



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU REPERCUSION EN
EL AMBITO FAMILIAR, LABORAL Y ECONOMICO

TRABAJO RECEPCIONAL
TALLER DE INTERVENCION PROFESIONAL
"ADMINISTRACION INTEGRAL Y DESARROLLO
DEL FACTOR HUMANO
EN LAS ORGANIZACIONES"

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A :
A I D E G A R C I A C R U Z

DIRECTOR DEL TRABAJO: LIC. MARIA GUADALUPE ANAYA LOERA

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2004



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

UNIVERSITY OF
MICHIGAN LIBRARY

AGRADECIMIENTOS

A mi madrecita Magdalena Nunca te olvidaré.

Ricardo:

Gracias por existir y estar con migo desde siempre, por tu exigencia, por tu paciencia tu gran amor y, sobre todo, por enseñarme a vivir.

Gracias por apoyarme en mis pequeños triunfos y celebrar con migo mis grandes éxitos.

Te amo mi amor, este título es tuyo.

A mi segunda madre:

Nunca pagaré lo que has hecho y haces por mí, te quiero por que se que tú también me quieres, aquí esta un pequeño agradecimiento por todo tu amor de madre, Gracias Enriqueta.

A Don Pedro y Francisco Mosco.

Por tratarme como una hija y hermana más, por sus palabras de apoyo y consuelo cuando más lo necesito, los estimo mucho.

A la Lic. Guadalupe Anaya L.

Por darme la guía que necesitaba para lograr esta meta que tanto anhelaba, gracias por ser mi amiga antes que mi maestra.

Gracias Lupita.

A mis Abuelitos.

Por ser un ejemplo de respeto, educación y por enseñarme a trabajar, Gracias por su cariño y por hacerme sentir especial para ustedes, Los quiero mucho abuelitos.

A mi Familia

Por esos momentos de alegría que pasamos, por las lecciones que me han dado y por esos bellos angelitos que tienen.

Gracias Papá.

Al resto de mis tíos, primos, por su forma de ser conmigo cada que nos vemos, por su apoyo y cariño Gracias.

Al personal de la Biblioteca Pública por permitirme hacer uso de sus instalaciones.

INDICE

PÁGINA

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPITULO I.- MARCO CONTEXTUAL DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN MÉXICO (de 1990 al 2003) Y DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. | |
| 1.1.- Antecedentes de la Seguridad e Higiene en México | 3 |
| 1.2.- Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo | 13 |
| 1.3.- Accidentes de trabajo y su tipología | 15 |
| 1.4.- Etiología de los accidentes | 22 |
| CAPITULO II.- LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU REPERCUSIÓN EN LA FAMILIA | |
| 2.1.- La familia y el accidentado | 27 |
| 2.2.- Consecuencias familiares a causa de un accidente de trabajo | 29 |
| 2.3.- Defunciones y familia | 33 |
| CAPITULO III.- EL ENTORNO LABORAL | |
| 3.1.-Relaciones interpersonales del accidentado con sus compañeros de trabajo | 36 |
| 3.2.- Comportamiento laboral del accidentado | 38 |
| 3.4.- Fatiga y rendimiento laboral | 40 |
| 3.5.- Productividad y desarrollo | 43 |
| CAPITULO IV.- LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL RIESGO DE DE TRABAJO: INCAPACIDADES Y PENSIONES. | |
| 4.1.- Breve descripción de la Ley del Seguro Social y del Seguro de Riesgos de trabajo de acuerdo a la misma Ley | 46 |
| 4.3.- Riesgo: Siniestralidad y grado de riesgo | 49 |
| 4.4.- Pension y tipos de pensiones | 54 |
| V.-PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL | |
| 5.1.- Antecedentes de la Empresa de Perfumería S.A de C.V | 57 |
| 5.2.- Justificación del programa | 60 |
| 5.3.- Programa de Capacitación en Seguridad e Higiene a trabajadores como método preventivo de accidentes de trabajo | 62 |
| CONCLUSIONES | 73 |
| BIBLIOGRAFÍA | 75 |
| ANEXOS | 79 |



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo esta dedicado a un tema de relevancia social "Los accidentes de trabajo", los cuales son un constante peligro para toda persona que realiza alguna actividad laboral, ya que en la actualidad las condiciones de trabajo y la falta de educación en prevención de accidentes de trabajo provocan un alto indice de los mismos.

Por mencionar el año 2002 en la república mexicana por cada 100 trabajadores expuestos al riesgo, se sufren 2.7 accidentes de trabajo anualmente, cifra que no ha mejorado significativamente en los últimos años y el año 2002 no fue la excepción ya que (según datos de la Estadística Nacional de Accidentes y Enfermedades de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social), ocurrieron un total de 302,970 accidentes de trabajo, situación grave dado que esos accidentes generan pérdidas económicas y humanas; lo que repercute en la empresa, la familia y la sociedad.

En nuestro país, y derivado de un franco interés gubernamental por reforzar la seguridad de los trabajadores en los centros de trabajo, se han destinado recursos económicos y humanos para enfrentar con mayor satisfacción la Seguridad e higiene laboral. Sin embargo pese a estos esfuerzos conjuntos no se ha logrado un resultado favorable.

Por lo tanto el interés y propósito del presente trabajo es analizar los efectos familiares, laborales y económicos que se derivan de los accidentes de trabajo desde la perspectiva profesional del Trabajo Social ya que se considera de suma importancia identificar, describir y mencionar las repercusiones que ocurren en torno a un trabajador luego de haber sufrido un accidente de trabajo describiendo si esas repercusiones que afectan al propio individuo y su ámbito familiar, repercuten en problemas de orden social, pues de ser así el profesional de Trabajo Social tiene la plataforma, facultades así como los conocimientos para intervenir desde un plano preventivo y de investigación.

Para ello el presente trabajo se desarrolla en cuatro capitulos que son desglosados con forme a la necesidad de abarcar el tema de accidentes de trabajo, el capitulo uno se inicia desarrollando brevemente el marco contextual de la Seguridad e Higiene en México, donde se abordan los antecedentes del mismo así como del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y medio ambiente de trabajo, se define que es un accidente de trabajo, continuando con la etiología de los mismos, en éste apartado se adentra a investigar qué factores intervienen cuando ocurren los accidentes de trabajo.

En el capítulo dos se desglosa lo referente al entorno familiar del accidentado, identificando los efectos familiares derivados del mismo; se hace



mención del significado de familia, los tipos y la relación existente entre un accidentado y su familia, de igual forma se señalan las consecuencias psicológicas y sociales que trae consigo un accidente de trabajo afectando al propio individuo y a sus familiares directamente e indirectamente a la sociedad; se desarrolla un tópico dirigido a los efectos familiares procedentes a la muerte de un trabajador a causa de un accidente de trabajo.

El capítulo tres menciona los efectos que trae consigo una persona luego de un accidente de trabajo; en su entorno laboral, cómo es su reincorporación a su sitio de trabajo, cómo son sus relaciones laborales con la empresa con sus compañeros, cómo su rendimiento y productividad son afectadas por el accidente que les provoca, muchas veces como resultado una minusvalía que afecta la reinserción laboral del trabajador (o el encontrar un nuevo empleo).

En el capítulo cuatro se revisa lo concerniente a los efectos económicos del accidente de trabajo mediante una breve exposición de los antecedentes de la Ley del Seguro Social, se define y se menciona lo referente a la rama de Riesgos de trabajo según la Nueva Ley del Seguro Social y se prosigue con la descripción de los costos de un accidente de trabajo, señalando y analizando los tipos de incapacidades derivadas de los accidentes así como los tipos de pensiones dictaminadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de dicha ley.

El capítulo cinco se integra por la propuesta de intervención del Trabajador Social desempeñando una función determinante en la prevención y disminución de los accidentes de trabajo en la "Empresa de Perfumería Mexicana S.A de C.V." afiliada a la Cámara Nacional de la Industria de la Perfumería y Cosmética, mediante un programa de capacitación a los trabajadores de dicha empresa, la cual fue elegida por la facilidad que existe en contactarla y realizar las gestiones correspondientes para la elaboración y aplicación de dicho programa. Para ello se hace importante, que antes de desarrollar la propuesta, se haga la breve descripción de tal empresa con el objetivo de conocer su estructura, organigrama, el número de trabajadores así como su grado de accidentabilidad.

En el último capítulo se presentan las conclusiones desarrolladas, descritas a lo largo del trabajo, basadas en una perspectiva de carácter social.



CAPITULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA SEGURIDAD E
HIGIENE EN MÉXICO (de 1990 al 2003)
Y DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.



I.-MARCO CONTEXTUAL DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN MÉXICO (DE 1990 AL 2003) Y DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

1.1.- Antecedentes de la Seguridad e Higiene en México.

La Seguridad e Higiene en el trabajo son elementos que influyen directamente en los procesos de producción y en la administración de las empresas; en el origen del movimiento para encontrar la seguridad e higiene en el trabajo intervinieron varios factores vinculados con el desarrollo de la maquinaria, los procesos industriales, el transporte y la necesidad de ampliar los talleres familiares a fábricas, con el consiguiente incremento del número de trabajadores.

En México, como en el resto del mundo, se cuenta con el derecho constitucional de todo trabajador (a) a un ambiente sano y seguro de trabajo; puesto que como valor social económico y político estratégico la seguridad e higiene en el trabajo (es decir la salud integral – laboral) favorecen la calidad de vida individual y colectiva permitiendo una viabilidad del país en términos de justicia social, desarrollo económico y participación política de trabajadores, empresarios y sociedad civil en general; afortunadamente, en los últimos años, ha venido creciendo la percepción de la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo, debido a que se tiene conocimiento de lo que representa:

- “La Seguridad e Higiene en el Trabajo consisten: En la investigación y aplicación en los centros de trabajo, de políticas, normas, conocimientos, técnicas y prácticas, con objeto de preservar, proteger y promover la vida y la salud de los trabajadores con la intervención de éstos mismos, los patrones y la autoridad de la empresas.
- La Seguridad e Higiene en el Trabajo buscan que los procesos de trabajo se desarrollen en condiciones sanas, seguras, cómodas y satisfactorias a fin de prevenir y evitar accidentes y molestias, daños, enfermedades y la muerte de los trabajadores por la exposición a riesgos laborales o con motivo y razón del trabajo. Estos efectos nocivos en la salud de los trabajadores aumentan con la frecuencia e intensidad de la exposición a los riesgos laborales y por no asumir reacciones tendientes a evitarlas”¹

En México el origen de la Seguridad e Higiene en el trabajo data desde Abril de 1904 mediante una iniciativa de ley sobre “Reparación de accidentes de trabajo”.

¹ Mejía, José. (Ponente), “La seguridad y la Higiene en las Empresas”, Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte, Ed: STPS, México, D. F. 1998.



Es de todos sabido, que desde hace muchos años se viene experimentando una demanda en paralelo en pro de la Seguridad e Higiene, siendo que a partir de 1990 se originan entre otros cambios en materia de seguridad e higiene en el trabajo los siguientes:

DICIEMBRE DE 1990: El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adiciona a la Dirección General de Seguridad e Higiene, la función de promover las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo.

EL 1 DE OCTUBRE DE 1991: Surge la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, ésta ley tuvo como consecuencia la modificación de todos los instrumentos legales en el país; de igual manera cambió el contexto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (cabeza de sector en el tema de Seguridad e Higiene en nuestro país), debido a que antes de los noventa venían trabajando con un Reglamento general de **Seguridad e Higiene en el Trabajo** basado en instructivos.

Para 1994, a raíz de la firma del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte dependiente de la Subsecretaría "B", se modifica nuevamente el nombre de Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo a Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

EL 5 DE JULIO DE 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que Reforma el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; cuyo objetivo es promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo, a través de la investigación en seguridad e higiene, la integración de las normas respectivas, difusión y asistencia técnica para su cumplimiento.

EL 21 DE ENERO DE 1997 el Diario Oficial de la Federación emite el Reglamento Federal sobre Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo con lo cual se da a conocer la modificación hecha al antiguo Reglamento. "Con la emisión de éste Reglamento las normas que contiene empiezan a tomar un carácter más genérico, es decir, que se comienzan a aplicar en centros de trabajo y a cualquier actividad, es así que hay una reestructuración en la norma No. 10 que remitía a muchas normas que estaban incluidas en lo que se llamaba Métodos de evaluación, estos se llevaron a la norma No. 10 originando una compactación, tanto en normas como métodos, resultando, de esto, una reducción de las mas de 100 normas a sólo 36 Normas Oficiales; tales normas tienen la finalidad de vigilar la disminución de accidentes y enfermedades de trabajo"² siendo las siguientes:

* STPS, Revista: "Condiciones de trabajo", Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vol. XXI/No.2, Mayo/Agosto, 1996 y Vol. XX/No.1, 1995

² Entrevista realizada al Ing. Enrique Gutiérrez; Jefe del área de Seguridad e Higiene en el trabajo; de el Centro de Estadísticas de la Sub STPS, ubicada en calle Valencia No.36, Col. Insurgentes-Mixcoac, Del. Benito Juárez, México, D. F., Abril del 2003



1. NOM-001-STPS-1999.- EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LOS CENTROS DE TRABAJO. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene que deben tener los edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo para su funcionamiento y conservación, para evitar accidentes y enfermedades de trabajo.

2. NOM-002-STPS-2000.- CONDICIONES DE SEGURIDAD – PROTECCIÓN, PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer las condiciones mínimas de seguridad que deben existir para la protección de los trabajadores y la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

3. NOM-003-STPS-1999.- ACTIVIDADES AGRÍCOLAS – USO DE INSUMOS FITOSANITARIOS O PLAGUICIDAS E INSUMOS DE NUTRICIÓN VEGETAL O FERTILIZANTES – CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene para prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan actividades agrícolas de almacenamiento, traslado y manejo de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes.

4. NOM-004-STPS-1999.- SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD EN LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE SE UTILICE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer las condiciones de seguridad y los sistemas de protección y dispositivos para prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo que genere la operación y mantenimiento de la maquinaria y equipo. La Norma fue publicada el 31 de Mayo de 1999 en el Diario Oficial de la Federación derogando la de 1994.

5. NOM-005-STPS-1998.- CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas para prevenir y proteger la salud de los trabajadores y evitar daños al centro de trabajo.

6. NOM-006-STPS-2000- MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES - CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD.

Objetivo: Establecer las condiciones y procedimientos de seguridad para evitar riesgos de trabajo, ocasionados por el manejo de materiales en forma manual y mediante el uso de maquinaria.



7. NOM-007-STPS-2000.- ACTIVIDADES AGRÍCOLAS – INSTALACIONES, MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS – CONDICIONES DE SEGURIDAD.

Objetivo: Establecer las condiciones de seguridad con que deben contar las instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas utilizadas en las actividades agrícolas para prevenir riesgos a los trabajadores.

8. NOM-008-STPS-2001.- ACTIVIDADES DE APROVECHAMIENTO FORESTAL MADERABLE Y DE ASERRADEROS; CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer los procedimientos de seguridad y las condiciones mínimas de Seguridad e Higiene para prevenir riesgos a los que están expuestos los trabajadores y evitar daños a los centros de trabajo.

9. NOM-009-STPS-1999.- EQUIPO SUSPENDIDO DE ACCESO - INSTALACIÓN, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO - CONDICIONES DE SEGURIDAD.

Objetivo: Establecer las condiciones de seguridad con que deben contar para su instalación, operación, y mantenimiento, los equipos suspendidos de acceso utilizados para realizar trabajos en altura, tales como: mantenimiento de edificios, realización de obras de construcción, instalación, demolición, reparación y limpieza, entre otros, para evitar riesgos a los trabajadores.

10. NOM-010-STPS-1999.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE MANEJEN, TRANSPORTEN, PROCESEN O ALMACENEN SUSTANCIAS QUÍMICAS CAPACES DE GENERAR CONTAMINACIÓN EN EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer medidas para prevenir daños a la salud de los trabajadores expuestos a las sustancias químicas contaminantes del medio ambiente laboral, y establecer los límites máximos permisibles de exposición en los centros de trabajo donde se manejen, transporten, procesen o almacenen sustancias químicas que por sus propiedades, niveles de concentración y tiempo de exposición, sean capaces de contaminar el medio ambiente laboral y alterar la salud de los trabajadores.

11. NOM-011-STPS-2001.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENERE RUIDO.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido que por sus características, niveles y tiempo de acción, sea capaz de alterar la salud de los trabajadores; los niveles máximos y los tiempos máximos permisibles de exposición por jornada de trabajo, su correlación, y la implementación de un programa de conservación de la audición.



12. NOM-012-STPS-1999.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE PRODUZCAN, USEN, MANEJEN, ALMACENEN O TRANSPORTEN FUENTES DE RADIACIONES IONIZANTES.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene que se deben cumplir en los centros de trabajo para el reconocimiento, evaluación y control de los trabajadores ocupacionalmente expuestos a radiaciones ionizantes.

13. NOM-013-STPS-1993.- RELATIVA A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO DONDE SE GENEREN RADIACIONES ELECTROMAGNETICA NO IONIZANTES.

Objetivo: Establecer las medidas preventivas y de control en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, para prevenir riesgos a la salud de los trabajadores que implica la exposición a dichas radiaciones.

14. NOM-014-STPS-2000.- EXPOSICIÓN LABORAL A PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES; CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establece en las condiciones de Seguridad e Higiene, para prevenir y proteger la salud de los trabajadores contra los riesgos que implique el desarrollo de actividades en operaciones de buceo y en la exposición a presiones ambientales bajas.

15. NOM-015-STPS-2001.- CONDICIONES TÉRMICAS ELEVADAS O ABATIDAS; CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene, los niveles y tiempos máximos permisibles de exposición a condiciones térmicas extremas, que por sus características, tipo de actividades, nivel, tiempo y frecuencia de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores.

16. NOM-016-STPS-2001.- OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE FERROCARRILES- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las medidas de Seguridad e Higiene para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo en aquellas actividades que se realicen para operar y dar mantenimiento a los medios de transporte relacionados con el servicio por ferrocarril.

17. NOM-017-STPS-2001.- EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL, SELECCIÓN, USO Y MANEJO EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer los requisitos para la selección, uso y manejo de equipo de protección personal, para proteger a los trabajadores de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan dañar su salud.



18. NOM-018-STPS-2000.- SISTEMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS POR SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer los requisitos de un sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas que, de acuerdo a sus características físicas, químicas y toxicológicas, puedan afectar la salud de los trabajadores o dañar el centro de trabajo.

19. NOM-019-STPS-1993.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Objetivo: Establecer los lineamientos para la integración y funcionamiento de las comisiones de Seguridad e Higiene que deben organizarse en todas las empresas o establecimientos, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y las obligaciones al respecto, de patrones y trabajadores.

20. NOM-020-STPS-2002.- RECIPIENTES SUJETOS A PRESIÓN Y CALDERAS- FUNCIONAMIENTO – CONDICIONES DE SEGURIDAD.

Objetivo: Establecer los requisitos mínimos de seguridad para el funcionamiento de los recipientes sujetos a presión y calderas en los centros de trabajo, para la prevención de riesgos a los trabajadores y daños a las instalaciones.

21. NOM-021-STPS-1993.- RELATIVA A LOS REQUERIMIENTOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS INFORMES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO QUE OCURRAN, PARA INTEGRAR LAS ESTADÍSTICAS.

Objetivo: Establecer los requerimientos y características de informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para que las autoridades del trabajo lleven una estadística nacional de los mismos.

22. NOM-022-STPS-1999.- ELECTRICIDAD ESTÁTICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO – CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las medidas de seguridad para evitar los riesgos que se derivan de la electricidad estática.

23. NOM-024-STPS-2001.- VIBRACIONES – CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer los límites máximos permisibles de exposición y las condiciones mínimas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo donde se generen vibraciones que por sus características y tiempo de exposición, sean capaces de alterar la salud de los trabajadores.



24. NOM-025-STPS-1999.- CONDICIONES DE ILUMINACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Objetivo: Establecer las características de iluminación en los centros de trabajo, de tal forma que no sea un factor de riesgo para la salud de los trabajadores al realizar sus actividades.

25. NOM-026-STPS-1998.- COLORES Y SEÑALES DE SEGURIDAD E HIGIENE E IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POR FLUIDOS CONDUCCIONADOS EN TUBERÍAS.

Objetivo: Definir los requerimientos en cuanto a los colores y señales de Seguridad e Higiene y la identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

26. NOM-027-STPS-2000.- SOLDADURA Y CORTE; CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Objetivo: Establecer las condiciones mínimas de Seguridad e Higiene en las actividades de soldadura y corte, para prevenir daños a los trabajadores y al centro de trabajo.

27. NOM-100-STPS-1994.- SEGURIDAD, EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE POLVO QUÍMICO SECO CON PRESIÓN CONTENIDA, ESPECIFICACIONES.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones de seguridad que deben cumplir los extintores contra fuegos clases A, B y C con presión contenida de nitrógeno o gases inertes secos, y que usan como agente extinguidor el polvo químico seco, para combatir conatos de incendio en los centros de trabajo.

