



13
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

CUAUTITLAN

**"RECURSOS HUMANOS. PROPUESTA PARA LA
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION PARA REDUCIR EL INDICE DE
ACCIDENTABILIDAD EN UNA EMPRESA MEDIANA
METAL MACANICA"**

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION

PRESENTA

IRMA CASIQUE ESPINOSA

ASESOR: L. A. JOSE VILI MARTINEZ GONZALEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO.

AGOSTO 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

FACULTAD DE
SUPE

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
PRESENTE.

AT'N: ING. RAFAEL RODRIGUEZ CEBALLOS
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

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

Recursos Humanos. Propuesta para la implementación de un programa de capacitación para reducir el índice de accidentabilidad en una empresa mediana Metal Mecánica.

que presenta la pasante: Irma Casique Espinosa
con número de cuenta: 7820317-0 para obtener el Título de:
Licenciada en Administración

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

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautilán Izcalli, Edo. de México, a 26 de Junio de 19 96

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
I L.A. José Vili Martínez González		<i>[Firma]</i>
II L.A. Mireya Marín Hernández		<i>[Firma]</i>
IV L.A. Eva Lilia Torres Reyes		<i>[Firma]</i>

DEP/VOBOSEM

AGRADECIMIENTOS

A DIOS .

" Gracias Señor, por todo lo recibido " .

Dedico este trabajo a la memoria de **MI PADRE.**

" Que gracias a su Amor, Cariño y Ejemplo, he podido lograr mis metas. "

(Y aunque el no este presente físicamente, Siempre estará cerca de mi)

A MI MADRE.

"Para que sepa lo mucho que la quiero"

A MI ESPOSO.

"Gracias a su paciencia, apoyo y amor he logrado concluir esta meta"

A MIS HIJOS.

"Para que este trabajo sea un estímulo y un reto más a seguir "

A TODOS ELLOS CON TODO MI AMOR ...

Jesús y Victoria

José, Jaqueline, Jessica y Emmanuel

ÍNDICE

TITULO

FIRMA

AGRADECIMIENTO

PROTOCOLO

Planteamiento de el Problema

Justificación

Objetivo

Hipótesis

Planteamiento de Variables

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO	11
ANTECEDENTES DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD	11
Desarrollo Histórico y Definición de la Higiene y Seguridad Industrial	12
Antecedentes de la Higiene y Seguridad	12
Definición de Calidad de Vida en el Trabajo	19
Legislación, Aplicación en México	26
Normatividad Internacional	54
CAPITULO SEGUNDO	57
EL COSTO DE LOS ACCIDENTES	57
Costos de Higiene y Seguridad Industrial	58
Costos de los Antecedentes	58
Definición de Accidentes	59
Costos Relacionados con los Accidentes	65
La Importancia de Lograr Reducción de Accidentes	68
Comparación a Nivel Internacional	70

CAPITULO TERCERO	74
ELEMENTOS QUE CONFORMAN UN PROGRAMA DE HIGIENE Y	74
SEGURIDAD	
Elementos de un Programa de Higiene y Seguridad	75
Capacitación como Elemento	78
Definición de Capacitación	80
Escuelas Humanas Relacionistas	81
Propuesta para la Implementación de un Programa de Higiene y	93
Seguridad	
CAPITULO CUARTO	97
CASO PRÁCTICO	97
Antecedentes	98
Misión	99
Diagnóstico	102
Propuesta	105
COMENTARIOS	111
BIBLIOGRAFÍA SELECTA	116

PROTOCOLO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde el inicio de cualquier relación trabajador - patrón, la Higiene y Seguridad son dos factores que determinan el índice de accidentes en el trabajo.

Sin embargo, han existido siempre intereses, de todo tipo lo que ha hecho que no se de el apoyo necesario y se considere una solución a problemas tangibles e intangibles.

Por lo que en nuestros días es indispensable considerar a la Higiene y Seguridad como parte de un departamento y actividad como lo es la producción, y no verlo como una actividad sin importancia.

Siendo necesario fundamentar la importancia para la implementación de un programa de capacitación el cual reducirá el índice de accidentes.

JUSTIFICACIÓN

En este tiempo es necesario lograr la conscientización sobre la importancia de la higiene y la seguridad, para que la gente que labora en cualquier empresa tome en cuenta los riesgos y peligros a los que se pueden enfrentar en un momento dado. Un gran índice de accidentes es por falta conscientización y una adecuada capacitación, y es muy frustrante el saber que

alguna persona corre un gran riesgo físico e inclusive el peligro de perder la vida, por no saber como actuar en un momento dado de emergencia.

Regularmente es poca la gente que se interesa por dar una buena capacitación a su personal sobre los riesgos que existen en su empresa, o bien no le dan el seguimiento necesario para lograr un buen programa de prevención de accidentes.

OBJETIVO

Mostrar y fundamentar que un buen programa de capacitación logrará disminuir el índice de accidentes en una empresa mediana metal mecánica

HIPÓTESIS

La Implementación de un programa de capacitación logrará disminuir el Índice de accidentes en una empresa mediana metal mecánica.

PLANTEAMIENTO DE VARIABLES

Dependiente, disminuir el Índice de accidentes en la empresa.

Independiente, Programa de capacitación.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país todavía existe mucho por hacer en cuanto a condiciones seguras de salud e higiene se refiere. Todavía existen enfermedades que son un verdadero azote y éstas restan mucha fuerza en el trabajo.

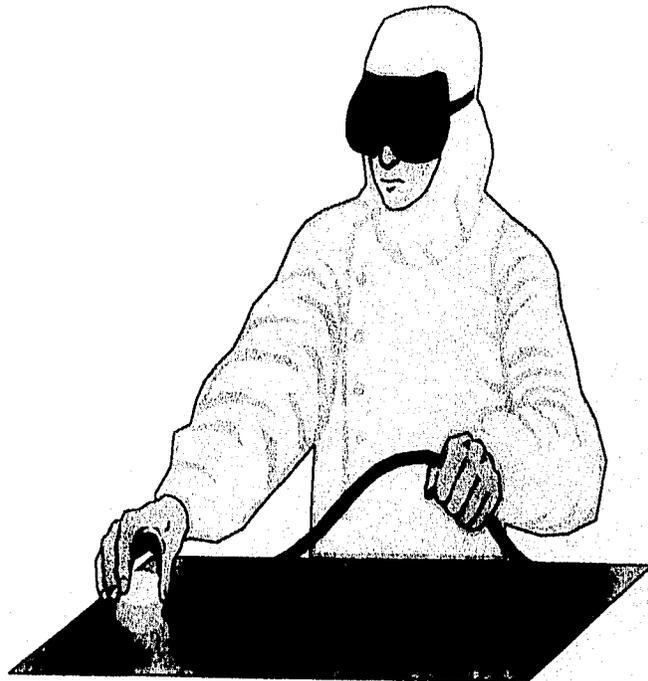
En la precipitada carrera por lograr el liderazgo económico las empresas han creado máquinas cada día más rápidas y sofisticadas en la búsqueda de mejorar la producción, sin embargo, en este vertiginoso avance nos hemos enfocado en lo urgente, olvidándonos de lo importante que es el hombre mismo, ya que muchos sistemas que incrementan la producción en forma impresionante han afectado esferas de la vida del ser humano, al grado tal que algunas de esas afectaciones resultan en lesiones muy significativas o hasta en la muerte.

Al mismo tiempo podemos notar que no existe una atención real a los aspectos que buscan salvaguardar la integridad bio-psico-social de los trabajadores y me refiero a la poca atención que se brinda a la higiene y la seguridad que muchas veces cuando les mencionamos los anteriores conceptos a los empresarios, piensan de inmediato en el signo de pesos y en las consecuencias que ellos traen, como desviación de recursos, la petición de equipo de protección personal, corregir problemas en la planta, evitar condiciones inseguras, etc. y que en caso de existir beneficios de esta inversión no pueden cuantificarse y por tanto, resulta imposible demostrar su eficiencia .

Demostrando que el implantar un programa de capacitación en higiene y seguridad, adecuado a nuestra empresa, lograra la reducción de accidentes y con ello tener mayor productividad. Y lo que es más importante y que debería interesar a los empresarios, es el tener un personal sano y bien capacitado.

La implantación de un programa de capacitación en higiene y seguridad adecuados a la empresa, corresponde a los administradores o en su defecto al responsable del área, teniendo siempre como premisa el no partir de proceso sino del hombre mismo, interactuando y guardando siempre un gran respeto por el medio ambiente.

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD



ANTECEDENTES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

La revolución industrial puede ser considerada como el arranque de la civilización moderna, debido al gran número de innovaciones técnicas que se realizaron en este periodo, sin embargo, en pocas ocasiones nos detenemos a pensar en las condiciones laborales que imperaron en esa época.

Iniciaremos por ubicar el inicio de esta revolución en el año de 1776 con la invención de la maquina de vapor de James Watt y su posterior aplicación a la producción, teniendo que al mismo tiempo existió una nueva visión sobre el trabajo que vino a modificar en el lapso de aproximadamente un siglo los aspectos económicos, políticos y sociales de forma tan vertiginosa que los cambios realizados en este periodo fueron mayores a los acontecidos en el milenio anterior. Para un mayor acercamiento podemos ubicar geográficamente el inicio de la revolución industrial en Inglaterra y dividirla en dos épocas perfectamente diferenciadas. De 1780 a 1860 conocido como la 1a. revolución industrial o revolución del carbón y el hierro, y de 1860 a 1914 considerada la segunda revolución industrial también conocida como la revolución del acero y la electricidad.

Podría suponerse que estas revoluciones como se les conoce trajeron consigo la bonanza y una mejor calidad de vida para quienes se encontraban en esa época pero revisando un poco de historia encontramos lo siguiente.

La revolución Francesa propugna por la libertad absoluta en todos los aspectos y destruye todo lo que se considera atentatorio a la misma, por ejemplo, en 1791 se promulga la Ley Chapelier, que ordena la abolición de los gremios y corporaciones, dado que las regulaciones que éstos establecían al trabajo, producción y comercialización se tomaban como limitaciones al ejercicio de la libertad, sin embargo, ese libre juego, con igualdad aparente para todos, al llevarse a efecto en un sistema en el que existían diferencias claras entre sus ciudadanos, tanto en lo cultural, económico, político, etc.- no lleva a la pretendida fraternidad, sino a lo que un autor denominó: La libertad de morir de hambre y a una explotación descarnada del hombre por el hombre.

