



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE QUÍMICA

RELACIONES LABORALES EN EMPRESAS
E INDUSTRIAS QUÍMICAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

INGENIERO QUÍMICO

PRESENTA

GUSTAVO GONZALEZ ZAMORA



MEXICO, D.F.

2011



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.

Jurado asignado

Presidente	Prof. Roberto Johnson Bundy
Vocal Prof.	Prof. León Coronado Mendoza
Secretario	Prof. Alejandro León Iñiguez Hernández
1er. Suplente	Prof. Federico Carlos Hernández Chavarría
2do. Suplente	Prof. Jorge Alejandro Avella Martínez

Sitio donde se desarrollo el tema:

Facultad de Química; Ciudad Universitaria

ASESOR DEL TEMA _____

Dr. Roberto Johnson Bundy

_____SUSTENTANTE

Gustavo González Zamora

AGRADACIMIENTOS

Son muchas las personas especiales que me gustaría agradecer. Su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida. Algunas están conmigo y otras en mis recuerdos y en el corazón. Sin importar en donde estén o si alguna vez llegan a leer estas dedicatorias quiero darles las gracias por formar parte de mi, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Gracias a mis padres Basilio y María de los Ángeles

Por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida. Gracias por guiarme sobre el camino de la educación y por estar a mi lado en todos los momentos difíciles. Les debo la vida y muchas cosas más que no terminaría de mencionar.

Gracias a Magda

Quiero agradecer a Magda a quien jamás encontraré la forma de agradecer el que me haya brindado su mano en las derrotas y logros de mi vida, haciendo de este triunfo más suyo que mío por la forma en la que guió mi vida con amor.

Gracias a mi familia

Gracias a todos ellos porque siempre han sido muy importantes para mí en todo este tiempo.

Gracias a cada uno de los maestro

A todos mis profesores no sólo de la carrera sino de toda la vida, mil gracias porque de alguna manera forman parte de lo que ahora soy. Especialmente a los tres que están en esto conmigo: Roberto Johnson bundy, León Carlos coronado Mendoza, Alejandro León Iñiguez Hernández

Muchas gracias a todos

Las personas cambian cuando se dan cuenta del potencial que tienen para cambiar las cosas.

Paulo Coelho

INDICE

INTRODUCCION.....	2
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

Definición de relaciones laborales.....	4
Características de las relaciones laborales.....	7
Elementos de las relaciones laborales.....	8

CAPITULO SEGUNDO

Políticas de empleo de empresas e industrias químicas.....	12
Políticas de empleo en el contexto Mexicano.....	12
Políticas de Bayer.....	14
Políticas de IQUISA.....	21

CAPITULO TERCERO

Como mejorar el ambiente laboral.....	35
Encuestas de clima laboral.....	35
Interpretación de los resultados.....	38
Gestión del clima laboral.....	38
Objetivos y tareas para mejorar las relaciones laborales.....	39
Como mejorar las relaciones laborales con tus compañeros.....	41

Como mejorar las relaciones laborales con tus compañeros.....	41
---	----

CAPITULO CUARTO

Relaciones nacionales e internacionales.....	43
Legislación argentina.....	43
Legislación suiza.....	44
Legislación española.....	44
Legislación alemana.....	45
Legislación chilena.....	45
Legislación mexicana.....	46
CONCLUSIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49

Objetivo: mostrar la importancia del conocimiento y aplicación de técnicas para mejorar las relaciones laborales en empresas e industrias químicas de parte del ingeniero químico.

Introducción

Muchas veces hemos hablado de la importancia en las empresas e industrias químicas de tener a todos sus empleados motivados, de confiar en ellos y otorgarles todos los medios y facilidades para que realicen sus labores de la mejor manera. No sobra, por lo tanto, recordar algunos métodos que harán que un empleado se sienta a gusto con su entorno y dé lo mejor de sí para su beneficio y el de la compañía donde trabaja.

Todo lo anterior, se basa en tener unas excelentes relaciones laborales con los empleados, desafortunadamente hoy en día con la globalización esto no se da.

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de una serie de investigaciones y planteamientos que tienen por objetivo, la formulación de principios, criterios y estrategias para el impulso de las relaciones laborales en empresas e industrias químicas.

Se trata de plasmar la importancia del ingeniero químico en el área de recursos humanos específicamente en el área de relaciones laborales de las empresas e industrias químicas ya que muchas veces se encuentran en la situación en la cual están a cargo de la dirección de una empresa o industria química.

Debemos entender que como ingenieros químicos tenemos que tener conocimientos y técnicas que nos ayuden a tener buenas relaciones laborales en el trabajo que como objetivo lleve a lograr una actitud positiva en la integración del personal con la empresa e industria química.

Dar a conocer la esencia y el orden de las relaciones laboral. Teniendo como objetivo fundamental el que se vea esta función con un enfoque positivo, ya que normalmente las relaciones laborales como actividad tienen una imagen negativa en la organización, siendo realmente una *de*

las funciones y la principal para que el personal desarrolle en forma eficiente y adecuada su labor.

El área de recursos humanos y en especial el área de relaciones laborales debe ser vista como una función para satisfacer las necesidades del recurso humano, generando en el una actitud positiva y por lo mismo debe de estar dentro del conocimiento del gerente o directivo de la empresa (ingeniero químico).

La situación de constantes despidos hace que se genere un clima de incertidumbre en todo el mundo laboral y un ambiente de desconfianza e inseguridad al interior de las empresas, ya que los empleados más que pensar en sacar adelante una empresa, están buscando los mejores métodos para no ser despedidos de sus trabajos, creando desconcentración y mucha tensión, lo que les impide realizar una mejor labor.

Por tal razón, todas las empresas deben propender por crear un ambiente de confianza y optimismo en su interior, lo que ocasionará que los empleados se sientan más comprometidos con la consecución de los objetivos de la compañía y se centren mucho más en sus labores, al tener la certeza que la compañía está haciendo todo lo posible para su bienestar. De esta manera, se conseguirá un mejor desempeño por parte de los trabajadores.

Capítulo 1

Definición y características de las relaciones laborales

Relaciones laborales (1)

Relaciones Laborales.- Es la función que se encuentra localizada dentro del área funcional de Recursos Humanos, cuya razón de ser dentro de una empresa es cumplir con el marco legal laboral (Ley Federal del Trabajo); ayudando a mantener un clima de equidad y justicia en todas las áreas de la organización y enfocando principalmente su atención a la satisfacción total de las necesidades de todos los trabajadores con que cuenta la compañía; para generar en el personal una actitud positiva.

La imagen que por mucho tiempo tuvo el área de relaciones laborales fue inadecuada de acuerdo con todo lo que se puede lograr alrededor de la misma. Anteriormente la función de relaciones laborales se percibía en la mente de los trabajadores con temor, pues inmediatamente asociaban sus pensamientos al referirse a esta función *con* actividades como: despidos, renuncias, finiquitos, sanciones, problemas y revisión inadecuada del contrato colectivo de trabajo, entre otras.

