del centro de trabajo en los que la interrupción de la iluminación artificial represente un peligro para los trabajadores, se instalarán sistemas de iluminación eléctrica de emergencia

CAPITULO OCTAVO; VENTILACION

ART 99. Los centros de trabajo deberán contar con ventilación natural o artificial y la calidad adecuada, de acuerdo a las Normas correspondientes. En los lugares en donde por los procesos y operaciones que se realicen, existan condiciones o contaminación ambiental capaces de alterar la salud de los trabajadores, será responsabilidad del patrón efectuar el reconocimiento, evaluación y control de éstos, tomando en cuenta la ventilación natural o artificial adecuada, y la calidad y volumen del aire, de conformidad a la Norma correspondiente

ART. 100. En los centros de trabajo en donde por las características de los procesos y operaciones que se realicen, se establezcan sistemas de ventilación artificial, el patrón implantará un programa de verificación y de mantenimiento preventivo y correctivo de los mismos, de conformidad con la Norma aplicable

CAPITULO NOVENO; EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

ART. 101. En los centros de trabajo donde existan agentes en el medio ambiente laboral, que puedan alterar la salud y poner en riesgo la vida de los trabajadores y que por razones de carácter técnico no sea posible aplicar las medidas de prevención y control, el patrón deberá dotar a éstos con el equipo de protección personal adecuado, conforme a la Norma correspondiente. Para la selección del equipo de protección personal que deben utilizar los trabajadores, el patrón deberá realizar el análisis de los riesgos a los que se exponen.

CAPITULO DECIMO: ERGONOMIA

ART. 102. La Secretaría promoverá que en las instalaciones, maquinaria, equipo o herramienta del centro de trabajo, el patrón tome en cuenta los aspectos ergonómicos, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo

CAPITULO DUODÉCIMO; DEL ORDEN Y LA LIMPIEZA

ART. 107. El patrón deberá establecer un programa para el orden y la limpieza de los locales de los centros de trabajo, la maquinaria y las instalaciones, de acuerdo a las necesidades de la actividad que se desempeñe y a lo que disponga la Norma correspondiente. La limpieza se hará por lo menos al término de cada turno de trabajo

ART. 108. Los servicios sanitarios destinados a los trabajadores, deberán conservarse permanentemente en condiciones de uso e higiénicas.

ART. 109. La basura y los desperdicios que se generen en los centros de trabajo, deberán identificarse, clasificarse, manejarse y, en su caso, controlarse, de manera que no afecten la salud de los trabajadores y al centro de trabajo.

ART. 110. Los instrumentos y sustancias químicas que se utilicen para el aseo de los centros de trabajo, deberán ser los adecuados para el tipo de limpieza que se requiera. El patrón está obligado a capacitar y adiestrar al personal que efectúe dichas labores, así como hacer de su conocimiento los posibles riesgos a su salud.

SECCION III COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO

ART. 123. La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ART. 124. La Secretaría determinará la organización de las comisiones de seguridad e higiene, a través de la Norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º del presente Reglamento.

ART. 125. Las comisiones de seguridad e higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría, en los casos que determine la Norma respectiva.

ART. 126. Las actividades que deben realizar los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, son las siguientes

I. Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios

II. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan.

III. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y Las demás que establezca la Norma correspondiente

CAPITULO CUARTO; PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 130 En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales.

Aquellas empresas que no se encuentren en el supuesto del párrafo que antecede, deberán elaborar una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen.

El programa y la relación de medidas generales y específicas de seguridad e higiene en los centros de trabajo a que se refiere este artículo, deberán contener las medidas previstas en el presente Reglamento y en las Normas aplicables. Asimismo, será responsabilidad del patrón contar con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos a que se refieren las Normas aplicables.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será aplicable a los programas específicos de seguridad e higiene que se establecen en el presente Reglamento, los cuales deberán quedar integrados al programa de seguridad e higiene, cuando se esté en el supuesto previsto en el primer párrafo de este artículo

ART. 131. Será responsabilidad del patrón que se elabore, evalúe y, en su caso, actualice periódicamente, por lo menos una vez al año, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del centro de trabajo y presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo requiera.

ART. 132 En la elaboración del programa o de la relación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, se deberán de considerar los riesgos potenciales, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de la empresa o establecimiento.

ART. 133. En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, deberán modificarse y adecuarse a las nuevas condiciones y riesgos existentes.

ART. 134. Será responsabilidad del patrón difundir y ejecutar el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene a que se refiere este Capítulo, debiendo capacitar y adiestrar a los trabajadores en su aplicación

CAPITULO QUINTO: CAPACITACION

ART. 135. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-F, fracción III, de la Ley, el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría

ART. 136. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-I de la Ley, vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento en materia de promoción de la salud y de seguridad e higiene en el trabajo.

ART. 137. El patrón deberá evaluar los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, previstas en los planes y programas a que se refiere el artículo 135 del presente Reglamento y, en su caso, realizar las modificaciones o adecuaciones necesarias al respecto.

ART 138. El personal encargado de la operación del equipo y maquinaria a que se refiere el artículo 39 del presente Reglamento, así como aquel que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas, deberán contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene

Cuando la Secretaría así lo requiera, el patrón deberá exhibir la constancia de habilidades laborales del personal a que se refiere este artículo

ART 139. Los trabajadores serán debidamente capacitados por el patrón para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo, así como para el cuidado, mantenimiento y almacenamiento de éstas

ART 140. El patrón estará obligado a capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre el uso, conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal.

ART. 141. El patrón tendrá la obligación de hacer del conocimiento de los trabajadores el programa de seguridad e higiene del centro de trabajo, así como de capacitarlos y adiestrarlos en la ejecución del mismo.

CAPITULO SEPTIMO; SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ART. 150. La Secretaría, los patrones y los trabajadores promoverán el desarrollo de servicios preventivos de seguridad e higiene en los centros de trabajo, atendiendo a la naturaleza y características de las actividades que se realicen y al número de trabajadores expuestos. Dichos servicios estarán bajo la supervisión de profesionistas calificados en esta disciplina.

ART. 151 Los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo a que se refiere el artículo anterior, desarrollarán las siguientes actividades

I Investigación de las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo;

II Investigación de las causas productoras de incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo.

III. Promoción del mejoramiento de las condiciones ambientales en los centros de trabajo

IV. Desarrollo del programa de seguridad e higiene en el trabajo, y Determinación de los agentes a que están expuestos los trabajadores, mediante el reconocimiento y evaluación del medio ambiente de trabajo, efectuando, en su caso, el control de los mismos

ART. 152 Los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, podrán ser externos o prestados dentro de la propia empresa. Dichos servicios coadyuvarán a la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. El patrón deberá capacitar a los responsables de los servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo, cuando éstos se presten en forma interna

TITULO QUINTO: DE LA PROTECCION DEL TRABAJO DE MENORES Y DE LAS MUJERES EN PERIODO DE GESTACION Y DE LACTANCIA

ART. 153. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujeres trabajadoras gestantes y en período de lactancia, así como al producto de la concepción.

ART 154. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

I Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas.

II Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables

- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;
- V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;
- VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;
- VII Los trabajos se realicen en espacios confinados,
- VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y
- IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

ART. 155. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres en periodo de lactancia, en labores en que exista exposición a sustancias químicas capaces de actuar sobre la vida y salud del lactante.