La explicación de lo anterior es fácil el patrón tenía la libertad de ofrecer un puesto de trabajo en las condiciones y con el salario que él considerará conveniente y el trabajador por su parte tenía la libertad de aceptarlo o no.

El patrón tenía la libertad de reducir los salarios y el trabajador de aceptarlo o retirarse.

Se relata que en el año de 1820 las ciudades de Derby Shire Nottinghamshire y especialmente Lancashire, recibieron gran cantidad de menores de edad que eran obligados a trabajar, incluso con el látigo, los que trabajaban de día ocupaban las camas abandonadas por las brigadas nocturnas, y viceversa. Había una tradición popular en Lancashire de que las camas nunca se enfriaban. (1)

El anterior relato nos puede ubicar en las condiciones que imperaban en los albores y continuación de la llamada revolución industrial recordando que en esos tiempos las fabricas no eran como las conceptualizamos hoy sino que eran establos, bodegas o caserones habilitados para dicha función mismos que no solo eran lugares mal ventilados, oscuros e insalubres, sino que además algunos eran verdaderas ratoneras en las cuales en caso de accidentes no existía salida posible para los trabajadores y las condiciones en que se laboraba eran en extremo riesgosas ya que no existía la conceptualización de la higiene y seguridad, por lo que trabajar en esas condiciones y sin el equipo de protección resultaba prácticamente natural.

La evolución de las condiciones de trabajo a través del tiempo. La anterior visión puede parecernos prácticamente apocalíptica y de un tiempo sumamente remoto, sin embargo condiciones tales como mala iluminación, temperaturas extremas jornadas inhumanas, abusos de los niños y mujeres en los trabajos, maltrato y accidentes de trabajo siguen siendo materia actual no solo en nuestro país. Definitivamente han existido avances en la tecnología y a la par de los mismos se han creado nuevos riesgos laborales tales como el manejo de sustancias químicas, nuevos procesos de mayor velocidad y complejidad y un sin número de nuevas condiciones riesgosas que afectan las esferas bio'psico'social del hombre que trabaja en estos puestos. Por ello resulta

imprescindible el identificar y controlar los riesgos potenciales que se encuentran latentes en cada actividad que el hombre desempeña aplicando en forma preventiva los programas de higiene y seguridad adecuados para evitar afectaciones al ser humano y coadyuvar con ello en el logro de la productividad de las empresas.

RESUMEN CAPITULAR.

La revolución industrial es considerada como el inicio de los trabajos en los centros fabriles y por ello que en este capítulo se incluya una visión de como se desarrollaba un aspecto poco considerado de este periodo. Me refiero a las condiciones de trabajo y como evolucionaron hasta definir conceptos importantes como son la higiene y la seguridad y la calidad de vida en el trabajo.

DEFINICIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Definición de la higiene y seguridad industrial. La higiene es el arte científico que tiende a mejorar y conservar la salud física y prolongar la vida, tratando de encontrar un bienestar integral compatible con las circunstancias que la rodean. Comprende diferentes ramas, una de las cuales es la higiene industria y así puede definirse en los siguientes términos: Es el arte científico

que tiene por objeto conservar y mejorar la salud física de los trabajadores en relación con el trabajo que desempeñan, teniendo como meta abolir los riesgos del trabajo a que están expuestos.

Higiene industrial es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o intencionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

Seguridad industrial, es el conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas. Se encarga igualmente de las reglas tendientes a evitar este tipo de accidentes.

Por otra parte podemos definir estos dos conceptos con la ayuda de la ley Federal del trabajo y de la Ley del Seguro Social que dentro de sus artículos contiene lo siguiente :

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

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

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

ARTICULO 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades del trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 (2)

LEY DEL SEGURO SOCIAL

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

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

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo. (3)

Como podemos apreciar ambas leyes son totalmente coincidentes y al referirse a riesgos de trabajo no solo se refiere al momento en que el trabajador se encuentra cumpliendo su jornada laboral sino además cuando este se encuentra en traslado de su vivienda al centro laboral o viceversa, y con ello va más allá de la visión de solo aplicar la higiene y seguridad a nivel intra planta y nos indica la importancia de crear un programa que trascienda en forma efectiva al medio ambiente que rodea al trabajador, aunque al principio esto parece imposible.

DEFINICIÓN DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Para comprender el concepto de calidad de vida en el trabajo me permito presentar las siguientes definiciones.

Carlos Gómez Palacio... Calidad total implica no sólo contar con nuevas y mejores tecnologías de producción, sino también y sobre todo que en cada miembro de la organización se dé un cambio de actitud.

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

Es muy importante señalar que, explicada así la calidad de vida en el trabajo tiene mucho que ver con la productividad. Desde mi punto de vista, el supuesto más importante para que se dé la calidad de vida en el trabajo es que la gente busca ser productiva y rechaza un clima laboral que no permita serlo.

Jaime Palavicini Esponda. El problema con la calidad tiene que ver principalmente con las personas y no con las máquinas como señala Crosby 1990.

Si partimos de la base de que todo sistema verdadero de calidad debe integrar forzosamente a la calidad de vida en el trabajo como filosofía y tecnología de calidad de sus procesos sociales, entonces creo que estaremos dándoles el lugar que merece y debe tener dentro de esta gran revolución conceptual a nivel gerencial. Ishikawa, 1986.

Bajo este punto de vista, la calidad de vida en el trabajo tiene su origen en la convicción, el compromiso y la conversión de parte de la alta dirección de las empresas, de adoptar una filosofía de calidad total que genere una cultura organizacional en la cual el hacer correctamente lo correcto, siempre, sea la preocupación y estilo de comportamiento que prevalezca en las actividades diarias de todos quienes integran la organización.

Al existir una misión, metas y objetivos que también estén orientados al bienestar de los recursos humanos, la organización tendrá que crear una estructura operativa que provea las condiciones necesarias para que exista una verdadera calidad de vida en el trabajo. Entre las condiciones necesarias más importantes están..

1. Oportunidades de desarrollo continuo.
2. Salario justo y equidad en todos aspectos.
3. Integración social dentro de la organización.

- 
4. Seguridad e higiene en el trabajo.
 5. Responsabilidad y función adecuada al puesto.
 6. Oportunidades para usar y desarrollar capacidades, habilidades en el trabajo.
 7. Estilo de liderazgo y supervisión.
 8. Comunicación organizacional integral, descendiente, ascendente y horizontal.
 9. Relevancia social de la vida en el trabajo.
 10. Relación positiva entre el trabajo y el sistema total de vida de la persona.

De esta manera, vemos como la calidad de vida en el trabajo está inmersa dentro de un sistema de calidad total integrada, donde la calidad de los procesos productivos están en función de la calidad de vida de trabajo, y no a la inversa. (4)

Quality of Work Life.- Calidad de vida en el trabajo Filosofía administrativa que acrecienta la dignidad del empleado, introduce cambios culturales, y proporciona oportunidades de crecer y desarrollarse....No sorprende que la Calidad de vida en el trabajo incorpore teorías e ideas de el movimiento de relaciones humanas de 1950 y de enriquecimiento en el trabajo de los 60s y 70s.

Como pudimos apreciar en la anterior definición la Calidad de Vida en el trabajo envuelve un concepto llamado Enriquecimiento del trabajo, por lo que lo mencionamos a continuación

Para introducir una mayor dosis de motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de tareas, que consiste en ampliar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo. (5)

Como pudimos apreciar en los anteriores párrafos la Calidad de vida en el trabajo no es un elemento aislado o una moda, sino verdaderamente una necesidad y condición para lograr la productividad en las empresas y dentro de los requisitos indispensables para lograr la Calidad de vida en el trabajo se encuentran la higiene y la seguridad ya que resulta imposible pensar en lograr la productividad en un clima donde impera el peligro a la integridad de las personas involucradas en el proceso, por ello resulta inaplazable el hecho de brindar condiciones de higiene y seguridad en las empresas mexicanas como un elemento fundamental si desean lograr con éxito en el mundo actual.

CALIDAD TOTAL Y SEGURIDAD

Un tema de atención central, la seguridad se ha convertido en un aspecto de importancia social y técnica en todos los mercados del mundo. La seguridad de los automóviles, juguetes, fármacos, plantas generadoras de energía, enseres domésticos, pinturas, cuidado de la salud, ropa y telas, construcción y un espectro muy amplio de productos y servicios están bajo un estricto escrutinio.

En los estándares, programas y mediciones de los productos y compradores y del gobierno se hace hincapié en la prevención de accidentes incluidos por productos o servicios que puedan amenazar el bienestar o la propiedad de la vida humana. La atención es tanto para el efecto directo del producto o servicio en términos de su operación libre de accidentes como para el impacto indirecto sobre la seguridad, el llamado efecto colateral, como análisis de fármacos en un hospital, o de una tela en un vestido, o de muebles.

Ya se estableció que la seguridad es un parámetro muy importante de la calidad. Por tanto, la seguridad del producto o servicio representa un foco central e integrado de todos los programas de control de calidad. (6)

Con lo anterior deseamos presentar la imposibilidad de pensar en una empresa de Calidad Total si no contamos con programas integrales de Seguridad e Higiene.

NOTAS

(1) RÍOS SZALAY ADALBERTO

ORÍGENES Y EXPECTATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN

MÉXICO

EDITORIAL TRILLAS

1986

PÁG. 48-50

(2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

1992

PÁG. 165

(3) LEY DE SEGURO SOCIAL,

MÉXICO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

21 DE DICIEMBRE 1995

PÁG. 29

(4) ALTA DIRECCIÓN,

MÉXICO

ED. ALTA DIRECCIÓN

JULIO-AGOSTO 1990

PÁG. 14-22

(5) CHIAVENATO IDALBERTO

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MÉXICO

EDITORIAL McGRAW HILL

1981

PÁG. 66

(6) FEIGENBAUM ARMAND

CONTROL TOTAL DE CALIDAD

MÉXICO

ED. CECSA TERCERA EDICIÓN

PÁG. 56-57

LEGISLACIÓN, APLICACIÓN EN MÉXICO

ANTECEDENTES EN MÉXICO

En nuestro país, el antecedente más remoto de carácter jurídico laboral, enfocado a la seguridad en el trabajo, data de año 1680, con la legislación de indias, que contemplaba medidas para consignar accidentes y enfermedades ocurridos en la realización de las actividades laborales y prohibida que los menores de 18 años acarrearán mercancías.