Relaciones laborales (2)

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

Relaciones laborales (3)

La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina *trabajador*, en tanto que la que aporta el capital se denomina *empleador*, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres. Sin embargo un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al empleador que le impide establecer una relación libre, por lo que se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el empleador.

Relaciones laborales (4)

Habrá relación laboral cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

Estas son algunas de las definiciones de relaciones laborales las cuales nos dan un enfoque de cómo son las relaciones laborales en la actualidad, ahora es tiempo de proyectar al personal la verdadera imagen de la función de relaciones laborales; misma que está dentro de una organización para lograr una actitud positiva de los trabajadores a través de la satisfacción total de las necesidades de éstos

Entonces entendemos que las relaciones laborales tienen como;

Misión

Diseñar y desarrollar las políticas y estrategias que aseguren la paz laboral en la empresa, en un clima de armonía entre EMPRESA - PERSONAL, que propicie la calidad y productividad, así como el desarrollo integral del personal.

Si nos trasladamos mentalmente al origen de las necesidades, recordemos que todos los seres humanos somos interesados y debemos interesarnos genuinamente en satisfacer nuestras propias necesidades. Si nos preguntamos cuáles son nuestras necesidades nos damos cuenta que abarcan todos nuestros roles. Pues bien es de suma importancia ver y satisfacer las necesidades de los trabajadores para generar confianza entre ambos lados en una empresa.

Necesidades de los trabajadores

Podemos decir que todo trabajador quisiera que en su empresa hubiera:

- Equidad en los salarios
- Justicia en el trato que se da al personal
- Reconocimiento de su supervisor
- Condiciones de trabajo adecuados
- Liderazgo en cada supervisor
- Limpieza en el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Ambiente de trabajo agradable

- Conocimiento de su trabajo
- Asesoramiento de su supervisor
- Conocimiento de los objetivos de la empresa y de su departamento
- Solución de problemas a través de su líder
- Colaboración de todo el personal para el logro de objetivos
- Material y equipo de trabajo adecuado y suficiente
- Prestaciones justas
- Jornada de trabajo legal y adecuada
- Promoción del personal
- Desarrollo del personal
- Calidad humana
- Cumplimiento oportuno y correcto de salarios y prestaciones
- Mejoramiento del trabajo a través de la capacitación
- Calidad en la labor
- Coordinación entre departamentos
- Conocimiento de programas de trabajo
- Incentivos económicos y morales
- Cumplimiento de la misión para la cual fue contratado el personal, a través del servicio.
- Productividad en todas las áreas

Si bien las relaciones laborales se dedican a buscar satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de:

- Conocerlas,
- Evaluarlas; y
- Satisfacerlas

Entonces tendremos dentro de la organización una función que de verdad genera una actitud positiva con calidad, productividad y servicio, a través de la satisfacción total de las necesidades de la persona.

Características

En las sociedades modernas, las relaciones laborales se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, el contrato laboral señala que un trabajador accederá a una indemnización si es despedido sin causa justa.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

Elementos

Para que exista la relación laboral, es necesario en primer término que exista un hacer humano, es decir, una actividad que puede consistir en ejecutar, organizar, dirigir, etc.; en segundo lugar, la prestación de esta actividad debe estar necesariamente de estar subordinada al dador de empleo y por último, la existencia del contrato de trabajo.

Cuando media un estado de orden de causalidad entre los fenómenos los hechos, los órganos, etc., estos se encuentran en relación; así mismo, se

dice que las personas están en relación, cuando media entre ellas un estado de orden.

Para que la relación laboral sea válidamente estipulada como tal debe contener en su creación y estructuración, los siguientes elementos esenciales:

- Capacidad jurídica de los contratantes
- Consentimiento válido
- Objeto determinado
- Causa lícita

Capacidad jurídica de los contratantes

El derecho común, en cuanto a la capacidad de los contratantes, es también tomado en cuenta para el contrato de trabajo.

Se le denomina capacidad, a la condición jurídica de una persona, por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general. También significa la aptitud o idoneidad reconocida por la ley y que se requiere para poder ejercer una profesión, oficio, o empleo en general, cualquier actividad legalmente conocida. Por otra parte, se le denomina dador de trabajo o patrón, a cualquier individuo particular que sea jurídicamente capaz, o también a un ente jurídico privado o público o a una sociedad de hecho, de la misma forma, se le denomina trabajador, empleado, operario, etc., A cualquier individuo que tiene la capacidad legal para ser sujeto de

derechos y obligaciones y cuenta con una aptitud que le permite desempeñar una actividad subordinada.

Consentimiento válido

El consentimiento de los contratantes deberá ser válido invariablemente, y no lo es cuando se da por error o es obtenido con dolo o conseguido con violencia . El consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y derechos, siendo necesario que esas voluntades tengan una manifestación exterior, o por decirlo de una forma mas amplia, que sirvan de elemento fundamental para el contrato y el convenio, al plasmarse en el texto mismo. Es el acuerdo de dos o mas voluntades tendientes a al producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades sean exteriorizadas.

Objeto determinado, o sea la cosa misma del contrato. Debe estar debidamente determinado, es decir, que el momento en que se hace una propuesta, el oferente debe explicar con exactitud cual es la cosa que desea forme constituya el objeto del contrato, esto es, debe determinar cual sera el objeto en el contrato de trabajo, el cual debera corresponder a la prestación del servicio, debiendo quedar debidamente especificada, ya que como contra prestación, debera corresponder el pago de retribución, que sera equitativo y proporcional con el trabajo realizado.

Estos dos elementos conformen el objeto de la relación de trabajo, y es por ello, que se debe procurar asentarlos en forma detallada en un instrumento legal escrito, como lo es el contrato de trabajo . sin embargo, en el contrato de trabajo intelectual, no siempre se determina la retribución, y no por ello deja de existir la relación de trabajo.

Causa lícita

La causa del contrato del trabajo debe de ser lícita, al igual que los elementos citados anteriormente, en virtud de que si se este tratando de la debida integración de un instrumento legal, como lo es un contrato, entonces se debe necesariamente de cuidar que este se haga dentro de los fundamentos legales.

Establecidos por la ley. Si se careciera del elemento licitud, en una relación de trabajo, esta seria nula juridicamente; asi pues, toda causa debe llevar implicita, conforme a las leyes naturales ya las juridicas, una inmediata obligacion simple de no ir en contra de estas, las cuales la rigen necesariamente.

La licitud de la causa, no es un elemento de existencia del objeto, si no solamente un requisito de validez. Conforme al articulo 1827 del codigo civil vigente para el distrito federal , el hecho positivo o negativo, objeto del contrato, debe ser posible y lícito.

Esto quiere decir que un contrato, cuyo objeto es licito, puede existir, independientemente de las consecuencias que de ellos se deriven, aun cuando juridicamente sea valido.

Por lo que hace solemnidad, esta es un elemento de existencia en todo contrato, consistiendo precisamente en toda serie de elementos exteriores que rodean o cubren a la voluntad de los contratantes, y cuya ausencia en determinados casos, por ministerio de la ley, implica la inexistencia del acto juridico.