28. NOM-101-STPS-1994.- SEGURIDAD; EXTINTORES A BASE DE ESPUMA QUÍMICA.

Objetivo: Esta norma establece las especificaciones y métodos de prueba para el funcionamiento de los extintores a base de espuma química que serán utilizados para combatir conatos de incendio clase B en los centros de trabajo.

29. NOM-102-STPS-1994.- SEGURIDAD; EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE BIÓXIDO DE CARBONO; PARTE 1: RECIPIENTES.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones y métodos de prueba que deben cumplir los recipientes destinados para ser utilizados como extintores, a base de dióxido de carbono, aplicándose también para los recipientes de aluminio que sean utilizados para combatir conatos de incendio en los centros de trabajo.



30. NOM-103-STPS-1994.- SEGURIDAD; EXTINTORES CONTRA INCENDIO A BASE DE AGUA CON PRESIÓN CONTENIDA.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones mínimas de seguridad que deben cumplir los extintores contra incendio a base de agua con presión contenida, incluido el uso de aditivos espumantes y otros utilizados para aumentar su efectividad, para fuego clase A y B, que serán utilizados para combatir conatos de incendio en los centros de trabajo.

31. NOM-104-STPS-2001.- AGENTES EXTINGUIDORES; POLVO QUÍMICO SECO ABC A BASE DE FOSFATO MONOAMÓNICO.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones que debe cumplir el producto denominado polvo químico seco, fosfato mono amónico para uso en extintores como agente extinguidor de fuego A, B y C así como sus métodos de prueba correspondientes, para ser utilizados en conatos de incendio en los centros de trabajo.

32. NOM-106-STPS-1994.- SEGURIDAD – AGENTES EXTINGUIDORES; POLVO QUÍMICO SECO TIPO BC, A BASE DE BICARBONATO DE SODIO.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones que debe cumplir el producto denominado polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio, destinado para uso en extintores como agente extinguidor de fuegos B y C así como sus métodos de prueba correspondientes, para ser utilizados en conatos de incendio de los centros de trabajo.

33. NOM-113-STPS-1994.- CALZADO DE PROTECCIÓN.

Objetivo: Esta norma oficial mexicana establece las especificaciones mínimas de seguridad, métodos de prueba y características que debe cumplir el calzado de protección nuevo, que utilizan los trabajadores en sus actividades laborales, de acuerdo al riesgo, como protección para sus pies.

34. NOM-115-STPS-1994.- CASCOS DE PROTECCIÓN – ESPECIFICACIONES; MÉTODOS DE PRUEBA Y CLASIFICACIÓN.

Objetivo: Esta norma establece los requisitos mínimos, que deben cumplir de acuerdo con su clasificación, los cascos de protección a la cabeza, que usan los trabajadores que laboran en áreas en donde están expuestos a impactos, fuego y descargas eléctricas.

35. NOM-116-STPS-1994.- SEGURIDAD – RESPIRADORES PURIFICADORES DE AIRE CONTRA PARTÍCULAS NOCIVAS.

Objetivo: Establecer las características y requisitos mínimos que deben cumplir los respiradores purificadores de aire contra partículas nocivas presentes en el ambiente laboral.

36. NOM-121-STPS-1996.- SEGURIDAD E HIGIENE PARA LOS TRABAJOS QUE SE REALICEN EN LAS MINAS.

Objetivo: Establecer las condiciones de Seguridad e Higiene requeridas en las minas o canteras para que los trabajadores que en ellas laboran realicen sus actividades con el mínimo riesgo de su integridad física y con protección adecuada a su salud.

Continuando con los cambios en cuanto a Seguridad e Higiene; en las normas oficiales vigentes se trabaja de manera importante el apoyo al patrón como a los trabajadores dado que existen obligaciones, derechos y responsabilidades para ambos, buscando como resultado una mejora en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo así como una disminución en accidentes y enfermedades de trabajo, lamentablemente desde los noventas al 2003 el índice de accidentes de trabajo se mantiene casi al mismo nivel pese a lo cambios y mejoras en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo.

Posteriormente a la publicación del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de trabajo, el 6 DE JULIO DE 1998, se publicó el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, estatuto que fortalece aún mas la actividad inspectiva y sancionadora que se realiza con motivo de la práctica de visitas de inspección a las empresas.

En 1999, entró en marcha por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el programa denominado "Campaña de Patrones y Trabajadores Responsables en Seguridad e Higiene en el Trabajo", anteriormente identificado como "Programa de Autogestión", el cual tiene como objetivo general proporcionar asistencia técnica para contar con empresas seguras e higiénicas a través del cumplimiento de la normatividad que en materia ha establecido la Secretaría, además de considerar que la seguridad e higiene deben formar parte de la administración integral de las empresas

Actualmente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en pro de la seguridad e higiene en el trabajo, pretende que las Comisiones de Seguridad e Higiene (establecidas al interior de cada empresa existentes en la República Mexicana), sean un apoyo ya que éstas comisiones son quienes están más en contacto con el riesgo de trabajo, el medio que genera accidentes y enfermedades; agregando otro objetivo que dichas comisiones tomen conciencia del papel que desempeñan puesto que la ley les da facultad de ser el soporte en cuanto a empuje de los trabajadores que representan. La Seguridad e Higiene son

* Pág. De Internet: www.styps.com.mx/Normas Oficiales Mexicanas, México D.F, Mayo, 2003



un recurso con el que se debe contar dentro de una organización y ésta no debe entenderse simplemente como la ausencia de peligro sino como un estado completo de bienestar físico, mental y social que permite el desarrollo del ser humano ya que todo individuo tenemos derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad en nuestro trabajo.

* STPS, Salazar, Arturo, Artículo: "Patrones y trabajadores responsable de la Seguridad e Higiene", en Revista del sector laboral "Colaborar", No.5, Julio/ Octubre, 2000



1.2.- Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente De Trabajo

Como ya se mencionó, el martes 21 de enero de 1997 el Diario Oficial de la Federación emite el Reglamento Federal sobre Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo el cual está constituido por seis títulos con sus respectivos capítulos, de los cuales algunos contienen secciones, como se demuestra a continuación:

TITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales y obligaciones de los patrones y trabajadores

- CAPITULO PRIMERO, Disposiciones generales (arts. del 1 al 16)
- CAPITULO SEGUNDO, Obligaciones de los patrones (art. 17)
- CAPITULO TERCERO, Obligaciones de os trabajadores (art. 18)

TITULO SEGUNDO.-Condiciones de Seguridad

- CAPITULO PRIMERO, Edificios y locales (arts. del 19 al 25)
- CAPITULO SEGUNDO, Prevención, protección y combate de incendios (Arts. del 26 al 28)
- CAPITULO TERCERO, Del equipo, maquinaria, recipientes sujetos a presión y generadores ve vapor o calderas

Sección I, Del Funcionamiento de los recipientes sujetos a presión y generadores de vapor o calderas (arts. del 29 al 34)

Sección II, Operación y mantenimiento de maquinaria y equipo (arts. Del 35 al 39)

Sección III, De los equipos para soldar y cortar (arts. del 40 al 46)

- CAPITULO CUARTO, De las instalaciones eléctricas (arts. del 47 al 51)
- CAPITULO QUINTO, De las herramientas (arts. del 52 al 53)
- CAPITULO SEXTO, Manejo, transporte y almacenamiento de materiales en general, materiales y sustancias químicas peligrosas (arts. del 54 al 75)

TITULO TERCERO.-Condiciones de Higiene

- CAPITULO PRIMERO, Ruido y vibraciones (arts. del 76 al 78)
- CAPITULO SEGUNDO, Radiaciones ionizantes y electromagnéticas no ionizantes (arts. del 79 al 81)
- CAPITULO TERCERO, Sustancias químicas contaminantes sólidas, líquidas o gaseosas (arts. del 82 al 84)
- CAPITULO CUARTO, Agentes contaminantes biológicos (arts. del 85 al 89)
- CAPITULO QUINTO, Presiones ambientales anormales (arts. del 90 al 92)



- CAPITULO SEXTO, Condiciones térmicas del medio ambiente de trabajo (arts. del 93 al 94)
 - CAPITULO SEPTIMO, Iluminación (arts. del 95 al 98)
 - CAPITULO OCTAVO, Ventilación (arts. del 99 al 100)
 - CAPITULO NOVENO, Equipo de protección personal (art. 101)
 - CAPITULO DECIMO, Ergonomía (art. 102)
 - CAPITULO DECIMOPRIMERO, De los servicios para el personal (arts. del 103 al 106)
 - CAPITULO DECIMOSEGUNDO, Del orden y la limpieza (arts. del 107 al 110)
- TITULO CUARTO**, Organización de la Seguridad e Higiene en el Trabajo,

- CAPITULO PRIMERO, Disposiciones generales (arts. del 111 al 113)
- CAPITULO SEGUNDO, De las comisiones de seguridad e higiene en el trabajo
 - Sección I*, De la comisión consultiva nacional (arts. del 114 al 119)
 - Sección II*, De las comisiones consultivas estatales y del distrito federal (arts. del 120 al 122)
 - Sección III*, Comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo (arts. del 123 al 126)
- CAPITULO TERCERO, Avisos y estadísticas de accidentes y enfermedades de trabajo (arts. del 127 al 129)
- CAPITULO CUARTO, Programas de seguridad e higiene en el trabajo (arts. del 130 al 134)
- CAPITULO QUINTO, Capacitación (arts. del 135 al 141)
- CAPITULO SEXTO, Servicios preventivos de medicina del trabajo (arts. del 142 al 149)
- CAPITULO SEPTIMO, Servicios preventivos de seguridad e higiene en el trabajo (arts. del 150 al 152)

TITULO QUINTO, Protección del trabajo de menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia

- CAPITULO PRIMERO, Del trabajo de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia (arts. del 153 al 157)
- CAPITULO SEGUNDO, Del trabajo de menores (arts. del 158 al 160)

TITULO SEXTO, De la vigilancia, inspección y sanciones administrativas (arts. del 161 al 168) dentro de éste título se encuentran los: Transitorios

El Reglamento Federal sobre Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo es importante en la actualidad ya que gracias a el se siguen ajustando las Normas Oficiales Mexicanas que están en uso y práctica actualmente.

* Diario Oficial de la Federación, Martes/21/Enero de 1997, Tomo: DXX, No. 14, y Pág. De Internet: [www.styps.com.mx/Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo](http://www.styps.com.mx/Reglamento_Federal_de_Seguridad_e_Higiene_y_Medio_Ambiente_de_Trabajo) - Revisado en Mayo del 2003.

1.3.- Accidentes de Trabajo y su Tipología

Es sabido que todo trabajo mal organizado tiene estrecha relación con los riesgos y accidentes de trabajo, en un esfuerzo por disminuirlo las compañías han establecido diversos programas propuestos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con los empresarios y el gobierno de la República.

Se entiende por accidente de trabajo “toda lesión orgánica o perturbación, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente, quedan incluidos en esta definición los accidentes que se produzcan al trasladarse, el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel

Analizando la definición anterior tendrán la consideración de accidente de trabajo los siguientes:

- El que sufre el trabajador al ir o volver de su lugar de trabajo.
 - El que sufre el trabajador con ocasión ó como consecuencia de su desempeño de cargos electivos de carácter sindical ó de gobierno de las entidades gestoras, así como el ocurrido al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de éstos cargos.
 - El ocurrido como consecuencia de las tareas que ejecuta el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario ò espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
 - El ocurrido en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo. ”³

En nuestro país, por ejemplo, cada 50 segundos ocurre un accidente laboral y en sólo un día la industria mexicana reporta muertos e inválidos debido a la accidentabilidad laboral; esto como consecuencia de la transformación en las técnicas industriales, que posibilitaron la producción mecanizada a gran escala y con una unidad de producción como lo es la fábrica; ésta revolución industrial floreció triunfal e implacablemente, si bien es cierto trajo consigo progreso, modernidad y desarrollo económico, se acompañó a su vez de secuelas sociales resultando tan atroces que hicieron cundir un sentimiento de horror puesto que el número diario de accidentes por el trabajo no hizo esperar reacciones de reclamo en cuanto a cambiar las reformas de trabajo para lograr un bienestar a los trabajadores.

³ Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, EDICIONES FISCALES, México, 2002.

* Ortega, Olivares, Mario, “Productividad y fatiga laboral”, SIGNUM Editores, México, 1996



Desafortunadamente ésta situación no ha presentado cambios en los últimos años, según datos arrojados por la Estadística Nacional de Accidentes y Enfermedades de Trabajo 2002 e Indicadores de acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el año 2002 se presentó lo que se puede observar en el siguiente cuadro:

ESTADÍSTICA NACIONAL DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO 2002

Empresas, trabajadores, accidentes y enfermedades de trabajo indicadores

| Entidad | Empresas | Trabajadores | Accidentes de Trabajo | Enf. de Trabajo | Total | INDICADORES | | |
|--------------------|----------|--------------|-----------------------|-----------------|---------|------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| | | | | | | Acc. de Trab. cada 100 Trab. | Enf. de Trab. cada 10,000 Trab. | Acc. y Enf. de Trab. x cada 100 Trab. |
| TOTAL NACIONAL | 804,389 | 12,112,405 | 302,970 | 4,511 | 307,481 | 2.5 | 3.7 | 2.5 |
| AGUASCALIENTES | 11,821 | 163,155 | 4,107 | 40 | 4,147 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| BAJA CALIFORNIA | 35,825 | 563,046 | 13,706 | 7 | 13,713 | 2.4 | 0.1 | 2.4 |
| BAJA CALIFORNIA S. | 9,388 | 84,239 | 2,006 | 2 | 2,008 | 2.4 | 0.2 | 2.4 |
| CAMPECHE | 5,160 | 93,785 | 1,736 | 0 | 1,736 | 1.9 | 0.0 | 1.9 |
| COAHUILA | 29,308 | 496,523 | 11,947 | 379 | 12,326 | 2.4 | 7.6 | 2.5 |
| COLIMA | 7,282 | 80,252 | 1,917 | 4 | 1,921 | 2.4 | 0.5 | 2.4 |
| CHIAPAS | 12,455 | 126,359 | 1,672 | 0 | 1,672 | 1.3 | 0.0 | 1.3 |
| CHIHUAHUA | 34,497 | 630,516 | 11,768 | 195 | 11,963 | 1.9 | 3.1 | 1.9 |
| D.F. | 107,245 | 2,187,206 | 59,184 | 797 | 59,981 | 2.7 | 3.6 | 2.7 |
| DURANGO | 11,781 | 165,990 | 4,477 | 4 | 4,481 | 2.7 | 0.2 | 2.7 |
| GUANAJUATO | 39,366 | 512,078 | 10,427 | 319 | 10,746 | 2.0 | 6.2 | 2.1 |
| GUERRERO | 12,301 | 117,515 | 2,593 | 36 | 2,629 | 2.2 | 3.1 | 2.2 |
| HIDALGO | 11,517 | 147,174 | 3,548 | 1,013 | 4,561 | 2.4 | 68.8 | 3.1 |
| JALISCO | 70,583 | 938,137 | 30,746 | 86 | 30,832 | 3.3 | 0.9 | 3.3 |
| MÉXICO | 51,227 | 1,022,775 | 28,920 | 1,125 | 30,045 | 2.8 | 11.0 | 2.9 |
| MICHOACAN | 24,521 | 248,605 | 5,189 | 47 | 5,236 | 2.1 | 1.9 | 2.1 |
| MORELOS | 10,036 | 147,114 | 3,301 | 10 | 3,311 | 2.2 | 0.7 | 2.3 |
| NAYARIT | 9,498 | 78,415 | 1,981 | 2 | 1,983 | 2.5 | 0.3 | 2.5 |
| NUEVO LEON | 56,845 | 927,811 | 27,630 | 32 | 27,662 | 3.0 | 0.3 | 3.0 |
| OAXACA | 11,487 | 118,420 | 3,336 | 15 | 3,351 | 2.8 | 1.3 | 2.8 |
| PUEBLA | 23,438 | 402,302 | 8,553 | 87 | 8,640 | 2.1 | 2.2 | 2.1 |
| QUERETARO | 15,566 | 247,465 | 4,435 | 18 | 4,453 | 1.8 | 0.7 | 1.8 |
| QUINTANA ROO | 11,061 | 172,576 | 3,152 | 0 | 3,152 | 1.8 | 0.0 | 1.8 |
| SAN LUIS POTOSI | 17,532 | 229,125 | 5,786 | 25 | 5,811 | 2.5 | 1.1 | 2.5 |
| SINALOA | 32,733 | 341,608 | 8,766 | 5 | 8,771 | 2.6 | 0.1 | 2.6 |
| SONORA | 31,282 | 343,300 | 9,852 | 55 | 9,907 | 2.9 | 1.6 | 2.9 |
| TABASCO | 9,882 | 113,141 | 2,206 | 0 | 2,206 | 1.9 | 0.0 | 1.9 |
| TAMAULIPAS | 33,473 | 507,249 | 12,300 | 17 | 12,317 | 2.4 | 0.3 | 2.4 |
| TLAXCALA | 3,620 | 74,835 | 1,126 | 45 | 1,171 | 1.5 | 6.0 | 1.6 |
| VERACRUZ | 39,654 | 525,117 | 9,986 | 9 | 9,995 | 1.9 | 0.2 | 1.9 |
| YUCATAN | 14,569 | 206,702 | 4,249 | 3 | 4,252 | 2.1 | 0.1 | 2.1 |
| ZACATECAS | 9,436 | 99,870 | 2,368 | 134 | 2,502 | 2.4 | 13.4 | 2.5 |

2 Fuente: "Coordinación de Salud en el Trabajo. Forma SUI55/ST-5 "de la STPS.



La estadística anterior demuestra que, de los 32 estados de la República Mexicana, el Distrito Federal es la entidad que registra mayor número de empresas, trabajadores y accidentes de trabajo; la presente situación es preocupante dado que se demuestra que el Distrito Federal no son suficientes las medidas preventivas para evitar tantos accidentes de trabajo.

En todos los campos de la actividad humana está latente la posibilidad de que ocurra un accidente y en el trabajo no es la excepción; los accidentes de trabajo no ocurren simplemente por que sí, usualmente suceden por resultados de la combinación de diversos factores. El ser humano siempre se ha destacado por la lucha permanente para obtener cifras satisfactorias en cuanto a seguridad e higiene personal tanto en aspectos tangibles como intangibles, se puede obtener seguridad a través de acciones contra las pérdidas derivadas de los accidentes de trabajo si tenemos presente que suponen una mayor seguridad:

- Una actividad positiva contra el accidente.
- Estrategias o tácticas para evitar el accidente.
- Técnicas y sistemas contra el accidente.

Al hablar de accidentes de trabajo, inevitablemente se mencionan los incidentes los cuales tienen las siguientes características:

| ACCIDENTES | INCIDENTES |
|---|--|
| * No son deseados * Generalmente existe el contacto con una fuente de energía. * Producen pérdidas. | * Son sucesos no deseados. * Bajo sucesos especiales podrían ocasionar daños para las personas, la propiedad o los procesos. * No producen pérdidas. |

OIT (Oficina Internacional del Trabajo), "La prevención de los accidentes", Alfaomega, México, 2000

La mayor parte de incidentes disminuyen la eficiencia de las operaciones empresariales y pueden derivar en accidentes, enfermedades o problemas de calidad, por lo cual, se deduce la necesidad de su control para adquirir seguridad en el trabajador, el equipo, la maquinaria y el ambiente.

La seguridad de trabajo define el accidente como la concreción de un riesgo, en un suceso imprevisto, que interrumpe la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad; desde este punto de vista, también se consideran accidentes a los sucesos que no producen daños y a los que es seguridad se les denomina <accidentes blancos>.

De acuerdo con la definición expuesta, es precisamente el riesgo que conlleva para las personas lo que diferencia al accidente de los incidentes que perturban la continuidad del trabajo y que se denominan averías.

* OIT, "Prevención de los accidentes", y Rodellar, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el trabajo"



En el siguiente cuadro se ve con mayor claridad esta diferencia y la tipología resultante de los diferentes tipos de incidentes (suceso normal, brusco, imprevisto, con potencialidad o no, de causar lesión).

| SUCESO | POTENCIALIDAD LESIONAL | CONSECUENCIAS PÉRDIDAS | TIPOLOGIA RESULTANTE | |
|-----------|------------------------|------------------------|--|---|
| INCIDENTE | NO AVERÍAS | NO | AVERÍAS | |
| | | SI | Accidentes sin pérdidas | |
| | SI ACCIDENTE | NO | DAÑOS - Materiales - Temporales - Energéticos | Accidentes con sólo daños. Incidentes con daños y lesiones |
| | | SI | LESIONES - Psíquicas - Dolorosas - Físicas | Accidentes con sólo lesiones |

Fuente: CORTES, DÍAS, "Seguridad e Higiene en el trabajo", Pág. 76

Por ejemplo, un camino es la Secuencia Inductiva que, partiendo de los hechos diarios o habituales del trabajo, permite entender la existencia de peligros que se deben controlar y eliminar antes de que sucedan los accidentes / incidentes que ocasionan pérdidas como se demuestra en el siguiente cuadro:



Fuente: Rodellar, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el trabajo", Pág.24

Como se observa, el trabajo implica un riesgo y del grado de seguridad de esos componentes se derivará la posibilidad de que se presente el peligro y por consiguiente los accidentes.