En las ordenanzas de minería, se facultaban las visitas a las minas, para verificar que estas se encontraban debidamente fortalecidas en sus pilares. En el gobierno del virrey Revillagigedo, se legislo acerca del trabajo de las mujeres. Hacía 1881, se elaboro un proyecto de reglamento de talleres - industria, que contenía disposiciones sobre riesgos de trabajo.

La previsión social es una inquietud permanente del gobierno de México, que tiene sus raíces a principios de este siglo, en los albores de la industrialización del país, cuando se concentran leyes específicas de algunos estados cuyos contenidos señalan prestaciones para los trabajadores víctima de algún riesgo profesional, por ejemplo: en el estado de México en el año de 1904 existía la ley que responsabilizaba al patrón de los riesgos laborales

de sus empleados y a cubrirles indemnizaciones, pagos de salario y atención medica durante tres meses y en su caso de muerte, pago de funerales y salarios por quince días a los deudo.

El gobierno federal con una visión muy clara, de que la productividad en las empresas no puede lograrse sin establecer las condiciones físicas y ambientales adecuadas para el desarrollo del trabajo, ha elaborado disposiciones reglamentarías con base en la constitución política de 1917, normatividad que se mantiene en un proceso de actualización para responder a las condiciones cambiantes de la planta productiva por la incorporación de nueva tecnología.

La constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, promulga el 5 de febrero de 1917 aglutina una serie de disposiciones que permiten crear un instrumento jurídico mas avanzado por su contenido en garantías sociales, manifiestas en el apartado A en su artículo 123. En este se establecen dos fracciones relativas a los riesgos de trabajo, la XIV, referente a la reparación del daño en donde se responsabiliza al patrón en caso de accidente o enfermedad laboral sufrida por el trabajador, con motivo o en ejercicio del trabajador y la XV, que establece la responsabilidad del patrón, de cumplir las disposiciones legales sobre seguridad e higiene en las instalaciones de su establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para

prevenir accidentes, así como organizar de tal manera el trabajo que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

El 18 de Agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, que en su título sexto sobre los riesgos profesionales, relaciona las alteraciones de la salud de los trabajadores con motivo o en el ejercicio, así como la obligación de las empresas de establecer comisiones permanentes de seguridad para apoyar la prevención de los accidentes, es a partir de esta ley cuando se emiten reglamentos preventivos para evitar riesgos profesionales.

Posteriormente el 13 de febrero de 1946, se promulga el nuevo reglamento de higiene del trabajo, el cual incorpora lo relativo a la higiene y las comisiones permanentes de seguridad e higiene en las empresas y precisa la realización e exámenes médicos periódicos a los trabajadores y su frecuencia.

El 29 de octubre de 1954, se reforma el reglamento de inspección de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión, emitido en 1934, en el cual se establece la autorización de estos equipos así como el seguimiento a su funcionamiento y el 13 de marzo de 1967 se publica el reglamento de seguridad en el trabajo de las minas en el que se establecen condiciones de seguridad e higiene para los trabajos y la vigilancia médica a los trabajadores.

En el año de 1970, se reforma la Ley federal del Trabajo en la cual se enfatiza la obligación de que en cada empresa se establezca una comisión de seguridad e higiene, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos, vigilar que se cumplan y reportar a las autoridades laboral el cumplimiento por parte del patrón de las medidas relativas a la prevención de los riesgos de trabajo.

En 1978, la Ley Federal del Trabajo incluye tres cambios fundamentales, el establecimiento de comisiones consultivas en seguridad e higiene, La Capacitación y el adiestramiento de los trabajadores como una obligación particular y en la emisión del reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo. (7)

Legislación referente a la seguridad e higiene.

CONSTITUCIÓN

RESUMEN

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

Marco legal de la higiene y la seguridad industrial en México.

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

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Carta Magna en las fracciones de sus artículos 123 establece:

A

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

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

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

de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas , instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las acciones procedentes en cada caso.

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

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

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

Debido a que el presente trabajo no se enfoca a empresas del sector público solo se hizo referencia al apartado "A" de la Constitución. (8)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud...

ARTICULO 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón...

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

ARTICULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad de patrón...

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

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

ARTICULO 51. Son causas de recesión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.

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

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

ARTICULO 132. Son obligaciones de los patrones ...

XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los

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

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

ARTICULO 134. Son obligaciones de los trabajadores.

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

ARTICULO 135 Queda prohibido a los trabajadores.

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

ARTICULO 153.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

III.- Prevenir riesgos de trabajo

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

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

ARTICULO 170.- Las madres tendrán los siguientes derechos.

I. Durante el período del embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación,

estar de pie largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

ARTICULO 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores, y Labores peligrosas o insalubres.

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

ARTICULO 423.- El reglamento contendrá...

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

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

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

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

ARTICULO 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

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

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

ARTICULO 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir.

- I. Incapacidad temporal.
- II Incapacidad permanente parcial.
- III. Incapacidad permanente total.

IV . La muerte.

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

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

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

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

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

ARTICULO 483.-Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

ARTICULO 487.-Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho:

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

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

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

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

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

ARTICULO 489.- No libera al patrón de responsabilidad...

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo.

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de tercera persona.

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

Hay falta inexcusable del patrón:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 511.- Los inspectores del trabajo tiene las atribuciones y deberes siguientes:

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

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

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

ARTICULO 512-D.- Los patrones deberán efectuarse las modificaciones que ordenen las Autoridades del Trabajo a fin de ajustar sus establecimientos,

instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto no se han efectuado las modificaciones, la secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a las obligaciones respectivas, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

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

ARTICULO 512-E.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo. (9)

REGLAMENTOS Y NORMAS

Actualmente del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se derivan 84 Normas Oficiales Mexicanas en Seguridad , Higiene y Medio Ambiente Laboral y se encuentran agrupadas de la siguiente forma:

14 de ellas se refieren a la aplicación de la seguridad.

14 de ellas se refieren a los aspectos de higiene.

Dentro de las 84 Normas encontramos una que contempla los dos aspectos anteriores siendo la NOM, 027, S.T.P. 1993, que se refiere a señales y avisos en seguridad e higiene. 3 de ellas son sobre orden administrativo, y 52 de ellas son de lineamientos normativos para determinar agentes químicos y físicos en el entorno laboral.

En proyecto de Norma se encuentran elaborados 32 documentos que abarcarían de la norma 83 a 116 exceptuando la 110 y 112 que ya se encuentran en vigencia, estos proyectos se encuentran ordenados de la siguiente manera:

1 de ellas se refiere a la higiene.

13 de ellas se refiere a la seguridad

1 de ellas para higiene y seguridad.

17 de ellas se refiere a la determinación de agentes químicos y físicos.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez y vida.

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

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

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

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

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

Artículo 46.- No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez,
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior.
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por si o de acuerdo con otras personas,
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna rifa o intento de suicidio

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

Artículo 48.- Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de terceras personas, el instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

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

Artículo 50.- El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este capítulo, deberá

someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando exista causa justificada. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad.

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

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

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

Artículo 53. - El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio

contra riesgos de trabajo, quedara relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 55.- Los riesgos de trabajo pueden producir:

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

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

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

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

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

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

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

Donde :

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

F= 2.9, que es un factor de prima.

N= Número de trabajadores promedio expuesto al riesgo.

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

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

D= Número de defunciones.

M= 0.0025, que es la prima de riesgo.

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

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

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

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrán ser modificadas, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero uno del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo, terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que éstos hubieran ocurrido.

Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

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

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

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

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

Artículo 81.- El instituto se coordinará con la Secretaría del trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Artículo 82.- El Instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efectos de prevenir la realización de dichos riesgos.

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

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

I Facilitarle la realización de estudios e investigaciones.

II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo , y

III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo. (10)

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

Dentro de la Normatividad Internacional que México a firmado se encuentran:

El convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo que entro en vigor el 1o. de febrero de 1985 el cual obliga a los Estados Miembros a instituir acciones tendientes a prevenir accidentes y daños para la salud que sean consecuentes del trabajo y verificar estas acciones por medio sistema de inspección y sancionador apropiado y suficiente. Al mismo tiempo establece que deben tomarse medidas en base a la legislación que determine la vigilancia de maquinaria, equipo o sustancias para que éstas no impliquen un riesgo para los trabajadores que se involucren en el sistema y que estos reciban información apropiada en los temas de higiene y seguridad.

De igual forma el 28 de noviembre de 1986 se público el Convenio número 161 de la Organización Internacional del Trabajo que norma el

procedimiento y los tiempos en que deben establecerse los servicios de salud en el trabajo en las empresas en el Diario Oficial de la Federación, este documento indica que estos servicios deben tener carácter eminentemente preventivo y de asesoría a los trabajadores y patrones y los requisitos para mantener un ambiente de trabajo seguro y sano.

Como podemos apreciar existe una amplia legislación en materia de higiene y seguridad y aunque no es exhaustiva resultaría simplemente magnífica si se aplicará, sin embargo, como podremos apreciar más adelante no siempre ocurre esto.

NOTAS

(7) SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL (S.T.P.S.)

(8) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

(C.P.E.U.U.M.)

MÉXICO

EDITORIAL PORRÚA

1992, PÁG. 93-100

(9) LEY FEDERAL DEL TRABAJO (I.F.T.)

MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL

21 DE DICIEMBRE DE 1995

PÁG. 23, 25-35, 39, 61, 63, 66-67, 85- 87, 90

(10) LEY DEL SEGURO SOCIAL (I.S.S.M.)

MÉXICO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

PÁGS. 25-35

CAPITULO SEGUNDO
EL COSTO DE LOS ACCIDENTES



LOS COSTOS RELACIONADOS A LA FALTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS.