ART. 156. La mujer trabajadora que se desempeñe en los lugares de trabajo señalados en el artículo 154 de este Reglamento, deberá informar al patrón que se encuentra en estado de gestación, inmediatamente después a que tenga conocimiento del hecho, exhibiéndole el certificado médico correspondiente, a fin de que éste la reubique temporalmente en diversa actividad que no sea peligrosa, insalubre o antihigiénica.

ART. 157. Los patrones deberán observar estrictamente las prescripciones médicas para la protección de la salud de las trabajadoras gestantes y del producto de la concepción.

CAPITULO SEGUNDO: DEL TRABAJO DE MENORES

ART. 158. Las disposiciones de este Capítulo tienen por objeto proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores menores a que se refiere el Título Quinto Bis de la Ley.

ART. 159. No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 del presente Reglamento.

ART. 160. No se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica.²⁹

4. Elementos de los programas de Higiene y Seguridad

Resumen

Este capítulo tiene como finalidad el brindar una visión de los elementos que integran los programas de higiene y seguridad y los costos en que se incurren cuando los integrantes de las empresas se ven afectados por accidentes y enfermedades laborales, lo que impide que logren adecuados niveles de eficiencia y con ello puedan obtener los niveles de competitividad que en la actualidad exige el mercado. También hablara de la importancia de una cultura de seguridad y del fomento de la misma.

4.1 Elementos que integran un programa de higiene y seguridad

El carácter de la higiene del trabajo o higiene industrial es de tipo preventivo, ya que busca conservar y mejorar la salud y la comodidad del trabajador, evitando que este enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Los objetivos de la higiene del trabajo son:

I Eliminación de las causas de enfermedad profesional;

2. Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos;
3. Prevención de empeoramiento de enfermedades y de lesiones;
4. Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente del trabajo

Estos objetivos pueden obtenerse, según Baptista si se toma en cuenta lo siguiente:

- Se puede educar a los trabajadores, jefes, capataces, gerentes, etc. Indicando los peligros existentes y enseñando como evitarlos;
- Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica;
- Por los estudios y observaciones de nuevos procesos o materiales que pueden utilizar.

4.2 Los principales aspectos de un plan de higiene:

1. Un plan organizado, el cual incluye no solo la prestación de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios. Según el tamaño de la empresa estos servicios pueden ser en tiempo total o parcial

2. Servicios médicos adecuados, estos abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios

- a) Cuidados por lesiones personales, provocadas por incomodidades profesionales,
- b) Primeros auxilios,
- c) Eliminación y control de áreas insalubres;
- d) Registros médicos adecuados;
- e) Supervisión en cuanto a higiene y salud;
- f) Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo;
- g) Utilización de hospitales de buena categoría,
- h) Exámenes médicos periódicos de servicio y chequeo.
- i) Exámenes médicos de admisión.

3. Prevención de riesgos de la salud.

- a) Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industriales, etc.),
- b) Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, etc.),
- c) Riesgos biológicos (agentes biológicos, microorganismos patógenos, etc.);

4 Servicios adicionales Esta es una inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad

- a) Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud. Supervisores, médicos de empresas, enfermeros y demás especialistas, podrían dar información
- b) Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales, para la prestación de servicios de radiografías, recreativos, conferencias, películas, etc.;
- c) Verificaciones interdepartamentales –entre supervisores, médicos y ejecutivos – sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d) Previsión de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo. De este modo, aunque este alejado del servicio, el empleado recibe su salario normal
- e) Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación.³⁰

Se puede mencionar que el objetivo principal de un programa de higiene es la prevención de enfermedades de trabajo, y están diseñados para crear y mantener un ambiente de trabajo que produzca buena salud, buena moral y alta producción.

³⁰ Chiavenato. op.cit., pág. 361-362

Es muy importante que las empresas grandes cuenten con un programa como este, y las pequeñas deben contratar un doctor cercano a la empresa, o contar con la mayoría de los puntos antes mencionados

4.3 Los principales aspectos de un plan de seguridad del trabajo son:

1. La seguridad en si es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización. Esto es cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto,
2. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc. , determinan los medios materiales preventivos;
3. La seguridad no debe limitarse solo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones afectan a toda la empresa;
- 4 El problema de seguridad implica, necesariamente, la adaptación del hombre al trabajo (selección de personal). adaptación del trabajo al hombre (racionalización del trabajo). mas allá de los factores socio psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad al órgano de recursos humanos;

5. La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llevar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios; y la elección, adquisición y distribución de una serie de elementos de vestuario del personal (anteojos de seguridad, guantes, cascos, botas, etc.), en determinadas áreas de la organización.

6. Es interesante aplicar los siguientes principios

- Apoyo activo de administración, que comprende: mantenimiento de un programa de seguridad completo e intensivo; discusión, con la supervisión, toma de medidas exigidas para mejorar las condiciones de trabajo. Con este apoyo, los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidente:

- Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad;

- Instrucciones de seguridad para cada trabajador,

- Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos. Estas son dadas por los supervisores, que pueden hacerlo con perfecto conocimiento de causa, en el lugar de trabajo. Las instrucciones generales quedan a cargo de la sección de seguridad,

- Ejecución del programa de seguridad por intermedio de la supervisión. Todos tienen responsabilidades definidas en el programa. Sin embargo los supervisores asumen responsabilidades especiales. Son los hombres claves de la industria, particularmente en la prevención de accidentes;

- Integración de todos los empleados en el espíritu de seguridad. La prevención de accidentes es trabajo de equipo, sobre todo a lo que se refiere a prevención;

- Extensión del programa de seguridad fuera de la compañía. Busca la seguridad del hombre en cualquier lugar o en cualquier actividad, y la eliminación de las consecuencias de los accidentes ocurridos fuera del trabajo, que son semejantes, en extensión y profundidad, a los ocurridos en la industria.”

Los programas de seguridad se deben centrar en asegurar que el trabajador sea apropiado para su puesto y que trabaje en un entorno seguro, de esto dependerá su realización profesional en el trabajo.

4.4 “Un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

1. Control de entradas y salidas del personal.

Es un control que se hace a la entrada y salida de los trabajadores. Este control puede ser visual o basado en la revisión de cada individuo que entra o sale de la fábrica. Puede hacerse también mediante la utilización de un aparato electrónico que cada empleado debe accionar

2. Control de entradas y salidas de vehículos.

Las empresas ejercen fiscalización mas o menos rigida en cuanto a vehículos, principalmente camiones de su flota de transportes o vehículos que traen o llevan mercancías o materias primas

Aquí se anota la hora de entrada y salida de los camiones, a sí como el nombre del conductor del vehículo.

3. Estacionamiento fuera del área de la empresa.

Casi todas las empresas tienen un estacionamiento fuera de la empresa para los empleados, con el fin de evitar el transporte clandestino de productos, componentes o herramientas.

4. Ronda por los terrenos de la fábrica y por el interior de la misma.

Estas rondas por lo general se hacen fuera del horario de trabajo, no-solo por efectos de vigilancia, sino también para verificar la prevención de incendios

5. Registro de máquinas, equipos y herramientas.

Las máquinas, los equipos y las herramientas utilizadas por los trabajadores no se registran, pero al final de cada jornada laboral son depositados, en el sitio de registro. Algunas empresas al contratar gente nueva, hacen recibos de entrega de herramientas y corresponde al obrero la responsabilidad de su mantenimiento.