Capítulo 2

Políticas de empleo de empresas e industrias químicas

El objetivo central de este capítulo es ofrecer elementos teórico-conceptuales para el egresado de la carrera de ingeniería química acerca de la relación que existe en el desarrollo de la industria química y el papel de las políticas de empleo en México en el sector químico.

La política de empleo en el contexto de México

Al igual que en la mayoría de los países de América latina, la situación que caracterizó a la economía mexicana durante el primer lustro de los años setenta estuvo marcada, por un conjunto de complejos fenómenos tales como: excesivo endeudamiento externo, descenso de la relación de precios del intercambio, déficit de balance en los gobiernos centrales y empresas para-estatales, industrialización basada en una sustitución de importaciones con elevado proteccionismo, dependencia tecnológica, estructura industrial anticuada y no competitiva en los mercados internacionales, etc.

En general, se decía que el patrón de acumulación, que había caracterizado a las economías capitalistas durante el período de postguerra, se hallaba agotado. Para hacer frente a tales fenómenos, desde el último tercio de la década de los setenta, se dio un viraje al gasto estatal, marcando una tendencia hacia su reducción dicha reducción ha sido significativa e histórica, por las implicaciones de tipo socioeconómico que ello conlleva aunque esto no significa que, ahora, el peso del Estado en la vida económica sea nulo, por el contrario, sigue siendo definitorio en

lo que respecta a la subsistencia misma del sistema económico. Así lo confirman los programas de rescate, transferencias directas e indirectas de recursos desde el sector estatal hacia el sector privado y otros apoyos fundamentales para la vida de las empresas.

La nueva política laboral que adoptan las empresas que fueron estudiadas son:

- Flexibilidad laboral
- Reforma de la legislación laboral
- El control y flexibilización de los salarios
- Una política de empleo acorde y fundamentada en lo anterior

Esta política está marcada por los cuatro principios que caracterizan las políticas neoliberales y se echa a andar bajo el argumento¹ de revisar las rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales que impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores. Así que, en los últimos años y en muchos países, se han adoptado las llamadas políticas activas de mercado de trabajo (PAMT), como instrumento de atención a los problemas de desempleo y subempleo. Estas políticas buscan promover el empleo productivo, en contraste con las políticas pasivas de seguro de desempleo u otro tipo de subvenciones a la falta de empleo; para esto, se consideran —al menos a nivel del discurso del gobierno— como principales estrategias: *i)* el fortalecimiento de la oferta laboral, *ii)* el incremento de la

¹ “crear nuevos empleos” pero ha sucedido lo contrario en los países subdesarrollados y en México se da paso a las contrataciones eventuales bajo los criterios del (artículo 34 del proyecto mexicano de reforma a la ley laboral),

demanda de trabajo y *iii*) el mejor funcionamiento de los mecanismos de interrelación del mercado laboral.

Políticas de Bayer

Historia

Bayer está presente en México desde hace más de 100 años. Sin embargo, fue el 23 de junio de 1921 cuando se constituyó la empresa “Química Industrial Bayer, Wescott & Cia”, en el centro histórico de la Ciudad de México, como la primera empresa de Bayer en nuestro país dedicada a la comercialización de medicamentos. A través del tiempo, Bayer se ha convertido en una importante empresa con modernas plantas y una amplia presencia en todo el país.

A principio de siglo XX, Bayer en México era una empresa conocida principalmente por la Aspirina, la cual era importada por mayoristas. Después de la Primera Guerra Mundial, se introdujo la Cafiaspirina, cuyas ventas aumentaron de tal forma, que a finales de los años treinta logró una importante participación dentro del mercado mexicano. Para ese entonces, la compañía cambió su nombre a “Casa Bayer” y amplió su giro al distribuir productos químicos hacia Centroamérica

En 1939, Bayer edificó su primera planta farmacéutica en un terreno del Boulevard Miguel de Cervantes Saavedra, en la colonia Granada. Esta planta también fue la primera en su género que se construyó en este país. Actualmente continúa siendo sede de las oficinas centrales de Bayer, inauguradas en 1959, recientemente ampliadas y constantemente modernizadas

Tras la Segunda Guerra Mundial, Grupo Bayer continuó con su crecimiento en México con nuevas plantas de producción, la adquisición

de compañías y fusiones. Tal es el caso de la fusión con Schering Mexicana, en el año 2007, para convertirse en Bayer Schering Pharma. Su cooperación e intercambio con socios mexicanos siempre han caracterizado el desarrollo dinámico del grupo en las últimas décadas

Actualmente Bayer en México cuenta con aproximadamente 3,500 colaboradores, ventas anuales por más de 700 millones de euros y forma parte de las filiales extranjeras más importantes del Consorcio Bayer a nivel mundial

Futuro y metas

Con sus productos y servicios, Bayer quiere ser útil a la humanidad y contribuir a mejorar la calidad de vida.

Se está construyendo una nueva Bayer, que se concentrará en sus clientes, sus puntos fuertes, su potencial y en los mercados del futuro: una empresa internacional puntera, que convencerá con sus productos, impresionará con sus empleados de primera, su extraordinario rendimiento y su fuerza innovadora, y que se ha fijado como metas el aumento del valor de la empresa y el crecimiento a largo plazo. La marca "Bayer" es, en todo el mundo, sinónimo de esa orientación.

Para orientar claramente nuestro foco hacia la innovación y el crecimiento se ha realizado una reestructuración estratégica. Se han agrupado las actividades en tres sociedades operativas de alto rendimiento y dotadas de gran autonomía que se orientan de forma óptima a sus respectivos mercados, y que reciben el apoyo de unas competentes sociedades de servicios.

Basándonos en los extraordinarios conocimientos sobre seres humanos,

animales, plantas y materiales, en el futuro nos concentraremos en las áreas de:

- Salud
- Alimentación
- Materiales de altas prestaciones

De esta forma:

- Prevenir, diagnosticar, aliviar y curar enfermedades,
- Contribuir a que existan alimentos saludables y suficientes para una población mundial en constante crecimiento y
- Contribuir a una elevada calidad de vida y una vida activa, por ejemplo, en los ámbitos de la comunicación, el transporte, la vivienda y el deporte.

Estos ámbitos constituyen la puerta de acceso a los grandes mercados de crecimiento del futuro.

La declaración de principios subraya la voluntad de ser una empresa de inventores, contribuir a forjar el futuro y trabajar en beneficio a la humanidad.

Para ello, apostamos especialmente por:

- Nuevos productos de nuestra investigación de sustancias activas,
- El negocio de salud próximo al consumidor,

- El mercado de crecimiento en Asia y México

Las nuevas tecnologías, como la biotecnología y la nanotecnología.

Políticas laborales

Jornada laboral

Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, mientras que la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

El personal está sujeto a cubrir el horario impuesto por su jefe inmediato aun si se le cambia o rola de turno.

Día de descanso

Señala la Ley que por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro. Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Salario

Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y el derecho a percibirlo es irrenunciable. El salario no será objeto de compensación alguna y deberá pagarse en el lugar donde se preste el servicio. No se les impondrán multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados.

Aguinaldo

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre más bonos que da la empresa.