Se acepta, en diversos países, la proporción de 4 a 1 entre los valores del costo indirecto y directo. El costo indirecto representa, por lo tanto, 4 veces el costo directo del accidente en el trabajo. Por lo tanto tenemos que: (11)

En el rubro de días de incapacidad temporal en 1994 fueron 13,427 023 registrados por el I. M.S.S.

Si por cada día aplicáramos 14.27 que es lo mínimo que se otorga en forma directa a quien sufre un riesgo de trabajo tenemos que esto represento un monto de 191 603, 618.21.

Si a esto le agregamos 4 por costos indirectos tenemos que el monto fue de 766, 414,472.84.

Es decir que considerando los costos mínimo de las incapacidades temporales obtenemos un monto de 958,018,091.

Es decir, que considerando únicamente en términos monetarios las incapacidades temporales estas representan una suma digna de ser considerada, sin embargo, lo más importante no puede representarse en términos monetarios ya que el sufrimiento o la pérdida de una vida humana no puede ser puesta en cifras.

DEFINICIÓN DE ACCIDENTE

En su más elemental acepción y de acuerdo con el pensamiento Aristotélico, es aquello que no pertenece a la esencia de una cosa o de un hecho, es una cualidad que no se halla en una cosa, sino que es fuera de su naturaleza. Por su raíz latina significa ser algo que ocurre, sin ser inherente ni constante, al transcurrir una acción. También implica una irregularidad que no caracteriza al ser esencial de algo.

Gramaticalmente, la palabra accidente es un sustantivo, al que puede clasificar de acuerdo con las consecuencias de su acción concreta.

De acuerdo con las ideas fundamentales anteriores, emplearemos el término accidente, para determinar aquello que sucede durante una serie de acciones, sin haber sido incluido como una acción componente de éstas, además por la intención subjetiva usual, se le puede caracterizar también por sus posibles resultados, en el sentido de destructivos o causantes de pérdidas.

La importancia de definir el término accidente, es el poder hacer un análisis de sus componentes y de la estructura que presenta, así como hacerlo sujeto de un control estadístico y de un control real y práctico.

Una caída, un golpe dado por un objeto, la entrada de una partícula en un ojo, el derrumbe de una pared, el descarrilamiento de una unidad ferroviaria, son accidentes, cada uno tiene sus causas y tiene sus efectos. Para todos estos hechos, la denominación de accidente es común y genérica, implica la naturaleza profunda de ellos y los abarca a todos así sean escaso, frecuentes, costosos o no costosos. Esto nos hace ver que el accidente asume, en su realización material diversas formas y que éstas particularizan una denominación, sin detrimento de la naturaleza intangible del accidente, o su naturaleza esencial.

El accidente en forma genérica, es un intangible sin modalidad precisa pero con muchas posibles, no obstante ello, es real, tiene raíces y tiene efectos. Su realización depende de una situación probabilística. El tiempo o momento en que puede acontecer, citable solamente dentro de márgenes o intervalos de tiempo. Podemos decir entonces que el accidente es el resultado de la confluencia de sus causas en un límite crítico, y que su realización se resuelve al azar.

ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES

La VI Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, reunida en 1947 en Montreal, estableció el coeficiente de frecuencia y el coeficiente de gravedad como medidas para el control y la evaluación de accidentes. Ambos coeficientes se utilizan en casi todos los países, permitiendo comparaciones internacionales al lado de comparaciones entre diferentes ramos de industrias.

La fórmula del coeficiente de frecuencia CF es la siguiente:

$$CF = \frac{\text{No. de accidentes con ausencias} \times 1,000,000}{\text{No. de hombres, horas trabajadas.}}$$

El coeficiente de frecuencia CF significa el número de accidentes con incapacidad, ocurrido por cada millón de hombre, horas trabajadas durante el periodo considerado. En un índice que relaciona el número de accidentes por cada millón de hombres, horas trabajadas, con el fin de establecer comparaciones con todo los tipos y tamaños de industrias.

Para el cálculo de CF se necesitan los siguientes datos:

Número promedio de empleados de la empresa en determinado intervalo de tiempo, día, mes o años, es la relación entre el total de horas trabajadas por

todos los empleados en este intervalo de tiempo y la duración normal del trabajo en el mismo intervalo, con base en 8 horas diarias, 25 días o 200 horas por mes, y 300 días o 2,400 horas por año.

Hombres, horas trabajadas. Es el número que arroja la suma de todas las horas trabajadas efectivamente por todos los empleados de la empresa, inclusive los de oficina, de administración, de ventas, o de otras actividades. Son horas en que los empleados están sujetos a accidentes en el trabajo.

En el número de horas, hombre trabajadas deben incluirse las horas remuneradas no trabajadas, como las que transcurren cuando hay ausencias, faltas abonadas, licencias, descansos, enfermedades y vacaciones remuneradas.

Para el empleado cuyas horas trabajadas efectivamente sean de difícil determinación, se considerará 8 horas por día de trabajo. El número de horas, hombre trabajadas se refiere a la totalidad de los empleados de la empresa y, en caso diferente, debe mencionarse la sección o el departamento a que se refiere.

La fórmula del coeficiente de gravedad CG es la siguiente:

$$CG = \frac{\text{días perdidos} + \text{días computados} \times 1,000,000}{\text{No. de hombres, horas trabajadas}}$$

No. de hombres, horas trabajadas

El coeficiente de gravedad CG es el número de días perdidos y contabilizados en cada millón de hombres, horas trabajadas durante el periodo de tiempo considerado. Es un índice que relaciona la cantidad de ausencias con cada millón de hombres, horas trabajadas, con el fin de establecer comparaciones con otros tipos y tamaños de industrias.

Para el cálculo del C G se necesitan las siguientes informaciones:

Días perdidos.- Es el total de días en los cuales el trabajador accidentado queda incapacitado para el trabajo a consecuencia del accidente con incapacidad temporal. Los días perdidos se cuentan a partir del día inmediatamente siguiente al del accidente hasta el último día de la incapacidad por orden médica, inclusive. Por tanto en el conteo de los días perdidos se incluyen los domingos, los feriados o cualquier otro día de la incapacidad por orden médica, Por tanto, en el conteo de los días perdidos se incluyen los domingos, los feriados o cualquier otro día en que no haya trabajado en la empresa. En caso de accidente considerado inicialmente sin ausencia, pero que justa razón pasa a incluirse entre los accidentes con ausencia, el conteo de los días perdidos se inclinará el día de la comunicación del empeoramiento de la lesión.

Días perdidos trasladados.- Son los días perdidos durante el mes, por accidente del mes anterior.

Días Debitados, o Días Contabilizados.- Por reducción de la capacidad o muerte. - es el número de días que convencionalmente se atribuye a los casos de accidentes que ocasionen muerte, incapacidad permanente, total o parcial, representando la pérdida total o la reducción de la capacidad de permanente de la capacidad de trabajo.

La importancia de la estadística en la prevención de los accidentes de trabajo.

Desde la existencia del hombre primitivo, las lesiones por accidente han ocurrido, tanto en el trabajo como en las labores domésticas, es claro que cuando en el trabajo se empezaron a usar las herramientas y, más tarde las máquinas, se hizo más peligroso el entorno laboral, los accidentes y las enfermedades profesionales ocurren con mayor frecuencia.

Al principio se consideró que los accidentes y las enfermedades profesionales eran inevitables, con el tiempo, el hombre descubrió, que esto no era cierto, que en medida que se conocía como había ocurrido el accidente o la enfermedad profesional, algo se podía hacer, para evitar que se sigieran teniendo lugar. Cuando pensamos que los accidentes ocurren y se pueden evitar casi en su totalidad, surge la necesidad de saber.

- a) Si los accidentes y enfermedades profesionales, son frecuentes.
- b) En que parte del proceso laboral, ocurren.
- c) Como es que ocurren.

- d) Qué regiones anatómicas, son las lesionadas.
- e) Qué maquinaria o materia prima se descompuso, o se hecho a perder.
- f) Cuánto cuesta su reposición.
- g) Como substituir al trabajador lesionado.
- h) Cuántos días faltó.
- i) Qué clase de incapacidad para el trabajo, sufrió el trabajador.
- j.) Cuánto le cuesta a la empresa los accidentes.

Todas estas preguntas y muchas más, dieron origen a la necesidad de realizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, que nos proporcionarán el conocimiento de los accidentes y circunstancias inherentes, así como sus costos. Por lo tanto, las estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son necesarias, nos ayudarán para evitarlos y, para saber la eficacia de las medidas adoptadas.

COSTOS RELACIONADOS CON LOS ACCIDENTES

Por accidente de trabajo se entiende que es toda lesión medico quirúrgica o perturbación psíquica o funcional, permanente o transitoria,

inmediata o posterior, o la muerte producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, producida durante el trabajo, o en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo, y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias.

Según el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Los accidentes de trabajo constituye un factor negativo para la empresa, para el empleado y para la sociedad. Sus causas y costos deben analizarse. El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre los gastos con ausencias médicas e indemnizaciones al accidentado. Las demás modalidades de seguro contra riesgos fortuitos, como el fuego, por ejemplo, hacen que la compañía aseguradora fije tasa de acuerdo con el riesgo individual existente en cada empresa.

El costo directo del accidente es el total de los gastos resultantes de las obligaciones para con los empleados expuestos a los riesgos inherentes al

ejercicio del trabajo, como los gastos de asistencias médica y hospitalaria dada a los accidentados y las respectivas indemnizaciones, ya sean diarias o por incapacidad permanente.

El costo indirecto del accidente de trabajo, cubre todos los gastos de fabricación, gastos generales, y demás factores cuya incidencia varía según la industria. El costo indirecto incluye los siguientes aspectos: gastos del primer tratamiento, obligaciones sociales, costos del tiempo perdido por la víctima, pérdida por disminución del rendimiento al retorno del accidentado al trabajo, pérdida por el menor rendimiento del trabajador que sustituye temporalmente al accidentado, cálculo del tiempo perdido por los compañeros de trabajo, etc.

En varios países se acepta la proporción de cuatro a uno entre los valores de los costos indirecto y directo. Por lo tanto el costo indirecto representa cuatro veces el costo directo del accidente de trabajo, sin hablar de la tragedia personal y familiar que puede ocasionar el accidente de trabajo.