6. Controles contables.

Ciertos controles contables se efectúan principalmente en las áreas de compra, control, expedición y recibo de mercancías. Por otra parte, estos controles contables son verificados por empresas externas de auditoría. Los casos de sobrefacturación (compra de productos a precios mayores a los estipulados en la nota fiscal), subfacturación (venta de precios menores del que consta en la factura), o pago de la factura sin el correspondiente registro, hacen posible la localización de evasión de mercancías.”³¹

4.5 Cultura de Seguridad e Higiene

Es realmente importante crear una cultura de seguridad e higiene en todos los miembros de la organización, para evitar riesgos de trabajo, accidentes, enfermedades, lesiones, y lo más triste muertes. Esta cultura debe de tener como pilares:

³¹ Chiavenato, op.cit., pág. 376-377

1. La solidaria responsabilidad de trabajadores y patrones para evitar los actos y condiciones inseguras.
2. La comprensión de que la seguridad e higiene es compromiso de todos pero responsabilidad individual.
- 3 La educación en temas de seguridad e higiene en todos los niveles;
4. El desarrollo de procesos seguros e higiénicos:
5. La correcta aplicación de los programas de higiene y seguridad.

Es importante resaltar que al aplicar un programa de higiene y seguridad en nuestra empresa debemos realizar un traje a la medida, ya que si importamos modelos o programas de otros países o empresas que posiblemente hayan tenido éxito en su implementación en otras partes es posible que por la idiosincrasia de las personas que forman nuestra organización estos programas no tengan el éxito deseado en nuestra empresa e incluso sensibilicen en forma negativa a nuestro personal para la posterior aplicación de programas.

4.6 Fomento de la Seguridad

Como se sabe todo accidente ocasiona una pérdida para la organización, por lo que en la actualidad los patrones buscan técnicas que disminuyan los accidentes y enfermedades de trabajo, a continuación mencionare algunas:

- a) Concursos. Estos fomentan el espíritu de competencia en lo referente a seguridad, y pueden dar una reducción en el número de accidentes mientras dura el concurso, pero está comprobado que una vez terminado, el trabajador regresa a sus hábitos anteriores;
- b) La capacitación en materia de seguridad e higiene debe ser algo obligatorio;
- c) Se debe concientizar al trabajador de su responsabilidad y se le debe hacer notar que al participar en la seguridad él será el único beneficiado;
- d) Crear conciencia en la gente de que por más simple que un detalle parezca, puede ocasionar una tragedia;
- e) Se deben colocar letreros, lemas y carteles referentes a la seguridad y a las consecuencias que traería el no respetarlos;
- f) Es muy importante señalar metas, objetivos a cubrir en un periodo determinado.

4.7 Costos de la Seguridad

Existen dos causas muy importantes para que el patrón, trate de reducir los índices de accidentes y daños de los empleados. Uno es el interés humanitario por el bienestar de sus trabajadores, y el otro es el costo. es mucho más económico mantener una planta que tiene un bajo índice de atención de accidentes, que tener un exceso de tiempo perdido debido a enfermedades y daños relacionados con el trabajo. Los costos de los pagos de gastos médicos mayores y altas primas de seguros, son deporsi una justificación económica suficiente para introducir un programa adecuado de seguridad.

4.8 Importancia de la Capacitación de Seguridad e Higiene

Los programas y planes de capacitación de la empresa, administrados por cada área funcional, deben contemplar todos los aspectos relativos a seguridad e higiene que sean necesarias para el desempeño de cada puesto.

Después de haber analizado la información dada, los jefes deberán facilitar a sus colaboradores

1. El tiempo necesario para recibir la capacitación;
2. Las condiciones que le permitan poner en practica lo aprendido.

Y deberán diseñar y aplicar planes y programas necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades:

1. Curso básico de seguridad e higiene.
2. Curso básico de primeros auxilio
3. Curso básico integral de seguridad e higiene.

Esta capacitación, estará orientada a diseñar o mejorar los métodos de trabajo que nos garanticen los hábitos de Seguridad e higiene del personal. Se recomienda que estos programas se realicen mínimo una vez al año.

4.9 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

“Las comisiones mixtas de seguridad e higiene están formadas por igual numero de representantes de los trabajadores y del patrón con el fin de investigar las causas de los

accidentes de trabajo y de las enfermedades de trabajo y asimismo proponer las medidas para prevenirlos”³²

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene las podemos definir como, un grupo de personas especialistas en la materia que auxilian al departamento de Recursos Humanos, en lo referente a higiene y seguridad. Esta comisión va a estar integrada por representantes de la organización y de los propios trabajadores.

“Obligaciones

- a) Dictar medidas para prevenir al máximo los riesgos que se presentan dentro de un establecimiento:
- b) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Vigilar que se cumplan las disposiciones de higiene y seguridad establecidas en los reglamentos en vigor y que tiendan a conservar la salud de los trabajadores.

³² Sherman, op. cit. . pág. 377

- d) Poner en conocimiento del patrón y de las autoridades respectivas las violaciones de los trabajadores a las disposiciones dictadas:

- e) Dar instrucciones sobre medidas preventivas a los trabajadores y orientarlos respecto al peligro del trabajo que desempeñan.³³

³³ Werther. op. cit., pág. 451

5. Empresas Manufactureras

5.1 Generalidades de las Empresas Manufactureras

Para efectos de este trabajo es muy importante dar el concepto de manufactura, "manufactura es una obra hecha a mano o con la ayuda de una máquina. Por extensión el lugar en el que se fabrica. También se emplea para designar aquella empresa que realiza cierto tipo de actividad industrial o al conjunto de empresas que realizan dicha actividad. Con más precisión, es la producción o montaje de elementos en productos terminados a gran escala"³⁴. Esto permite calificar como manufactureras a un conjunto de industrias, entre las que podemos destacar la industria aeronáutica, electrónica, eléctrica, química, del automóvil, de la confección y el calzado, o del mobiliario.

El origen del término, aplicado a la industria moderna, se halla en las antiguas manufacturas reales europeas, establecimientos que gozaban de privilegios especiales, monopolios e, incluso, financiación directa del Estado. Si bien su origen en algunos países europeos se remonta a la edad media, su máxima actividad se desarrolló durante los siglos XVII y XVIII como expresión de la política económica mercantilista y, en concreto, del pensamiento de Colbert, ministro de Luis XIV de Francia. Durante su reinado se establecieron diversas manufacturas reales, orientadas a la fabricación de productos de alta

³⁴ Manufactura. Enciclopedia Microsoft(R) Encarta(R) 99. (c) 1993-1998 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos 125

calidad para vender en la corte. En el ámbito de la política económica, se intentaba reducir el consumo de bienes importados y satisfacer ciertas necesidades de la Corona.

La idea fue imitada por otros países, entre ellos España. Las manufacturas reales fueron auspiciadas por los ministros ilustrados de Felipe V, que buscaban no sólo sustituir importaciones y atender necesidades de la Corona (como fabricación de armas y acuñación de moneda), sino también reactivar la actividad industrial en regiones que la estaban perdiendo o no la tenían, o bien recuperar sectores en decadencia

En la mayoría de los casos los resultados fueron un fracaso. Los excesivos costes, una gestión demasiado burocratizada y una orientación a los productos de lujo que limitaba enormemente el mercado potencial cercenaron las posibilidades de éxito e imposibilitaron a estos establecimientos competir con los productos británicos, fabricados en un contexto de competencia, orientados a un público más amplio a coste inferior.