Reglamento interno

En el área de laboratorios

Las normas de higiene de un laboratorio incluyen todas aquellas reglas que disminuyen los riesgos de contaminación de los productos químicos que se utilizan, a la vez que brindan protección a la salud de los usuarios.

Dentro del laboratorio se deberán observar las siguientes normas:

- Usar bata y guantes para cualquier actividad que se realice.
- No comer, fumar o tomar bebidas, masticar chicles y golosinas.
- No maquillarse, ni cepillar el cabello.
- No emplear ningún equipo de laboratorio (refrigeradores y horno de microondas) para almacenar o preparar alimentos.
- No almacenar material biológico vivo.
- No permitir la entrada de mascotas.
- El material biológico por analizar se deberá almacenar estrictamente en los espacios destinados, para ello informando al responsable del Laboratorio.

- Limpiar el espacio personal de trabajo antes y después de haber terminado los experimentos.
- No dejar destapados frascos que contengan sustancias químicas, tubos, puntas y cualquier otro material estéril, o material potencialmente tóxico.
- No abandonar el laboratorio con la bata puesta y, preferentemente, no usarla de saco o suéter para salir a la calle y otros espacios públicos.

Reglas de seguridad dentro del laboratorio

- No correr dentro del laboratorio.
- No se permiten reuniones o festejos sociales.
- Vestir zapatos cerrados y de suela antiderrapante.
- Es una obligación de los usuarios preguntar por los riesgos de salud a los que se expone al trabajar en el laboratorio.
- Es una obligación de los usuarios leer las etiquetas de todas las sustancias químicas que utilicen, con el fin de que conozcan los riesgos a los que se exponen ellos y los demás usuarios.
- No utilizar recipientes vacíos de sustancias tóxicas, inflamables o irritantes de mucosas y piel para almacenar otras sustancias químicas o material biológico.
- No manejar sustancias tóxicas, irritantes, inflamables, cancerígenas o muta génicas fuera de las áreas destinadas para estos usos.

- Mantener libres de obstáculos las salidas normales y de emergencia.
- Permitir el libre paso entre las mesas de trabajo y las salidas del laboratorio.
- Mantener en funcionamiento óptimo las regaderas de seguridad, los lavaojos y los extinguidores.
- Ante una situación de urgencia mantener la calma y abandonar tranquilamente el laboratorio, sin correr, empujar o gritar.

Comisión de seguridad e higiene

La Comisión de Seguridad e Higiene, tiene como finalidad coordinar la revisión de las condiciones de seguridad e higiene en que se encuentran las instalaciones de la empresa. Esta se integra por personal tanto de la parte patronal, como de la parte trabajadora, de manera equitativa. La ley federal del trabajo, establece como obligación patronal la revisión periódica de las instalaciones y, en su caso, realizar las modificaciones pertinentes para adaptar las mismas a lo establecido por las NORMAS OFICIALES MEXICANAS, y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, y en caso de negativa, se impondrán multas como una medida de coerción y aún a pesar de tener que pagar dichas multas, no le exime al patrón de las consecuencias y repercusiones que esto lleva implícito.

Por lo antes citado, se debe contar con esta comisión para su correcto funcionamiento, para lo cual se tomara en cuenta al personal de la empresa para cumplir con la Norma Oficial Mexicana 019, NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-019-STPS-2004, CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

IQUISA

Industria Química del Istmo, S.A. de C.V. (IQUISA) es una empresa productora y comercializadora de cloro, sosa cáustica líquida y solidificada, hipoclorito de sodio, ácido clorhídrico, y ácido muriático. La empresa atiende el mercado nacional y cuenta con cuatro plantas productoras instaladas estratégicamente en Coatzacoalcos, Veracruz; Monterrey, Nuevo León; San Cosme Xalostoc, Tlaxcala., Hermosillo, Sonora, México. y oficinas de venta en la Ciudad de México y en Monterrey, Nuevo León.

Estas instalaciones dan la oportunidad de suministrar nuestros productos a los clientes, con oportunidad y confiabilidad.

Algunos de los productos son utilizados en diversas aplicaciones, siendo las principales: industria petroquímica (plásticos); industria química (productos químicos y agroquímicos), celulosa y papel; tratamiento de aguas (potables y residuales); jabón y detergentes; industria textil y embotelladora; industria acerera e industria petrolera.

En 1958 se inician operaciones con una empresa denominada Sosa de México, S.A.; en 1967 se constituye IQUISA Planta Coatzacoalcos, e inicia sus operaciones en el año de 1968; en 1989 los activos de Celulosa y Derivados (incluyendo Sosa de México) pasan a ser parte de IQUISA; en 1996 se inician las operaciones en IQUISA Planta Tlaxcala y en el año 2005 se constituye IQUISA Planta Hermosillo.

Políticas laborales

Trabajar en un proceso de mejora continua para satisfacer las necesidades de los clientes, enfocándose en la seguridad, el cuidado del medio ambiente y la productividad. Esto compromete a anticipar y desarrollar permanentemente acciones de adecuación a sus requisitos con un Sistema de Gestión de Calidad basado en el Estándar Internacional ISO-9001:2000 y especificaciones o normas acordadas.

Propiciar con el proceso de Administración por Calidad la participación creativa del personal en equipos, a través de los Proyectos de Mejora Continua (PMC) y Sugerencias de Mejora, para asegurar su desarrollo como personas y conducir a la empresa al logro de su misión.

Horario de trabajo, vacaciones y permisos

1. El horario de trabajo es de ocho horas diarias en jornada única continua de 8h00 hasta 16h30 incluida la hora de almuerzo, la cual se podrá tomar a partir de las 13h00, con un tiempo máximo de 30 minutos, debiendo coordinarse en las áreas de Gerencia General, Almacén y recepción, de tal manera que siempre permanezca una persona para su atención.

Nota: en caso de que el jefe inmediato especifique un horario de trabajo diferente al del contrato de trabajo del empleado deberá obedecerse dicho horario.

2. Los empleados no pueden abandonar sus labores antes de haber terminado la jornada diaria, a menos que tengan la autorización de su jefe inmediato mediante un memorándum. Este memorándum debe ser entregado a la asistente administrativa.

En caso de comprobarse que el empleado ha abandonado su puesto de trabajo, por razones personales sin la autorización de su jefe inmediato, se le descontará el doble del tiempo utilizado.

3. El personal administrativo deberá registrar su ingreso, salida, almuerzo y permisos con la asistente administrativa.

- Las personas que no registren su ingreso injustificadamente, serán consideradas como ausentes y en consecuencia se les descontará 1 día en la liquidación de vacaciones anuales.
- Si se acumulan 4 horas de permisos o atrasos a la semana que no hayan sido recuperadas, se le descontará medio día de la liquidación de vacaciones anuales.
- Si se acumulan 8 horas a la semana que no hayan sido recuperadas, se le descontará un día de la liquidación de vacaciones anuales.
- El total de horas de permisos personales y atrasos se podrá recuperar con horas de trabajo, ya sea el mismo día o en el transcurso de la semana siempre que no excedan de 4 horas a la semana.