Los cambios habidos en la naturaleza de los riesgos de trabajo surgieron de la siguiente manera:

- Como resultado de la introducción del vapor como fuerza motriz para accionar distintas máquinas
- Debido a la electricidad cuyo empleo dio lugar a nuevos tipos de accidentes.
- Cuando el carbón cedió lugar al gas y al petróleo; el motor de combustión interna también hizo surgir nuevos tipos de accidentes.
- La continua difusión de la mecanización (como ya se mencionó antes).
- La creciente variedad de productos químicos utilizados multiplicaron aún más la accidentabilidad
- Riesgos más recientes son los derivados de las radiaciones ionizantes y la energía atómica.

Cada día se descubren nuevos riesgos considerando que los accidentes son el precio normal e inevitable que se paga por el progreso, es una actitud demasiado cómoda.

Para poder prevenir los accidentes de trabajo es preciso saber <cuándo>, <dónde>, <cómo> y <por qué> ocurren, a partir de éste conocimiento se podrán establecer las técnicas adecuadas para su prevención.

La gran diversidad de accidentes hace difícil idear un método de clasificación y registro que proporcione información esencial para la prevención, sin que no sea excesivamente complicado dado que existen múltiples clasificaciones sobre los accidentes de trabajo, se reconocerá la clasificación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), ya que compila a las demás clasificaciones, éstos se clasificaran de la siguiente manera:

Clasificación de los accidentes de trabajo según la forma del accidente.

- ❖ Caída de personas.
- ❖ Caída de objetos.
- ❖ Pisadas de objetos, golpes contra objetos y golpes dados por un objeto (excepto la caída de objetos).
- ❖ Aprisionamiento en un objeto ò entre objetos.
- ❖ Esfuerzos excesivos o falsos movimientos.
- ❖ Exposición a temperaturas extremas o contacto con tales temperaturas.
- ❖ Exposición a la corriente eléctrica ò contacto con la misma.
- ❖ Exposición a sustancias nocivas ò a las radiaciones, ò contacto con unas u otras.
- ❖ Otras formas de accidentes no clasificadas bajo otros epígrafes, incluidos los accidentes no clasificados por falta de datos suficientes.

Fuente: OIT, "La prevención de los accidentes", Alfaomega, México 2000



La clasificación según la forma del accidente identifica el acto cuya consecuencia directa fue una lesión, ya que indica la manera en que el objeto o la sustancia que causó la lesión hizo contacto con la persona accidentada, y con frecuencia se le considera como el elemento esencial para resolver los problemas de análisis que pueden surgir.

Otro tipo de clasificación es la que puede utilizarse para distinguir cual es el agente relacionado con la lesión o con el accidente; por ejemplo, el objeto, sustancia o condición del trabajo que produjo el accidente con o sin lesión.

| Clasificación de los accidentes de trabajo según el agente material. | |
|---|---|
| <p>1.-Máquinas de los diferentes sectores de la actividad económica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Agrícola. Minera. ❖ Cárnicas ❖ Caucho y plástico. ❖ Cementos y derivados. ❖ Cerámica. ❖ Conservas. ❖ Construcción. ❖ Harineras. ❖ Lácteos y derivados. ❖ Madera. ❖ Papel y artes gráficas. ❖ Piel y calzado. ❖ Química. ❖ Siderometalurgia. ❖ Textil. ❖ Vidrio ❖ Vinícola y oleícola | <p>2.- Medios de transporte y de elevación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aparatos Elevadores ❖ Grúas. ❖ Medios de transporte por agua. ❖ Medios de transporte por aire. ❖ Medios de transporte por vía férrea ❖ Medios de transporte rodantes, excepto los transportes por vía férrea. ❖ Transportadores. |
| <p>3.- Aparatos y equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Andamios. ❖ Compresores. ❖ Escales de mano y rampas móviles. ❖ Herramientas eléctricas manuales. ❖ Herramientas, instrumentos y utensilios, excepto las herramientas eléctricas manuales. ❖ Hornos, fogones y estufas. ❖ Instalaciones eléctricas incluidos los motores eléctricos, pero con exclusión de las herramientas eléctricas manuales. ❖ Plantas refrigeradoras. ❖ Recipientes de presión. ❖ Otros aparatos y equipo no clasificado bajo otros epígrafes | <p>4.-Materiales, sustancias y radiaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Explosivos. ❖ Polvos, gases, humos, líquidos y productos químicos, excepto los explosivos. ❖ Fragmentos volantes. ❖ Radiaciones. ❖ Otros materiales y sustancias no clasificados bajo otros epígrafes. <hr/> <p>5.- Ambiente de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Exterior. ❖ Interior. ❖ Subterráneo |

Fuente: OIT, "La prevención de los accidentes", México, Alfaomega, 2000

La siguiente clasificación tiene por objetivo identificar el tipo de lesión física sufrida por el trabajador, luego de haber ocurrido un accidente de trabajo, y son:

| <i>Clasificación de los accidentes de trabajo según la naturaleza de la lesión.</i> |
|--|
| ❖ Amputaciones y enucleaciones. |
| ❖ Asfixias. |
| ❖ Conmociones y traumatismos internos. |
| ❖ Contusiones y aplastamientos. |
| ❖ Efecto de las inclemencias del tiempo y de otras causas externas. |
| ❖ Efectos nocivos de la electricidad. |
| ❖ Efectos nocivos de las radiaciones. |
| ❖ Envenenamientos agudos e intoxicaciones agudas. |
| ❖ Fracturas. |
| ❖ Lesiones múltiples de naturalezas diferentes. |
| ❖ Luxaciones. |
| ❖ Otras heridas. |
| ❖ Quemaduras. |
| ❖ Torceduras y esguinces. |
| ❖ Traumatismos superficiales. |
| ❖ Otros traumatismos y traumatismos mal definidos. |

Fuente: OIT, "La prevención de los accidentes", Alfaomega, México 2000

Al ocurrir un accidente de trabajo es importante investigar que tipo de lesión sufrió el trabajador, con el fin de otorgar el tipo de pensión dependiendo de la lesión.

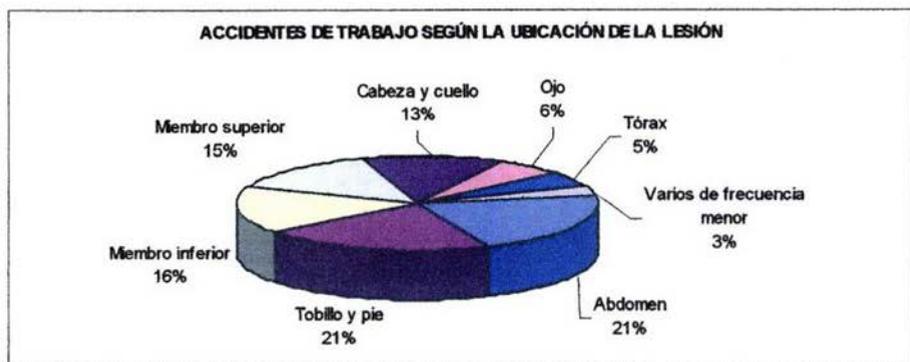
Una última clasificación es la de la ubicación de la lesión para conocer la parte del cuerpo donde se localiza la lesión:

| <i>Clasificación de los accidentes de trabajo según la ubicación de la lesión.</i> |
|---|
| ❖ Cabeza. |
| ❖ Cráneo. |
| ❖ Cuello. |
| ❖ Lesiones generales. |
| ❖ Miembro inferior. |
| ❖ Miembro superior. |
| ❖ Órganos internos. |
| ❖ Tronco. |
| ❖ Ubicaciones múltiples. |
| ❖ Ubicación no precisada. |

Fuente: OIT, "Prevención de los accidentes", y Rodellar, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el trabajo" y Cortes, Díaz, "Seguridad e Higiene en el trabajo"

Como se observa, dependiendo de la ubicación de la lesión es la cantidad que se otorga en una pensión, por ejemplo, en el año 2001, se tuvieron los siguientes accidentes





Fuente: Datos de las Estadísticas de Accidentes de Trabajo 2001 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Estas dos últimas clasificaciones (naturaleza y ubicación de la lesión) tienen por objeto proporcionar la información necesaria para proceder a un análisis detallado; la mayor parte de los accidentes se deben a una combinación de factores tanto materiales como fisiológicos, psicológicos, organización, educacionales y de otro género. Lamentablemente se ha encontrado una dificultad para poder clasificar a los accidentes de trabajo según los factores personales puesto que es difícil seleccionar, con la mayor objetividad posible, entre todos los factores existentes a los elementos que se les pueda atribuir el accidente.

1.4.- Etiología de los Accidentes.

Los accidentes no son casuales, se causan, creer que los accidentes son debidos a la fatalidad es un grave error; sería tanto como considerar inútil todo lo que se haga a favor de la seguridad en el trabajo y aceptar el fenómeno del accidente como algo inevitable sabiendo que se pueden prevenir y por lo tanto evitar.

En el ambiente de trabajo concurren una serie de elementos que, en forma aislada o en conjunto, pueden ocasionar un accidente de trabajo; estos elementos se refieren a: características de los trabajadores, condiciones de trabajo, materiales, herramientas, equipo así como las instalaciones de los centros de trabajo.

Con base a la comparación de varios autores consultados, se expone una clasificación cuádruple que trata de englobar todas las causas existentes las cuales son:

| PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO | |
|--|---|
| CAUSAS BÁSICAS HUMANAS | CAUSAS INMEDIATAS TÉCNICAS |
| <p>Factores personales: son el origen de que las personas no actúen como se desea para los intereses preventivos, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deficientes aptitudes físicas y fisiológicas. <ul style="list-style-type: none"> - Fuerza física desproporcionada. - Deficiente visión o audición. - Mermas sensoriales (tacto, olfato). ▶ Aptitudes psicológicas inadecuadas. <ul style="list-style-type: none"> - Compresión deficiente. - Poco sentido común, malos juicios. - Lenta capacidad de redacción. ▶ Tensiones físicas o fisiológicas. <ul style="list-style-type: none"> - Fatiga por falta de descanso. - Exposición a temperaturas extremas. - Drogadicción. ▶ Tensiones mentales o psicológicas. <ul style="list-style-type: none"> - Rutina, monotonía. - Extremada concentración, percepción. - Frustraciones, preocupaciones. ▶ Falta de conocimientos. <ul style="list-style-type: none"> - Falta de experiencia. - Adiestramiento inadecuado. - Instrucciones no comprendidas. ▶ Actitudes inadecuadas. <ul style="list-style-type: none"> - Valoración impropia. - Exceso de celo (economizar tiempos). - Presiones, excesos, ridículos. | <p>Condiciones inseguras: Es una manifestación de los factores, materiales inseguros que, de forma inmediata, pueden propiciar accidentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de protecciones y resguardos en las máquinas e instalaciones. ▶ Protecciones y resguardos inadecuados. ▶ Falta de sistema de aviso, de alarma o de llamada de atención. ▶ Falta de orden y limpieza en los lugares de trabajo. ▶ Escasez de espacio para trabajar y almacenar materiales. ▶ Almacenamiento incorrecto de materiales, apilamientos desordenados, bultos depositados en los pasillos, amontonamientos que obstruyen las salidas de emergencia. ▶ Niveles de ruido excesivos. ▶ Iluminación inadecuada (falta de luz o lámparas que deslumbran). ▶ Falta de señalización de puntos o zonas de peligro. ▶ Existencia de materiales combustibles o inflamables cerca de focos de calor. ▶ Huecos, pozos, zanjas sin proteger ni señalar, que representan riesgos de caída. ▶ Pisos en mal estado; irregulares y resbaladizos. |

Fuente: Ortega, Olivares, Mario, "Productividad y fatiga laboral", OIT, "Prevención de los accidentes", Cortes Díaz, "Seguridad e Higiene en el trabajo" y Meza, Sánchez, Sergio, "Higiene y Seguridad Industrial"



| PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO | |
|--|---|
| CAUSAS INMEDIATAS HUMANAS | CAUSAS BÁSICAS TÉCNICAS |
| <p>Actos inseguros: Es un comportamiento de las personas que vulnera el procedimiento aceptado como inseguro y que posibilita que suceda el accidente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Realizar trabajos para los que no se está debidamente autorizado. ▶ Trabajar en condiciones inseguras o a velocidades excesivas. ▶ Situarse en lugares peligrosos. ▶ No dar aviso de las condiciones de peligro que no se observen, o no señalizadas. ▶ No utilizar, o anular, los dispositivos de seguridad con que va equipadas las máquinas o instalaciones. ▶ Utilizar herramientas ó equipos defectuosos o en mal estado. ▶ No usar las prendas de protección individual establecidas o usar prendas inadecuadas. ▶ Gastar bromas durante el trabajo. ▶ No practicar la higiene personal. ▶ Reparar máquinas o instalaciones de forma provisional. ▶ Realizar reparaciones para las que no se está autorizado. ▶ Adoptar posturas incorrectas durante el trabajo, sobretodo cuando se manejan cargas a brazo. ▶ Sacar las protecciones. ▶ Usar ropa de trabajo inadecuada (con cinturones o partes colgantes, desgarrones, demasiado holgadas, con manchas de grasa, etc.). ▶ Introducir bebidas alcohólicas. ▶ Usar anillos, pulseras, collares, cuando se trabaja con máquinas o con elementos móviles (riesgo de atrapamiento). | <p>Factores de trabajo: éstas nos explican el por que de las condiciones o situaciones inadecuadas existentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Faltas de normas de trabajo o normas de trabajo inadecuadas. <ul style="list-style-type: none"> - Mala identificación de peligros. - Inhibición en practicar normas. ▶ Diseño o mantenimiento inadecuado de las máquinas y equipos. <ul style="list-style-type: none"> - Reparaciones deficientes. ▶ Hábitos de trabajo incorrectos. <ul style="list-style-type: none"> - En su desarrollo (procedimientos). - En la comunicación (entreno). - En el mantenimiento (puesta al día). ▶ Uso y desgaste normal de equipos y herramientas. <ul style="list-style-type: none"> - Poca vigilancia del servicio. - Inspección /mantenimiento impropio. - Usos distintos a los previstos. ▶ Uso anormal e incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones. <ul style="list-style-type: none"> - Consentido por la supervisión. - No consentido por la supervisión. ▶ Compras inadecuadas o su control. <ul style="list-style-type: none"> - Especificaciones incorrectas. - Problemas por artículos peligrosos. <p>Fallos en los sistemas: pueden resumirse en cuatro puntos representativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deficiente control de gestión y de las técnicas preventivas. ▶ Programas poco adecuados a las necesidades reales. ▶ Normativa inadecuada en el conjunto de las decisiones preventivas. ▶ Cumplimiento inadecuado de la normativa existente. |

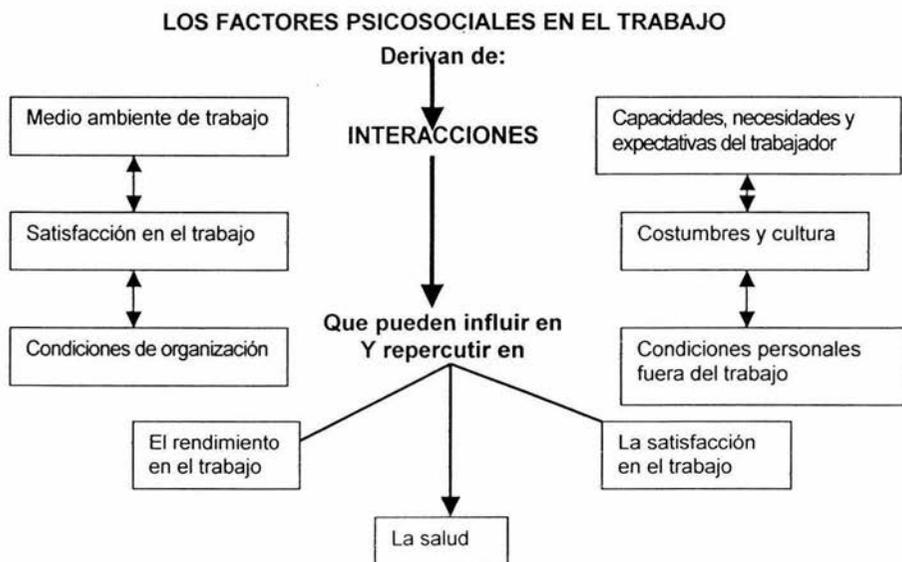
Fuente: Ortega, Olivares, Mario, "Productividad y fatiga laboral", OIT, "Prevención de los accidentes", Cortes Díaz, "Seguridad e Higiene en el trabajo" y Meza, Sánchez, Sergio, "Higiene y Seguridad Industrial"



Como se puede apreciar, el ser humano tiene muchas probabilidades de ser responsable de muchos accidentes, ya sea por que comete prácticas inseguras, o por que ocasiona condiciones inseguras. De ahí la necesidad de capacitar y educar al ser humano y conocer sus pautas de conducta de cara a plantear estrategias válidas y efectivas en la prevención de los accidentes.

De los aspectos expuestos en los cuadros anteriores, así como la cantidad y la calidad de las relaciones que se establecen entre el personal que labora en los centros de trabajo, se derivan específicamente los factores psicosociales en el trabajo.

En lo referente a estos factores psicosociales deben ser considerados las variables externas de su ambiente laboral que representan un conjunto de percepciones y experiencias; además del ambiente de trabajo es necesario considerar la situación individual, condición económica, social y cultural en que se encuentra inmerso esto se ejemplifica en el siguiente esquema:



En el esquema anterior se explica que los factores psicosociales en el trabajo son aquellos que “se refieren a la interacción entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo”³

³ Factores psicosociales nocivos en el trabajo”, Condiciones de trabajo, Vol. 12, Num. 3, Septiembre-Diciembre, México, D. F., 1994; Ediciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Los procesos psicológicos presentes en cualquier proceso de trabajo y que son condición de una buena realización de este, o en su defecto, en un accidente son:

| | |
|---------------------------|---------------------|
| ➤ FATIGA | ➤ RENDIMIENTO |
| ➤ EMOCIÓN | ➤ INTELECTUAL |
| ➤ ATENCIÓN | ➤ EDAD |
| ➤ ANSIEDAD | ➤ COORDINACIÓN |
| ➤ CONCENTRACIÓN | ➤ PERCEPTIVO-MOTRIZ |
| ➤ DEPRESIÓN | ➤ TIEMPO DE |
| ➤ ACTITUDES | ➤ RECREACIÓN |
| ➤ MOTIVACIÓN | ➤ RELACIONES |
| ➤ HISTORIA DEL TRABAJADOR | ➤ HUMANAS |

Fuente: Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, 1era. Semana de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Capacitación y Productividad, Memoria: Tomo: II

También existen algunos factores psicológicos colectivos que se presentan en los accidentes de trabajo y que está ligado al ambiente laboral con el resto de los compañeros con los que se interactúa cotidianamente y con el mundo exterior al centro del trabajo, ejemplo de ello son: autoridad, calidad de vida, comunicación, cultura, estrés, integración familiar, necesidades (en función de la edad y de la condición de vida), organización y tecnología.

La política de prevención que se maneja actualmente, va dirigida a todos los factores perjudiciales para la salud de los trabajadores y tienden directamente hacia un mejor conocimiento de los requerimientos esenciales para la creación de un medio ambiente de trabajo sano, a la adaptación del trabajo de acuerdo a la capacidad, las necesidades de cada trabajador, a su condición física, mental, al establecimiento y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo capaz de favorecer un óptimo estado de salud física y mental en relación con el trabajo.

Faverge, "Psicología de los accidentes de trabajo", Ed. Trillas, México D. F., 1994



CAPITULO II
LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU
REPERCUSIÓN EN LA FAMILIA



II.- LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y SU REPERCUSIÓN EN LA FAMILIA

2.1.- La familia y el accidentado

La familia como expresa la autora Elizabeth Jelin, la define como "La institución social ligada a la sexualidad y a la procreación que regula, canaliza y confiere significado social y cultural a las necesidades de sus miembros, constituyendo un espacio de convivencia cotidiana, el hogar, con una economía compartida y una domesticidad colectiva".⁴

En general, es considerada el inicial y más importante grupo primario en que se inserta el ser humano, la familia ha demostrado a lo largo de la historia características de universalidad y versatilidad sus propias respuestas han variado en función de la época, de los desarrollos técnicos, sociales y de las nuevas ideas o concepciones.

Desde la perspectiva interdisciplinaria, como Trabajo Social, "la familia debe ser entendida como una unidad básica bio-psico-social con leyes y dinámicas propias, que le permiten mantenerse en equilibrio y soportar las tensiones y variaciones sin perder la identidad como grupo primario de organización social, a través de la unidad, la continuidad en el tiempo y el reconocimiento de la unidad que lo rodea".⁵

Entendiendo entonces que la familia es un grupo primario donde sus integrantes se interrelacionan por vínculos afectivos y de participación que favorecen a su vez su crecimiento armónico, desarrollo y maduración. El adecuado interjuego del sistema familiar es un factor fundamental para sostener y elaborar las crisis vitales normales de cada uno de sus miembros y los problemas de convivencia desencadenados por la crisis estructural y permanente de nuestra sociedad.