6. Caso Practico

6.1 Antecedentes Históricos

A partir de 1969 se crea una nueva línea de ropa casual, colección de diseños italianos que ofrecen un concepto natural-ecológico para el tiempo libre, sinónimo de moda, prestigio y calidad. Esta marca logra una exitosa introducción en el mercado por lo que en la actualidad cuenta con 52 tiendas boutiques localizadas en los centros comerciales más prestigiados, así como con 27 tiendas de mayoreo localizadas en todo el interior del país.

Actualmente se cuenta con el reconocimiento del mercado internacional, al cual se le ha empezado a exportar desde hace casi una década.

Esta empresa está destinada a la manufactura de prendas de vestir tanto de damas, caballeros y niños, y nuestra filosofía consiste en los siguientes tres elementos que son la estructura fundamental de esta organización, en función de obtener la excelencia en la calidad como el resultado de cada proceso de nuestro trabajo.

1. **Producto.** Esta se consigue por la perfecta combinación de dos componentes indispensable

a) Grado de especialización. Esta empresa tiende, corta, y confecciona con sus propias máquinas y por lo tanto esta en control de todos los procesos que intervienen hasta la entrega misma del al cliente del producto final.

b) Materias Primas. Siendo la tela el componente en cualquier prenda, nosotros confeccionamos solamente con las telas del productor de esta especialidad más grande de Latino América y por supuesto que cumple las normas de calidad más altas del mercado.

2. **Servicios.** En el entendido que cualquier relación de negocios es un compromiso total de ambas partes, nosotros hacemos nuestro mejor esfuerzo con una sonrisa para de manera perfecta cumplir con lo ofrecido en el tiempo y circunstancia que nuestro cliente nos demande.

3. **Precio.** Este es el tema central que determina de alguna manera el nivel de ventas que nuestros productos tendrán en el mercado y precisamente por esto, es que nosotros tenemos el compromiso de lograr los mejores precios.

Enfocándonos un poco en este trabajo el cual habla de la importancia de la higiene y seguridad como parte importante de la calidad de vida del trabajo podemos mencionar que esta empresa es considerada dentro de las empresas medianas, ya que aunque cuenta con mas de 1000 empleados, no cuenta con instalaciones apropiadas de una empresa grande.

Actualmente cuenta con 4 plantas, las cuales están enfocadas de la siguiente manera

La primera se encarga del almacenamiento de telas e hilos así como de otras materias primas como botones, alfileres, etcétera.

La segunda se encarga del diseño y corte de la tela.

La tercera se encarga de la confección o sea de toda la manufacturación de las prendas.

La cuarta y ultima se encarga del almacenamiento del producto terminado y de su distribución

Como podemos apreciar mas del 90% de los empleados están laborando dentro de alguna de estas plantas, de ahí la importancia que tienen para nosotros la seguridad e higiene así como la creación de un mejor ambiente laboral confortable y seguro.

Problemática

En base a lo anterior podemos decir que esta empresa tiene sus objetivos económicos y de utilidad bien definidos, pero se ha olvidado del más importante de la empresa del social, el cual se refiere al factor humano, así como la creación de un ambiente confortable y seguro que cuente con bases bien definidas de seguridad e higiene.

El año pasado se registraron en esta empresa mas de 50 casos de accidentes y enfermedades de trabajo en las cuatro plantas, de los cuales 3 fueron accidentes de trayecto y los restantes accidentes y enfermedades de trabajo como pinchaduras de dedos con las máquinas de coser, caídas de empleados con mercancía, y lo más triste enfermedades respiratorias por la inhalación de polvos de fibra de algodón, lo cual ocasiona un alto índice de ausentismo y desmotivación por parte de los trabajadores por la inseguridad existente dentro de las plantas y como resultado una baja eficiencia y eficacia en la producción y en todas las actividades desempeñadas

Como consecuencia de esta actitud la problemática que se presenta actualmente es:

- Alto índice de accidentes y enfermedades de trabajo.
- Absentismo ocasionado principalmente por estas enfermedades y accidentes de trabajo.
- Bajo rendimiento y productividad de los trabajadores.

Uno de los objetivos del presente programa es precisamente el de sensibilizar al personal en el uso del equipo de protección personal para disminuir con esto los altos índices de enfermedades y accidentes ocasionados por negligencia, así como reducir costos de seguros por riesgo de trabajo, logrando con esto una productividad mas elevada, la cual beneficie a todos como miembros del equipo de trabajo de la empresa.

Tabla de accidentes y enfermedades del año 1998

Cantidad	Tipo de accidente
3	Accidentes de trayecto
8	Pinchaduras de dedo
2	Caidas/Resbalones
37	Enfermedades Respiratorias

Justificación.

Teniendo como base lo anterior podemos comprender la importancia social de la presente investigación la cual buscará beneficiar a las personas que laboran en esta empresa al buscar la relación que existe entre los programas de capacitación de higiene y seguridad y la disminución de accidentes y enfermedades de trabajo logrando con ello disminuir los efectos relacionados con los mismos.

Así mismo resultará útil a los empresarios al brindarles una herramienta para disminuir el número de accidentes y enfermedades y con ello disminuir las erogaciones por concepto de Seguro Social y aumentar la calidad de vida en el trabajo aumentando con ello la productividad.

Debemos recordar que no importa el tamaño de la organización para darnos cuenta de la importancia de la higiene y seguridad, ni para verlas como algo indispensable durante toda la vida de la empresa.

6.4 Propuesta del programa

6.4.1 Objetivo General del Programa de Capacitación de Seguridad e Higiene

- Identificar la influencia de los programas de higiene y seguridad en la disminución de accidentes y enfermedades de trabajo.

6.4.2 Objetivos Particulares del Programa de Capacitación de Seguridad e Higiene

- Identificar si la implantación de programas de Seguridad e Higiene influyen en la disminución de accidentes y enfermedades de trabajo
- Identificar si la implantación de programas de Higiene y Seguridad influyen en el incremento de la productividad.
- Identificar si la implantación de programas de Seguridad e Higiene influyen en la disminución del alto índice de absentismo relacionado con las enfermedades y accidentes de trabajo
- Identificar si la implantación de un programa de Seguridad e Higiene mejorará la Calidad de Vida en el Trabajo.

6.4.3 Diagnostico de Necesidades

Iniciaremos con un diagnostico de la situación actual, la cual la subdividiremos en tres factores:

- a) Procesos
- b) Ergonómicos
- c) Humanos

Procesos.

Aquí nos referiremos a todas aquellas condiciones inseguras que se presentan por naturaleza o forma de manejo del proceso que resulten riesgosas para la vida o salud de las personas involucradas de forma directa en el mismo, o que el resultado del proceso derive en sustancias peligrosas. Cabe mencionar que al hablar del proceso de los productos nos referimos a la totalidad del mismo, o sea desde la obtención de insumos hasta la disposición final de los mismos. Esto implica el contar con sistemas de seguridad efectivos no sólo de nuestra planta, sino también fuera al transportarla, venderla y en su último destino.