4. Los permisos especiales autorizados por IQUISA sin cargo a vacaciones son los siguientes:

- Por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres, hasta 3 días calendario.
- Por matrimonio hasta 5 días calendario.
- Por calamidad doméstica y/o fuerza mayor debidamente comprobada y justificada, hasta 2 días calendario.
- Por matriculación escolar de sus hijos, 1 día calendario.
- Se otorgará licencia especial, con goce de sueldo, a quienes IQUISA autorice participar en cursos, seminarios, becas y otras actividades que sean de interés para la empresa, por el tiempo que dure el evento y por un máximo de 2 meses.
- Los permisos especiales serán autorizados por el Gerente Administrativo Financiero, con excepción de la licencia especial, que será autorizada por el Gerente General y el Gerente Administrativo Financiero dará trámite.

5. IQUISA. concederá a sus empleados, que tengan 2 años de servicio continuo, licencia sin sueldo hasta por 1 año, para la realización de estudios dentro o fuera del país, siempre y cuando tengan relación con la actividad de la empresa o sea de interés de la misma.

Las licencias se otorgarán bajo las siguientes condiciones:

- Se podrá exigir al empleado que preste sus servicios por un período de tiempo igual al de la licencia otorgada.

- No se podrá solicitar autorización de uso anticipado de vacaciones anuales, conjuntamente al período de la licencia.

6. El personal de planta con un año de trabajo ininterrumpido tendrá derecho a 15 días laborables de vacaciones remuneradas por año. El empleado no podrá fraccionar el tiempo de vacaciones, solo cuando la empresa así se lo solicite. En caso de fraccionar las vacaciones por motivos personales, se liquidarán las vacaciones tomando en cuenta días calendario.

7. Se concederá 1 día adicional de vacaciones remuneradas por cada año de servicio a cada empleado a partir del quinto año consecutivo de trabajo ininterrumpido en la empresa.

8. Los empleados podrán acumular vacaciones de conformidad con la Ley.

9. En casos justificados, con la autorización del Jefe inmediato y el visto bueno del Gerente Administrativo Financiero, los empleados con 2 años ininterrumpidos de trabajo, podrán solicitar permisos con cargo a vacaciones sin que sobrepase los 15 días.

En caso de producirse la separación de un empleado que haya hecho uso anticipado de sus vacaciones, se le descontará de su liquidación el valor proporcional correspondiente.

10. Se pagará compensación económica de vacaciones no gozadas de conformidad con el Código de Trabajo.

11. En caso de que la Gerencia General así lo decida, se concederán vacaciones para todo el personal durante las dos últimas semanas laborales de Diciembre con cargo a vacaciones.

Derechos, deberes y prohibiciones

12. Todos los empleados tienen derecho de realizar reclamos o consultas, en primera instancia con el Gerente Administrativo Financiero y de no encontrar la solución adecuada se puede acudir con el Gerente General. Estas consultas o reclamos deben estar apegadas a las políticas de IQUISA. y al Código de Trabajo.

13. Solamente el Gerente General o quien lo sustituya podrá decidir sobre la terminación de contratos.

14. Los DERECHOS de los empleados son:

- Recibir puntualmente la remuneración y valores adicionales, de conformidad con las políticas de IQUISA
- Hacer uso de sus vacaciones anuales.
- Solicitar permisos y licencias de acuerdo a las políticas de IQUISA.

- Mantener estabilidad en el puesto, salvo casos expresamente contemplados en las Leyes Laborales y en las políticas de IQUISA.
- Expresar justas peticiones y reclamos mediante lo establecido en las políticas de IQUISA.
- Recibir capacitación profesional, actualización y/o perfeccionamiento de acuerdo a las necesidades y posibilidades de IQUISA

15. Sin perjuicio de los DEBERES que particularmente impongan las Leyes, reglamentos y Resoluciones especiales, el personal de IQUISA está obligado a:

- Guardar lealtad y respeto a la empresa y sus directivos.
- Cumplir sus funciones en forma regular, con eficiencia, dedicación, responsabilidad, horario y condiciones convenidas.
- Cumplir todas las resoluciones, disposiciones y órdenes que dispongan los órganos superiores de la empresa.
- Velar por los intereses de la empresa y por la conservación de los bienes que integran su patrimonio. Debe comunicar a los ejecutivos competentes todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio o implique omisión o delito.

- Suscribir las Actas de entrega-recepción de cargos y descargos de los muebles y equipos asignados para el cumplimiento de sus labores y comunicar a la Gerencia Administrativa cualquier cambio de ubicación o devolución de los mismos.
- Guardar secreto y reserva de todos los asuntos que conozca debido a la actividad que realiza en la empresa.
- Dejar constancia escrita de todos los trabajos que realiza.
- Fortalecer el espíritu de compañerismo entre los empleados y orientar a los recién ingresados en las normas, sistemas y procedimientos de trabajo.
- Notificar en la Gerencia Administrativa todo cambio de estado civil, nacimiento de hijos, dirección domiciliaria, teléfono, cursos, entre otras.
- Respetar todas las normas legales y las emitidas por la empresa.
- Cada empleado es un representante de IQUISA, por lo que deben mantener una apariencia de acorde con la imagen que la empresa desea proyectar, tanto de forma personal como con los bienes y vehículos que están bajo su responsabilidad.
- Todos los empleados de IQUISA deberán dar estricto cumplimiento al reglamento de uso, control y movilización de los vehículos de la empresa.

16. Queda PROHIBIDO al empleado a más de lo que determina la Ley:

- Utilizar información de la empresa para comunicar o divulgar operaciones.
- Retirar de la empresa útiles y/o elementos de trabajo sin su debida autorización.
- Faltar al trabajo injustificablemente.
- Ejercer actividades ajenas a sus funciones durante la jornada de trabajo.
- Registrar mediante otro empleado la entrada, salida, almuerzo y/permisos.
- Hacer críticas, con el afán de hacer daño a sus compañeros o superiores.
- Ingerir licor o sustancias prohibidas en horas de trabajo o cuando se encuentre a cargo de un vehículo de la empresa.

17. El empleado que no cumpla las políticas de IQUISA podrá recibir medidas disciplinarias o sanciones según la gravedad del hecho, esto no lo deslinda de responsabilidades legales.

SANCIONES

1. El Gerente Administrativo, en primera instancia, establecerá las sanciones reglamentarias.

2. Se establecen las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multa máxima permitida por la Ley.
- Separación del trabajo.

3. Las causas de amonestación verbal son las siguientes:

- No registrar la asistencia diaria, de acuerdo a las políticas establecidas.
- Abandonar su lugar de trabajo sin tener la autorización de su jefe inmediato.
- Hacer mal uso de los bienes de la empresa.
- Atrasarse sin justificación hasta por 2 veces en la semana.

- No respetar la línea jerárquica.
- No utilizar en forma correcta los uniformes entregados.
- Utilizar mayor tiempo para servirse el almuerzo.

4. Las causas de amonestación escrita son las siguientes:

- Reincidir en las faltas antes mencionadas.
- Cumplir deficientemente las responsabilidades y funciones establecidas en el contrato de trabajo.