Los números de accidentes de trabajo registrados son verdaderamente alarmantes, y aumentan cada año. En la mayor de las veces, lo que ocurre es la transgresión de normas de seguridad del trabajo, que si se obedecieran podrían reducir esta lamentable incidencia.

Hay que recordar que tanto la incomodidad profesional como el accidente de trabajo causan responsabilidad civil y penal al empleador en los casos de dolo o culpa.

LA IMPORTANCIA DE LA REDUCCIÓN DE ACCIDENTES.

Si el ambiente es la causa del hombre debemos acondicionarlo para que no dañe, para que no enferme cuando trabaja. De esto se encarga la higiene industrial.

Esta parte comprende:

- Urbanismo socioeconómico.
- Zonas citadinas.
- Zonas industriales.
- Materiales de construcción.
- Condiciones higiénicas de los centros de trabajo.
- Ventilación.
- Calefacción.
- Iluminación.
- El agua.
- Servicios sanitarios.
- Instalaciones anexas a los centros de trabajo.

El conocimiento de los riesgos profesionales de trabajo, implican una finalidad, **saber evitarlos**. Si bien es cierto que algunos riesgos, ya sean accidentes ó enfermedades, lesionan levemente el organismos del trabajador, y la curación se restablece, sin dejar trastornos orgánicos o funcionales. Los reportados en su mayoría se caracterizan por su incurabilidad o porque dejan incapacidades física orgánicas de intensidad variable, llegando en los casos graves, a provocar el cien por ciento de incapacidad o muerte.

Por la incertidumbre propia de las consecuencias de los riesgos conviene saber prevenirlos. En términos de prevención en las relaciones humanas no es de aplicación absoluta, pero siempre es preciso, para garantía de la vida y el trabajo establecer los métodos lógicos, la razón del riesgo a fin de eliminarlos.

La falta de educación higiénica de los trabajadores justo es agregar que también los empresarios como se ha dicho, carecen de esta educación, hecho comprobable porque muchos locales de trabajo necesitan llenar requisitos de higiene y seguridad que se concretan en las condiciones intrínsecas del edificio, a las condiciones de seguridad en la maquinaria, accesorios, herramientas u otros objetos que usen los trabajadores en el desempeño de su labor. La higiene industrial estudia las condiciones de seguridad de todos los elementos enumerados.

COMPARACIÓN A NIVEL INTERNACIONAL DE LAS MEJORAS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Los gobiernos de México, Canadá y Estados Unidos.

Dentro del tratado del libre comercio de América del Norte se comprometen a regular los cambios para y :

Establecer oportunidades de empleo, y mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, proteger, aumentar y hacer efectivos los derechos de los trabajadores, siendo las siguientes:

Deseando avanzar en sus compromisos internacionales y fortalecer su cooperación en asuntos laborales.

Reconociendo que el progreso mutuo depende de promover la competencia en la innovación y en los niveles de productividad y calidad.

Buscando complementar las oportunidades económicas creadas por el TLC, a través del crecimiento de los Recursos Humanos, la cooperación obrero patronal y la capacitación.

Reconociendo que la protección de los derechos del trabajador propiciara la adopción de estrategias competitivas de productividad en las empresas.

- La inversión en el desarrollo de los Recursos Humanos, incluyendo la incorporación al mercado de trabajo y al desempleo.

- La promoción de la estabilidad en el empleo y la oportunidad de hacer carrera para todos los trabajadores, a través de bolsa de trabajo.

- El desarrollo de niveles de vida mas altos a medida que se incremente la productividad.

- El impulso a los trabajadores y a los patrones a cumplir con las leyes laborales y a trabajar para mantener un ambiente de trabajo progresista, justo, seguro y sano. (13)

OBJETIVOS

Los objetivos de este Acuerdo de Cooperación Laboral son:

I.- Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida, en territorio de cada una de las partes.

II- Promover el cumplimiento, la aplicación y la observancia en la administración de la legislación laboral.

III.- Estimular la cooperación para elevar la innovación, así como niveles de productividad y calidad.

IV.- Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios para promover la comprensión de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo.

PRINCIPIOS LABORALES

Los siguientes son lineamientos que las Partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna:

- 1.- Libertad de Asociación y Protección del Derecho a Organizarse.
- 2.- Derecho a Huelga.
- 3.- Derecho a la negociación colectiva.
- 4.- Prohibición del Trabajo forzado.
- 5.- Restricciones sobre el trabajo de menores.
- 6.- Condiciones mínimas de trabajo.
- 7.- Eliminación de la Discriminación en el empleo.
- 8.- Salario igual para hombres y mujeres.
- 9.- Prevención de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.
- 10.- Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales.
- 11.- Protección de los Trabajadores migratorios.

NOTAS

(11) CHIAUENATO IDALBERTO
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MÉXICO
EDITORIAL McGRAW HILL
1981
PÁG. 440

(12) DEFINICIÓN DE ACCIDENTE

(13) SECRETARÍA DE EL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL

CAPITULO TERCERO

ELEMENTOS QUE CONFORMAN UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD



Objetivos de la higiene del trabajo.- La higiene del trabajo o higiene industrial, tienen un carácter eminentemente preventivo, ya que tiene por objeto la salud y el bienestar del trabajador y el evitar que se enferme o se ausente transitoria o definitivamente del trabajo.

Entre los principales objetivos de la higiene del trabajo, están:

- a.- Eliminación de las causas de enfermedades profesionales.
- b.- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de efectos físicos.
- c.- Prevención del empeoramiento de enfermedades o de lesiones.
- d.- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad, por medio del control del ambiente de trabajo.

De esta manera los objetivos podrán obtenerse:

Por la educación de los operarios, jefes, capataces, gerentes, etc. que indiquen los peligros existentes y cómo evitarlos.

Por el constante estado de alerta contra los riesgos existentes en la fábrica, y por los estudios y observaciones de los nuevos procesos o materiales que deben ser utilizados.

Los principales aspectos de un plan de higiene del trabajo son los siguientes:

1.- Un plan organizado, incluye la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, ya sea de tiempo integral o parcial, dependiendo del tamaño de la empresa.

2.- Servicios médicos adecuados, incluye el botiquín de emergencia y los primeros auxilios, si es necesario, esas facilidades deben incluir:

- a) Exámenes médicos de admisión.
- b) Cuidados eficientes de las heridas personales, provocadas por molestias profesionales.
- c) Primeros auxilios.
- d) Eliminación y control de las áreas insalubres.
- e) Registros médicos adecuados y cómodos.
- f) Supervisión adecuada en cuanto higiene y salud.
- g) Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
- h) Utilización de hospitales de categorías.
- i) Exámenes médicos periódicos y check up.

3.- Servicios adicionales.- como parte de la política sanitaria de la empresa para con el empleado y la comunidad, se incluyen:

a.- Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y aclarar los asuntos de higiene y de salud. Supervisores médicos de la empresa, enfermeros y demás especialistas, darán información en el curso de su trabajo regular.

b.- Programa formal de convenios o de colaboración con entidades locales, para la prestación de radiografías, de recreación, de ofrecimiento de lectura de películas, etc.

c.- Verificaciones departamentales, entre supervisores, médicos y ejecutivo de RI sobre señales de desajuste, que impliquen cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.

d.- Previsiones de cubrimiento financiero para casos esporádicos de prolongado retiro de trabajo por enfermedad o por accidente, por medio de planes de seguro de vida o de seguro médico en grupo, o aún, incluyéndose entre los beneficios sociales concedidos por la empresa. De esa manera, aún retirado del servicio, el empleado recibe su salario normal, que completa con este plan, y

e.- Extensión de beneficios médicos a empleados jubilados, incluyéndose planes de jubilación.

LA CAPACITACIÓN COMO UN ELEMENTO FUNDAMENTAL EN LOS PROGRAMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

En el año de 1978, la Ley Federal del Trabajo de nuestro país, tuvo una adición muy importante: la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Por medio de este agregado el trabajador tiene el derecho y el patrón la obligación de proporcionarle capacitación en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad: artículo 153, A

Los puntos básicos de esta capacitación están comprendidos en el artículo 153 F y abarcan:

I Actualizar y perfeccionar los conocimientos de habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionarle información sobre aplicación de nueva tecnología en ello.

II Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III Prevenir riesgos de trabajo.

IV Incrementar la productividad.

V En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Los demás artículos relacionados con este aspectos educativo, hablan de los procedimientos para lograr los objetivos fundamentales señalados, creando comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, estableciendo las obligaciones de los trabajadores para asistir a los cursos, sesiones y demás actividades que formen el plan de capacitación de adiestramiento.

Aquí se presentan alguna consideraciones en su aplicación:

- a.- La capacitación debe ser teórico práctica y en los centros de trabajo.
- b.- Debe otorgarse por expertos en la materia y que tengan cualidades de educadores, empleando lenguajes a la comprensión de los capacitantes.
- c.- Debe ser objetiva y práctica en función de las condiciones internas del centro de trabajo.
- d.- Debe programarse para ir de lo sencillo a lo complicado, de la base hacia la altura, dentro de la rama que se trate.
- e.- Debe extenderse al aspecto humano y social considerando al trabajador como elemento primario de construcción, no como máquina o herramienta industrial.

79

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

f.- Debe crearse la idea de solidaridad y de trabajo en equipo imperando el criterio, que todos son necesarios pero no indispensables y que los mejores resultados se obtienen con la suma de los esfuerzos de todos por igual.

g.- Que si hay jerarquías, al final todo se suma dentro del bien común.

DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN.

La finalidad de la capacitación es complementar la educación académica del empleado o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. De todas formas, es casi imposible determinar dónde acaba la educación y donde comienza la capacitación.

Lo fundamental, en todo proceso de desarrollo, es el hombre. Cualquier situación que se refiera al desarrollo del conocimiento del hombre se puede ubicar dentro del ámbito de la cultura y se refiere a todo aquello que el hombre ha creado o descubierto comprendiendo por lo tanto, los conocimientos y la tecnología así como el gusto artístico. Así pues, la adquisición de cada uno de los valores relacionados con un aumento en la capacidad de acción del hombre se efectúa dentro de los límites del fenómeno conocido como educación.