Las consecuencias de no atender en forma adecuada nuestro proceso puede derivar no solo en consecuencias graves para los empleados de nuestra planta sino que a corto plazo puede afectar en forma significativamente negativa a nuestros clientes.

Dentro de los riesgos que podemos encontrar dentro de nuestros procesos podemos clasificarlos en:

Biológicos. Todos aquellos materiales, sustancias u organismos que puedan representar un riesgo. Ejemplo, al trabajar con telas de algodón se desprenden polvos de fibra de algodón que pueden producir a la larga enfermedades respiratorias.

Eléctricos. Todos aquellos aparatos o estructuras que pueden representar un riesgo. Ejemplo, el trabajar con computadoras puede parecer seguro pero de permitir la entrada de líquidos al área de computo posiblemente podríamos encontrarnos desde un desperfecto en las máquinas acompañadas de consecuente sobresalto de los operadores y el desperfecto de los equipos hasta un paro cardiaco acompañado por la descarga eléctrica del equipo.

Mecánicos. Todos aquellos que por sus procesos o tipo de trabajo resultan peligrosos. En la actualidad empleamos máquinas muy rápidas que de no saberlas usar correctamente, se pueden tener accidentes graves.

Químicos. Todos aquellos que por la naturaleza de las sustancias empleadas o por su manejo resulten riesgosos. De ahí la importancia de usar equipo protector (mascaras, cubre bocas, protectores auditivos, etcétera).

Ergonómicos

Al mencionar este punto nos estamos refiriendo a todos aquellos elementos que rodean al hombre mismo en la realización de su trabajo, recordando que ergonomía significa las leyes que rigen el trabajo y que el objetivo principal es adaptar el medio ambiente al hombre y dentro de este concepto se considera que elementos como los siguientes influyen en el desempeño laboral y son fundamentales para lograr una adecuada higiene y seguridad.

Iluminación. Como ya habíamos mencionado resulta innegable que el no contar con los niveles adecuados de iluminación ya sea en exceso o carencia de la misma puede desembocar en condiciones inseguras y estas en accidentes laborales. Ejemplo, las costureras si no ven claramente se tienen que acercar demasiado a la máquina y esto puede provocar accidentes como pinchaduras de dedo, que en ocasiones llegan a ser traspasados

Temperatura. El trabajar con temperaturas extremas ya sea elevadas o abatidas puede ocasionar trastornos a la salud y repercutir directamente en la productividad, por lo que es necesario evitar en lo posible trabajar en esas condiciones y cuando sea indispensable hacerlo emplear el equipo de seguridad adecuado, termómetros, calefacciones automáticas, etc.

Humedad. Este factor no solo puede afectar al equipo sensible al mismo, sino también las condiciones de trabajo y el desempeño del mismo, ya que si la humedad es excesiva el ambiente se vuelve sumamente cálido y evita la transpiración necesaria del cuerpo, además de que tanta humedad produce hongos en la piel y en todas las materias primas como la tela, hilos, etcétera.

Sonidos o ruidos. La intensidad del sonido puede ser dañina si no se emplea la adecuada. Aquí en la planta número uno se emplean máquinas que producen ruidos muy intensos por lo que se recomienda el uso de protectores auditivos, ya que de no hacerlo se pueden causar trastornos auditivos y más allá a nivel psicológico. El sonido se puede medir en Hertzios (Hz) o Decibeles (dB) y se puede emplear un sonómetro para medirlo y debemos considerar que los niveles de ruido de cualquier punto de trabajo no deben exceder a 80 dB.

Ventilación. Se recomienda siempre que sea temperatura media, para que los trabajadores puedan realizar sus actividades de la mejor manera.

Espacio Vital.(Aislamiento o conglomeración). El diseñar en forma adecuada el puesto de trabajo y la forma como se relacionara con sus compañeros de trabajo resulta de vital importancia, ya que de no realizar un buen diseño y construcción del puesto podemos crear problemas de aislamiento que pueden afectar el desempeño laboral y los aspectos psicológicos y social del individuo, ocurriendo lo mismo si ocasionamos aglomeraciones que impida tener un espacio vital para cada persona y su puesto.

Mecanismos de comunicación. La importancia de contar con una adecuada comunicación es verdaderamente relevante, por lo que para poder lograr los propósitos de transmitir en forma adecuada los mensajes correspondientes a la higiene y seguridad o a cualquier otro mensaje debemos emplear el canal adecuado, aquí es importante señalar los colores como medio de señalamiento así como lo que significan las alarmas o una luz centelleante, esto ayudará a evitar accidentes de trabajo si se emplean correctamente.

Diseño de las máquinas y la posición de trabajo. El lograr un diseño adecuado de las características de nuestro personal evitaría tanto problema de productividad como posibles accidentes, bastando con recordar que casi siempre se importan máquinas de otros países cuyas palancas son inalcanzables o cuyo lector resulta prácticamente imposible de leer por la altura o por el idioma, lo cual ocasiona problemas para su empleo, además de que casi siempre no se cuenta con el mobiliario adecuado para alguna descompostura

Umbral de rendimiento. Uno de los conceptos más importantes para lograr una adecuada higiene y seguridad dentro de nuestra planta es encontrar los umbrales en los cuales nuestro personal comienza a caer en la fatiga física esta se presenta al desarrollar un esfuerzo en forma prolongada o de alta exigencia en un corto tiempo que sobrepasa la capacidad del individuo y que regularmente se presenta cuando la temperatura rectal se encuentra en los 38.8 oC, lo cual coincide con el inicio del cansancio, lo cual produce muchas veces accidentes ya que se pierde el control de nuestros movimientos, nuestra capacidad de atención.

Todo lo anterior es parte de los elementos que debemos buscar adaptar al hombre para que este se encuentre dentro de un ambiente adecuado de higiene y seguridad para lograr abatir accidentes, enfermedades y aumentar nuestra productividad.

Humanos

Finalmente hablaremos del factor más importante que conforma una empresa y quizá el menos predecible, nos referimos al factor humano, ese factor que puede marcar la diferencia entre una empresa y otra y marca en gran medida la seguridad o inseguridad de nuestra planta.

Partimos del hecho de que el hombre tiene la capacidad para actuar en forma segura o insegura dependiendo de factores tales como la motivación y el conocimiento, y podemos detectarlo por medio de los siguientes parámetros:

Al factor de motivación podemos verificarlo por medio de conocer:

- La satisfacción en el trabajo;
- El tipo de ambiente laboral que existe;
- Características del grupo laboral.

Al factor conocimiento por:

- Detección de necesidades de capacitación.
- Actualización constante en Normatividad y seguridad industrial.

Este factor humano debe chequearse permanentemente

6.5 Proceso del programa

6.5.1 Selección de participantes

Esta empresa es muy grande, sin embargo nos enfocaremos al personal de las cuatro plantas, ya que son los que necesitan atención en cuanto a seguridad e higiene laboral, para efectos de este programa se organizaran brigadas las cuales se integraran con personal de la misma planta, tanto directivos como trabajadores, todos los integrantes deberán ser aprobados por el subgerente administrativo o en su caso al gerente de recursos humanos, el cual informara al encargado de la planta para que en coordinación con el departamento de seguridad y protección brinden el apoyo necesario. En base a que se van a capacitar las brigadas se les enseñará a usar su equipo de protección personal y lo más importante se les concientizará de la importancia de su uso.