5. El Gerente General, con la notificación del Gerente Administrativo, impondrá multas a los empleados en los siguientes casos:

- Reincidencia de las faltas anteriormente mencionadas.
- Por no acatar las órdenes o disposiciones de sus superiores.
- Por provocar altercados en su lugar de trabajo.
- Incumplimiento de las PROHIBICIONES establecidas por la empresa y demás reglas que establece el Código de Trabajo.

6. Un empleado será separado de la empresa por la reincidencia de las faltas descritas en las políticas 3 y 4 y en los casos descritos por la Ley Laboral.

Políticas de seguridad

IQUISA está comprometida a realizar las acciones necesarias para conservar la integridad física y la salud de su personal, evitar afectaciones a la comunidad vecina, al medio ambiente y preservar la integridad mecánica de las instalaciones.

Tenemos establecido un sistema de gestión de calidad basado en el Estándar Internacional ISO-9001:2000 y un sistema de administración ambiental basado en el Estándar Internacional ISO-14001:2004.

Desde hace más de 30 años somos socios del Instituto del Cloro, lo cual nos ha servido para aplicar las mejores prácticas de seguridad, diseño, construcción, operación y mantenimiento.

Como miembros de la Asociación Nacional de la Industria Química (ANIQ, A. C.) Adoptamos el programa de Responsabilidad Integral (Responsible Care) y contamos con un sistema para la administración de la seguridad basado en el Process Safety Management (PSM) y control total de pérdidas, con el que hemos logrado identificar, analizar y minimizar los riesgos asociados con los procesos.






Nuestros Productos se encuentran certificados por NSF (National Sanitation Foundation) que es un organismo público no gubernamental líder en el mundo que desarrolla estándares y certifica productos relacionados con la seguridad y salud pública.

NSF se enfoca en los elementos esenciales de la salud pública como el agua, alimentos, ambiente y aire.

En nuestro caso los productos de IQUISA están certificados para utilizarse en la purificación y acondicionamiento de agua para consumo humano.

Formamos parte del Sistema para Emergencias de Transporte en la Industria Química (SETIQ), cuya función es la de proporcionar respuesta telefónica inmediata ante incidentes relacionados con el transporte de productos químicos y además, servir de enlace con otros grupos de atención de emergencia.

Nuestras plantas han sido reconocidas con certificaciones y premios, siendo los más importantes los siguientes

Planta	ISO 9000	ISO 14000	SHIGEO SHINGO (USA)	Industria Limpia	Nacional de CALIDAD	EXCELLENS (Cydsa)
						
Coatzacoalcos	1996	2000	1998	1997	1998	1997
Tlaxcala	1999	2000	2002	1999	-	2001
Monterrey	1998	2001	2002	1998	-	2001
Hermosillo	*	*	*	*	*	*

* Constituida a partir del año 2005.

A la fecha, continuamos obteniendo las recertificaciones de nuestros sistemas de ISO 9001:2000, ISO 14001:2004, Industria Limpia y NSF, lo cual es muy satisfactorio para nuestros clientes y nuestro personal.

Adicionalmente, nuestras plantas han estado reconocidas en otros aspectos tales como Premio Cydsa a la Innovación Tecnológica, Mejor Implementación de Responsabilidad Integral de ANIQ, Mejor Desempeño en Cumplimiento de Aspectos Ambientales (Cydsa).

Capítulo 3

Como mejorar el ambiente laboral

Las empresas más exitosas, reconocen que las compañías son grupos de personas con un objetivo común y que las personas son el factor clave para triunfar.

Un buen liderazgo y buenas prácticas de administración contribuyen a un clima laboral positivo.

¿Sabes cómo mejorar el clima laboral en tu empresa o industria química?

El ingeniero químico debe de estar consciente que algunas de las veces se tendrán puestos en los cuales se tendrá a cargo a un grupo de empleados a su mando para lo cual es indispensable tener conocimientos y estrategias para manejar y dar el mejor rendimiento de cada uno de sus subordinados.

Las encuestas de clima laboral

El método más habitual para evaluar el clima laboral implica el uso de encuestas a los empleados (a veces también pueden complementarse con entrevistas personales). Diseñar y llevar a cabo las encuestas de clima laboral puede llegar a ser un tema complejo (requiere poseer conocimientos sobre clima laboral, psicología, estadística y metodología de encuestas), por lo que en muchos casos las empresas deciden subcontratar su realización a empresas especializadas en este tema que ya cuentan con la experiencia, herramientas y software necesarios para acometer este tipo de proyectos.

Un aspecto muy importante a tener en cuenta cuando se realiza una encuesta de clima laboral es el anonimato. La metodología debe permitir preservar el anonimato de las personas encuestadas, un factor indispensable si queremos asegurar la máxima sinceridad en las respuestas. La subcontratación de empresas externas para la realización de las encuestas es en este caso una garantía de anonimato adicional para los empleados.

En general, los cuestionarios de clima laboral suelen estar formados por los tres siguientes tipos de preguntas:

1.-Preguntas demográficas y de segmentación: permiten adquirir información acerca del encuestado que se usará posteriormente para enriquecer el análisis grupal de los resultados.

2.-Preguntas de clima laboral: Las cuales permiten valorar los factores determinantes de la motivación. Esta es la parte más crítica de las encuestas de clima, puesto que debe contener las preguntas precisas que evalúan los factores adecuados que forman parte del clima laboral de la empresa. La mayoría de las empresas que se dedican a realizar encuestas de clima ya cuentan con patrones de encuestas que adaptan a la singularidad de las empresas clientes.

3.-Preguntas abiertas: Las cuales permiten adquirir un conocimiento más cualitativo del clima laboral, que ayudará a modular los resultados obtenidos mediante los otros cuestionarios.

En muchas ocasiones las empresas aprovechan la realización de una encuesta de clima laboral para introducir en la encuesta algunas preguntas que, aunque no están estrictamente relacionadas con el clima laboral, también servirán a la empresa para mejorar su gestión organizativa. Las encuestas de clima pueden contener con frecuencia

preguntas y factores para evaluar la satisfacción de los empleados sobre varios departamentos (por ejemplo, informática o recursos humanos), u otros temas de interés para la compañía.

Es importante afrontar la realización de una encuesta de clima laboral con unas expectativas temporales claras de lo que representa un proyecto de este tipo. La duración de un proyecto de evaluación del clima laboral raramente es inferior a uno o dos meses, puesto que es necesario pasar por diversas fases:

- Fase de diseño de la encuesta: Deben definirse los factores, las preguntas, el tipo de escala de respuestas, la muestra (si es necesaria), las variables de segmentación y el formato de la encuesta (por ejemplo, los temas de anonimato). En también conveniente diseñar el cuadro de mando que la empresa deberá utilizar para gestionar el clima laboral. Este cuadro de mando describe la relación que hay entre las preguntas y los factores que generan la motivación.
- Fase de comunicación: Definición e implementación de la estrategia de comunicación a los empleados. Esta fase es muy importante para hacer copartícipes a los empleados del proyecto de clima laboral. También permite maximizar la participación en la encuesta y eliminar las posibles resistencias sobre el anonimato,
- Fase de realización de la encuesta: Antiguamente únicamente se usaban cuestionarios en papel. Hoy en día éstos están siendo progresivamente reemplazados por el formato electrónico, que permite una mayor rapidez, comodidad y ahorro de costos. El software de encuestas actual permite combinar los cuestionarios en papel con la captura de los datos a través de Internet, creando sitios web para contestar los cuestionarios. Los empleados pueden acceder a estos sitios web con claves de identificación privadas,

tanto desde su puesto de trabajo como desde cualquier punto de acceso a Internet.

- Fase de análisis y comunicación de resultados: Obtención de resultados, generación de informes y definición de la estrategia a seguir. Una vez la dirección de la empresa ya ha analizado los resultados, es conveniente comunicar los resultados globales a todos los empleados. Esto permite implicarles en el proyecto de clima, lo que redundará en una motivación adicional y posibilitará una mayor participación en las encuestas futuras.

Interpretación de resultados y gestión del clima

El software actual, además de automatizar la realización de la encuesta, permite la visualización inmediata de resultados durante la ejecución o al final de la encuesta. Las estadísticas relacionadas con las respuestas se computan automáticamente, así como el cuadro de mando con indicadores (los factores, calculados a partir de las respuestas), que nos permite obtener una visión de más valor añadido sobre los resultados. Las encuestas de clima pueden llegar a tener un número elevado de preguntas (muchas veces alrededor de 80), lo que hace difícil localizar y visualizar los posibles puntos fuertes o débiles del clima de la empresa. En estos casos es muy importante disponer de un sistema de indicadores automatizado que permitirá simplificar la visualización de resultados y mejorar la gestión del clima.

La tecnología actual también permite la generación automática de reportes (p.ej. en PDF) y el análisis por segmentos de los datos, que permite comprender las diferencias entre grupos, lo que permite diseccionar los problemas u oportunidades. También permite visualizar evoluciones, que ayudarán a entender si las estrategias que se han seguido (por ejemplo una inversión en un determinado factor del clima

que estaba mal el pasado año) han surtido efecto y, por lo tanto, ha mejorado la motivación del personal.

El software de clima laboral debe garantizar el anonimato de las personas que han participado en la encuesta. Esto se consigue ocultando de forma automática la información que podría poner en peligro el anonimato de las personas, permitiendo únicamente la visualización de datos por encima de un umbral de anonimato (por ejemplo, grupos de más de 6 personas).

Todo ello puede realizarse de forma cómoda y a través de Internet, sin necesidad de instalar nada en los ordenadores de las empresas en las que se realiza el proyecto de clima laboral.

Además del análisis de resultados a través del software, es importante realizar un análisis de datos cualitativo que incluya el contenido de las respuestas abiertas y cálculos estadísticos ad-hoc. Este análisis cualitativo es conveniente que sea realizado conjuntamente por el staff directivo de la empresa y por un experto en clima laboral, normalmente de una empresa externa. La participación de la dirección es necesaria para situar los resultados en su contexto apropiado. El experto en clima laboral aportará su experiencia de recursos humanos, estadístico, estratégico y la posibilidad de comparar (benchmarking) los resultados con otros casos y empresas, lo que permitirá una comprensión y análisis más profundos de los factores motivacionales que hay detrás de los modelos de clima laboral. Ambas partes podrán diseñar la estrategia a seguir para conseguir los objetivos de clima laboral marcados de cara al futuro.

Objetivo y tareas que debes hacer para mejorar las relaciones laborales

En caso de ser un directivo, tenga en cuenta algunas ideas fundamentales

- Mantenga a los integrantes de su empresa, informados acerca de su desempeño.
- Reconozca sus méritos y hágaselos saber.
- Nunca felicite o regañe a su personal delante del resto de sus compañeros.
- Avise con tiempo, cualquier cambio que pueda afectar su desempeño.
- Al momento de dirigirse a cada uno de ellos, tenga en cuenta sus características personales.
- Introduzca alguna actividad dentro de la semana, en la que puedan participar todos, ya sea un juego, una comida o una salida.
- En caso de percibir algún problema, no permita que se haga más grande de lo que es y organice una reunión entre los involucrados a fin de aclarar el asunto.

En caso de ser parte del personal de una empresa, tenga en cuenta lo siguiente

- Siempre trate de ponerse en el lugar de los otros para comprender.
- No le dé demasiada importancia a cosas que no la tienen.
- Sea generoso en cuanto a sus conocimientos.
- Sea solidario con los demás, no niegue su ayuda si puede darla.
- No acuse a nadie, las verdades siempre terminan por salir a la luz.
- No se deje perjudicar por un compañero.
- Ante un problema, trate de hablar de manera clara con su compañero y busque limar asperezas.

Cómo mejorar las relaciones de trabajo con tus compañeros

1) Lo primero, NO odies al compañero(a) de trabajo, puedes conseguir “las mil y una” razones para odiar al sujeto, pero créeme no ganarás nada. Yo recuerdo que me decía a mi mismo (en broma mezclada con rabia)... “yo quiero a este tipo, él es buena persona”.

2) Colabora con el sujeto. No se trata de humillarte, ni de disminuirte o arrastrarte, te digo “colabora” de una forma adulta, madura y dentro de los parámetros de tu empleo. Trata de ser el primero en ofrecer tu ayuda a ese(a) compañero(a) cuando lo necesite.

3) Mantén confianza en ti mismo(a), mantén tu autoestima donde tiene que estar “en alto” (recuerda, TODOS los obstáculos que has superado a lo largo de tu vida, este es sólo uno más). Y parafraseando a Brian Tracy² *“un problema es todo aquello que vemos frente a nosotros cuando quitamos la vista de nuestro objetivo”*. Enfócate en lo que quieres y no te distraigas por las pequeñeces de un compañero(a) de trabajo.

4) Procura aprender lo más que puedas y rápido sobre tu empleo, de esa manera reducirás o eliminarás la dependencia del sujeto. En caso de que las cosas no mejoren (mejorarán) tendrás que aplicar un plan B (por ejemplo buscar otro empleo, pero esto no lo recomiendo, es mejor aprender y crecer de esta situación, en caso de que te consigas con algo similar en el futuro).

5) Evita caer en el modo “nadie me quiere” o “me equivoqué” o “todo me saldrá mal” o “tengo mala suerte”, en fin desconéctate de cualquier pensamiento auto-destructivo que puedas tener. Y finalmente el número 6...

² Brian Tracy; autor del libro reinención donde escribe las líneas antes mencionadas.

6) Este puede ser el más importante de todos los puntos, trata de identificar qué le gusta a tu compañero(a) qué hobby o interés tiene... entonces lo que vas a hacer es crear “una buena relación” o compenetración, es decir una buena comunicación a través del manejo del tema... por ejemplo si le gusta la Formula 1... vas a aprender lo más que puedas de Formula 1, si le gusta la moda, pues tu vas a aprender de moda, si el tema es bicicletas, pues entonces vas a aprender de bicicletas, lo que sea.

Entonces, cada vez que necesites conversar con él o ella... no le vas a hacer la pregunta o solicitar ayuda de buenas a primeras, sino que empezarás conversando con “lo que le interesa a él o a ella”, luego cuando la conversación haya tomado un “aire” agradable, le haces la pregunta o le solicitas la ayuda.

Capítulo 4

Relaciones nacionales e internacionales

El siguiente capítulo se trata de ver las diferencias legales que existen entre la legislación mexicana y la de otros países, eso para hacer un comparativo de cómo la industria de otros países han avanzado más tomando en cuenta las relaciones laborales en sus legislaciones.

Como ingeniero químico y directivo, tenemos que estar pendiente de que es lo que está funcionando en la industria de otros países y si nuestra legislación nos permite copiar los esquemas de relaciones laborales de otras industrias exitosas en los demás países.

Legislación Argentina

En la legislación argentina, la comisión reformadora del código civil, en su proyecto de 1936, establece el artículo 1073: las reglas del presente título, se aplicaran a las presentaciones de servicios de quienes prometen trabajar bajo la dirección de otra persona, por tiempo determinado o no, mediante un salario que deberá pagarse en moneda nacional. Igualmente regirán para el trabajo que se llevara a cabo en el domicilio del empleado, cuando la retribución consistiere en un precio por pieza concluida, siempre que los servicios continúen después de la entrega. Hay que hacer notar el hecho de que en este artículo, la legislación argentina, claramente omite reglamentar la obligación de que exista un contrato de trabajo, y se limita en todo momento a señalar simplemente la prestación de servicios, es decir, a la real y material relación de trabajo, la cual implica que ya se está dando la relación de subordinación, trabajo y pago

entre el trabajador y el patrón, quedando la formalidad del contrato, sin ser citada siquiera, pero quedando implícita la tutela de la ley desde el momento de darse la relación.

Legislación Suiza

El código federal de las obligaciones en Suiza, vigente desde el año de 1881 hasta ahora, define el contrato de trabajo en el artículo 319, expresando que “ es aquel por el cual una persona llamada trabajador, se obliga hacia otra llamada patrón, a prestar servicios por un tiempo determinado, a cambio del pago de una remuneración. Se considera igualmente la existencia del contrato de trabajo, aunque la remuneración no sea calculada en razón del tiempo, sino del trabajo prestado, con tal de que el trabajador sea empleado u ocupado por tiempo determinado o indeterminado.

Nótese claramente que la legislación Suiza deja de lado la revelación de dos de los elementos fundamentales de la relación de trabajo, como son la remuneración o salario, y el tiempo que deberá durar la propia relación, y le da una relevancia muy importante al contrato de trabajo, dentro del cual subsume a la relación. También vale la pena destacar que Suiza se ha caracterizado a través de los años, por tener una legislación proteccionista de los derechos y gantias de los individuales del hombre, razon esta por la que deja completamente bajo la tutela de la ley, el cumplimiento de las formalidades que requiere la realizacion de todo acto juridico, de tal forma que en su legislacion, se entiende como establecida de hecho la relacion de trabajo, con los derechos y obligaciones que a ella le son inherentes, con la simple existencia del contrato de trabajo.

Legislación Española

La ley española del trabajo dice: se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patrones, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por una remuneración, sea como fuere la clase o forma de ella.

Legislación Alemana

El código civil Alemán, define el contrato de trabajo en su artículo 6^{to} diciendo: “contrato de trabajo es aquel por el cual quien promete el servicio, se obliga a prestarlo y la otra parte se obliga a pagar la remuneración convenida. La realización de todo contrato de trabajo, contendrá como elementos fundamentales, además de la identificación de las partes, la obligación de ambas de cumplir, una con el trabajo y la otra con el pago, pudiendo existir variantes del contrato, en cuanto al tiempo en el que deberá realizarse la encomienda, la forma o periodicidad del pago, etc. Objeto de este contrato, pueden ser servicios de cualquier género.

Legislación Chilena

La legislación chilena establece: relación de trabajo, es la convención en que el trabajo, es la convención en que el patrón o empleado, y el obrero o empleado, se obligan recíprocamente; esos en ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual, y aquellos a pagar por esa labor o servicio, una remuneración determinada.

Legislación Mexicana

La ley federal del trabajo en el artículo 20 menciona: “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo al que se hace referencia el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Conclusiones

En la investigación se buscó plasmar la importancia del ingeniero químico en el área de recursos humanos así como también tener conocimientos sobre encuestas y estrategias para mejorar el clima laboral en la industria química

La relación laboral, es la actividad por la cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra, con las características de la dependencia económica y la subordinación, que se formaliza a través de un contrato de trabajo escrito, aunque la primera se puede dar aun cuando faltare este, pudiendo haber relaciones distintas entre un trabajador y varios patrones.

El clima laboral es hoy en día, un elemento indispensable en la planificación estratégica de las empresas, puesto que permite gestionar la motivación de los empleados con el objetivo de conseguir mejores resultados económicos. Gracias a la tecnología actual, que permite la realización de encuestas con un costo no demasiado elevado y la visualización de los resultados de forma fácil y cómoda, las encuestas de clima laboral cada vez son más utilizadas por todo tipo de empresas, como las que se pusieron de ejemplo en esta investigación que fueron: (Bayer e Iquisa).

Diseñar y desarrollar las políticas y estrategias que aseguren la paz laboral en la empresa, en un clima de armonía entre EMPRESA - PERSONAL , que propicie la calidad y productividad, así como el desarrollo integral del personal; estas deberían de ser las misiones primordiales de toda empresa en Mexico para mejorar su economía.

Dedebemos entender como ingenieros químicos; que tenemos la obligación de estar actualizados y pendientes de que es lo que esta funcionando en las relaciones laborales de la industria de otros países.

Las analogías y diferencias comparativas entre los diferentes países con respecto a México despiertan las reflexiones sobre las distintas condiciones económicas y legales actuales.

Los países europeos han logrado un desarrollo económico mucho más importante frente a México, esto gracias a sus legislaciones laborales y su gran trabajo en conocer y prevenir problemas de relaciones laborales, a si en la mejora de un salario muy por arriba de que se da en México y Sudamérica.

Se ha concluido que para una mejora económica y una mejora de empresas mexicanas, para competir contra las empresas trasnacionales hay que empezar a cambiar hábitos y políticas laborales, tomando en cuenta y usando las mismas estrategias de las grandes empresas.

Bibliografías

- Trueba- Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Ed. Porrúa; México 1981
- Hachette Castell; Diccionario Enciclopédico; Tomos 1,3 y 10; Ediciones Castell; España 1981
- Nueva Enciclopedia Temática; Tomos 7 y 9; Editorial Cumbre, S.A; México 1983
- García Testal; Ejercicio de asalariado de profesiones, librería tirant lo Blanch México 2006
- Instituto de Investigaciones Sociales; De los gremios al sindicalismo; UNAM; México 1990
- Grisolia ,Julio Armando; Derecho laboral; ed. Estudio México enero 2011
- Guía de estudio de contratos laborales; ed. Estudio México 2010
- Tracy Brian; Reinvention, ed. Amat 2009