Al producirse el cambio de la familia ampliada a la familia nuclear se dio conjuntamente una estereotipización de roles, al separarse el hogar del trabajo, los roles paterno y materno se diferenciaron ya que el padre era el que salía a trabajar y la mujer se quedaba en el hogar siendo el sostén afectivo de la familia, actualmente esto es replanteado con la inserción laboral de la mujer, debido a un factor determinante como la crisis económica, los desarrollos científicos que permitieron una planificación familiar y una simplificación de las funciones domésticas.

⁴ Jelin, Elizabeth, "Familia, crisis y después...", Lozada, México, 1994, pág 24.

⁵ Eroles, Carlos, "Familia y Trabajo Social", Espacio, Buenos Aires, 1998



Los roles de la familia nuclear están en crisis, la cual permite una redistribución mas armónica entre todos los miembros de la familia, permitiéndole a la mujer insertarse en el ámbito publico (trabajo), y al hombre recuperar un vínculo mas cercano y afectivo con sus hijos

De allí que en su interrelación dinámica con el entorno social, la familia se ha modificado a través de los tiempos, desde los modelos de familia extensa patriarcal, de las familias nuclear y urbana en la era industrial, a los múltiples y variados tipos de la sociedad pluralistas.

Los vínculos primarios familiares constituyen una fuente nutriente de los mas profundos sentimientos humanos de signo positivo o negativo, en una tensión amor – odio, contención – discriminación, protección – desprotección, seguridad – inseguridad, autoritarismo – democracia, según condiciones y posibilidades en el que se desarrolle el ciclo vital de la familia donde interactúan con las condiciones del contexto, las concepciones de familia, las posibilidades de desarrollo de sus funciones y el desempeño de roles tensionados por los valores en juego en la sociedad y en su interior.

Actualmente la familia no ha dejado de tener importancia y significación, como elemento fundamental de la sociedad contrariamente a lo que predijeron estudiosos sociales, la familia goza de una sorprendente vitalidad, mas allá de la crisis que la afecta, por el contrario ella se fortalece en el marco de una verdadera explosión de formas familiares que coexisten en una misma realidad social, económica y cultural; actualmente se identifican las siguientes familias:

| |
|--|
| *FAMILIA CON VÍNCULO JURÍDICO Y/O RELIGIOSO: Por razones formales o por firmes convicciones religiosas la pareja solemniza su unión matrimonial. |
| *FAMILIA CONSENSUAL O DE HECHO: Se considera tal al vínculo estable, con características casi idénticas a l de la familia con formalización jurídica matrimonial. |
| *FAMILIA NUCLEAR: Es la familia conformada por los padres y los hijos. |
| *FAMILIA AMPLIADA O EXTENSA: Es el tipo de familia donde hay convivencia de tres generaciones y/o la presencia de otros familiares convivientes |
| *FAMILIA AMPLIADA MODIFICADA: En ésta categoría si bien no hay convivencia, las relaciones entre los miembros de la familia tienden a un comportamiento cánico. |
| *FAMILIA MONOPARENTAL: La conformada por el o los hijos y solamente el padre o la madre como cabeza de familia, este tipo de familias ha crecido en las últimas décadas, y a su respecto ha ido cambiando la conceptualización (antes era considerada una familia incompleta). |
| *FAMILIA RECONSTITUIDA O ENSAMBLADA CON O SIN CONVIVENCIA DE HIJOS DE DISTINTAS UNIONES: Es el grupo familiar conformado por una pareja que ha tenido (uno o ambos) experiencias matrimoniales anteriores. |
| *FAMILIA SEPARADA: Se llama así a los padres separados que siguen siendo familia en la perspectiva del o de los hijos, éste vínculo puede ser aceptado y armónico o no aceptado (expresa o implícitamente) y conflictivo. |
| *GRUPOS FAMILIARES DE CRIANZA: Bajo ésta denominación se incluyen situaciones particulares como la adopción, el prohijamiento (práctica solidaria consistente en proteger a huérfanos) y los nietos a cargo de los abuelos. |
| *UNIONES LIBRES CARENTES DE ESTABILIDAD Y FORMALIDAD: Desde un punto de vista muy particular no deben ser consideradas relaciones vinculares familiares. |

Fuente: Eroles, Carlos, "Familia y Trabajo Social", Espacio, Buenos Aires, 1998



Para poder fundar y mantener a una familia el hombre trabaja y está sometido a la división del trabajo, es así, que una persona puede pasar la vida realizando un trabajo en el que no desarrolle las actividades que desea y por consiguiente no se siente satisfecho con su trabajo, ya que lo único que le interesa es asegurar a su familia a través del trabajo remunerado.

El ser humano al estar en contacto con el trabajo, inevitablemente, existe el riesgo de los accidentes de trabajo, que desgraciadamente como se observó en el capítulo anterior, afecta a miles de trabajadores anualmente; cualesquiera que sean las circunstancias y condiciones del ser humano y el medio ambiente en que el trabajador desarrolle sus actividades, jamás aparece como un elemento aislado y solitario, sino que lo hace en asociación, relación y dependencia más o menos directa con otros seres humanos, así el hombre no trabaja solo, sino dentro de la sociedad.

Es así que las consecuencias derivadas de ese trabajo es que el accidente no puede en modo alguno individualizarse en la persona que lo sufre, sino que afecta a toda la sociedad en que la víctima esté integrada.

Lo anterior se refiere que, cuando ocurre un accidente de trabajo no solo el accidentado se ve afectado en su propia persona, sino que las secuelas alcanzan a la empresa, entidades aseguradoras, asociaciones para la prevención de accidentes, organismos oficiales, sociedad y a su familia.

Cuando un trabajador sufre un accidente, éste repercute directamente a su familia ya sea por una lesión de pocos días de incapacidad o de un percance causante de incapacidad temporal para trabajar, permanente y peor aún la muerte, en todo caso y sin excepción la familia de el accidentado sufre las consecuencias del mismo, en mayor o menor grado, podrá ser una pequeña y pasajera dificultad o será a caso un gravísimo problema que puede dañar familiar, económica y socialmente a la familia.

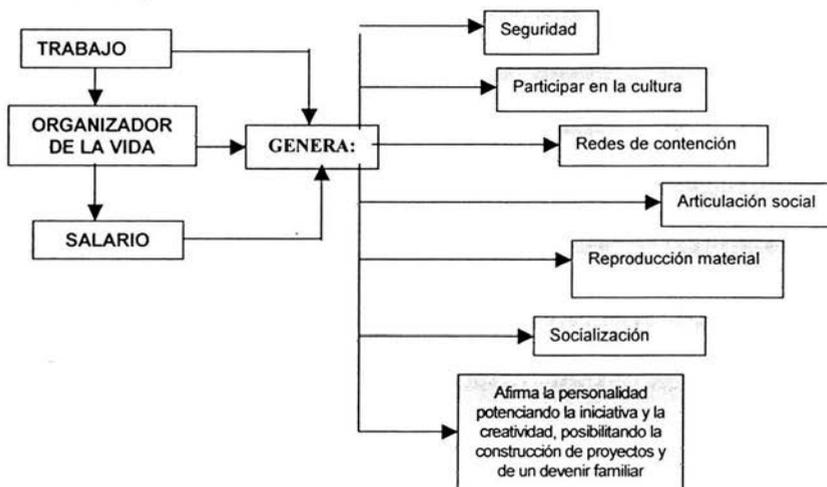
2.2.- Consecuencias familiares a causa de un accidente de trabajo

Si se generaliza al decir que todos los problemas de la vida tienen indefectiblemente un profundo sentido humano, al hablar de seguridad en el trabajo precisa tener ese mismo sentido; en efecto el hombre tiene en la vida una misión de trabajo a desarrollar, que día a día, ha de cumplir durante todo el transcurso de su existencia, de la que consumirá cuando menos una tercera parte.



Para poder cumplir esa misión de hacerse merecedor al sustento mediante su trabajo, todo ser humano dispone de una grandiosa máquina que es el cuerpo, poniendo a contribución ya empleando la fuerza física, la capacidad mental y se hace una combinación de ambas cada una en mayor o menor proporción, esto para la elaboración de la tarea diaria (el trabajo). Se hace así imperativa la conservación de ese maravilloso instrumento en perfectas condiciones de integridad y correcto funcionamiento, alejando del hombre tanto como sea posible la posibilidad de tener un accidente de trabajo.

El trabajo es un organizador de la vida donde el salario estable que produce el propio trabajo, genera durante la existencia de todo trabajador lo que a continuación se presenta:



Fuente; Aide García Cruz, México, D.F., 2003

El esquema anterior describe como a toda persona que tenga trabajo, el cual es un organizador de la vida, tiene un salario, que le genera una serie de resultados como la seguridad económica, cultural, social, recreativa, reproductiva y una visión de planificar proyectos familiares a futuro.

En cualquier caso al ocurrir un accidente se tiene una incapacidad que, de alguna manera, imposibilita al trabajador para poder laborar normalmente, éste tipo de situaciones arrastra consigo consecuencias como: la disminución en el rendimiento laboral, lo que a su vez provoca un decremento en la economía, que para el propio trabajador, en su centro de trabajo, representa

* De Jong, "La familia en los albores del nuevo milenio", Ed: Espacio, Buenos Aires Argentina, 2001

- Competencia.
- Lucha por la supervivencia.
- Se pierde la comunicación.
- Se instala la desconfianza en el otro
- Produce incertidumbre por el presente y futuro al ser imprevisible el hoy y el mañana.
- Peleas individuales.
- Pérdida de relaciones que rompen las posibilidades de reciprocidad e intercambio.

Estas condiciones impactan fuertemente en la vida familiar puesto que es precisamente en la familia del trabajador accidentado quien actúa como depositaria de los conflictos sociales, generándose una crisis de inseguridad por el hoy y el futuro de sus integrantes concentrando en su débil estructura una presión que opera para su desintegración.

La problemática número uno que enfrenta el trabajador luego de sufrir un accidente de trabajo, y de vivir situaciones como las antes expuestas, son una serie de consecuencias psicosociales, psicológicas y reacciones del comportamiento como las que se exponen en el esquema siguiente: y son:

| CONSECUENCIAS | | |
|--|--|---|
| PSICOSOCIALES | PSICOLÓGICAS | REACCIONES DEL COMPORTAMIENTO |
| *En las hormonas suprarrenales *En el sistema nervioso central *En las reacciones cardiovasculares | *Actitudes negativas Irritación *Preocupación *Tensión *Depresión *Trastornos psicosomáticos *Síntomas psicopatológicos *Estrés Todo lo anterior se manifiesta en el mal funcionamiento de las facultades cognitivas por ejemplo, la capacidad para concentrarse, memorizar y para tomar decisiones. | *El rendimiento en el trabajo. *El absentismo y la movilidad laboral. *El consumo excesivo de alcohol y tabaco. *Afecciones somáticas crónicas. *Afecciones en la salud mental. *Trastornos psicológicos agudos: enfermedad psicógena colectiva. |

FUENTE: OIT, "Factores psicosociales en el trabajo" México, Alfaomega, 1992.

Como se mencionó anteriormente, este tipo de consecuencias ocurren, luego de que un trabajador haya sufrido un accidente de trabajo, todos estos elementos conllevan a que la actitud del accidentado cambie, siendo la familia la que viva y comparta ese cambio, desafortunadamente dicho cambio es negativo y como resultados se tienen:

LA ACTITUD NEGATIVA: Trae consigo un conflicto de pareja, cuyo eje más agudo termina en la **disolución conyugal**, la cual requiere de acompañamiento para evitar que sea el marco de enfrentamientos.

Esta situación se refleja en la sociedad, pues en la constitución familiar actual existe lo siguiente:



- ▶ Madres solas con hijos a cargo.
 - ◆ Esto a su vez origina, en los hijos, **ABANDONO FÍSICO Y EMOCIONAL**, dado que las necesidades básicas (comer, jugar, el cariño, el afecto etc.), no son atendidas adecuadamente por ninguno de los padres que conviven con el.
 - ▶ Familias ensambladas o reconstituidas.
 - ▶ Familias donde un miembro no convive pero continúa formando parte.
- LA IRRITACIÓN, TENSIÓN Y DEPRESIÓN:** Si se padecen provocan que el accidentado tenga altos riesgos de maltratar a sus seres queridos mediante:
- ▶ **Maltrato físico:** Acción no accidental del adulto (en este caso), que provoca daño físico o enfermedad, o que lo coloca en grave riesgo de padecerlo a causa de los golpes.
 - ▶ **Maltrato emocional:** Relacionado con la conducta de los padres que los cuidan tales como insultos, amenazas, rechazos, humillaciones, desprecios, críticas, aislamiento, temORIZACIÓN que causen o puedan causar deterioro social, emocional e intelectual en los integrantes de la familia (en este sentido la pareja y los hijos).

Lo anterior afecta significativamente los lazos de amor, afecto y cariño entre los miembros de la familia, haciendo casi imposible mantener comunicación, amistad, respeto y confianza.

Ya sea por la separación de los padres o por maltratos como los anteriores, en el caso de los hijos pueden ocurrir una serie de cambios, lamentablemente negativos, que afectan aún mas a la familia y por consiguiente a la sociedad, dado que los hijos buscan la manera de sobrellevar la situación luego del accidente de trabajo y en esa búsqueda pueden caer en:

| |
|--|
| Rebeldía, depresión e irritación. |
| Consumo de tabaco y alcohol: cayendo en adicciones |
| Delincuencia que se refleja en hechos antisociales como: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Daños vandálicos. ▶ Agresiones físicas. ▶ Agresiones sexuales. ▶ Venta de drogas. ▶ Contra el orden público. ▶ Robo, ya sea de dinero, de autos etc. |
| Embarazos no deseados |
| Matrimonios a temprana edad |
| Divorcios masivos |

FUENTE: García, C. Aide, México D.F., 2003.

Toda la situación descrita anteriormente es eje de existencia y de intervención del Trabajo Social.



2.3.- Defunciones y familia

Al inicio del presente capítulo, se hizo énfasis en los tipos de familias que abundan (y van creciendo más) actualmente; y es que conciliar vida familiar y trabajo, además, hacer posible que hombres y mujeres compartan las mismas funciones, son objetivos inherentes al ajuste estructural que se está viviendo día a día, para representar el cambio que ha sufrido la estructura familiar se muestra el siguiente cuadro:

| ANTES (Contrato implícito) | AHORA (Contrato social) |
|---|--|
| <p>* La pareja se comprometía en una especie de contrato relativo, es decir, en lo que se refería en el papel del hombre y la mujer.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>MUJER: Asumía toda la responsabilidad del cuidado de los miembros de la familia (con un gran número de hijos), y de las tareas domésticas.</p> <p>HOMBRE: Le correspondía velar por el bienestar económico y financiero de su familia.</p> <p>El otro contrato era el relativo con el empleo del hombre que refuerza el reparto de las funciones ya que se basaba en el principio de un salario único que aportaba el hombre, cuyo trabajo le ocupaba todo el día, de modo permanente y durante toda su vida.</p> | <p>* Lo anterior, ya no corresponde a la realidad de hombres y mujeres.</p> <p>* Familias con ingresos dobles (tanto hombres y mujeres trabajan).</p> <p>* Familias formadas con una sola persona y con hijos a cargo.</p> <p>* Los hombres y mujeres a parte de compartir gastos, comparten tareas afectivas y domésticas con el, o los hijos, (que ahora no exceden de 2 o máximo 3 hijos por pareja).</p> |

Fuente: Aide García Cruz, México, D.F., 2003

Con éste panorama la mayoría de las mujeres se ven obligadas a redoblar esfuerzos para lograr conciliar las exigencias del hogar y de la familia con la de una actividad remunerada, y cuyas estructuras han sido diseñadas para el empleo masculino, los hombres, por su parte, se ven privados de la gratificación afectiva que proporciona el cuidado y la educación de los hijos.

Por lo anterior se puede deducir que es necesario “diseñar nuevos modelos de empleo que permitan a hombres y mujeres conciliar su carrera profesional con sus obligaciones familiares, que preservaran, a la vez, la calidad de vida, horarios flexibles y empleo compartido”.⁵

No importa si fue antes o ahora, o si ha cambiado el contexto y la estructura de la familia, lo que se nota es que el trabajo siempre ha estado presente como se dijo antes, al estar en contacto con el trabajo o con cualquier actividad productiva se hace evidente el contacto con los riesgos y accidentes de trabajo que atentan contra la salud y el bienestar integral del trabajador, sin olvidar que todo lo que le ocurre repercute en su familia.

⁵ OIT, “Factores psicosociales en el trabajo”, México, Alfaomega, 1992, Pág. 9.

^{*} Del Baravo, María A. “La familia en la historia”, España, Madrid., 2000,



Hemos visto que un accidente de trabajo produce lesiones e incapacidades leves, considerables, graves y/o mortales, al hablar de las consecuencias mortales se hace inmediatamente alusión a la muerte de un trabajador, haciendo un recuento de las defunciones desde 1997 al 2001 se tuvo que:

| EMPRESAS, TRABAJADORES Y DEFUNCIONES, SEGÚN TIPO DE RIESGO E INDICADORES, 1997 - 2001 EN MÉXICO | | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| CONCEPTOS | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Empresas con seguro de riesgos de trabajo | 689,368 | 717,752 | 742,908 | 776,020 | 800,617 |
| Trabajadores bajo seguro de riesgos de trabajo | 10,743,507 | 11,447,694 | 11,845,178 | 12,418,761 | 12,224,231 |
| DEFUNCIONES | 1,376 | 1,459 | 1,449 | 1,740 | 1,502 |
| Accidentes de trayecto | 1,021 | 1,141 | 1,128 | 1,299 | 1,145 |
| Accidentes en trayecto | 353 | 309 | 312 | 431 | 354 |
| Enfermedades de trabajo | 2 | 9 | 9 | 10 | 3 |

Fuente: "Coordinación de Salud en el Trabajo. Forma SUI55/ST-5 "de la STPS

Como se puede observar en el año 2000 fue el período donde más defunciones se registraron esto es lamentable puesto que en lugar de disminuir las defunciones estas aumentaban para el año 2001 se registró un descenso de los mismos; es imperativo conocer las defunciones que hubo en el año 2002 dependiendo de la actividad económica y naturaleza de la lesión, con el fin de conocer y tomar conciencia de lo que se puede evitar.

| GRUPOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y DEFUNCIONES, 2001 | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------|
| GRUPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA | Trabajadores bajo seguro de riesgos | Defunciones por accidentes de trabajo | |
| | | CASOS | X/10000 Tr. |
| TOTAL NACIONAL | 12,224,231 | 1,145 | 0,9 |
| Construcciones de edificaciones y de obras de ingeniería civil. | 752,236 | 191 | 2,5 |
| Elaboración de alimentos | 517,964 | 42 | 0,8 |
| Fabricación de productos metálicos. | 304,368 | 32 | 0,9 |
| Servicios profesionales y técnicos | 1,014,190 | 82 | 0,8 |
| Servicios de administración pública y seguridad social. | 760,563 | 35 | 0,5 |
| Compra de alimentos, bebidas y productos del tabaco. | 489,031 | 70 | 1,4 |
| Compra en tiendas de autoservicio y de depts. especializados por línea de mercancía | 321,642 | 3 | 0,1 |
| Preparación y servicio de alimentos y bebidas. | 399,014 | 20 | 0,5 |
| Transporte terrestre. | 364,481 | 155 | 4,3 |
| Compra de materias primas, materiales y auxiliares. | 314,719 | 37 | 1,2 |
| Servicios personales para el hogar y diversos. | 378,242 | 30 | 0,8 |
| Confección de prendas de vestir y otros artículos a base de textiles. | 588,399 | 3 | 0,1 |
| Fabricación de productos de hule y plástico. | 226,922 | 8 | 0,4 |
| Fabricación y ensamble de maquinaria y artículos eléctricos. | 619,266 | 20 | 0,3 |
| Construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte y sus partes. | 377,481 | 7 | 0,2 |
| Demás grupos de actividades económicas. | 4,759,713 | 410 | 0,9 |

Fuente: Coordinación de salud en el trabajo. SUI-55/ST-5. De la ST Y PS.



Como se observa la actividad de la construcción es la que más defunciones provocó en el 2001, ahora veamos que tipo de lesión es la que más se sufrió:

Conociendo lo anterior se puede afirmar que, cuando ocurre una muerte la reacción familiar es de asombro dado que el accidente es inesperado y ni que decir de la muerte a causa del mismo, por ello cuando el trabajador fallece su familia tiene un impacto emocional.

Cuando uno de los padres trabajadores en este caso el padre muere, la reacción de la familia es diferente a cuando muere la madre, ya que el padre tiene la tarea de proteger a los integrantes de su familia al tiempo de ser el jefe y el sostén económico de la misma, la noticia y la muerte del ser querido es fuerte y dolorosa, imperando la incertidumbre por el mañana y el devenir económico. En estos casos la madre es quien toma las riendas del hogar en todos los aspectos, y la familia se vuelve monoparental-matriarcal, con la mujer a la cabeza de la familia.