Se formaran tres brigadas

Brigada de incendios. La cual tendrá como objetivo salvaguardar la integridad física de empleados y elementos de la misma brigada, y cuya función será la prevención de incendios, control de incendios y mantenimiento. búsqueda y rescate.

Brigada de Alerta y Evacuación. La cual tendrá como objetivo proporcionar la orientación necesaria a empleados y toda aquella persona, que se encuentre dentro de la empresa, para un rápido y eficaz desalojo, en caso de presentarse alguna emergencia como sismo, inundación, incendio, etcétera. Sus funciones serán evacuación, control de tráfico, seguridad, comunicación interna.

Brigada de primeros auxilios. Su objetivo es apoyar al médico de la empresa en cualquier emergencia que se presente, su función será de rescate, y deberá tener conocimientos básicos de primeros auxilios y tendrá bajo su responsabilidad junto con él médico el botiquín de la empresa.

Se debe dejar bien claro que cada plante deberá contar con sus propias brigadas, además estas brigadas también tomarán una capacitación en cuanto al uso de equipo de protección, ya que otra de sus tareas será la de enseñarles a sus compañeros a usar el equipo de protección así como vigilar que este se use siempre.

Estas brigadas deberán contar como mínimo con 10 elementos.

La brigada de Primeros auxilios estará integrada por 30 elementos y se compondrá de la siguiente manera:

No de empleados	Departamento
9	Almacén
10	Producción
5	Costura
6	Directivos o Personal de Confianza
30	Total

La brigada de Alerta y Evacuación estará integrada por 38 elementos y se compondrá de la siguiente manera:

No de empleados	Departamento
14	Almacén
16	Producción
2	Costura
6	Directivos o personal de confianza
38	Total

La brigada de Incendios se integro con 33 elementos y quedo formada de la siguiente manera:

No de empleados	Departamento
14	Almacén
11	Producción
2	Costura
6	Directivos o personal de confianza
33	Total

6.5.2 Calendarización de Cursos

Como es una empresa con muchos compromisos de producción, por sus altos índices de ventas no podemos detener esta, por lo cual hemos decidido dar los cursos de capacitación los días sábado, ya que este día no se labora y podemos contar con entre tres o cuatro horas para dar nuestra capacitación.

Ocuparemos tres sábados seguidos y en caso de que fuese necesario veriamos la posibilidad de usar un cuarto para aclarar dudas y hacer simulacros. Los horarios serian de 8:00 am a 6:00 pm con una hora de comida a las 2:00 pm

Por lo tanto se trabajara de la siguiente manera:

1. Selección de participantes	2 días
2. Determinación de equipos de protección	2 días
3. Selección de cursos	2 días
4. Determinación de las necesidades	4 días
5. Medición de resultados	1 día

Nota: la medición de resultados se hará al principio diario, después cada semana y después cada mes, esta revisión mensual será por siempre, para que se pueda dar una retroalimentación.

6.5.3 Determinación de equipo de protección personal

Se empleará equipo muy variante, ya que cada planta tiene necesidades distintas, pero a grandes rasgos se utilizará el siguiente equipo:

Mascarillas de protección y guantes para las trabajadoras cortadoras y manufactureras de la tela de algodón.

Zapatos especiales y fajas para los cargadores de telas y del producto terminado

Protectores auditivos para la planta numero 1, encargada de la producción de tela.

6.5.4 Selección de Cursos

Este programa se enfocará en los siguientes temas:

1. Sensibilización y Calidad de Vida en el trabajo

2. Seguridad e Higiene

- Accidentes de trabajo
- Enfermedades de trabajo

3. Brigadas de protección,

- Tormentas e inundaciones
- Explosiones e incendios
- Fenómenos sanitarios
- Fenómenos socio-organizativos
- Recursos Materiales

4. Importancia y objetivos de los simulacros

5. Curso de primeros auxilios

6.5.5 Determinación de Necesidades

Del diagnostico anterior se obtendrán las necesidades de la organización las cuales pueden priorizarse en base a dos criterios:

1. Impacto en mejora de la higiene y seguridad.

Esto se refiere al impacto que se obtendrá al realizar una acción concreta en la empresa para mejorar los sistemas de higiene y seguridad, teniendo en consideración que la podemos dividir en:

Acciones encaminadas a preservar las instalaciones. Como los refuerzos en las estructuras.

Acciones encaminadas a preservar la vida. Empleo de mascarillas de seguridad en ambientes con polvos de fibra de algodón.

Acciones encaminadas a preservar las funciones. Como el empleo de tapones auditivos.

Acciones encaminadas a brindar confort. La implementacion de sillas ergonómicas.

2. Costo. Debemos recordar que no siempre contamos con el presupuesto requerido para realizar cambios radicales dentro de nuestra organización, por lo que debemos resolver los factores más criticos que pongan en riesgo la vida de los trabajadores en forma inminente se resolverán en gran medida otros problemas.

En base a la decisión tomada se atacaran los problemas siguiendo las siguientes estrategias:

Sensibilización y Calidad de Vida en el Trabajo

Como sabemos el ser humano es la parte más importante con la que cuenta la empresa, pues del buen desempeño de este dependerá el éxito de la misma.

Por lo anterior debemos de darle la importancia que se merece y debemos de hacerlo sentir de la mejor manera dentro de la empresa para que este pueda brindar su mejor esfuerzo con eficiencia y eficacia, sintiendo el que esta haciendo las cosas bien, sintiéndose el bien como miembro de la empresa y como parte de una sociedad. ¿Cómo vamos a lograr esto? pues muy sencillo, creándole un ambiente seguro y concientizandolo de la importancia que tiene el uso del equipo de trabajo, es decir debemos convencer al trabajador de que tiene que cambiar su comportamiento y a medida que lo haga todos saldrán beneficiados pero en especial él.

Debemos hacerlo sentir que no necesitamos estarlo vigilando para que se proteja si no que él por su propia voluntad debe de hacerlo.

Cualquiera que sea el camino seguido siempre debe ser acompañado de capacitación adecuada a el personal involucrado en el proceso o que de forma indirecta tenga contacto con el mismo realizando para ello un proceso de detección de necesidades de capacitación y actualización constante

La idea del orden anterior es que siempre debemos comenzar buscando la manera de evitar la intención del hombre en procesos peligrosos o eliminar aquellas condiciones inseguras, en caso de no ser posible por motivos técnicos o financieros se debe buscar la modificación de la materia prima por una que permita el mismo resultado en el proceso pero que no afecte la salud o atente la vida del trabajador o el ecosistema y finalmente en caso de no ser posible lo anterior se debe equipar al trabajador con el equipo de protección personal adecuado y suficiente para asegurar su integridad y salud, brindándole siempre la capacitación necesaria.

Un elemento que debe encontrarse a lo largo de todo este proceso para asegurar el éxito del proyecto es el control y la retroalimentación, mismos que deben tener lineamientos claros y eficientes.

Tormentas e Inundación

En caso de una tormenta e inundación lo primero que se deberá hacer, es detectar si hay alguna zona del inmueble que muestre inundación o principios de inundación y de inmediato, los encargados de la brigada de evacuación y rescate tendrán como función cerrar los circuitos eléctricos, y deberán proteger con sacos de arena o similares, la zona afectada. Al mismo tiempo la persona responsable que tiene línea de comunicación

externa, deberá comunicar esta situación a las autoridades del cuerpo de bomberos y a la unidad de protección civil delegacional.