LAS ESCUELAS HUMANO RELACIONISTAS

En los negocios, así como en otras áreas de la vida, las experiencias para las relaciones humanas -aptitud para administrar las relaciones entre las personas- son en extremo valiosas. Estas aptitudes ayudan al gerente a evitar suposiciones injustificadas y juicios estereotipados de otros. Las ciencias del comportamiento han proporcionado varias teorías del comportamiento individual y del grupo sobre las cuales se basan las habilidades para las relaciones humanas. Aplicar estas teorías a las situaciones administrativas diarias es la clave para el éxito en las relaciones humanas.

Si el centro de la administración científica es la tarea del trabajador individual, la perspectiva de las relaciones humanas se concentra en los grupos de personas en el trabajo. Se dejó a un lado el cronómetro para medir los movimientos y se empezó a prestar atención en lo que la gente opina de su trabajo. Con ello se pretendía manipular los factores psíquicos y sociales en el trabajo, a fin de incrementar la productividad y mejorar el bienestar.

ELTON MAYO

En la década de 1920, en donde Taylor observaba y cronometraba a Schmidt y su hierro en bruto. Si hubiera visitado la sala de los telares, habría visto a una enfermera o a un investigador que con empatía escuchaban a los empleados hablar de sus problemas laborales. A estas escenas las habían precedido otras semejantes a los estudios de eficiencia realizados por Taylor, pero estas últimas no habían logrado mejorar ni la producción ni la moral de los empleados. El fracaso de las técnicas de ingeniería industrial, o estudios de la administración científica, había impulsado finalmente a la dirección de la compañía a consultar a una universidad. La más cercana era la Universidad of Pennsylvania, que hacía poco había adquirido a un nuevo profesor: un australiano llamado Elton Mayo. Este profesor, a quien se le considera el fundador del movimiento de las relaciones humanas en la industria, adoptó un punto de vista totalmente diferente para resolver el problema.

La esencia de su perspectiva y su rechazo de los conocimientos ordinarios de la administración científica están implícitos en su declaración: **La teoría económica en su aspecto humano resulta dolorosamente inadecuada, en realidad, es absurda.**

No es correcto describir a la humanidad como una horda de individuos, todos ellos impulsados por el egoísmo.

Lo que la enfermera y el investigador Elton Mayo escucharon de la boca de los trabajadores confirmó la suposición de Mayo. Los trabajadores no solo se quejaban de dolores en los pies y en las piernas por estar de pie 10 horas al día haciendo su trabajo, sino que además manifestaron problemas de espíritu. Pensaban que ellos y su trabajo no tenían mucho valor. Se sentían deprimidos. Eran pesimistas y en ocasiones, tenían crisis por cosas muy triviales y renunciaban a su empleo.

Mayo observó que los trabajadores eran lo que él llamaba **solitarios**. El trabajo no les brindaba prácticamente ningún contacto con otra persona. Para Mayo esto parecía una pequeña sociedad enferma, y su enfermedad era la misma que aquejaba a la sociedad en general.

Algunos años antes, Mayo había estudiado las comunidades autóctonas de Australia que tienen vínculos y en cada miembro encaja bien y se da cuenta de ello. La sala de los telares era lo contrario, representaba la destrucción total de esta **colaboración perfecta**. Y al mismo tiempo privaba a cada individuo de la satisfacción del sentido de pertenencia. La privación era tal que eliminaba las

mejoras de la eficiencia que los ingenieros podrían haber esperado de sus métodos de trabajo e incentivos económicos. He aquí las palabras con que Elton Mayo explicó la depresión y alineación de los que trabajan en los telares.

Sin importar si como antropólogos estudiamos una raza primitiva o como ingenieros industriales analizamos alguna parte del complejo moderno y del esquema tan caótico, encontraremos en las regiones primitivas o en las ciudades modernas grupos o individuos que encuentran su felicidad y un sentido de seguridad personal en la subordinación de una meta común. El solitario que trabaja solo es siempre una persona infeliz.
(14)

Más aún, mientras se hallaba en la planta textil, Mayo no se dedicó a formular teorías generales sino a resolver los problemas prácticos de la rotación de personal y productividad. Parecía claro que la fatiga era una cuestión fundamental. Los empleados no tenían periodos de descanso en toda la jornada, salvo 45 minutos para almorzar. Mayo recomendó instalar cama para que los trabajadores tomaran una siesta, así como periodos de descanso por las mañanas y por la tarde que daban un total de 40 minutos.

Estas recomendación se adoptaron, con el tiempo, la rotación de personal descendió hasta llegar al mismo nivel que en otros departamentos, y la productividad se elevó de manera considerable.

Fue sólo después de terminar el estudio que Mayo empezó a sospechar que las mejoras se debían no a los periodos de descanso, sino a otros factores.

Llegó a la conclusión de que la explicación real era que los solitarios, gracias a su conversación con la enfermera y con él y a las respuestas de la gerencia, se habían convertido en un grupo.

En efecto, llegó el momento en que el presidente de la compañía dejó el control absoluto de los periodo de descanso en manos de los empleados. Ellos sintieron una responsabilidad comunitaria, a medida que empezaron a sentirse que pertenecían a este nuevo grupo social, disminuyeron sus quejas y la rotación de personal. En opinión de Mayo, las ganancias de la productividad y satisfacción no se debían al influjo que los puestos diseñados conforme a las ideas de Taylor o que los incentivos salariales tenían en los seres **económicos** individuales, sino al hecho de convertir la estructura del trabajo en

un medio que permitía a los seres **sociales** satisfacer importantes necesidades de interacción, camaradería, pertenencia y aportación a una finalidad común.

Poco después de este estudio, Mayo se incorporó al profesorado de la escuela de administración de la Harvard University. Allí participó con Fritz Roethlisberger y William Dickson en lo que debía llegar a ser la más famosa investigación del movimiento de relaciones humanas, los estudios Hawthorne. El sitio de la investigación fue la planta de la Western Electric Company en Hawthorne, Illinois. Los estudios duraron muchos años en la década de 1920 y de 1930, incluyendo varios grupos de trabajo que llevaban a cabo diferentes tareas.

Se prestó especial atención a un grupo de empleadas en lo que se llamó el cuarto de pruebas de montaje de reveladores. Fueron instaladas en un cuarto aparte y se les sometió a cambios experimentales de abril de 1927 a junio de 1932. Mayo estaba dispuesto a interpretar los incrementos de producción que con el tiempo se logró, junto con las expresiones de satisfacción de los empleados, con un apoyo de su convicción de que había sido la creación de un grupo de trabajo lo que había originado la cooperación espontánea. Las mujeres, en sus sentimientos y desempeño reflejaban ... las hilanderas.

La idea de que, si un grupo experimental recibe mucha atención producirá un mayor alto grado de moral, recibió el efecto Hawthorne.

Análisis posteriores de lo sucedido en la planta de Hawthorne pusieron en tela de juicio esta interpretación y revelaron que tal efecto es un mito y nunca fue realmente demostrado en esta investigación. Se ha descubierto que hubo muchas, variables que crean confusión. Dos de los cinco empleados fueron reemplazados en el transcurso de los experimentos por hablar demasiado y producir muy poco. El sistema de pago a destajo que había funcionado en la sala más amplia de pruebas de montaje de reveladores ahora era mas evidente y quizá en él influirían más los esfuerzos de los individuos del grupo más pequeño.

El grupo experimental era más tranquilo, tenía mejor iluminación, mejor ventilación y era más privado que el otro donde trabajaban las mujeres. Los supervisores eran más amistosos y tolerantes en el grupo experimental. Por tanto, no se conoce con certidumbre la causa de las mejoras.

Hubo otras fases en la investigación efectuada en Western Electric, pero según Mayo todas señalaban la importancia de las características sociales y psíquicas, su satisfacción y el desempeño adecuado de su trabajo. Por ejemplo, un programa sistemático de entrevistas indicó que la gravedad de los problemas y quejas de ellos se debía a menudo al hecho de no pertenecer a un grupo en el trabajo. Se formaban grupos de trabajo, pero a medida que algunos empleados renunciaban y se contrataban a otros y cambiaba la tecnología, los grupos se desintegraban con excesiva rapidez.

El ritmo del cambio seguía produciendo solitarios, y aunque la gerencia, con sus ingenieros de eficiencia, sabía cómo planear e implantar métodos de trabajo, ignoraban cómo formar grupo cooperativos. Por su parte, Mayo estaba convencido de que eso era exactamente lo que sin darse cuenta había logrado en la sala del telar y en la prueba de montaje de relevadores.

La fluidez de la vida en la planta se asemeja a la que se advierte en el mundo externo, solo que plantea un reto especial a la administración de la sociedad dentro de la planta. No solo los gerentes necesitan planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo, como insistía Taylor, sino que además necesitan construir constantemente una organización social humana.

Ahora la gerencia consistía en un reconocimiento más sutil del aspecto psíquico y social de las personas en el trabajo. Una administración eficaz, según la reformularon. Mayo y sus partidarios, han de crear las condiciones que permitían la cooperación espontánea de los grupos para realizar las tareas. Y como había previsto Mayo, lo que antes era un grupo de solitarios constituyó un grupo cooperativo a partir de sus interacciones para descubrir y resolver los problemas humanos y sociales del trabajo.

Douglas McGregor

Teoría X y Y

La diferencia radical en las suposiciones referentes a los individuos hechas por la administración científica y por el enfoque de las relaciones humanas no deben pasarse por alto. Taylor pensaba que los empleados tienen una apatía natural, es decir, una tendencia a holgazanear o a no poner todo su empeño. A esto lo llamó, actitud o espíritu militar. Creía que esa tendencia se reforzaba cuando los empleados trabajan en grupos. En cambio, el movimiento de las relaciones humanas supuso que no todos los hombres son flojos por naturaleza, sino que los signos visibles de apatía tienen diferente origen. Las personalidades adultas pueden reaccionar ante los métodos gerenciales

demasiado directivos y controladores no poniendo todo el esfuerzo psicológico todo el esfuerzo psicológico en su trabajo. La apatía puede pues, ser un medio con que el hombre se adapta al hecho de encontrarse en un ambiente insatisfactorio.

El enfoque de las relaciones humanas vio en la apatía no un aspecto innato del ser humano, sino un producto de circunstancias laborales empobrecidas desde el punto de vista psicológico, de ahí que haya descubierto nuevas formas de dirigir. Mayo, por ejemplo era bastante optimista en lo tocante a la naturaleza humana para pensar que los gerentes podían confiar en los empleados y en los grupos. Aumentar su autonomía podría ser una manera de lograr mayor felicidad y productividad en las organizaciones.