Cuando la muerte es de la madre, las respuestas son diferentes ya que la familia tiene el sostén económico pero no el afectivo (no lo mas importante para todo ser humano – al menos en México -), que es la figura materna, por ser quien nos cuida y ama por sobre todas las cosas; al faltar la madre el padre no cuenta con la capacidad y la fuerza (en la mayoría de los casos), para adaptarse a esa ausencia surgiendo una serie de resultados como:



Fuente; Aide García Cruz, México, D.F., 2003

“No existe ningún método para tener una actitud serena ante la muerte de una familiar, para no sentir dolor, tristeza, etc. mas sin embargo, si hay modelos (por ejemplo psicológicos), que nos ayudan a sobrellevar, de la mejor manera, la muerte de un ser querido”, en este caso del trabajador a causa de una accidente de trabajo”.⁶

⁶ (Vowen, “De la familia al individuo”, Ed: Paidós, México D. F, 1991, Pág. 168.)



CAPITULO III
EL ENTORNO LABORAL



III.- EL ENTORNO LABORAL

3.1.- Relaciones interpersonales del accidentado con sus compañeros de trabajo

Cuando a causa de un accidente de trabajo sobreviene una discapacidad a una persona, tiene un desajuste en su imagen corporal y consecuentemente, debe volver a modelar la propia concepción del yo. La disminución independientemente del problema físico o psíquico que plantea, puede representar una dificultad para la integración del individuo en la sociedad; afortunadamente no siempre que aparece una disminución se produce un problema de integración social, pero en ocasiones, éste se presenta con toda intensidad.

Un problema de reintegración laboral puede superarse conjugando adecuadamente dos factores:

➤ El primero consiste en desarrollar las capacidades residuales del accidentado discapacitado, dicho desarrollo debe realizarse con una visión en conjunto y pretendiendo situarla en un nivel tal que pueda integrarse en la sociedad.

Ya que el accidente laboral recae en un grupo de la población que se halla en una edad activa y por tanto productiva y éste grupo social requiere una atención especial por parte de la sociedad.

➤ El segundo factor se refiere a las ayudas sociales que pueden ser de diferentes aspectos como el profesional y de empleo.

En muchos casos las secuelas del accidente van a constituir para el accidentado un problema de readaptación al trabajo. Desgraciadamente en muchos casos, la buena voluntad de readmisión y readaptación del trabajador accidentado por parte de la empresa suele decrecer con bastante rapidez al alejarse el tiempo de haber ocurrido el accidente.

En la mayoría de los casos el accidentado que vuelve a su trabajo con secuelas de consideración puede verse marginado, si no económicamente, sí en su categoría profesional, ello puede traer graves consecuencias psicológicas sobre el individuo; si tarde o temprano el accidentado abandona la empresa, dependiendo de el tipo de secuela accidental que presente (amputaciones por ejemplo), tendrá en su futuro serias dificultades para ser admitido en otra empresa, la cual temerá una actuación deficitaria por parte del discapacitado o bien una mayor vulnerabilidad para un futuro accidente.



En el momento que un discapacitado busca reinsertarse a su lugar de trabajo se enfrenta a la nueva visión que la empresa, sus jefes y compañeros tienen de él (luego del accidente), lo ven como una persona con limitaciones a la cual le será muy difícil realizar alguna labor o sus anteriores responsabilidades; desafortunadamente se ve la limitación física y se olvidan de todas las demás cualidades que tiene el discapacitado, posiblemente no pueda ejecutar sus anteriores trabajos, pero se tienen que estudiar sus demás cualidades y adaptarlo a otras tareas que pueda desarrollar y que no le sean tareas en donde se desaprovechen las potencialidades que (muchas veces el propio trabajador desconoce), puede llegar a desarrollar.

Cuando un accidentado se reinserta a su lugar de trabajo realiza labores que frecuentemente no se adecuan a su personalidad, aptitud e intereses, en el mejor de los casos, la propia dignidad del trabajador se ve agredida por una situación en la que su trabajo queda (según interpreta el propio accidentado), como un sistema para justificar la caridad que se le da a fin de mes.

Todo lo anterior puede conducirle finalmente a una frustración y amargura que le afectarán tanto en el ámbito personal, familiar, laboral, y por consiguiente, en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.* Esto por la asociación del estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo, es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, superiores, (en ocasiones con sus subordinados), y por el apoyo social que le prestan los mismos al momento de reintegrarse al trabajo.

Cuando a un trabajador no accidentado se le informa que su trabajo lo desarrollará un compañero discapacitado, puede producirse la sensación de que la empresa infravalora su trabajo, pues considera que para hacer lo que él hace basta un discapacitado, y en la otra cara el accidentado se siente abusivo al quitarle el trabajo a un compañero; esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre los compañeros de trabajo creándose así, riesgos de tensiones que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Por ello "se hace conveniente que, previo al reingreso del accidentado (ahora minusválido), se hable con él y con sus compañeros para hacer ver a ambos, que todos son tan productivos en el trabajo (aún cuando uno de ellos esté minusválido), no afectando las exigencias de productividad"⁷

Esto se hace importante para evitar, también, que las relaciones interpersonales (minusválidos-compañeros), se vayan a tomar de la siguiente manera:

*VALDEVERDE "El Accidente de trabajo", España, Jimns, 1980

⁷ OIT (Oficina Internacional del Trabajo), "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención", México, Alfaomega, 1992, Pág. 9.



| COMPANEROS | MINUSVALIDO |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lástima. ➤ Minimización. ➤ Rencor. ➤ Hipocresía. ➤ Obligación moral. ➤ Ayuda incondicional, fomentando la sobreprotección al no dejar que el otro haga nada. | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desprecio. ➤ Lástima por él mismo, lo que le ocasiona depresión y rabia para con los demás. ➤ Acentuación de su invalidez que a su vez se convierte en encaje con los demás. |

Fuente; Aide García Cruz, México, D.F., 2003

Si las relaciones interpersonales se desarrollan de alguna o de muchas de las formas, antes descritas, la competitividad y productividad de la empresa podría volverse deficiente.

3.2.- Comportamiento Laboral del Accidentado.

Si bien es cierto que las posibles secuelas del accidente van a constituir para el trabajador un problema de readaptación al trabajo, desgraciadamente el proceso de reinserción del accidentado por parte de la empresa, suele decrecer con bastante rapidez al alejarse el tiempo de ocurrido el accidente ya que el accidentado que vuelve a su empresa con secuelas de consideración puede verse marginado, si no económicamente, si en su categoría profesional.

Ello puede tener graves consecuencias de tipo psicológico sobre el individuo si tarde o temprano el accidentado abandona la empresa (según el tipo de secuela accidental que presente como amputaciones por ejemplo), tendrá en su futuro serias dificultades para ser admitido en otra empresa, la cual temerá por una actuación deficitaria por parte del accidentado o bien una mayor vulnerabilidad para un posible accidente futuro, así el entorno económico y profesional del accidentado como el bienestar de su familia, quedarán ligados a las secuelas del accidente de trabajo.

En esta época preponderan los problemas sociales y la readaptación laboral del accidentado es, desde luego un grave problema social como resultado de una combinación de factores sociales, económicos y psicológicos por parte del accidentado.

La mayoría de los trabajadores reconocen que actualmente, la tendencia en cuanto al trabajo es el uso de máquinas para minimizar tiempo, maximizar producción y ganancias; esto es preocupante, dado que poco a poco la mano de

* Alier, Jiménez, Elena, "Relaciones en el entorno de trabajo", México, Paraninfo, 1999
 * VALDEVERDE "El Accidente de trabajo", España, Jimns 1980



La mayoría de los trabajadores reconocen que actualmente, la tendencia en cuanto al trabajo es el uso de máquinas para minimizar tiempo, maximizar producción y ganancias; esto es preocupante, dado que poco a poco la mano de obra se está viendo desplazada y si un trabajador no resulta productivo, es sustituido.

En nuestro país una gran proporción de los trabajadores, que sufrieron un accidente de trabajo proviene de la Industria de la transformación según los datos basados en la Coordinación de Salud en el Trabajo, y de acuerdo a la siguiente gráfica:



Fuente: Datos de las Estadísticas de Accidentes de Trabajo 2001 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Algunos de los accidentados realizan un trabajo en el que su profesión no ha tenido ninguna función de realización de la propia personalidad, ya que el trabajo siempre ha sido – desafortunadamente – el medio para conseguir una retribución económica ha cambio de su esfuerzo arduo y constante.

Un accidentado (discapacitado), al volver a su lugar de trabajo toma la actitud negativa de que le pagarán por un esfuerzo no arduo ni duro, sino fácil y penoso, a eso se le suma el temor a la máquina dado que, ahora lo ven como un productor de accidentes y aparte con un recelo, pues culpan (a la máquina) de su minusvalía. Otra actitud que tiene el minusválido luego del accidente es el temor a realizar un esfuerzo inútil, tal temor está basado en una triple desconfianza que se desglosa de la siguiente manera:

| DESCONFIANZA EN SUS POSIBILIDADES PRODUCTIVAS RESIDUALES |
|--|
| La mayoría de los minusválidos que llegan a reinsertarse a su centro de trabajo, necesitan para su recuperación profesional, en primer lugar, una terapia encaminada a restaurarles la confianza en sí mismo, pues gran parte de los accidentados, están convencidos de que no pueden realizar casi ningún trabajo, y sólo mediante experiencias realizadas (practicando), se dan cuenta de que pueden realizar mucho más de lo que se imaginaban, así descubren que tienen posibilidades que antes del accidente eran totalmente insospechadas. |
| DESCONFIANZA RESPECTO A SUS POSIBILIDADES EDUCATIVAS |
| Esta desconfianza se motiva frecuentemente a la falta de cultura preliminar: edad, sexo, etc. sin negar la validez de estos motivos se deduce que los minusválidos, frecuentemente, infravaloran – a priori –, sus |

minusválidos, tal temor a nivel nacional se acrecienta al observar el panorama socioeconómico del país, (crisis económica, inflación, desempleo, etc.).

FUENTE: VALDEVERDE "El Accidente de trabajo", España, Jimns, 1980

A su llegada al centro de trabajo discapacitado se inserta en un medio ambiente que para él es desconocido, durante los primeros días no se hallará realmente adaptado a su nueva situación por tanto, a partir del segundo día deberán realizarse pruebas relativas a su comportamiento y a su personalidad; ya que un comportamiento esperado es que el accidentado comience a descubrir que tiene capacidades residuales que no esperaba y aumentará el grado de confianza en sí mismo, también tendrá un comportamiento de preocupación ante su reincorporación al trabajo

Todo lo anterior lleva a una gran desconfianza que puede obstruir el desarrollo y desempeño profesional del accidentado que regresa a retomar su vida laboral, ya que en todos los accidentados se encuentran subyacentes los motivos antes mencionados, si bien en diversas proporciones y distintos grados, pero cuando estas causas se aglutinan y consolidan forman un conjunto que hacen que el accidentado tome una conducta negativa respecto a su trabajo, produciéndole problemas psicológicos, morales y económicos, si se logran dispersar y debilitar, la actitud cambia para mejoría del propio trabajador discapacitado y para el entorno .

3.3.- Fatiga y Rendimiento Laboral.

Es necesario recordar por que se manifiesta la fatiga en los centros de trabajo como a continuación se demuestra:

El trabajo está afectado por las condiciones del entorno, de la maquinaria y del estado psico-físico del trabajador, para trabajar con seguridad el sistema nervioso debe estar suficientemente activado, pero como el caudal energético es limitado, debe administrarlo adecuadamente para incrementar su actividad en los momentos adecuados. Es necesario, pues, Trabajar descansado para proveer la energía psicológica y física adecuada a las circunstancias cambiantes en la actividad laboral.

La calidad y precisión de las maniobras en el trabajo pueden resultar funestas, durante un período de fatiga asociada a un trabajo prolongado y monótono u otras causas, considerando la complejidad de cada actividad laboral, puede afirmarse que el trabajador fatigado implica un peligro potencial para sí mismo y los demás compañeros de trabajo.

Síntomas de la fatiga: la fatiga produce avisos previos que deben ser seriamente considerados por toda persona que se disponga a trabajar:



- **Cambios fisiológicos transitorios.** Frecuentes ajustes y cambios posturales, parpadeo constante, pesadez de cabeza, cefaleas, sensación de inestabilidad o mareo, restregarse la cara, estirarse, mayor tensión muscular, rigidez por falta de flexibilidad.
- **Deterioros en la actividad útil.** Reducción de la cantidad, calidad o eficiencia en las maniobras y/o actividades laborales.
- **Estado personal desagradable.** Surge como aburrimiento, ansiedad, inestabilidad, aturdimiento, aumento de la aceptación del riesgo, etc.

A continuación se presenta un cuadro que describe algunos factores (los más importantes), que provocan fatiga en el trabajador y que afecta en su rendimiento laboral:

| FACTORES QUE PRODUCEN FATIGA LABORAL | |
|--|--|
| AMBIGÜEDAD DE PAPELES O ROLES | Objetivos de trabajo poco claros y un entendimiento confuso de lo que se espera de uno en el trabajo |
| CONFLICTO DE ROLES | Estar desarticulado por exigencias conflictivas de trabajo |
| CARGA DE TRABAJO | Demasiado o muy poco quehacer en el trabajo o tareas o muy difíciles o muy fáciles |
| MALAS RELACIONES CON OTROS | Problemas con supervisores, con compañeros o con subordinados. |
| RECURSOS INADECUADOS | Imposibilidad para controlar la toma de decisiones que afecta al propio trabajo |
| HORARIOS DE TRABAJO ERRÁTICO O DESACOSTUMBRADO | Rutinas de turnos de trabajo con constante cambio, jornadas de trabajo extraordinariamente largas u horarios incompatibles con las necesidades familiares o sociales. |
| INEQUIDADES EN EL SALARIO O EN EL STATUS LABORAL | Tener un salario muy alto o muy bajo por el propio trabajo, o ser colocado en un puesto de alto o bajo status laboral en relación con el nivel de la propia responsabilidad, capacidad y aptitud para el puesto. |

Faverge, "Psicología de los accidentes de trabajo", México, Trillas, 1994

Si lo anterior se ajusta a un discapacitado readaptándose a su lugar de trabajo las consecuencias sobresaldrán aún mas ya que en estos momentos se está en medio de una transformación industrial a gran escala que habrá de cambiar el futuro del trabajo, ya que es muy profunda y extensa, su carácter es de globalización lo que cuestionará la existencia misma del trabajo; se observa que en países subdesarrollados hay una relación que tiene cerca de un tercio de la población se encuentra integrada al mundo tecnológico y las otras dos terceras partes reducidas a las carencias de la economía informal, estas proporciones pueden variar teniendo menos importancia que las diferencias que surgen entre estos dos tipos de economía, los tipos de trabajo y modos de vida que se generan en América Latina.

Siendo tan escaso el trabajo los obreros, a nivel continente, no pueden darse el lujo de rechazar un empleo aunque este sea de alto riesgo, pues más riesgoso que un accidente es el no contar con un ingreso seguro, para la manutención de la familia y del propio trabajador, por eso la industria mexicana sobre explota al trabajador, un modelo productivo donde se derrocha la fuerza de trabajo por su abundancia y se escatima la inversión, sobretodo en Seguridad e



Higiene; los accidentes de trabajo resumen todas las sinrazones de una planta industrial que no termina de modernizarse ni prescinde de los viejos esquemas productivos.

La industria mexicana es un peligro para los trabajadores, donde pierden algún dedo de la mano, sufren diversos golpes, se caen, resienten los sobre esfuerzos, se escorían por abrasión, se queman a temperaturas extremas o sufren la penetración de cuerpos extraños a sus ojos, lo que se quiere dar a entender es que el trabajo que se desempeña en nuestro país es muy riesgoso y a esta situación se le suma la elaboración del propio trabajo por ejemplo: la tarea de un obrero (con la introducción de alta tecnología) se reduce a la simple vigilancia y aprovisionamiento de máquinas complejas operadas a alta velocidad; el fordismo reduce el aporte del esfuerzo físico humano pero provoca un mayor desgaste nervioso en el trabajador llamado estrés.

Como reflejo de tal enajenación material, se genera una alineación en la conciencia de la gente quienes se reconocen falsamente como empleados de las máquinas, los obreros realmente sometidos e insatisfechos con su trabajo están enajenados, tensos, nerviosos y fatigados como resultado de la explotación intensiva; al enfrentarse a la maquinaria de alta complejidad necesariamente sufren accidentes.

Este panorama nos describe las formas de trabajo existentes, que aparte de peligrosas son monótonas y rutinarias, provocando entre otras muchas reacciones la fatiga en el trabajo, en algunos casos el ser humano realiza trabajos que no le permiten adecuar y desarrollar su personalidad, aptitudes e intereses, sino que desarrolla labores que le originen una retribución económica.

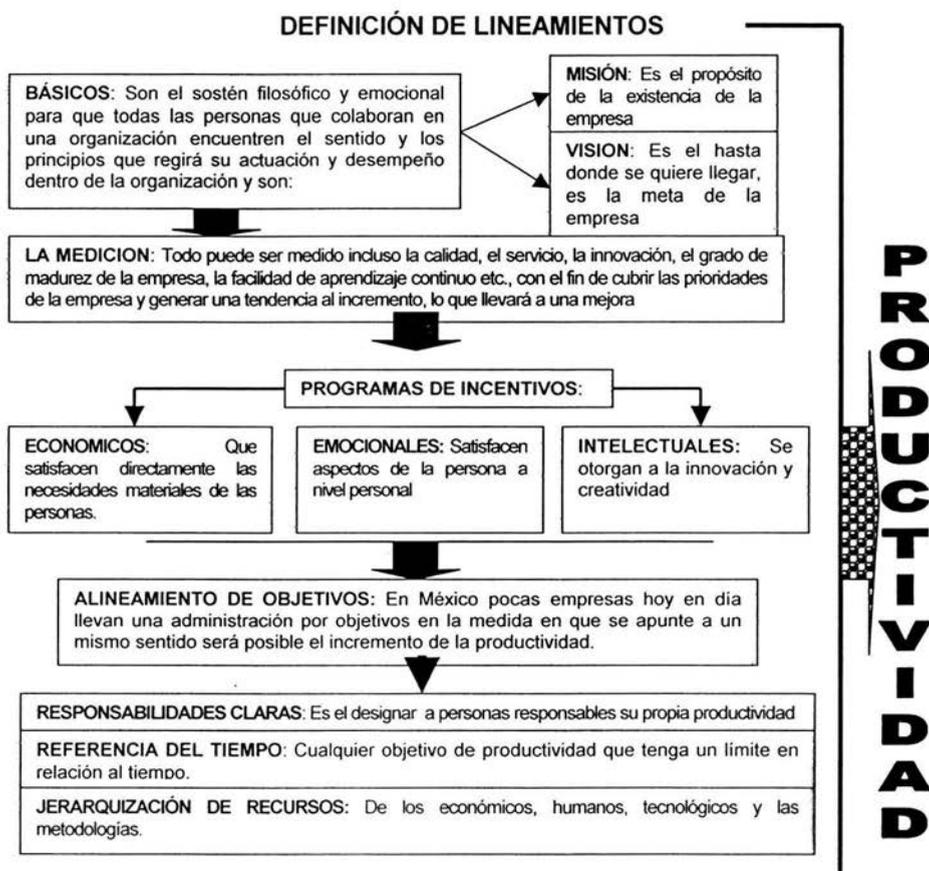
Ahora bien, cuando un discapacitado se reincorpora a su lugar de trabajo esa fatiga puede incrementarse dado que las labores que realiza no son las mismas que desarrollaba antes del accidente, no olvidando que este trabajador se siente inútil e incapaz de realizar labores que antes hacía, en su nuevo lugar de trabajo, con sus nuevas actividades adecuadas a su discapacidad, el trabajador se siente aburrido ya que estaba acostumbrado a realizar tareas que requerían de esfuerzo, de rapidez, etc. luego del accidente realizará labores que no le afecten físicamente y se opta por los trabajos tranquilos, (como por ejemplo, el archivo, el teléfono) esto provoca una gran fatiga al trabajador por el simple hecho de hacer lo mismo siempre.

La variación del rendimiento del trabajador es una de las consecuencias del estrés laboral que suscita la preocupación por parte de varias organizaciones, ello significa que el rendimiento es óptimo cuando el estrés es moderado y que disminuye cuando el nivel del estrés es muy elevado o muy bajo.



3.4.- Productividad y desarrollo

Un rasgo común en todo proceso exitoso de industrialización es la compatibilidad entre las variables productividad y empleo; los cuales son elementos en apariencia excluyentes por su relación inversa en la definición básica de ambos ya que todo incremento de la productividad tiende a disminuir la tasa a la que aumentaría la ocupación, en el sentido contrario la expansión del empleo disminuye la proporción de producto a unidad de trabajo. La productividad no sucede por sí sola se tiene que cultivar y cuidar con una serie de principios que hay que tomar en cuenta para lograr la productividad, los cuales son:



Fuente: Hernández Laos, "Productividad y mercado de trabajo en México", México, 2000



En el esquema antes expuesto se demuestra la importancia de hacer del conocimiento del trabajador la misión y visión de la empresa para lograr una medición, otorgar incentivos económicos, emocionales e intelectuales que puedan influir en los objetivos, tanto de la empresa como de los trabajadores; quienes deberán tener responsabilidades claras, referencia del tiempo y deberán, hacer uso de la jerarquización de recursos para lograr la productividad.