Explosiones e Incendios

Aquí es muy importante capacitar a los trabajadores, brigada contra incendios en el uso de extintores y sus agentes extinguidores, en esta empresa se cuenta con los tres tipos básicos que son el A B y C.

Explicaremos para que sirve cada uno:

Los extinguidores tipo A son para tipos de fuego de origen combustible, como madera, carbón, papel, plástico, etc.; y su agente extinguidor es agua a presión.

Los de tipo A y B son para tipos de fuego originados por combustibles ordinarios y líquidos inflamables, tales como: gasolina, pintura, barniz, alcohol, propano, etc.; y su agente extinguidor es agua con aditivo A/FFF.

Los de tipo A B y C son para tipos de fuego sólidos de combustibles líquidos inflamables y equipos eléctricos, siendo su agente extinguidor polvo químico seco.

Los tipo Malón 1211 A B y C son para tipo de fuego originados por combustibles líquidos inflamables y equipo eléctrico, siendo su agente extinguidor el Bromocloridrato fluorometano.

Es importantísimo hacer una revisión periódica del equipo de emergencia, es recomendable hacer lo siguiente:

1. Ver si el extintor se encuentra en el lugar indicado;
2. Si se encuentra visible;
3. Si no se encuentra obstruido.
4. Si no se ha usado o si se uso, ver si esta parcial o totalmente vacío;
5. Si no ha sido manipulado indebidamente;
6. Si no se ha dañado el equipo por el clima;
7. Revisar el manómetro, el cual debe indicar que el equipo es operable;
8. Inspeccionar mensualmente el extintor;
9. Recargarlo inmediatamente después de haber sido utilizado.

En caso de incendio lo primero que se debe de hacer es:

1. Revisar tuberías de gas, calentadores, estufas, y cables eléctricos;
2. No sobrecargar contactos eléctricos, desconectar aparatos eléctricos si no se están utilizando;
3. No fumar;

4. Tener los extintores preparados,
5. No perder la calma y cubrirse la nariz y boca con un trapo mojado.

Siempre se deben de tener los teléfonos de emergencia a la mano, es importante formular un plan de escape y hacer simulacros y evacuaciones.

Es recomendable hacer tres simulacros por año: el primer cuatrimestre se puede hacer un simulacro sobre incendio, el segundo cuatrimestre otro sobre sismo, y el tercero uno sobre incendio.

Fenómenos Sanitarios

Estos fenómenos se identifican principalmente como: epidemias, plagas y contaminantes en general.

Aquí es muy importante señalar los altos grados de contaminación que existen actualmente en nuestro medio ambiente, por lo cual debemos tomar especial atención, implementando rigurosas medidas de higiene personal y en la preparación de los alimentos, al igual que en el mantenimiento al almacén en donde tienen su despensa y utensilios la empresa, ya que esta cuenta con servicio de comedor.

En lo que se refiere a desperdicios, evitando su acumulación lograremos evitar la procreación y nacimiento de plagas nocivas dentro del inmueble; se insiste mucho en la limpieza periódica a muebles de instalación de las áreas de cocina, para evitar posibles accidentes como incendios.

En lo que se refiere a epidemias es muy importante señalar su origen y la periodicidad cíclica en que se manifiestan como son: en época invernal y la inversión térmica provocan principalmente la afección de las vías respiratorias, provocando enfermedades comúnmente conocidas como gripe, bronquitis, laringitis, etc.; en época veraniega se les indicará que deben tomar estrictas medidas de seguridad en los alimentos ya que es mas pronto su estado de descomposición, evitando con esto enfermedades como: tifoidea, cólera, deshidratación, salmonelas, etc.

También se tocará otro punto la fumigación, es muy importante que esta se haga en horas inhábiles para que tenga mejores resultados y mayor seguridad.

Fenómenos Socio-organizativos

En la actualidad estamos viviendo en medio de una sociedad llena de delincuencia y vicios, por lo cual es importante proteger a nuestro personal también de esto, dentro de los fenómenos socio-organizados están: manifestaciones, toma de instalaciones por terrorismo, amenazas de bomba, asaltos de interrupción de servicios. En estos casos lo que se deberá hacer es los miembros de la brigada de evacuación deberán cumplir con la función de seguridad, cerrando inmediatamente el local y avisando al responsable (gerente de la empresa) para la comunicación externa de este, a las autoridades correspondientes.

En estos casos el responsable de la empresa deberá:

1. Asumir el mando, dando ordenes claras y precisas;
2. Observar las medidas de seguridad necesarias;
3. En caso de lesionados no moverlo hasta no estar seguro de sus lesiones;
4. Revisar al lesionado de cabeza a pies;
5. Dar prioridad a fuertes hemorragias y a paros cardiorespiratorios.

En por esto que siempre debe existir un doctor dentro de la organización, o por lo menos debe de existir alguna persona con conocimientos básicos de primeros auxilios la cual sepa en un momento de emergencia (alguna herida grave o incluso leve, hemorragias, intoxicaciones, víctimas inconscientes, obstrucciones de vías respiratorias, quemaduras, transporte de lesionados, etc.) como actuar.

También se deberá preparar una brigada de primeros auxilios con miembros de la propia organización que puedan en un momento dado apoyar al medico de la empresa.

Recursos Materiales

Se le hará conocer al responsable del inmueble y a los encargados del mantenimiento del mismo, la importancia de la revisión periódica de sus recursos materiales existentes.

1. Evaluación del inmueble visual y por medio de los planos;
2. Las instalaciones de gas, energía eléctrica, agua, drenaje;
3. El botiquin de primeros auxilios deberá siempre estar actualizado de acuerdo a las necesidades, según inventario y bajo la responsabilidad del gerente de la empresa;
4. El equipo personal para brigadas siempre deberá estar disponible para un siniestro (brazaletes, con código de color, lamparas sordas, radio de baterias, herramientas minimas para cerrar llaves de gas y agua, guantes aislantes para el manejo de cables conductores, extintores, etc.);

5. Se deberá hacer una evaluación de la maquinaria;
6. Asesoría y apoyo de la realización del primer simulacro de evacuación;
7. Revisión de los sistemas de almacenamiento de materiales inflamables y no inflamables;
8. Revisión de vías de acceso y salidas del inmueble (puertas y escaleras).

Es importante señalar que el tiempo de vida de una persona depende mucho del sistema de alarma y del adiestramiento del personal en casos de siniestros.

Los simulacros deben tener:

1. Bien definidos sus objetivos;
2. Un programa estructurado, de acuerdo a las políticas y procedimientos de la empresa y con apego al presupuesto,
3. Un proceso de evacuación;
4. Sistema de control, para la calendarización de los simulacros;
5. Kit de señalizaciones apegadas a las normas generales de señalización de protección civil.

Los objetivos particulares del simulacro son:

- Tener conciencia y responsabilidad que tienen las medidas de seguridad en caso de emergencia;
- Operar el plan en caso de emergencia;
- Esperar ordenes o indicaciones de las personas que conformen las brigadas.

Botiquín de primeros Auxilios para 100 personas

1. Estuche de metal de 15 ½" X 10 ½"

2. Vendajes:

- 100 tiras adhesivas de ½ X 3".
- 100 tiras adhesivas de 1" X 3".
- 80 parches para ojos, con cintas.
- 2 cintas adhesivas de ½" X 5.

3 Antisépticos.

- 200 limpiadores de heridas.
- 250 aspirinas.
- 1 frasco de un litro de agua esterilizada.
- 2 cajas de analgésicos buscapina.
- 1 insodina espuma solución.

4. Artículos de curación

- 2 vendas frías.
- 1 cobija de rescate de 60" X 84"
- 1 tijeras rectas de botón.
- 5 pares de guantes quirúrgicos desechables.
- 20 vendas elásticas de 5 cm.
- 20 vendas elásticas de 10cm.
- 20 vendas elásticas de 20cm.
- 10 vendas triangulares.
- 20 vendas de gasa de 3 cm.
- 3 cajas de gasas estériles de 50 sobres (mediana o grande).

6.5.6 MEDICIÓN DE RESULTADOS

PROGRAMA DE TRABAJO (GANTT); PROGRAM DE SEGURIDAD E HIGIENE

ACTIVIDAD	DURACIÓN EN DÍAS																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
SELECCIÓN DE PARTICIPANTES	R																														
DETERMINACIÓN DEL EQUIPO	R																														
SELECCIÓN DE CURSOS	R																														
D E T E R M I N A C I Ó N D E L A S N E C E S I D A D E S																															
BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS	R																														
BRIGADA DE EVACUACIÓN	R																														
BRIGADA DE INCENDIOS	R																														
SIMULACIÓN	R																														
MEDICIÓN DE RESULTADOS	R																														

6.5.6 Medición de Resultados

En base a la gráfica anterior podemos ver que al llevar a cabo el programa los tiempos estimados son casi iguales a los reales, con la única diferencia de la determinación de las necesidades ya que en este punto se tuvo que aumentar un día más, ya que los miembros de las brigadas nos pidieron además de los simulacros un curso general de primeros auxilios.

Hasta el momento llevamos 21 días aplicando el programa con excelentes resultados, se han hecho revisiones diarias, a diferentes horas como se había previsto desde el principio en cada una de las cuatro plantas.

Podemos observar la gran conciencia que han adquirido los trabajadores con relación a la importancia del uso de su equipo personal de protección, hasta el momento no hemos tenido la necesidad de llamarle la atención a nadie ya que ellos solos lo usan por iniciativa propia; por ejemplo las costureras siempre traen sus guantes para evitar accidentes como las pinchaduras de dedos lo cual era ya algo normal dentro de la planta, además de que usan sus mascarillas de protección para evitar enfermedades respiratorias tan graves como las producidas por la inhalación de polvos de algodón, al igual que las trabajadoras de la planta de corte.

Los de almacén usan inmediatamente desde el momento en que inician sus actividades, sus botas especiales para evitar posibles resbalones, así como sus fajas para evitar daños como hernias por el enorme peso que cargan, además de que usan sus guantes especiales. En la planta de producción de telas las trabajadoras se cuidan entre ellas para que todos usen sus protectores auditivos.

Los encargados de las plantas se preocupan más por la higiene de las mismas así como de sus comedores.

Ahora se siente dentro de las plantas un ambiente más tranquilo y sobre todo más seguro, debido a la gran seguridad e higiene que impera en estos momentos.

Hasta el momento no hemos tenido accidentes ni enfermedades ocasionadas por el trabajo, Se han reducido notablemente los índices de absentismo y hemos notado un incremento en la productividad. Podemos decir que ha habido un aumento en la Calidad de Vida de las plantas

Los encargados de las plantas así como el gerente de Recursos Humanos están sorprendidos por los resultados y nos mencionan el error en cuál que se encontraban hundidos. Al ver los resultados ellos mismos nos dan las gracias y ven al programa ya no como un gasto, sino como una inversión que a la larga les dará muchas satisfacciones.

Conclusiones

Finalmente estamos convencidos que los programas de higiene y seguridad coadyuvarán a la empresa a lograr la tan anhelada competitividad al reducir factores como las horas hombre perdidas, disminuir ausencias, disminuir los desperdicios, mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo y la moral de los trabajadores y con ello lograr una empresa de categoría mundial, así mismo consideraremos que para lograr esto deben existir ciertas condiciones indispensables:

- Convencimiento y compromiso real de los dirigentes de la empresa.

- Convencimiento de los trabajadores en el uso de su equipo de protección personal.

- Un proyecto concreto y bien estructurado.

- Una administración que integre y sinistre todos los esfuerzos para el logro de la productividad apoyándose en la higiene y seguridad.

En base a todo lo anterior podemos mencionar que es imposible pensar en productividad cuando una persona se siente amenazada en su vida o salud.

Por lo tanto la higiene y seguridad son requisitos indispensables para lograr una empresa de calidad.

Además de que se logro demostrar que un programa de higiene y seguridad es una inversión ya que gracias a él se logro disminuir notablemente los accidentes y enfermedades de trabajo, por lo tanto se logro disminuir los gastos por concepto de riesgo de trabajo.

Bibliografía

1. Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1996

2. Baena Guillermina, Sergio Montero, Tesis en 30 días, Editores Mexicanos Unidos, México, 1998

3. Blake Roland P., Seguridad Industrial, Editorial Diana, México, 1994

4. Chiabenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 2ª. Edición, Mc Graw-Hill México, 1994

5. Chruden Herbert J. , Administración de Personal, Editorial Continental S.A. de C.V., México, 1991

6. Davis Keith, Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional, Mc Graw-Hill 8ª Edición. México, 1991

7. Dessler Gary, Administración de personal, Ed. Prentice Hall 6ª Edición, México, 1996

8. Hernandez Sampieri Roberto, Metodología de la Investigación, Editorial Mc Graw-Hill, México, 1998
9. Koontz Harold, Administración, 8ª Edición Mc Graw-Hill, México, 1996
10. Munch Lourdes, Mas allá de la excelencia y de la Calidad Total, Editorial Trillas, México, 1992
11. Pigors Paul, Administración de Personal, Editorial Continental S.A., México, 1975
12. Reza Trosino Jesús Carlos, Como desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en la Organización, 1ª. Edición 1995, Editorial Panorama, México.
13. Robbins Stephen, Comportamiento Organizacional, Edit. Prentice Hall 7ª Edición, México, 1996
14. Sherman, Jr. Arthur W. , Administración de los Recursos Humanos, Editorial Iberoamericana. México, 1994
15. Siliceo Alfonso , Capacitación y Desarrollo de Personal, Editorial Limusa. México, 1980

- 16 Sikula Andrew F., Administración de Recursos Humanos en empresas. Editorial Limusa, México, 1982

17. Strauss George , Personal, Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., México, 1981

18. Werther, Jr. William B., Administración de Personal y Recursos Humanos, Mc Graw-Hill. México, 1996

19. Werther, Jr. William B , Dirección de Personal y Recursos Humanos, Ediciones La Colima S.A., Mc Graw-Hill, México, 1982

20. Zorrilla A. Santiago, Miguel Torres X. , Guía para elaborar la tesis, Editorial Mc Graw-Hill, 2ª. Edición, México, 1992

21. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1998

- 22 Ley Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México. 1998

- 23 Ley del Seguro Social, Instituto Mexicano del Seguro Social, Diario Oficial de la Federación, México. 1995

24. Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Normas Oficiales Mexicanas en Seguridad, Higiene y Medio Ambiente Laboral, STPS, México, 1999