La diferencia neta entre las suposiciones hechas por la administración científica y las relaciones humanas fue trazada por Douglas McGregor. A las suposiciones tradicionales las llamó teoría X y a las otras, que a su juicio contaban con el apoyo de la ciencia de la conducta, les dio el nombre de teoría Y.

Teoría X

- 1.- El ser humano normal tiene una aversión natural por el trabajo y lo evadirá en lo posible.

- 2.- Debido a su aversión natural por el trabajo, a la mayor parte de las personas hay que obligarlas, controlarlas, dirigir las y amenazarlas con el castigo para lograr que pongan suficiente esfuerzo en la obtención de los objetivos organizacionales.

- 3.- El ser humano normal prefiere ser dirigido, desea evitar la responsabilidad, tiene poca ambición y desea la seguridad ante todo.

Teoría Y

- 1.- El desgaste del esfuerzo mental y físico en el trabajo es algo tan natural como el juego o el reposo. El ser humano normal no siente una aversión natural por el trabajo. Según las condiciones controlables, el trabajo puede ser fuente de satisfacción y se efectuará de manera voluntaria, o de castigo, y se evitará en lo posible.

2.- El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios de lograr que se trabaje por la obtención de los objetivos organizacionales. Las personas practicarán la autodirección y el control de sí mismas en vista de los objetivos que acepten.

3.- La adhesión a los objetivos depende de los premios que se concedan por su logro. El más importante de tales premios la satisfacción del ego y de las necesidades de autorrealización, por ejemplo, puede ser producto directo del esfuerzo tendiente a la consecución de los objetivos de la organización.

4.- El ser humano promedio aprende, en las condiciones apropiadas, no sólo a aceptar la responsabilidad sino a buscarla. La evitación de las responsabilidades, la falta de ambición y la importancia concedida a la seguridad son casi siempre consecuencia de la experiencia, no características inherentes del hombre,

5.- La capacidad de cultivar la imaginación en alto grado, lo mismo que el ingenio y la solución de los problemas organizacionales se halla distribuida ampliamente en la población, no en una forma limitada.

6.- En las condiciones de la vida industrial moderna, las capacidades intelectuales del ser humano normal no se aprovechaban más que de modo parcial. (15)

PROPUESTA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Preparación y puesta en práctica de un programa de capacitación:

Hay que poner mucho cuidado y tomar muchas precauciones en la preparación de un programa de capacitación y también en su puesta en práctica. Por lo tanto es necesario:

a.- Un estudio sistemático es esencial. Es inútil planificar en el vacío un programa de capacitación. Debe funcionar de acuerdo con:

- 1.- Una selección y una asignación de puestos de trabajo científicas para que el personal reclutado sea merecedor de capacitación.
- 2.- Clasificación científica de puestos de trabajo para ver cuales van a ser los objetivos de la capacitación.
- 3.- Sistema de evaluación de los méritos del personal.
- 4.- Una cuidada política de promoción con incentivos adecuados para evitar la pérdida del personal total o parcialmente capacitado y la consiguiente pérdida económica.

b.- Objetivos y su extensión. Hay que considerar los objetivos del programa de capacitación y decidir en que medida van a cubrirse, por ejemplo:

- 1.- Qué curso son necesarios,
- 2.- Qué objetivos hay que cubrir,
- 3.-Cuál va a ser el número de participante,
- 4.- Qué se espera que cueste la capacitación,

c.- Métodos.- Hay que decidir los métodos de capacitación que van a emplearse, considerando:

- 1.- Elegir el método más apropiado para cada caso. Puede elegirse entre sistema de clases teóricas y sistema de trabajos de prácticas concretas.
- 2.- Decidir dónde y cuándo van a darse los cursos y por qué persona.

d.- Programa. Hay que preparar un programa completo y distribuirlo.- con indicación detallada de:

- 1.- Objetivos de la capacitación y su extensión, así como premios y otros beneficios que podrían otorgarse a los principiantes con buen aprovechamiento.
- 2.- Métodos de capacitación que van a emplearse y por qué personas.
- 3.- Las etapas progresivas de los cursos, teniendo en cuenta que deben estar ordenadas lógicamente.

4.- Los cursos ofrecidos.

5.- Detalles de exámenes y de Tests de aprovechamiento que tienen que realizar los participantes, con sus fechas.

e.- Anuncio adecuado de los cursos en toda la organización, con el objeto de que:

1.- Todos los empleados se enteren de las oportunidades de capacitación ofrecidas.

2.- Los cursos se realicen con personas del nivel necesario y no haya malentendidos por carencia de información.

3.- Debe avisarse a las personas directa o indirectamente afectadas por alguna interrupción de trabajo en sus departamentos, a causa de la asistencia al curso.

NOTAS

(14) R. HAMPTON DAVID
ADMINISTRACIÓN
PÁG. 54

(15) R. HAMPTON DAVID
ADMINISTRACIÓN
PÁG. 59

CAPITULO CUARTO

CASO PRÁCTICO



ANTECEDENTES

La empresa a la cual haré referencia se establece en México en el año de 1940, tiene como matriz en E. U.

Su principal objetivo es ser líder nacional produciendo y distribuyendo productos de uso infantil.

Es pionera en su ramo, así como también es la segunda de un consorcio internacional. Sus dueños son de origen Centroamericanos.

Son independientes de su filial que está establecido en E. U. y por tanto se rige bajo sus propias normas y políticas.

Pude percatarme de que la empresa no tiene bien definido un sistema administrativo, por consecuencia no existe un departamento específico para la seguridad e higiene. Esto trae como consecuencia el que no existe un responsable del departamento y así trae que no se programen cursos de capacitación.

Al mismo tiempo que no se le da seguimiento a los que se han llegado a dar. La compañía cuenta con 240 gentes entre empleados y obreros, siendo indispensable el implantar un programa de capacitación.

Para establecerse en el liderazgo, ha tratado de mantenerse a la vanguardia en cuanto a tecnología se refiere. Y como resulta lógico ha invertido fuertes cantidades de dinero en maquinaria sofisticada. Sin embargo esto no es todo ya que al obtener maquinaria moderna es imperante la necesidad de capacitar a su personal para no correr el riesgo de que se incremente la accidentabilidad.

MISIÓN

La empresa tiene el compromiso absoluto de asegurar que los productos que venden, reúnan la calidad de su diseño consistentemente.

Así el consumidor sabe que los productos con nuestras marcas son confiables.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Podemos apreciar que la compañía no tiene un responsable o un departamento específico para prevenir los riesgos y accidentes de trabajo.

La compañía a pesar de su crecimiento tecnológico y sus grandes inversiones, no le ha otorgado la importancia necesaria a su personal.

La mayoría del personal son de escasos recursos por lo tanto tiene un nivel intelectual muy bajo.

Estos solo aportan su fuerza de trabajo, tienen deficiencias para poder manipular maquinaria más sofisticada.

Es por esta razón que considero de suma importancia el implantar un programa de capacitación, para reducir los accidentes.

Dentro de sus debilidades observamos, que la compañía tiene una constante rotación tanto de personal como de directivos y esto trae como consecuencia que cada director tiene una política diferente y cortan o no le dan seguimiento al plan ya establecido.

Por desgracia el actual director no le ha dado la importancia necesaria al departamento de seguridad e higiene, no existe una persona en específico que se encargue de llevar y manejar este departamento.

Pude percatarme también de que el nivel intelectual del personal es en general muy bajo y no le dan importancia a la preparación o capacitación. Los gerentes piensan que es un gasto innecesario y que puede llegar a ser una fuerte inversión para la empresa. Sin llegar a visualizar el peligro de un accidente y al ocurrir éste puede ser más costoso y poner en riesgo la vida del trabajador.

El desconocimiento en cuanto a la legislación y normas existentes, también es un problema. Ya que el encargado de mantenimiento es el que lleva todos los documentos oficiales, en cuanto a seguridad se refiere.

En alguna ocasión la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, solicito la información sobre el índice de accidentabilidad del año anterior y aviso de una inspección para la semana siguiente. Esto hizo movilizar a muchas personas para poder tener en una semana todo lo requerido .

Con esto pude apreciar que no existía una organización y menos planeación en el citado departamento.

Como conclusión puedo decir que es importante el avance tecnológico de toda empresa, el nivel económico, pero lo más importante y primordial es **la salud y el bienestar del hombre**, ya que es un derecho que se tiene. Cuando trabaja con higiene y seguridad está en el sendero de alcanzar el máximo bienestar físico, mental, social, económico y ocupacional.

DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

En la actualidad en la carrera precipitada por lograr el liderazgo económico, el hombre ha creado maquinaria cada día más rápidas y con gran tecnología, en la búsqueda de mejorar su producción y con ello su nivel económico, sin embargo, en este acelerado avance nos hemos enfocado en lo urgente y hemos olvidado lo importante, que es el hombre mismo, ya que muchos de dichos sistemas que incrementan la producción en forma impresionante han afectado esferas de la vida del ser humano, al grado de que algunas de estas afecciones resultan en lesiones muy significativas ó hasta en la muerte. Es evidente y primordial que la necesidad urgente de capacitación y desarrollo de los trabajadores para poder reducir el índice de accidentes en el medio laboral.

Hace falta la capacitación y desarrollo de los trabajadores para poder reducir el índice de accidentes en el medio laboral.

FUERZAS

- Ser una empresa que forma parte de una marca con prestigio
- Ser líder en el mercado nacional
- Contar con tecnología de punta

- Vender productos de calidad y prestigio
- Ser pionera en el ramo
- Diversificación en los productos
- Poder exportar con apoyo de la matriz
- La desaparición de algunas marcas de la competencia

DEBILIDADES

- Constantes cambios en la dirección general
- Fuerte inversión en la empresa
- Costos y gastos muy altos en la producción
- Falta de cultura en programas de capacitación
- Vulnerabilidad en la seguridad para los trabajadores
- Falta de seguimiento de los cursos de capacitación

AMENAZAS

- Situación económica del país
- Aumento de accidentes
- Rotación del personal
- Resistencia al cambio
- Ausentismo

- Horas hombre perdidas

OPORTUNIDADES

- Iniciar y dar seguimiento a un programa de capacitación
- Reducción en costos por accidentes ocurridos en la empresa
- Fomentar la comunicación entre los empleados
- Conocer las necesidades del personal.