Se entiende por productividad "El margen que compara las unidades de insumo con las unidades producidas"⁸,

En el incremento de la productividad influye la acumulación del capital físico y humano así como la eficiencia de los recursos productivos México no hace mucho tiempo registró un drástico descenso en sus índices de productividad, lo cual contribuyó a la reducción del incremento de la economía y de los salarios reales, varios autores concluyen que el mercado laboral mexicano es relativamente eficiente en la asignación de la mano de obra y ha proveído empleos a una creciente fuerza laboral; otros estudiosos ponen énfasis en la segmentación del empleo en los sectores formal e informal para ello la acción gubernamental debe orientarse para propiciar la expansión del sector formal y la creación de empleos formales los cuales tienen una productividad y remuneración superiores a los empleos informales.

¿Que tiene que ver la productividad de nuestro país con los accidentes de trabajo? mucho, antes se mencionaron algunos principios básicos para lograr una productividad mas alta, cabe mencionar que existe una distinción entre modernización económica y flexibilización la cual constituye la explicación de la accidentabilidad en la búsqueda, por parte de patrones y empresarios, de incrementar la productividad de la empresa los siguientes elementos:

| INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO |
|--|
| Se entiende como tal cuando, con una tecnología constante, un mismo número de trabajadores producen en el mismo tiempo una cantidad mayor de productos-mercancías, en este caso, el aumento de productos-mercancías solo puede resultar del ritmo de trabajo. La intensificación del trabajo se relaciona con un aumento importante de la respuesta de estrés y parte de esta respuesta aparece como un factor que aumenta el riesgo de la accidentabilidad. |
| AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD |
| Se entiende como tal cuando, dentro de un mismo ritmo de trabajo, la misma cantidad de trabajadores produce una mayor cantidad de productos-mercancías solo puede atribuirse a progresos en la mayor eficiencia técnica de los medios de producción utilizados. En la actualidad, y desde hace algún tiempo, ésta es la situación de los procesos de trabajo que se han convertido a partir de la incorporación de innovaciones tecnológicas y generalmente se relacionan con las llamadas nuevas formas de organización del trabajo. Tales como círculos de calidad, equipos de producción etc. En los procesos de flujo continuo estas características se traducen en un gran contenido de la vigilancia en labor, sistemas muy estrictos de control de calidad, que frecuentemente, dependen de los trabajadores directos, altos niveles de competitividad entre los trabajadores y, en ocasiones, exceso de responsabilidad. |

⁸ Davis-Newstrom, "Comportamiento humano en el trabajo", Ed: Mac-Graw-Gil, México, D. F., 1993, pág.638

| RENDIMIENTO EN EL TRABAJO |
|---|
| El aumento de este elemento se considera característico de la conjugación de la intensidad y de la productividad del trabajo; desde el punto de vista técnico es el objetivo y resultado de la reconversión global de los procesos de trabajo, es decir, de la flexibilización tecnológica y de la organización y división del trabajo. |
| CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO |
| Se encuentran los factores nocivos, ya mencionados en el capítulo uno del presente trabajo y tradicionalmente estudiados por la medicina del trabajo, los patrones o jefes, en varios casos, no consideran estos factores (además de los pertenecientes a la norma de productividad), ya que en forma conjunta, o por separado, son causales de accidentes de trabajo |

Tamez, Silvia, "Flexibilidad productiva y accidentes de trabajo", México, UAM-Xochimilco, 1993.

Todo lo anterior entre otras cosas provoca fatiga, estrés, enfermedades psicológicas en el trabajador lo que se ve reflejado en la producción de accidentes de trabajo, por ejemplo, en la medida en que las empresa intensifican el trabajo, se registra un mayor índice de accidentes de trabajo, los cuales han sido motivo de muchos y muy diversos estudios en algunos países, en el nuestro ha constituido una gran preocupación por mencionar algo, en el año 2002 se registraron, 302,970 accidentes de trabajo resultando 19,304 incapacitados permanentes que pasaron a tomar parte de la población minusválida o incapacitada, los cuales quedaron con limitaciones de tipo cultural, social, psicológico y físico, lo que les impedía acceder al trabajo formal.

Por situaciones como esta es que dentro del "Plan Nacional de Desarrollo (1994 – 2000), se encontraban considerados programas para el desarrollo social dirigidos a este muy importante sector del país, celebrándose convenios con la iniciativa privada para que de acuerdo con sus habilidades más desarrolladas, pudiesen ser incorporados o reincorporados al sector productivo".⁹

Es un hecho bastante aceptado que la accidentabilidad tiende a incrementarse al aumentar la complejidad tecnológica así como el riesgo de accidentarse es mayor en los procesos de maquinismo simple y en los automáticos de flujo continuo.

Al momento de reinsertar a un (discapacitado), hay que tomar en cuenta las limitaciones que tiene y que imposibilitan, en la mayoría de los casos un buen desempeño laboral, para que un minusválido responda satisfactoriamente en el trabajo, se hace imperativo hacer de su conocimiento que la productividad es la idea central que los habitantes de un país necesitan asimilar y aceptar, con el objeto de desarrollar la capacidad de progresar.

⁹ ST y PS, Revista del Sector Laboral "COLABORAR", Ed: Nueva época, No. 2 Enero-Febrero, 2000, pág. 21

CAPITULO IV
LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL RIESGO DE
DE TRABAJO: INCAPACIDADES Y PENSIONES.



IV.- LOS EFECTOS ECONÓMICOS DEL RIESGO DE TRABAJO: INCAPACIDADES Y PENSIONES

4.1.- Breve descripción de la Ley del Seguro Social y del Seguro de Riesgos de Trabajo

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es un organismo que desde tiempo atrás se viene preocupando por la seguridad social del país, la cual se entiende como: “un conjunto de normas jurídicas e institucionales cuyo objeto es la protección de todos los miembros de la sociedad especialmente de las clases económicamente desposeídas, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y colectivo en los órdenes psicofísicos, económico, social y cultural”.¹⁰

Para cumplir el propósito de que el país tenga Seguridad Social el IMSS cuenta con la Ley del Seguro Social que se define de la siguiente manera: “un servicio público de carácter nacional que constituye el principal instrumento en México para la procuración de la Seguridad Social, restringiendo su protección, básicamente a los trabajadores, a toda persona sujeta a una relación de trabajo y a sus familiares”.¹¹

Dicha Ley ha experimentado cambios significativos por ejemplo

- 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) con apoyo de legisladores pertenecientes a la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM).
- 1995 se adoptó una nueva Ley del Seguro Social que tuvo reformas como:
 - 1997 Se introdujo un nuevo régimen de pensiones dejándose atrás el esquema anterior administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y financiado por un sistema de reparto para reemplazarlo por otro de administración privada a través de las AFORES (Administración de Fondos para el Retiro), y de capitalización individual.
 - Otro rasgo central de la reforma a la Nueva Ley del Seguro Social y cuya importancia se acrecienta en razón del incremento esperado en el envejecimiento de la población mexicana fue la separación de los servicios sociales y de salud de los sistemas de pensiones para el retiro, tales pensiones serán dependientes de: número de años, la contribución, el

¹⁰ Amezcua, Norahenid, “Seguro Social: manual práctico”, México, SICCO, 1998, pág. 223

¹¹ Amezcua, Norahenid, “Seguro Social: manual práctico”, México, SICCO, 1998, pág. 223



rendimiento real promedio de la cuenta individual, las comisiones que se cobren por el manejo de los fondos, el número de años en que se pagará la pensión.

Las reformas a la Nueva Ley del Seguro Social del IMSS ofrecen una disminución de la protección ofrecida a los trabajadores asalariados y dificultades para mejorar la situación de los no asalariados.

De la Nueva Ley del Seguro Social se desprende el Seguro de Riesgos de Trabajo (artículos 41 a 83 de la Nueva Ley del Seguro Social), los cuales se definen como: "los accidentes y enfermedades" a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo"¹²

En la Nueva Ley del Seguro Social las clases de riesgo siguen operando para las empresas que siguen o cambian de actividad por ello es importante conocer el proceso para determinar la clase de riesgo lo cual permite a los patrones realizar una adecuada auto-clasificación al momento del registro inicial ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), además de prevenir los riesgos de trabajo, disminuir el grado de siniestralidad de su empresa y lograr obtener una disminución en pérdidas económicas y humanas.

En el artículo 46 de la Nueva Ley del Seguro Social se explica que no se considerarán para los efectos, de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

| CAUSAS QUE EXCLUYEN UN RIESGO DE TRABAJO | |
|---|--|
| Por embriaguez | Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez |
| Por droga | Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que existe prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior. |
| Por causa intencional | Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona. |
| Riña o suicidio | Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio. |
| Delito intención | Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado. |

Fuente: Rodellar, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el trabajo", México, Alfaomega, 1999.

En el artículo 49 de dicha Ley y de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, cuando un asegurado sufre un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón, las prestaciones en dinero se aumentarán en porcentaje de acuerdo con la propia Junta de Conciliación y Arbitraje en el laudo que quede firme.

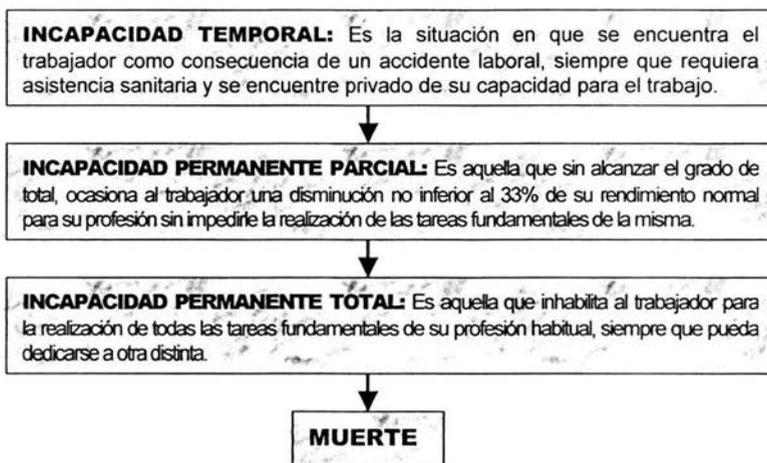
* Alcalde, Arturo, "Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo", México, Porrúa, 2000.

¹² Artículo 473, de la Ley Federal del Trabajo, México D.F., 2003



En el Seguro de Riesgos de Trabajo se tiene como obligación el aviso patronal por riesgo de trabajo al IMSS, de igual manera los beneficiarios del accidentado o las personas encargadas de representarlos pueden denunciar al IMSS que haya sufrido; en el caso de ocultar un accidente durante el trabajo o que el patrón lo reporte como accidente en trayecto se hace acreedor a las sanciones que determina la Ley del Seguro Social, sin embargo, cuando el patrón asegura a los trabajadores contra riesgos de trabajo queda relevado en los términos de la Ley del Seguro Social.

Como lo menciona esta Ley al momento de ocurrir y sufrir un accidente se tienen como consecuencias:



Fuente: Rodellar, Adolfo, "Seguridad e Higiene en el trabajo", México, Alfaomega, 1999.pp.157

A la vez que el accidentado tiene derecho a prestaciones en especie como:

- ❖ Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
- ❖ Hospitalización.
- ❖ Aparatos de prótesis y ortopedia.
- ❖ Rehabilitación.

Tales prestaciones se concederán de conformidad a la Ley del Seguro Social. El trabajador al sufrir un accidente gozará de prestaciones en dinero (pensiones y subsidios), que lo beneficiarán a él, directamente, y a su familia (esposa e hijos, en caso de haya, o a los padres) de hecho al sufrir una decaída el accidentado tiene derecho a un subsidio, pero cuando el trabajador accidentado se rehabilite y tenga un trabajo remunerado que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente al 50% de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando dejará de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora.

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el IMSS calculará el monto constitutivo al cual se le sumarán los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el IMSS deberá cubrir a la Institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas a los beneficiarios del fallecido; de igual forma se otorga una ayuda para gastos de funeral, éste pago se hará a la persona (preferentemente familiar), del asegurado que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral.

Luego de la muerte del trabajador la Ley establece que debe otorgarse pensión de orfandad o viudez según sea el caso, así como una pensión para concubina (en caso de existir).

En la sección quinta se hace referencia al régimen financiero que tiene como contenido la prima de riesgos, la cual debe cubrir prestaciones y demás gastos, se dan los elementos para calcular la prima y la fórmula para su determinación; se mencionan también las primas medias por clase de riesgo, continuando con 6 artículos con relación a la prima de riesgos de trabajo.

La sección sexta desarrolla los artículos referentes a la prevención de riesgos de trabajo donde el IMSS está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, establecer programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta 100 trabajadores, de igual forma se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para realizar programas de prevención.

El Instituto Mexicano del Seguro Social llevará a cabo investigaciones y verificaciones para prevenir riesgos, sin olvidar que, los patrones tienen la obligación de cooperar con él IMSS.

4.3.- Riesgo: Siniestralidad y Grado de Riesgo.

Al hablar de riesgo, se identifica como la posibilidad de perder, pero diferenciado entre el llamado riesgo especulativo que puede dar como resultado un efecto favorable (ganancia) o un efecto desfavorable (pérdida), y el riesgo puro que sólo puede dar como resultado un efecto adverso o (no perder o no perder). Íntimamente relacionado con el riesgo se encuentra el peligro o condición que puede producir efectos adversos sobre la mejor utilización posible de los recursos

* Amescua, Norahenid, "Nueva Ley del Seguro Social", Sicco, México 2000 y El Seguro Social: manual práctico, México, Sicco, 1998.



humanos y de la propiedad; pues bien, todas y cada una de las actividades humanas en sus diferentes enfoques, tanto las más genéricas como las más concretas, llevan implícitos unos riesgos cuando son desarrolladas se habla entonces, de riesgos de trabajo en: la agricultura, al conducir, tecnológicos, físicos, eléctricos, etc.

¿Por qué llevan esas acciones o actividades implícitos los riesgos? por que es posible que al ejercerlas, se dé algún resultado adverso (o no) es decir, que pueden dar lugar a riesgos puros como:

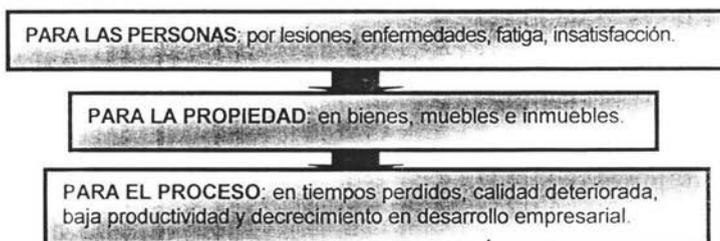
- Accidentes de trabajo, deportivos, domésticos, de circulación.
- Enfermedades profesionales y enfermedades comunes.
- Incendios y explosiones.
- Robos, hurtos, atentados, sabotajes, etc.

Lo anterior es una descripción genérica de algunos riesgos que pueden estar presentes en las actividades humanas; la relación de riesgos identificados ha de variar en función de cada empresa concreta y también puede extenderse el nivel de descripción de los mismos. Así en accidentes puede hablarse de los de trabajo propiamente dicho, de los de circulación durante el trabajo, de los de ida y regreso al trabajo; en enfermedades profesionales se puede hacer referencia a riesgos más concretos como la sordera profesional, saturnismo, etc. a continuación se presentan los riesgos que se identifican en una empresa:

| RIESGOS PUROS EN EL TRABAJO | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ❖ Incidentes ❖ Accidentes de trabajo. ❖ Enfermedades profesionales. ❖ Incendios. ❖ Explosiones. ❖ Fenómenos naturales: agua, granizo, viento, rayo, terremotos. ❖ Pérdida del empleado clave: muerte, enfermedad o secuestro. ❖ Rotura de la maquinaria. ❖ Pérdidas de transporte. ❖ Responsabilidades por el producto. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Responsabilidades de constructor. ❖ Responsabilidades de datos. ❖ Robo, hurto. ❖ Fraude. ❖ Violación de datos. ❖ Sabotaje. ❖ Espionaje industrial. ❖ Amenaza de bomba. ❖ Amenazas exteriores. ❖ Pérdidas de mercado. ❖ Pérdida de clientes. ❖ Manifestaciones, paros. ❖ Interrupciones de proceso. ❖ Pérdidas ecológicas. |

Fuente: Rodellar, "Seguridad e Higiene en el Trabajo", México, Alfaomega 2002., pp.13

Cabe recordar que todo riesgo tiene implícito una pérdida que puede ser:



Fuente: Rodellar, "Seguridad e Higiene en el Trabajo", Alfaomega, México, 2002. pp.13

Lo principal para la nueva Ley del Seguro Social lo constituyen las consecuencias como: incapacidades temporales, permanentes o defunciones de los riesgos de trabajo; por lo anterior se transcribe el concepto de siniestralidad que prevé el nuevo Reglamento de Clasificación de Empresas que además se desprende la fórmula del artículo 72 de la nueva Ley del Seguro Social.

La "siniestralidad, para los efectos de este reglamento, se entenderán como las consecuencias de los casos de riesgos de trabajo terminados, es decir, días subsidiados a causa de incapacidad temporal, porcentajes de incapacidades permanentes y defunciones, así como también las consecuencias derivadas de recaídas y de revisiones de incapacidades permanentes parciales durante el periodo comprendido entre el primero de enero y el 31 de diciembre del año de que se trate".¹³

Varios autores más coinciden en definir a la siniestralidad como: aquello que causa un daño, una avería a las personas o a una propiedad, es una destrucción fortuita o pérdida importante. El siniestro se puede presentar de modo fortuito como:

| |
|--|
| El desprendimiento de tierras.- A causa de fuertes lluvias, temblores o por la erosión de la tierra. |
| Derrumbamiento de un puente. Por un accidente automovilístico, temblores, etc. |
| Choque de trenes.- Por la mala señalización, fallas en la maquinaria o falla del personal que lo opera. |
| Explosiones.- Es una combinación acompañada de una detonación y producida por el desarrollo repentino de una fuerza o la expansión súbita de un gas. Las explosiones en general son catastróficas, se caracterizan por una onda de choque que puede producir un estallido y causa daños a los edificios, rompe ventanas, etc. Causando daño a las personas. |
| Incendios.- Acción y efecto de abrasamiento total o parcial de algún objeto o cosa; las consecuencias de los mismos sobre las personas son quemaduras de piel y la gravedad de las mismas dependen de la intensidad del calor y del tiempo de exposición. |
| Sismos.- Es una sacudida de la corteza terrestre a cierta profundidad, en una gran extensión de terreno. |

Fuente: Meza, Sánchez, Sergio, "Higiene y Seguridad Industrial", México, IPN 1998.

¹³ Amezcua, Norahenid, "Seguro Social: manual práctico", México, Sicco1998, pág.339

En cualquier instalación se puede producir un accidente mayor, no sólo debido a deficiencias operativas, sino también a acontecimientos externos que pueden influir en la planta, como son:

- El transporte por carretera y ferrocarril (especialmente de mercancías peligrosas).
- El tráfico naval.
- Estaciones de carga de sustancias peligrosas (inflamables, explosivas, etcétera).
- Tráfico aéreo.
- Plantas industriales (especialmente las que manejan sustancias inflamables, explosivas, etcétera).
- Impactos mecánicos, por ejemplo: los causados en la grúa al caérseles los materiales.

Estos medios, que pueden originar accidentes, no siempre se pueden evitar, no obstante, deben efectuarse las consideraciones adecuadas para evitarlos.

Como se observa los siniestros están de alguna manera vinculados a los riesgos de trabajo, por lo menos en cuanto a producción de pérdidas: tecnológicas, de proceso, económicas y humanas.

Se ha hablado de los riesgos de trabajo pero ahora se hace alusión a las **clases de riesgos** que para efecto del Instituto Mexicano del Seguro Social, existen cinco clases de riesgos, según la mayor o menor peligrosidad de las diversas actividades y ramas industriales que son:

CLASE I Riesgo ordinario de vida

- Acuicultura.
- Comercio en pequeño.
- Servicios: financieros, inmuebles, enseñanza, médicos, etcétera.
- Ensamble y reparación de máquinas de coser y de oficina; maquila.

CLASE II.- Riesgo bajo.

- Caza.
- Comercio con almacenamiento.
- Manufactura, producción sin maquinaria y equipo motorizado.
- Industria con maquinaria de bajo riesgo o automatizada.
- Transporte aéreo.
- Comercio de equipo de cómputo.

CLASE III.- Riesgo medio.

- Agricultura y ganadería.
- Pesca, aguas interiores.
- Industria con maquinaria pesada o motorizada.
- Industria química, algunas de sus ramas.
- Comercio con auto transporte
- Explosivos y productos de pirotecnia, comercio.
- Circos y juegos electromecánicos.
- Seguridad pública.
- Estacionamiento y pensión de vehículos.

CLASE IV.- Riesgo alto.

- Pesca de altura y costera.
- Buceo e industria extractiva a cielo abierto.
- Explotación de sal e industria textil, algunas de sus ramas.
- Fabricación de aceites y grasas.
- Fabricación con minerales no metálicos, algunas ramas.
- Fabricación de maquinaria.
- Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
- Transporte, algunas ramas e industria química, algunas ramas.
- Limpieza de ventanas y fachadas.
- Fabricación de partes, motores y conjuntos mecánicos para automóviles.
- Fabricación de concreto premezclado.

CLASE V.- Riesgo máximo.

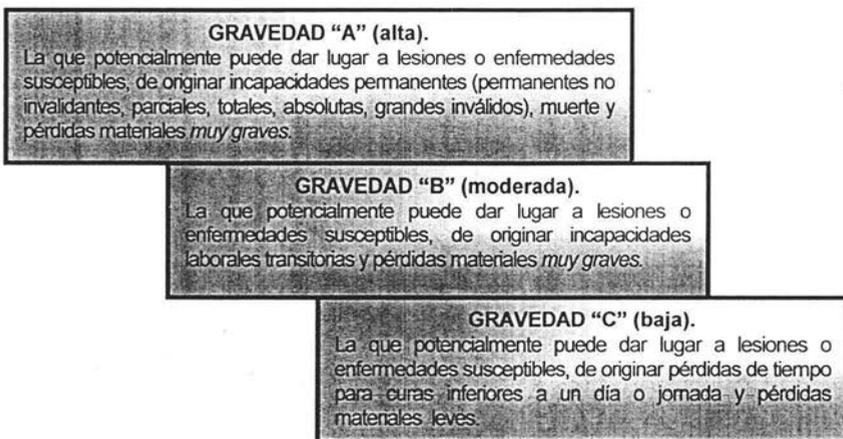
- Industria de la construcción.
- Industria extractiva en minas de profundidad.
- Fabricación de cemento y beneficio de cereales.
- Fabricación de azúcar y productos residuales.
- Industrias de curtido de cuero y piel.
- Industria madera y fabricación de muebles.
- Fabricación con minerales no metálicos, algunas ramas.
- Fundidoras y gaseras.
- Transporte, algunas ramas.
- Curtido de cuero con equipo motorizado.

Fuente: Amescua, Norahenid, "Nueva Ley del Seguro Social, México, Sicco, 2000

De la clase que se determine para una empresa que inicia operaciones o cambia de actividad, dependerá el monto de la prima o cuota que el patrón cubrirá en el seguro de riesgos de trabajo, cabe recordar, que las aportaciones que se cubren en esta rama de aseguramiento son exclusivamente patronales, de ahí que el término más concreto para designarlas sea el de primas.

Por lo anterior se tiene que definir la probabilidad de que suceda una pérdida derivada de cada riesgo, qué gravedad o cantidad puede costar dicha pérdida y naturalmente, pensar en los posibles recursos para hacer frente a esas pérdidas.

Se puede estimar la gravedad del riesgo con métodos tan simples como el A, B, C, que los clasifica en altos, moderados y bajos; entendiendo por altos aquellos riesgos que puedan ocasionar problemas financieros, o de otra índole muy grande para la empresa y/o para la familia afectada, la clasificación es la siguiente:



Fuente: Rodellar, "Seguridad e Higiene en el Trabajo", México, Alfaomega, 2002.

Cada empresa debe definir las referencias, en cuanto a niveles de gravedad de pérdidas materiales, en función de sus posibilidades financieras absolutas y relativas.

4.4.- Pensión y tipos de pensión.

Uno de los propósitos centrales de la nueva Ley del Seguro Social fué modificar la naturaleza y estructura de las pensiones de la anterior Ley del Seguro Social, para otorgar pensiones dignas y equitativas, fomentar el ahorro interno para impulsar la creación de empleos. Lo cierto es que la reestructuración de las pensiones evidencia el fracaso de la política económica "neoliberal" con su cauda de desempleo y bajos salarios, el manejo corrupto e irresponsable que hicieron los funcionarios, de administraciones anteriores del IMSS, tuvo como consecuencia el exterminio de los fondos relativos poniendo, así, de manifiesto que el compromiso del gobierno actual es ayudar a salir de la crisis general que se padece a costa del futuro de las pensiones.



De tal suerte que al estar los trabajadores en contacto continuo con los riesgos de trabajo se hace inminente el tocar el tema de pensiones; de acuerdo a la Nueva Ley del Seguro Social, pero antes de describir los tipos de pensiones a que tienen derecho los trabajadores, se menciona que no se requieren semanas cotizadas.

En los artículos 62, 114, 126 y 173 de la Ley del seguro Social, establece la suspensión la suspensión de las pensiones por incorporación al trabajo, y aunque éste no necesariamente corresponda al régimen obligatorio. Si el pensionado se rehabilita y en su trabajo obtiene un ingreso de por lo menos 50% de la remuneración habitual que hubiere percibido de estar trabajando.

De acuerdo al artículo 58 de la Ley del Seguro Social cuando un trabajador sufre algún riesgo de trabajo, tiene derecho a prestaciones en especie (que se mencionaron anteriormente) y a las siguientes prestaciones en dinero:

- Subsidios pagados
- En su caso, gastos de funeral
- Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión en los términos del último párrafo de la fracción III de éste artículo.

Como se menciona en el tópico 4.1 de éste trabajo monográfico, existen varios tipos de incapacidades (temporal, permanente parcial, y permanente total), a continuación se presentan los tipos de pensiones a que todo trabajador tiene derecho al momento de ingresar a trabajar a una empresa.

- **PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:** Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por el IMSS.
- **PENSIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:** Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviese cotizando, igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia en caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la Ley del Seguro Social.
- **PENSIÓN PROVISIONAL:** Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un periodo de adaptación de dos años, durante este periodo, en cualquier momento el IMSS calcula y, por su parte, el trabajador asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión.

- **PENSIÓN POR VIUDEZ:** A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40%, de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total, la misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada.
- **PENSIÓN DE ORFANDAD, INCAPACIDAD:** A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total, esta pensión terminará cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.
- **PENSIÓN DE ORFANDAD, MINORIA DE EDAD:** A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total, esta pensión terminará cuando el huérfano cumpla 16 años.
- **PENSIÓN PARA CONCUBINA:** Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quién el asegurado vivió como si fuera su marido durante 5 años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato, si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de la pensión.

*Amezcuca, Norahenid, "Manual práctico laboral", Sicco, "México, 1998,



CAPÍTULO V
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN
DE TRABAJO SOCIAL



V.-PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL.

5.1.- Antecedentes de la Empresa de Perfumería S.A de C.V

Para el año 2002 en el territorio nacional existían 804, 389 empresas y 12' 112,405 trabajadores, cada empresa se encontraba afiliada a una de las cámaras existentes en nuestro país, una de ellas es la Cámara Nacional de la Industria de Perfumería y Cosmética (CANIPEC), orientada al cuidado personal, actualmente dicha cámara afilia a las empresas que producen y distribuyen productos dirigidos al cuidado personal (perfumes, fragancias, desodorantes, cuidado de la piel, maquillaje y color, productos capilares, tintes, higiene bucal y otros productos).

La CANIPEC se constituyó el 19 de enero de 1978 como una Institución pública, autónoma, con responsabilidad jurídica propia y duración indefinida; tiene como misión representar y defender los intereses generales de la Industria de la Perfumería, Cosmética y Artículos de Tocador. Los afiliados a esta cámara declaran que: en la elaboración de los perfumes, cosméticos y artículos de tocador e higiene no se emplearán sustancias prohibidas sólo se usarán las técnicas y procedimientos que aseguren su calidad y el cuidado del medio ambiente.

El sector está conformado por más de 200 empresas, su mercado vale más de 3,709 millones de dólares, da empleo a 27,000 personas a través del sistema de venta directa, proporciona un ingreso mensual de manera constante a más de un millón ochocientos mil familias, una de las empresas afiliadas a dicha Cámara es la Empresa de Perfumería S.A de C.V.

Datos de la Empresa de Perfumería S.A DE C.V

La Empresa de Perfumería S.A DE C.V, perteneciente a la Industria Química, es una empresa mexicana fundada el 6 de noviembre de 1914 iniciando como laboratorio farmacéutico, en 1949 cambia su actividad a la perfumería y cosmética siendo éste el despegue de la compañía para una presencia dentro del mercado de la perfumería en México, en 1986 su infraestructura de producción le permite abrir su división maquila; actualmente fabrica y distribuye productos a la República Mexicana exportando a los Estados Unidos y Centroamérica.

La misión de la Empresa de Perfumería S.A de C.V. es: Convertirse en líder de las empresas de perfumería, no en tamaño, pero si en formas trascendentales que son significativas como: calidad de gentes, de productos, de planes de negocio, crecimiento, rendimiento e innovación.



Los valores de la Empresa de Perfumería S.A de C.V. son: Respeto, esfuerzo, estudio, conocimiento, honestidad, atención, motivación, verdad, puntualidad y responsabilidad.

Su filosofía es:

- ❖ La convicción de ser los mejores.
- ❖ La convicción de la importancia que tienen los detalles de un trabajo bien hecho.
- ❖ La convicción de la importancia de las personas como individuos.
- ❖ La convicción de ser innovadores.

Como principales clientes, en su división maquila, se encuentran:

- JAFRA COSMETICS S.A DE C.V
- PRODUCTOS SELECTOS DE PERFUMERÍA
- PRODUCTORA DE COSMÉTICOS S.A DE C.V.
- AVON
- EMEUR (DIVISIÓN PERFUMERÍA)

Empresa de Perfumería S.A DE C.V produce productos como: desodorantes stick, desodorantes roll-on, talco, lociones y lociones de afeitar, shampoo, crema, gel y acondicionadores.

ORGANIZACIÓN

Los recursos humanos con los que cuenta son:

| RECURSOS HUMANOS | NÚMERO |
|--|--------|
| Director de operaciones | 1 |
| Gerente de planta | 1 |
| Logística y compras | 3 |
| Control de calidad | 2 |
| Operadores de línea | 8 |
| Fabricación, acondicionamiento y almacenes | 80 |
| Mantenimiento | 3 |

FUNCIONAMIENTO

Principales procesos son:

- Mezclado
- Llenado y tapado de botellas
- Etiquetado
- Loteado
- Empacado



Maquinaria y Equipo

| MAQUINARIA | NÚMERO |
|---|--------|
| Máquina llenadora para líquidos de 12 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para líquidos y sólidos de 12 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para sólidos de 2 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para sólidos y líquidos de 14 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para semisólidos de 2 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para sólidos y líquidos de 6 boquillas | 1 |
| Máquina llenadora para talco | 1 |
| Máquinas taponadoras | 3 |
| Máquina loteadora video jet | 3 |
| Máquina loteadora MARSH | 1 |
| Máquina engargoladota | 1 |
| Túnel de enfriamiento | 1 |
| Bandas transportadoras | 8 |
| Túnel de calor para encogible | 5 |
| Serpentín de enfriamiento | 1 |
| | |
| EQUIPO | NÚMERO |
| Enfriador de líquidos | 1 |
| Marmitas para mezclas no alcohólicas de 0.5 toneladas c/u | 8 |
| Marmitas para mezclas no alcohólicas de 5 toneladas c/u | 2 |
| Marmitas para mezclas no alcohólicas de 2 toneladas | 1 |
| Marmitas para mezclas no alcohólicas de 2.5 toneladas c/u | 2 |
| Marmitas para fluidos de 2 toneladas c/u | 5 |
| Marmita para almacenamiento de 2 toneladas c/u | 4 |
| Marmita para almacenamiento de 1.4 toneladas c/u | 2 |
| Depósito para almacenar aceite mineral de 16 toneladas | 1 |
| Depósito para almacenar propilen glicol de 16 toneladas | 1 |
| Depósito para almacenar alcohol de 5 toneladas c/u | 2 |



5.2.- Justificación del Programa

Como se desarrolló a lo largo del presente trabajo monográfico, un tema de relevancia social son los “accidentes de trabajo” que resultan un peligro constante generando pérdidas económicas así como humanas, repercutiendo en la empresa, la familia y la sociedad.

Es así que la propuesta de intervención que se plantea es un “**Programa de Capacitación en Seguridad e Higiene a Trabajadores como Método Preventivo de Accidentes de Trabajo**”, que se constituye a partir de la recopilación de la información acerca de los accidentes de trabajo que suceden y su repercusión en el ámbito familiar, laboral, económico y social; para realizar el presente trabajo monográfico se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Trabajo de campo

- Entrevista al Ing. Enrique Gutiérrez Jefe del área de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el Centro de Estadísticas de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social
- Entrevista con la jefa del área de Recursos Humanos de la Empresa de Perfumería S.A DE C.V

Investigación documental

- Página Web de la STyPS
- Página Web de la CANIPEC
- Página Web del Diario Oficial de la Federación
- Estadística anual 2002 de la Subsecretaría del trabajo y Previsión Social
- Bibliografía sobre accidentes de trabajo, familia, pensiones y trabajo
- Consultad en la Biblioteca de la STyPS
- Investigaciones académicas sobre el tema
- Base de datos de la Empresa de Perfumería S.A DE C.V

Como resultado del trabajo de investigación se obtuvo que todo trabajo tiene una estrecha relación con los riesgos y accidentes de trabajo los cuales son causados (en la mayoría de los casos) por factores personales inadecuados como:

El trabajador no sabe el proceso de su trabajo por falta de experiencia, por no haber recibido capacitación o por un adiestramiento inadecuado.

El trabajador no puede realizar su trabajo debido a deficiencias en aptitudes físicas y fisiológicas.



El trabajador no quiere hacer uso de las medidas preventivas por economizar tiempos, por considerar que el uso del equipo de protección es ridículo e innecesario al momento de usarlo o simplemente por que no tiene el cuidado y precaución al ejecutar su trabajo.

Derivado de la problemática que se presenta en los ámbitos familiar, laboral y económico a consecuencia de los accidentes de trabajo surge la inquietud de la intervención del Trabajador Social, como un profesionista con visión humanista, con el objetivo de prevenir dichos accidentes y sus repercusiones, haciendo uso de todos sus recursos teóricos y prácticos adquiridos durante su formación académica y ejerciendo funciones de investigación planeación, educación y promoción social, entre otros, conjugando los elementos específicos de una empresa adquiridos en el Diplomado de Administración Integral y Desarrollo del Factor Humano en las Organizaciones.

Por ello este profesional cuenta con las herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo la investigación, planeación y ejecución de un programa preventivo para el bienestar del trabajador, la familia, la empresa y la sociedad.

Cabe mencionar que se eligió a la Empresa de Perfumería S.A de C.V. por contar con la posibilidad de contactarla y obtener información necesaria para efectos del presente trabajo monográfico; aunque no necesariamente se vaya a implementar el programa propuesto

A continuación se desarrolla la propuesta de intervención en cuanto a la problemática de los Accidentes de trabajo y su repercusión en el ámbito familiar, laboral y económico plasmado en un programa.



5.3.- Programa de Capacitación en Seguridad e Higiene a Trabajadores como método preventivo de Accidentes de Trabajo

OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los trabajadores dedicados a la fabricación, acondicionamiento y almacén de productos de la Empresa de Perfumería S.A DE C.V a fin de prevenir accidentes de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adiestrar a trabajadores sobre la importancia de la prevención de los accidentes de trabajo.
- Sensibilizar a los trabajadores de las causas y efectos que provocan los accidentes de trabajo.
- Generar la participación e interés de los trabajadores en la prevención de los accidentes de trabajo.

METAS

- Impartir al 85% de los trabajadores el programa de capacitación sobre prevención de accidentes.
- Que el 80% de los participantes cubran todas las actividades programadas en cuanto a los temas de causas y efectos de los accidentes de trabajo.
- Lograr que el 80% de los asistentes a las actividades del programa se capaciten y logren prevenir accidentes de trabajo.

LIMITE ESPACIAL: Empresa de Perfumería S.A DE C.V, en México D.F.

UNIVERSO DE TRABAJO: Trabajadores de la Empresa de Perfumería S.A de C.V que laboren en las áreas de fabricación, acondicionamiento y almacén.

LIMITE TEMPORAL: El programa tiene una duración de dos meses de junio a julio del 2004



ESTRATEGIAS

- Realizar una presentación a la Gerencia de Recursos Humanos del programa de capacitación así como los beneficios que el mismo traerá a la empresa y trabajadores.
- Invitar a los trabajadores a la presentación del programa de capacitación a fin de generar el interés por el mismo.
- Hacer la presentación del programa ante los trabajadores por medio de una exposición reforzada con acetatos y trípticos.
- Realizar actividades como: conferencias, técnicas de sensibilización, concientización, dirigidos a la prevención de accidentes de trabajo.
- Organizar pláticas vivenciales con trabajadores que hayan sufrido un accidentes de trabajo y les haya dejado secuelas (por ejemplo amputaciones), para que los trabajadores concienticen la relevancia de los efectos causados por los accidentes de trabajo.
- Evaluar, al final del programa, los conocimientos adquiridos por parte de los trabajadores mediante el instrumento del cuestionario.

RECURSOS HUMANOS

- ❖ 2 Profesionales en Trabajo Social.

RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| *.-1 Salón o espacio amplio y cerrado | *.-40 Pliegos de papel bond |
| *.-30 sillas | *.-20 Hojas de acetatos |
| *.-1 Escritorio | *.-80 Gafetes |
| *.-1 Rotafolio | *.-2 Diurex |
| *.-1 Proyector de acetatos | *.-1Maskin |
| *.-1 Proyector de diapositivas | *.-80 Lápices |
| *.-1Televisor | *.-1 Cámara fotográfica |
| *.-1 Videgrabadora | *.-2 Rollo fotográficos de 36 expo. |
| *.-2 Cajas de plumones | *.-100 Hojas de opalina |
| *.-500 Hojas blancas tamaño carta | *.-2 Cartuchos de computadora |

RECURSOS FINANCIEROS

Costo total del programa: 8,840

A continuación se muestra la distribución de gastos:



| | CANTIDAD | PRECIO UNITA | TOTAL | FINANC:ACIÓN |
|---------------------------------|-------------|--------------|-------|----------------------------------|
| Profesionales en Trabajo Social | 2 | 3,500 | 7,000 | Empresa de Perfumería S.A de C.V |
| Salón | | | | |
| Sillas | | | | |
| Escritorio | | | | |
| Rota folio | | | | |
| Proyector de acetatos | | | | |
| Proyector de diapositivas | | | | |
| Televisor 27 pulgadas | | | | |
| Videograbadora | | | | |
| Caja de plumones | | | | |
| Hojas blancas | | | | |
| Papel bond | | | | |
| Hojas de acetato | | | | |
| Gafetes | | | | |
| Diurex | | | | |
| Maskin | | | | |
| Lápices | | | | |
| Cámara fotográfica | 1 | 350 | 350 | |
| Rollo fotográfico | 2 (36 exp.) | 30 | 60 | |
| Revelado de rollo | 2 | 65 | 130 | |
| Hojas de opalina | 1 ciento | 300 | 300 | |
| Cartucho de computadora | 2 | 500 | 1,000 | |

TOTAL: 8,840

NOTA: El material que no está cotizado será proporcionado por la Empresa de Perfumería S.A de C.V.

MECANISMOS DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA

Se llevarán a cabo 3 sesiones por semana (lunes, miércoles y viernes) de 5:00 a 7:00 p.m. En total serán 11 sesiones por mes. Se separará a los 80 trabajadores en tres grupos (dos grupos de 26 y uno de 28 trabajadores) para que cada día un grupo asista a las actividades del programa.



EVALUACIÓN FINAL

Se pretende dar seguimiento a los trabajadores de la Empresa de Perfumería S.A de C.V. luego de la capacitación, con el objetivo de detectar el grado de aplicación en el trabajo y conservación de los conocimientos adquiridos de los trabajadores, dicho seguimiento será de aproximadamente un año, por lo tanto se realizarán visitas a la empresa cada fin de mes, se aplicará un cuestionario a los trabajadores capacitados y se dará el informe de lo obtenido a la Gerencia de Recursos Humanos de la propia empresa.

A continuación se presenta el cronograma de actividades:



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDADES | JUNIO 2004 | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | M | J | V | L | M | M | J | V | L | M | M | J | V |
| | 9 | 10 | 11 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| Hacer acto de presencia en la Empresa de perfumería para ofrecer el Programa a la Gerencia de Recursos Humanos | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Invitación personal a los trabajadores a participar en el programa | | | ■ | | | | | | | | | | |
| Primer sesión, presentación formal del programa, su contenido y a los responsables del mismo, a los trabajadores involucrados. | | | | | ■ | | | | | | | | |
| Separar en tres grupos a los trabajadores para las actividades del programa | | | | | ■ | | | | | | | | |
| Exposición al primer grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos"complementado con acetatos y trípticos | | | | | | ■ | | | | | | | |
| Exposición al segundo grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos"complementado con acetatos y trípticos | | | | | | | | ■ | | | | | |
| Exposición al tercer grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos"complementado con acetatos y trípticos | | | | | | | | | ■ | | | | |
| Impartir tema "Prevención de accidentes de trabajo"al primer grupo con apoyo del rota folio y diapositivas | | | | | | | | | | | ■ | | |
| Impartir tema "Prevención de accidentes de trabajo"al segundo grupo con apoyo del rota folio y diapositivas | | | | | | | | | | | | | ■ |



| ACTIVIDADES | JUNIO | | | JULIO 2004 | | | | | | | | | | | |
|---|-------|----|----|------------|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| | L | M | M | J | V | L | M | M | J | V | L | M | M | J | V |
| | 28 | 29 | 30 | 1 | 2 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| Impartir tema "Prevención de accidentes de trabajo" al tercer grupo con apoyo del rota folio y diapositivas | | | | | | | | | | | | | | | |
| Plática vivencial de un trabajador accidentado con secuelas como amputación para el primer grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Plática vivencial de un trabajador accidentado con secuelas como amputación para el segundo grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Plática vivencial de un trabajador accidentado con secuelas como amputación para el tercer grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnica del Papelógrafo con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus actividades laborales. Primer grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnica del Papelógrafo con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus actividades laborales. Segundo grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnica del Papelógrafo con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus actividades laborales. Tercer grupo | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas al primer grupo. | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas segundo grupo | | | | | | | | | | | | | | | |



| ACTIVIDADES | JULIO 2004 | | | | | |
|--|------------|----|----|----|----|----|
| | L | M | M | J | V | L |
| | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 26 |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas al tercer grupo | | | | | | |
| Evaluación de ejercicios de los tres grupos por parte de los Trabajadores Sociales | | | | | | |
| Entrega de constancias de participación a todos los trabajadores | | | | | | |
| Clausura del programa ante trabajadores y directivos | | | | | | |
| Presentación de los resultados de las técnicas desarrolladas a los directivos de la empresa. | | | | | | |

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



| ACTIVIDAD | FECHA | OBJETIVO | CONTENIDO TEMÁTICO |
|--|---------|--|---|
| Hacer acto de presencia en la Empresa de perfumería | 9/VI/4 | Ofrecer el Programa a la Gerencia de Recursos Humanos | Todo lo referente al programa |
| Invitación personal a los trabajadores a participar en el programa | 11/VI/4 | Hacer la invitación a los trabajadores de la Empresa de Perfumería S.A. de C.V. para participar en el programa que se desarrollará en beneficio de trabajadores y patrones | |
| Primer sesión, presentación formal del programa, su contenido y a los responsables del mismo, a los trabajadores involucrados. | 15/VI/4 | Hacer del conocimiento de los trabajadores el contenido temático del programa, presentar a los coordinadores y responsables del mismo Programa. | Presentación de los profesionales en Trabajo Social así como el contenido general del Programa a desarrollarse. |
| Separar en tres grupos a los trabajadores para las actividades del programa | 15/VI/4 | Separar al total de los trabajadores en tres grupos dos grupos de 26 y uno de 28 trabajadores, para poder impartir tres veces a la semana las exposiciones programadas. | |
| Exposición al primer grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos" complementado con acetatos y trípticos | 16/VI/4 | Exponer el primer tema, al primer grupo, relacionado con los Accidentes de trabajo. | 1.-Definición de los accidentes de trabajo. 2.-Principales causas de los accidentes de trabajo. 3.-Efectos psicológicos, anatómicos, laborales y económicos de los accidentes de trabajo. |
| Exposición al segundo grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos" complementado con acetatos y trípticos | 18/VI/4 | Exponer el primer tema, al segundo grupo, relacionado con los Accidentes de trabajo. | 1.-Definición de los accidentes de trabajo. 2.-Principales causas de los accidentes de trabajo. 3.-Efectos psicológicos, anatómicos, laborales y económicos de los accidentes de trabajo. |
| Exposición al tercer grupo sobre "Accidentes de trabajo, causas y efectos" complementado con acetatos y trípticos | 21/VI/4 | Exponer el primer tema, al tercer grupo, relacionado con los Accidentes de trabajo. | 1.-Definición de los accidentes de trabajo. 2.-Principales causas de los accidentes de trabajo. 3.-Efectos psicológicos, anatómicos, laborales y económicos de los accidentes de trabajo. |
| Impartir tema "Prevención de accidentes de trabajo" al primer grupo con apoyo del rota folio y diapositivas | 23/VI/4 | impartir lo referente a la prevención de los accidentes al primer grupo | 1.-Mantenimiento y uso de la maquinaria de trabajo. 2.-Uso preventivo de protección personal (uniforme), y herramienta de trabajo. 3.-Posturas de carga y descarga. 4.-Actitud ante la prevención de accidentes 5.-Medio ambiente laboral: fatiga y aburrimiento. |



Falta página

N° 71

| ACTIVIDAD | FECHA | OBJETIVO | CONTENIDO TEMÁTICO |
|---|-----------|--|---|
| Técnica del Papelógrafo con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus actividades laborales. segundo grupo | 9/VII/04 | Reafirmar los conocimientos adquiridos por parte de los trabajadores | 1.-Accidentes: causas y efectos 2.-Medidas preventivas |
| Técnica del Papelógrafo con el objetivo de capacitar a los trabajadores en sus actividades laborales. tercer grupo | 12/VII/04 | Reafirmar los conocimientos adquiridos por parte de los trabajadores | 1.-Accidentes: causas y efectos 2.-Medidas preventivas |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas al primer grupo. | 14/VII/04 | Hacer uso de los conocimientos aprendidos de los trabajadores participantes en el programa | Temas expuestos durante el programa |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas al segundo grupo. | 16/VII/04 | Hacer uso de los conocimientos aprendidos de los trabajadores participantes en el programa | Temas expuestos durante el programa |
| Técnica de concientización a partir de situaciones vividas al tercer grupo. | 19/VII/04 | Hacer uso de los conocimientos aprendidos de los trabajadores participantes en el programa | Temas expuestos durante el programa |
| Evaluación de ejercicios de los tres grupos por parte de los Trabajadores Sociales | 20/VII/04 | Evaluar las respuesta de la Técnica de concentración y del ejercicio de Que hacer ante una situación específica para conocer el grado de conocimientos de los participantes al programa | |
| Entrega de constancias de participación a todos los trabajadores | 21/VII/04 | Entregar a cada participante su constancia de participación al Programa. | |
| Clausura del programa ante trabajadores y directivos | 23/VII/04 | Finalizar las actividades del Programa ante trabajadores y la gerencia de recursos humanos de la empresa de perfumería S.A de C.V. | |
| Presentación de los resultados de las técnicas desarrolladas a los directivos de la empresa. | 26/VII/04 | Exponer y entregar los resultados obtenidos a la gerencia de recursos humanos de la empresa para que revisen lo obtenido en conocimientos de los trabajadores participantes al Programa. | |



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Aunque si se han obtenido avances en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo los índices de accidentabilidad de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social no han disminuido significativamente en varios años.

Los accidentes de trabajo son resultado de varios factores como los siguientes:

- Las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador.
- Falta de protección, aseo, revisión y mantenimiento de maquinaria.
- La actitud del trabajador.
- La cultura de prevención del trabajador y la empresa entre muchos más mencionados en el capítulo 1 del presente trabajo.

Las consecuencias que se presentan en el trabajador, luego del accidente son:

- Las psicológicas (tristeza, impotencia, negación, coraje hacia todos y todo, entre otras), aunadas a las fisiológicas (en las hormonas suprarrenales, el sistema nervioso central y reacciones cardiovasculares).
- Provocan una serie de actitudes que dañan severamente la integración familiar del accidentado, lo que puede dar como resultado la introducción del trabajador al alcoholismo, drogadicción, etc.
- Lo anterior puede provocar acciones que dañan y lastiman a la familia que busca salida (en el caso de los hijos), en el alcohol, en el consumo de drogas, se vuelven rebeldes, agresivos, tienen embarazos no deseados, roban etc. no se puede generalizar que siempre suceda esta situación, sin embargo sí pasa en muchos casos.

Al momento de estar presentes los problemas familiares, estos se trasladan a los escenarios de trabajo lo que se refleja en la cantidad y calidad de la ejecución del trabajo.

Si a consecuencia de un accidente laboral un trabajador muere las repercusiones que su familia sufrirá pueden ser de carácter económico, familiar (desintegración) y social (niños de la calle, embarazos no deseados, drogadicción, alcoholismo).

La discapacidad de un trabajador que sufrió un accidente de trabajo dificulta la realización de tareas que el discapacitado realizaba antes del accidente, a esto se agrega el ritmo de trabajo que existe hoy en día en nuestro país, así como la situación laboral (desempleo y contrataciones a personas que trabajen más cobrando menos), por lo cual hace acto de presencia la fatiga laboral que origina una baja en el rendimiento en el trabajo del minusválido.



Un trabajador que no se adapta a la nueva forma de trabajo o se hace innecesario su trabajo, es improductivo y por lo tanto es despedido de la empresa aumentándose así la estadística de desempleo y de pobreza en nuestro país, de igual forma se incrementa el empleo informal.

Los estados emocionales del trabajador discapacitado se proyectan hacia los compañeros de trabajo deteriorando las relaciones laborales.

Un accidente de trabajo repercute directamente en la productividad y el desarrollo del trabajador, de la empresa y de la sociedad, dado que al ocurrir un accidente inmediatamente tiene derecho, el accidentado, a una incapacidad, y si se requiere a una pensión, ambas otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social basada en la Nueva Ley del Seguro Social que ampara al trabajador desde el momento de sufrir el accidente y, en el peor de los casos, en la muerte del mismo, no desamparando a su familia (esposa e hijos si los hay) o a los padres y concubina en caso de existir; lo que representa pérdidas humanas y económicas.

Por lo tanto el tema de Seguridad e Higiene laboral son parte fundamental de las condiciones de trabajo, haciendo necesario que las empresas participen (con mayor empeño) en el asunto de la accidentabilidad laboral llevando a cabo la planeación, elaboración y ejecución de medidas preventivas en cuanto a accidentes de trabajo.

Resulta indispensable capacitar al trabajador para lograr una sensibilización y así adopte la cultura de prevención así como de actitudes cuidadosas para no sufrir un lamentable accidente que le afectará en menor o mayor grado.

Los accidentes de trabajo representan una pesada carga para la sociedad, tanto en sufrimiento humano como en pérdidas materiales y económicas no obstante a los progresos que se han hecho para su prevención, y se demuestra que un accidente de trabajo repercute más allá de la lesión o minusvalía sufrida, y no se soluciona con un pago (incapacidad o pensión), puesto que las repercusiones alcanzan dimensiones más graves como el ámbito familiar, laboral y económico

Se concluye que la participación e intervención del Trabajador Social ante la situación de las repercusiones familiares, laborales y económicas de los accidentes de trabajo es de suma importancia, dado que a lo largo de su preparación como profesional en el área social, se le otorgaron una serie de herramientas, conocimientos, habilidades y experiencias que, en conjunto, son necesarios y suficientes para intervenir profesionalmente ante una situación como los accidentes de trabajo mediante la planeación, programación y elaboración de un Programa de Capacitación en Seguridad e Higiene a trabajadores como método preventivo de accidentes de trabajo; que es la propuesta que se desarrolló anteriormente, la cual traerá múltiples beneficios para los trabajadores, patrones y para la sociedad.



BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

1. **Alcalde**, Arturo, "Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo", México, Porrúa, 2000, pp. 157 – 161.
2. **Alier**, Jiménez, Elena, "Relaciones en el entorno de trabajo", México, Paraninfo, 1999, pp. 29 – 33.
3. **Amescua**, Ornelas Norahenid, "Manual práctico laboral", México, SICCO, 1999, 553 Págs.
4. **Amescua**, Ornelas Norahenid, "Nueva Ley del Seguro Social", México, SICCO, 1999.
5. **Amescua**, Ornelas Norahenid, "Seguro Social: manual práctico", México, SICCO, 1998, pp.20-23, 337-356,592-595.
6. **Ander-egg**, Ezequiel, "Metodología del Trabajo Social", 5ta. Reimpresión, México, El Ateneo, 1994, 244 Págs.
7. **Artula**, Armanda (compiladora), "La familia en la sociedad pluralista", Argentina, Espacio, 2000, 311 Págs.
8. **Blanco**, Francisco, "Desarrollo con rostro humano", México, Editado en la Universidad de Colombia, 2002, pp.213-215, 217-220, 223 y 224.
9. **Blanes**, Joaquín, Artículo:"La inspección del trabajo", En revista del Sector Laboral "COLABORAR", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ed: Nueva época, Número 2, Enero – Febrero del 2000, pp. 3 – 8 y 19 – 21.
10. **Bowen**, Murria, "De la familia al individuo", México, Paidós, 1991, pp.164-172.
11. **Bustillos**, Graciela, "Técnicas participativas para la educación popular", 2da edición, España, Popular, 1995, pp.108-113, 117-120 y 160-163.
12. **Buttiglione**, Rocco, "El hombre y la familia", México, Gema, 1994, pp. 143-186.
13. **Cortes**, D ías, "Seguridad e Higiene en el trabajo: Técnicas de prevención de accidentes laborales", México, Alfaomega, 2002, 420 Págs.
14. **Chiavenato**, Adalberto, "Administración de Recursos Humanos, Colombia, Mc- Graw-Hill, 1999, pp. 143-186.



15. **De Jong**, Eloisa, "La familia en los albores del nuevo milenio", Argentina, Espacio, 2001, pp. 9 – 27.
16. **Del Bravo**, María A., "La familia en la historia", España, Encuentro, 2000, pp. 103 – 117 y 244 – 247.
17. **Del Río**, Martínez. Eustaquio, "Productividad para mexicanos", México, Edamex, 1997, 192 Págs.
18. **DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN**, Martes 21 de Enero de 1997, Tomo: DXX, No. 14, pp. 29 – 54.
19. **Eroles**, Carlos, "Familia y Trabajo Social", Argentina, Espacio, 1998, pp. 130, 131, 138 – 143, 146 – 153 y 170 – 172.
20. **Faverge**, "Psicología de los accidentes de trabajo", México, Trillas, 1994, pp. 95 – 105.
21. **Grimaldi y Simonds**, "La higiene industrial y su administración", México, Alfaomega, 2001, 395 Págs.
22. **Henry**, A., "La familia en el México urbano", México, CONACULTA, 1994, Pág.95 – 105.
23. **Hernández**, Malfavón, "Seguridad e Higiene Industrial", México, Limusa, 2000, 94 Págs.
24. **Hernández**, Arístu José, "La familia ante el cambio social", España, Nav llibres, 2001, pp.154 – 158, 161 – 163, 166, 167, 174 – 180, 189 – 193 y 198, 199.
25. **Hernández**, Laos, Enrique, "Productividad y mercado de trabajo en México", México, Plaza y Valdés, UAM-Iztapalapa, 2000, 267 Págs.
26. **INEGI**, "Las familias mexicanas", México, INEGI, 1998, Introducción y página 1.
27. **Lazo**, Cerna, Humberto, "La Seguridad Industrial en México", México, Porrúa, 1986, pp. 9 – 19.
28. **"Ley Federal del Trabajo"**, México, Ediciones Fiscales, 2002.
29. **Mejía**, José. (Ponente), "La seguridad y la Higiene en las Empresas", Semana sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en América del Norte. Ed: ST Y PS, México, D. F. 1998.



30. **Meza, Sánchez, Sergio**, "Higiene y Seguridad Industrial", México, Instituto Politécnico Nacional, 1998, 95 Págs.
31. **OIT (Oficina Internacional del Trabajo)**, "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención", México, Alfaomega, 1992, pp. 3 –28.
32. **OIT (Oficina Internacional del Trabajo)**, "La prevención de los accidentes", México, Alfaomega, 2000, 157 Págs.
33. **OIT (Oficina Internacional del Trabajo)**, "Registro y notificación de accidentes de l trabajo y enfermedades profesionales", México, Alfaomega, 1996
34. **Ortega, Olivares Mario**, "Productividad y fatiga laboral", México, SIGNUM Editores, 1996, pp. 11 – 49.
35. **Ponencias Centro Médico Nacional Siglo XXI**, "Descripción de los factores psicológicos individuales presentes en los accidentes y enfermedades de trabajo", México, ST y PS, 1998.
36. **Rodellar, Adolfo**, "Seguridad e Higiene en el trabajo", México, Alfaomega, 1999, 132 Págs.
37. **Salazar, Arturo**, Artículo: "Patrones y trabajadores responsables en Seguridad e Higiene", En revista del Sector Laboral "COLABORAR", Secretaría del trabajo y Previsión Social, ED: Nueva época, Número: 5, Julio- Octubre del 2000, pp. 13 y 14.
38. **Secretaría del trabajo y Previsión Social**, Artículo: "Los factores psicosociales en el ambiente de trabajo y su legislación", En revista "Condiciones de trabajo", Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vol. XX/No. 1, Enero-Abril, Ed: Talleres gráficos de México, México, D. F., 1995, pp.18 – 22.
39. **Secretaría del trabajo y Previsión Social**, Artículos: "Seguridad e Higiene en el Trabajo y Antecedentes y atribuciones de la Dirección General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo", En revista "Condiciones de trabajo", Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Vol.XXI/No.2, Mayo-Agosto, Ed: Talleres gráficos de México, México, D. F., 1996, pp.8, 9,15-17.
40. **Subsecretaría del trabajo y Previsión Social**, Delegación Federal del trabajo en el D. F., "1era. Semana de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, Capacitación y Productividad", Ed: ST Y PS, México D. F, Memoria: Tomo I y II, 23, 24 y 25 de Octubre del 2000.



41. Subsecretaría del trabajo y Previsión Social

"Memoria estadística de accidentes y enfermedades de trabajo 2002"
Editado en la STPS, México D: F. 2002.

42. Solís, Soberón Fernando, "La Seguridad Social en México", México, Progreso, 1999, pp. 7 – 22, 29 – 34, 313 – 329 y 331 – 343.

43. Tamez, Silvia, "Flexibilidad productiva y accidentes de trabajo", México, UAM-Xochimilco, 1993, 131 Págs.

44. Valdeverde, Llor, Elías, "El accidente de trabajo", España, Jimns, 1980, pp. 680 – 688.

45. Vela, "Técnicas de concientización", Colombia, Colección Pedagógica Grupal, 1990, pp.58-68.

46. Zapata, Francisco (compilador), "¿Flexibles y productivos?", México, El colegio de México, Centro de estudios sociológicos, 1998, 448 Págs.

❖ **PÁGINAS WEB**

1. www.stps.com.mx/normas_oficiales_mexicanas
2. www.stps.com.mx/reglamentos
3. www.stps.com.mx/estadisticasdeaccidentesde_trabajo
4. www.canipec.com.mx



ANEXOS



CARTA DESCRIPTIVA DE TÉCNICAS

Técnica del Papelógrafo

- **Objetivo:** Tener a la vista y dejar escritas ideas, opiniones o acuerdos de un grupo de forma resumida y ordenada.
- **Material:** *Pliegos de papel bond cuadrícula grande (los necesarios). Marcadores de diferente color, hojas tamaño carta, plumas, diurex o maskin.
- Se divide al grupo en seis equipos de cuatro personas.
- **Desarrollo:** Se escribe en los papeles ordenadamente y con letra grande los acuerdos que ha llegado un equipo en la discusión de cualquier tema.
- Esta técnica se utiliza para trabajar en grupos donde el equipo elabora un papelógrafo para luego presentarlo al resto del grupo, es así que cada equipo escribirá en el papel bond las ideas centrales de un tema (referente a los accidentes de trabajo), luego cada equipo pasará al frente a exponer las ideas que decidieron poner y explicarlas

Nota: Cada equipo tendrá un tiempo de 20 minutos para exponer su papelógrafo.

Su utilización para recoger las conclusiones de un tema

- Se le pide al grupo, luego de la exposición de un tema, que cada equipo haga un papelógrafo con las conclusiones que al respecto se han sacado de la discusión
- Posteriormente cada trabajador entregará individualmente sus conclusiones a los profesionales en Trabajo Social.
- **Coordinadores:** 2 Profesionales en Trabajo Social.
- **Duración de la Técnica:** 2 horas.



Técnica de concientización a partir de situaciones vividas.

- **Objetivo:** Sensibilizar al trabajador sobre la importancia de la prevención de accidentes de trabajo.
- **Material:** Hojas blancas tamaño carta, lápices, plumones, diurex, maskin y pliegos de papel bond cuadriculado.
- **Desarrollo:** Se divide al grupo en seis equipos de cuatro personas.
- Los coordinadores entregarán a cada equipo una situación vivida con respecto al tema (accidente de trabajo), por escrito.
- Cada equipo leerá y analizará la situación que les tocó para luego discutir cuales fueron las causas y las consecuencias de ese accidente.
- En un papelógrafo cada equipo pondrá, según su situación vivida, las ideas centrales de las causas y consecuencias del accidente.
- Posteriormente cada equipo expondrá al resto del grupo su situación vivida, las causas que concluyeron fueron el origen del accidente y las consecuencias que produjeron al trabajador, ello mediante una pequeña representación que englobará la forma de vida del trabajador antes-durante y después del accidente de trabajo

Nota: Cada equipo tendrá 20 minutos para hacer su representación.

- **Coordinadores:** 2 Profesionales en Trabajo Social.
- **Duración de la técnica:** 2 horas.

Al final cada coordinador recogerá el papelógrafo de cada equipo.