BASE PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En todo programa mínimo de seguridad debemos distinguir las bases que lo sustentan y los puntos de su desarrollo.

I.- Conocimiento del trabajo que se desempeña y el riesgo potencial derivado del ambiente y de los factores humanos. Es la primera condición del trabajo. Nadie debe desconocer su labor y los riesgos a que está expuesto si no cumple con los requisitos de seguridad. Nadie debe manejar una máquina sin saber su mecanismo y el riesgo que implica su manejo. Nadie debe trabajar en un ambiente insalubre o letal sin saber su exposición al riesgo. De aquí se derivan los sistemas educativos para hacer las cosas y con seguridad, y los sistemas de capacitación y adiestramiento que deben existir en todos los centros de trabajo.

II.- Atacar el riesgo en su fuente de origen. Esta máxima es lógica aplicable a todas las variaciones de la vida. Si se ataca la

fuelle de origen cubriendo la maquinaria en sus partes peligrosas, si se trabaja en circuito cerrado y sellado que impida la salida de gases o vapores tóxicos, ganaremos un alto porcentaje de seguridad.

En todos los problemas de seguridad en el trabajo existe un talón de aquiles. Encontrarlo y atacarlo es el problema básico.

III.- Deben considerarse todos los riesgos de trabajo acaecidos. Consignamos a este respecto que de acuerdo con las investigaciones practicadas de 330 accidentes, 300 no producen lesiones, 29 las producen leves y en solo uno existe lesión grave.

IV.- Deben investigarse las causas que lo propiciaron. Ya señale que las causas directas son factores determinante pero los circunstanciales indirectos que proporcionaron el riesgo son los que tienen más importancia en un momento dado.

V.- Investigar la repercusión que el riesgo provocó o pudo provocar en terceras personas dentro o fuera del centro de trabajo.

VI.- Participación de todos los sectores en la prevención. Ya lo hemos dicho con anterioridad, la solidaridad humana tan desprestigiada en nuestra época tiene un exponente positivo aislado pero real, cuando contribuimos a defender lo que constituye un patrimonio común.- la fuente de trabajo.

A no dudar, que un riesgo puede ponerla en peligro que afectará a todos por igual.

VII.- No debemos establecer una campaña de seguridad transitoria sino un sistema permanente de seguridad. Las campañas de este tipo como todas las que hace la publicidad y la promoción comercial son flor de un día. La creación del reflejo condicionado de trabajar con seguridad al grado de crear este concepto, **Trabajar con seguridad o no trabajar.**

De aquí podemos decir que la seguridad no debe ser algo agregado al trabajo en forma secundaria sino íntimamente ligado al mismo. El trabajador debe saber qué es lo que debe hacer en el trabajo para que su rendimiento sea máximo con tendencia a la perfección.

PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD E HIGIENE

A.- DIRECCIÓN Y PLANEACIÓN

- Políticas de Seguridad e Higiene de la Empresa.
- Objetivos y Metas de Seguridad e Higiene de la Empresa.
- Responsabilidades, funciones y autoridad.
- Comunicación de Asuntos de Seguridad e Higiene.
- Evaluación de desempeño en Seguridad e Higiene.
- Coparticipación del empleado , involucramiento del empleado.

B.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Inspecciones periódicas generales.
- Inspecciones periódicas comisiones de Seguridad e Higiene.
- Inspecciones especiales, partes críticas.
- Análisis de seguridad en el Trabajo.
- Reportes de los Riesgos por parte del personal.

C.- CONTROL Y CORRECCIÓN DE LOS RIESGOS

- Sistemas de control y corrección de los riesgos a través de medidas de ingeniería.
- Procedimientos seguros de operación.
- Reglas de seguridad.
- Normas de seguridad.
- Cumplimiento de la normatividad.
- Mantenimiento preventivo para eliminación de riesgos.
- Sistema de Adquisición de materiales -herramientas y equipo.
- Sistema de reemplazo por desgaste.
- Sistema de administración de cambios, como, procesos, materiales y personas.
- Sistema de actividades motivacionales.
- Equipo de protección personal.

D.- CAPACITACIÓN

- Capacitación a responsables del programa preventivo.
- Capacitación en el trabajo.
- Capacitación en emergencias.
- Capacitación a comisiones de seguridad.

E- INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

- Sistema de información de riesgos de trabajo.
- Sistema de información de costos de accidentes y enfermedades.
- Sistema de Información y análisis de la productividad como consecuencia de la seguridad.
- Sistema de información de la capacidad y adiestramiento de los trabajadores.

F - SEGUIMIENTO

- Establecer sistemas de evaluación periódica.

COMENTARIOS

En nuestro país todavía existe mucho por hacer en cuanto a condiciones de salud en general de la población. Todavía existen enfermedades que son un verdadero azote y que restan mucha fuerza de trabajo al país.

Por lo que en nuestros días es muy importante el estado completo de bienestar, físico, mental y social que permita el desarrollo total de la persona.

Es entonces de mucha importancia para todo administrador y un gran deber moral, el preocuparse por la salud integral de los miembros de la organización, así también la prevención contra accidentes.

Dentro de la ley existe la obligación para que todo trabajador reciba una buena capacitación, para un buen manejo y aprovechamiento de la maquinaria con la cual va a realizar su trabajo.

Partiré de ahí para detectar y conocer los posibles riesgos y con ello poder eliminar las causas de riesgo. La mayor parte son razones evidentes y basta el sentido común para reconocer su peligrosidad, sin embargo otras requieren de la experiencia para darse cuenta del riesgo.

Existen otras situaciones, cuyo riesgo no puede ser reconocido más que por personas con educación y experiencia técnica, y es aquí cuando entra la capacitación para toda persona con un alto riesgo de peligrosidad en su área de trabajo.

Para detectar estos riesgos es necesario:

- a) Saber qué condiciones, o que practicas son inseguras y en que grado. Conocer el material con que se trabaje, instalaciones, etc. así como la forma en que efectúan determinadas operaciones o practicas.
- b) Encontrar que condiciones inseguras hay o que prácticas inseguras se cometen.

La capacitación, es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Para cada trabajo existe un método seguro.

Por medio de la capacitación se entrena al trabajador a utilizar un método seguro. La capacitación es muy importante y es originada porque la mayoría de los accidentes, le suceden a empleados nuevos, por desconocimiento, y en ocasiones por falta de precaución.

En este caso pretendo demostrar que con una buena capacitación el riesgo de accidentes disminuye y el personal, al tener conocimientos pleno de como usar sus herramientas de trabajo logran asegurar su patrimonio y bienestar propio y con ello el avance de la empresa.

Para poder visualizar el presente caso debemos comenzar por hacer una comparación de años anteriores y lograr un balance para poder comparar los avances de la compañía.

En los diferentes departamentos de esta empresa, existe una diferencia en cuanto a riesgos se refiere. Por ejemplo citaré los departamentos para tener una mayor visión de esto:

- 1.- Departamento de confección.
- 2.- Departamento de ensamblaje y terminación.
- 3.- Departamento de tráfico y embarques.

4.- Departamento de serigrafía.

5.- Departamento de sistemas.

Para comenzar tomaremos el departamento de confección. En este departamento, antiguamente se tenían máquinas de media industrial comunes para la elaboración del producto, con el cambio de maquinaria se incrementó el índice de accidentes de las trabajadoras, entre estos accidentes, fueron con las cortadoras por su rapidez. Otro fue con las máquinas de coser, por el desconocimiento del funcionamiento.

Para esto se dio un curso de capacitación que duró una semana, logrando con ello la disminución de accidentes, hasta llegar a cero accidentes.

En el departamento de tráfico y embarque. En este existe un gran riesgo, ya que aquí se acumula toda la mercancía terminada y la que llega del extranjero. Existen 30 mts. de hidrantes, pero la mayoría están bloqueados por la misma mercancía, no existen rutas de identificación para los mismos y en un momento de emergencia, no están a la vista de los demás y con ello aumenta el riesgo de peligrosidad.

Existen también alarmas contra fuego las cuales son importadas y al menor contacto con el polvo o aire fuerte, se activan y el personal les ha

restado importancia. Con esto considero que se puede significar un alto riesgo ya que si no se le da el uso para el cual fue instalado en el momento de emergencia se podrían salvar una vida.

Y así puedo mencionar departamento por departamento y exponer su problemática y llegar al punto de que con un buen sistema de control y un seguimiento en la capacitación del personal, se evitarán los riesgos y posibles accidentes.

Desgraciadamente en nuestro país, le damos más importancia a otras cosas en nuestras organizaciones, sin percatarnos, de la importancia que tiene el factor humano. Ya que capacitando a nuestro factor humano podemos lograr una mayor productividad y lo que es mas importante la no perdida de vidas humanas.

BIBLIOGRAFÍA SELECTA

ALTA DIRECCIÓN

EDITORIAL ALTA DIRECCIÓN

JULIO-AGOSTO 1990

ARÍAS GALICIA FERNANDO

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EDITORIAL TRILLAS

(1981)

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

MÉXICO

EDITORIAL PORRÚA

1992

FEIGENBAUM ARMAND

CONTROL TOTAL DE LA CALIDAD

EDITORIAL CECSA

TERCERA EDICIÓN.

HALL L.

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EDITORIAL HERRERO, S.A.

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL,

EDITORIAL PORRÚA, S.A.

17A. EDICIÓN.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

MÉXICO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN,

21 DE DICIEMBRE 1995

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL

1992

NORMAS OFICIALES MEXICANAS EN SEGURIDAD,
HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE LABORAL,
DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

R. HAMPTON DAVID
ADMINISTRACIÓN
EDITORIAL MCGRAW HILL
SEGUNDA EDICIÓN

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

RÍOS SZALAY ADALBERTO
ORÍGENES Y EXPECTATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN
EDITORIAL TRILLAS.

TAVERA BARQUIN JESÚS
ADMINISTRACIÓN EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL
EDITORIAL A.M.H.S.A.L.,

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN