



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

"LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS EN RELACION A LA CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO".

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A N :
MARIA DEL CARMEN RAMIREZ ESPINOSA
MARIA ESTELA VALADEZ DIAZ

ASESOR: DR. SATURNO MACIEL MAGAÑA

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES
PROFESIONALES

MEXICO, D. F.

DICIEMBRE, 1993

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	pág. 1
CAPITULO 1 SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.	
1.1 ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA EN MEXICO, SEGUN SANCHEZ PONCE VICTOR.....	4
1.2 ANTECEDENTES DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICIS- TAS, SEGUN SANCHEZ PONCE VICTOR.....	8
1.3 MARCO NORMATIVO QUE RIGE LA INTEGRACION Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	12
CAPITULO 2 AMBITO LEGAL.	
2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION SOBRE AC- CIDENTES DE TRABAJO, SEGUN MARIO DE LA CUEVA.....	21
2.2 BASES JURIDICAS RELATIVAS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.....	25
CAPITULO 3 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.	
3.1 CONCEPTOS DE ACCIDENTE.....	47
3.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	51
3.2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DESARROLLO DE SEGURI- DAD.....	55
3.2.2 AGENTES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LOS ACCI- DENTES.....	62
3.2.3 SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.....	64

CAPITULO 4 LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL PARA LA PREVENCION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.	
4.1 DESCRIPCION DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS EN RELACION A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION.....	67
4.1.1 ESTRUCTURA ORGANICA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.....	72
4.2 DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DETECTADAS EN LOS PROGRAMAS ANALIZADOS.....	76
4.3 ELABORACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	79
4.3.1 CURSO # 1 COMUNICACION.....	85
4.3.2 CURSO # 2 ACCIDENTE Y FAMILIA.....	94
4.3.3 CURSO # 3 TU SALUD ES LO PRIMERO.....	103
4.4 HIPOTESIS DE INVESTIGACION.....	116
4.5 PRUEBA PILOTO.....	117
4.6 DISEÑO DEL INSTRUMENTO.....	120
4.7 ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	136
CAPITULO 5 LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.	
5.1 DEFINICION DE TRABAJO SOCIAL.....	142
5.2 TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL EN MEXICO.....	143
5.3 EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION EN RELACION A LA PREVENCION DE ACCIDENTES.....	146

	pág.
SUGERENCIAS.....	160
INFORME FINAL.....	161
CONCLUSIONES.....	164
BIBLIOGRAFIA.....	166

I N T R O D U C C I O N

Debido a que las industrias de servicios públicos son primordiales para el funcionamiento de otras industrias y - para toda la población dada la importancia que tiene esta, y la poca información que se tiene sobre ello es necesario conocer mas profundamente sobre esta industria, pero principalmente nos dirigiremos a la industria eléctrica, la cual es básica e indispensable en nuestras vidas, sin embargo, - carecemos de un conocimiento mas amplio a cerca de esto. Sabemos que sin ella la mayor parte de las industrias no producirían y en los hogares se volvería a la época en la que no se tenía conocimiento de ella, tendríamos un retroceso - en nuestro devenir por la vida.

En esta industria los trabajadores que laboran en áreas de mas alto riesgo están expuestos a sufrir quemaduras, amputaciones y en último de los casos pérdida de la vida, ya sea por alguna descarga eléctrica o por el uso de sustancias inflamables o tóxicas.

La importancia de una investigación sobre accidentes de trabajo en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (que tiene contrato laboral con el Sindicato Mexicano de Electricistas) es evidente ante la gravedad del problema, con la presente - investigación se pretenderá conocer cuantitativamente el grado de capacitación para la prevención de accidentes que reciben los trabajadores afiliados al Sindicato Mexicano de Electricistas (pertenecientes a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro), y la cual es su relación con el número de accidentes durante el tiempo y espacio de la investigación a realis

zar, así como tener un conocimiento más profundo en cuanto al trabajo que realiza el Sindicato Mexicano de Electricistas, conjuntamente con la Compañía de Luz y Fuerza, en relación a la capacitación como medio de prevención de accidentes.

Por la importancia que presentan los accidentes de trabajo y sus consecuencias laborales, es conveniente crear programas de capacitación como medidas de prevención y de garantía para los trabajadores e industria, es por ello que nos interesa llevar a cabo la investigación en el Sindicato Mexicano de Electricistas conjuntamente con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, cuya experiencia es relevante al respecto.

Se considerara como universo de trabajo a los empleados accidentados en el área de Líneas Aéreas perteneciente a la Gerencia de Distribución y Transmisión que es la de mas alto riesgo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, los cuales son agremiados al Sindicato Mexicano de Electricistas, durante el año de 1993.

Para la elaboración de este trabajo de tesis, se utilizo el método deductivo. Dentro de las técnicas que se implementaron están: la observación documental, la observación no participativa y la encuesta a los trabajadores.

Es importante mencionar que no existe Área de Trabajo Social dentro de esta industria.

Resulta interesante la actual investigación debido a que este problema no ha sido objeto de estudio de ninguna tesis en la Escuela Nacional de Trabajo Social.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Conocer las causas mas frecuentes por las que ocurre un accidente de trabajo y su relación con la capacitación para el trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Dar a conocer la importancia de la participación del Licenciado en Trabajo Social dentro de la capacitación en el Sindicato Mexicano de Electricistas y Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

- Conocer la problemática con respecto a los accidentes de trabajo para la elaboración de programas preventivos.

- Lograr la sensibilización del grupo de trabajadores del área de mas alto riesgo en relación al uso de medidas de seguridad en la Industria Eléctrica.

- Elaboración de un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo.

CAPITULO 1 SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

1.1 ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA ELECTRICA EN MEXICO SEGUN
SANCHEZ PONCE, VICTOR.

A fines del siglo pasado llegó capital extranjero a México, en ese entonces el país solo contaba con un sin número de pequeñas plantas generadoras de energía eléctrica que --- eran propiedad de fondos mineros, compañías petroleras y haciendas tecnificadas o industrias y talleres textiles.

La industrialización en gran escala del país fue acelerada por la llegada de la energía eléctrica que trajo cambios y avances fundamentales en: minería, industria petrolera y textil, así como ahorros en costos de producción, introducción de maquinaria automática que simplificaba el trabajo y empleaba mano de obra menos calificada y posibilitaba jornadas más largas de trabajo.

La industria eléctrica se constituyó en básica para la economía y estratégica para el desarrollo económico nacional.

La energía eléctrica así como otros servicios públicos son monopolios cerrados y sus productos tan esenciales que --- podrían cobrar precios que rindieran muchas utilidades, pero en México no sucedió así, ya que se hace imperativo que ninguna empresa que desempeñe un importante papel en la economía no debe ser demasiado lucrativa ni remunerativa.

Las empresas extranjeras de energía eléctrica en México a principios del presente siglo, se dedicaban a servir intereses de sus centros industriales de sus países de origen y a obtener el máximo rendimiento a sus inversiones sin importarle si su actividad ayudaba o no al progreso del país.

La política del Estado mexicano hacia las compañías -- eléctricas extranjeras fue una lucha constante ya que el estado las consideraba necesarias para el progreso del país y esta ideología chocaba con las políticas de resistencia, -- chantaje y presiones.

Durante el porfiriato se les otorgó condiciones favorables casi irrestrictas para su funcionamiento, posteriormente se empezó a dar una reglamentación mas completa, se dieron créditos y se crearon plantas propias, así como la conformación de la Comisión Federal de Electricidad y para 1960 (Adolfo López Mateos) nacionaliza la industria eléctrica al comprarse casi todos los bienes de las compañías.

ORIGENES DE LA ELECTRICIDAD EN MEXICO.

En minería e industria textil fue donde primero se utilizó el fluido eléctrico, en 1879 y 1880 se establecen compañías generadoras de energía para el alumbrado, transporte y bombeo de agua potable en las principales ciudades del país, ya en 1881 la compañía mexicana de gas y luz eléctrica que -- proporcionaba alumbrado público de gas a la ciudad de México instaló una planta térmica de 2240 Kw en noncalco y surgieron otras que vendían energía para el alumbrado, uso doméstico, bombas de agua y transporte eléctrico para diferentes -- ciudades del país.

En 1889 se instala la primera planta hidroeléctrica en las minas de Batopela en Chihuahua y en 1890 se crearon la -- compañía mexicana de electricidad y la compañía explotadora de las fuerzas hidroeléctricas de San Ildefonso, S.A., en 1902 la compañía de luz y Fuerza Motriz, S.A. compra a la -- Compañía Mexicana de Electricidad, S.A. y Mexicana de Luz ---

Eléctrica y esta ya había adquirido la Cía. explotadora de las fuerzas hidroeléctricas de San Ildefonso, S.A. y Mexicana de Gas y Luz Eléctrica, S.A.

La electricidad solo llegó a zonas urbanas e industriales y no a la zona rural ni a la agricultura, salvo casos excepcionales de algunas empresas e terratenientes que trataron de aplicar nuevos métodos en sus haciendas. La electricidad fue un elemento más de la división técnica del trabajo dentro de la organización productiva de una empresa. Paralelamente se instalaron pequeñas compañías que vendían alumbrado, transporte y bombeo de agua en poblaciones y ciudades. En el país no existía capital para crear grandes compañías que conformaran una industria eléctrica mexicana.

A principios del presente siglo Canadienses, Británicos y Norteamericanos invirtieron 75 millones de dólares en grandes compañías ubicadas en los principales centros urbanos, industriales y mineros del país.

El Sr. Frederick Stark P. fue el fundador de la Cía. Mexicana Light and Power que operó en el centro del país. La industria eléctrica nació como complementaria y subsidiadora de las industrias pertenecientes a extranjeros.

En la tercera década del siglo, la American and Foreign Power Co. adquirió numerosas plantas y redes de distribución en diversas zonas del país, durante 30 años desde principios de siglo, la industria estuvo dominada por dos grandes grupos de intereses, y solo, por el nacimiento y fortalecimiento de la Comisión Federal de Electricidad tuvieron que compartir el poder con ella, estas fueron la Compañía de Luz y Fuerza de capital anglocanadiense y el grupo de impulsora

de empresas eléctricas. Estos dos grupos y la conveniencia de la interconexión de plantas fueron los que constituyeron grandes sistemas que operaron por largo tiempo en el país. -- La desorganización económica del sistema productivo que ocasionó la lucha armada, afectó a las compañías eléctricas -- que sufrieron pérdidas financieras de 1912 a 1921. Después -- de la Revolución, el sector eléctrico fue el que probablemente experimentó el mayor crecimiento.

En 1920 la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A Mexican Light and Power y sus compañías subsidiarias ya tenían instalados 50748 Kw y para 1930 la capacidad de generación por habitante era 3 veces la de 1920. La Comisión Federal de Electricidad fue la que llevó adelante el desarrollo de la industria eléctrica.

En 1936 existía una capacidad de 680,980 Kw y para 1939 -1943 no hay ningún incremento, 1943-1945 fue un poco más -- de 1 %, en 1943 las actividades de las empresas se limitaron a los trabajos de conservación y mantenimiento únicamente in dispensables.

El 1 de Enero de 1934 se federalizaba la industria eléctrica a iniciativa del presidente Avelardo L. Rodríguez para tener un control más centralizado.

Al concluir el periodo presidencial de Avila Camacho e inicio del Lic. Miguel Alemán coincidiendo con el final de la Segunda Guerra Mundial se abren nuevas instalaciones de -- generación y distribución y se expande la misma.

Desde 1938 la CFE había comprado una gran cantidad de -- pequeñas plantas. En 1960 por \$ 400.000.00 se compraron las acciones de las compañías extranjeras.

1.2 ANTECEDENTES DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS SEGUN SANCHEZ PONCE, VICTOR.

El Sindicato Mexicano de Electricistas surge en tiempos de revolución social, se impulsa la lucha para mejorar sus condiciones de trabajo, medios de vida, capacidad, formación sindical y su tenaz solidaridad de clases, la lucha por formar el Sindicato presentó múltiples dificultades.

En 1910 la Mexican Light tenía una situación financiera buena, pero para los trabajadores se agudizaba en forma drástica y constante. En ese entonces las demandas eran: reducción de la jornada de trabajo y aumento a los salarios, los electricistas desde los años en que la Mexican Light and Power Company se expandió y consolidó, intentaron organizarse: primero se creó la Sexta Sección de la Liga de Electricistas Mexicanos en 1906 y 1908 que pretendían intereses de diversos trabajadores de diferentes compañías, pero eran tiempos de repercusión e despido contra todo aquel que lo intentaba; en el segundo intento en Septiembre de 1911 se fundó la Liga de Electricistas Mexicanos como una organización con bases mutualistas cooperativistas; su órgano de difusión era el periódico Elektrón, el presidente de esta Liga era el propietario de la casa "Edison" (vendía aparatos eléctricos), no se pudo consolidar ningún intento de participación, formación y organización de los electricistas, el tercer intento en 1912-1914 un grupo de intelectuales y trabajadores inician la organización de la Casa del Obrero Mundial que buscaba la gran incorporación de la mayoría de los trabajadores, quería obtener mejores condiciones de vida y trabajo, ya fuese a partir

del estudio, la capacitación o la negociación directa con -- sus patrones; cuarto intento había gran influencia por parte de los tranviarios, el 14 de Diciembre se discutía la forma real de organización ya sindicalista, ya mutualista, ya federalista. Se separó organizaciones de la empresa Tranvías -- Eléctricos de México y/o por otro obreros de la Compañía de Luz y Fuerza Motriz y emergió el Sindicato Mexicano de Electricistas, de inmediato se tomaron tres medidas:

- 1) Establecer cuotas sindicales;
- 2) Asignación del nombre del Sindicato, aceptándose finalmente el de Sindicato Mexicano de Electricistas, su lema "Salud y Revolución Social".
- 3) Ampliar lazos de solidaridad.

Las repercusiones de esta organización sindical fueron inmediatas, al SME le preocupaban las condiciones de trabajo, los bajos salarios y jornadas extenuantes, agruparían a todos los obreros que trabajaban en la empresa eléctrica, defenderían los intereses de todos ellos, impedirían los despidos -- injustificados, ajustarían cuentas con los patrones.

En 1915 los esfuerzos se pusieron a prueba ante las -- grandes empresas imperialistas para las que trabajaban las -- Mexican Light and Power, la Mexican Telegraph Telephone y la Telefónica Ericsson.

La manera en que el SME presionó a los empresarios, fue la huelga en los establecimientos de cada una de las empresas. La huelga Telegráfica y Telefónica se resolvió el 8 de Enero de 1915 en forma inesperada, el gobierno carrancista a petición del SME incautó la empresa y la cedió para su administración al SME. La huelga de la Telefónica, Telegráfica y la Mexican Light and Power fue la segunda, el 26 de Febrero

de 1915 se aceptaron las siguientes cláusulas:

- A) Jornada establecida;
- B) Pago de horas extras;
- C) Indemnizaciones, servicios médicos y atención a los accidentados.

El 4 de Mayo de 1915 estalló la huelga electricista por que la Mexican Light habia despedido a los cobradores a domicilio y trabajadores de conexiones, las demandas eran sencillas, reincorporación de los despedidos, destitución de los empleados de confianza y resolución de la Ericsson, ese mismo día se resolvió y daba el triunfo al SME, con esto se evitaba despedidos injustificados, arbitrarios y sin consulta alguna. El Sindicato Mexicano de Electricistas obtuvo triunfos mas fuertes en su propia rama, que en las otras, la organización del SME se basaba en:

- Asamblea general,
- Elección del comité con 3 meses para desempeñar trabajos sindicales que surgieran.

En Julio de 1915 el SME demanda a la empresa por falta de poder adquisitivo, ya que se pagaba en billetes de circulación y no en precio en oro, pero solo les aumentó el 20 % el 17 de Julio de 1915.

El 13 de Agosto de 1915 estalló la huelga de nuevo solo de horas, se entraba a un periodo de negociación. Para Enero de 1916 el problema de Necaxa se solucionó con un 100% de aumento a los salarios mínimos, ya que fuera de la capital los trabajadores electricistas estaban mal económicamente, - el SME ocupó el centro de atención del conjunto de organizaciones.

En 1916 hubo dos huelgas, las dos pedían aumento de salarios " a base oro nacional "a un 50 % sobre los pagos de - Diciembre de 1914, la decisión para resolver esta demanda es tuvo a cargo del jefe nato de la revolución, Carranza quien con la fuerza de armas negó el aumento y manifestó en un decreto del 1 de Agosto traidores a la patria a los iniciadores de la huelga y pena de muerte. La huelga duro 2 días y - el 6 de Agosto se sometió a juicio de guerra a los integrantes del comité.

El 28 de Agosto de 1916 en el periódico "El Pueblo" se publicó la sentencia, encontrándose culpable al Secretario - General del SME (Ernesto Velasco), éste no fue ejecutado, se le condenó a prisión perpetua y finalmente salió liberado el 18 de Febrero de 1918, después de un constante batallar de - las organizaciones obreras. Para el conjunto de la clase obrera en general, la situación económica continuó siendo ---drástica y dura. La inflación era constante e incontenible. Su reorganización del SME fue lenta pero constante.

1.3 MARCO NORMATIVO QUE RIGE LA INTEGRACION Y FUNCIONES DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En los artículos 509 y 510 de la Ley Federal de Trabajo enfatizan lo siguiente:

El art. 509 nos indica que en cada empresa debe haber las -- Comisiones de Seguridad e Higiene que juzguen pertinentes -- compuestas con el mismo número de representantes trabajado-- res y del patrón, estas investigarán causas de accidentes y enfermedades y darán las medidas de prevención, vigilando -- que se cumplan y el art. 510 se refiere a que estas comision-- nes se desempeñarán en horas de trabajo y el Reglamento Gene-- ral de Seguridad e Higiene establece las comisiones y nos ha-- ce referencia a que la Comisión Mixta Central debe tener re-- sidencia en el D.F. e integrada por 9 representantes de cada una de las partes, así como un asesor técnico de la Sección de Seguridad e Higiene, todos con voz y voto tienen la facul-- tad de suspender trabajo conforme a lo señalado, Cláusula 6 Fracción IV (condiciones y lugares de trabajo y organización de labores e inspecciones).

La Comisión Central Permanente de Seguridad e Higiene -- verificará el exacto cumplimiento de los reglamentos y pract-- icará inspecciones por lo menos 1 vez al mes en los locales de trabajo.

Si la Comisión determinara que se deben realizar arre-- glos en los locales, se darán 30 días, y las compañías cubri-- rán el gasto que ocasione. En caso de emergencia los respon-- sables directos de la ejecución de las reparaciones, informa-- rán a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que --

ellos determinen formalmente si se lleva a cabo o no la ejecución de los trabajos, comunicando esto a la Comisión Central permanente de Seguridad e Higiene, las funciones de esta Comisión son las del capítulo III del título décimo primero, art. del 201 al 211 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo (de la organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo).

El art. 201 indica que las Comisiones de Seguridad e Higiene deben colaborar con autoridades del trabajo, sanitarias, instituciones de seguridad social, investigar causas de los accidentes, promover y adoptar medidas preventivas, que se cumpla con el reglamento y comunicar violaciones a las mismas.

Art. 202. Se refiere que se debe visitar por lo menos una vez al mes, edificios y equipos de trabajo para verificar condiciones de seguridad e higiene, así como recorridos a sitios de trabajo en donde se levantará una acta correspondiente para asentar hechos en términos del art. 209.

Art. 203. Hace hincapié en que se debe promover, orientar y dar instrucción de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Art. 204. Se refiere a que se debe promover que los trabajadores conozcan los reglamentos e instructivos, circulares, avisos y vigilar la adecuada distribución de estas.

Art. 205. Indica que se debe informar periódicamente el análisis de las causas que produjeron dichos riesgos y medidas preventivas que adopten.

Art. 206. Se deben vigilar botiquines de primeros auxilios que tengan elementos que señalan los instructivos.

Art. 207. Hay que vigilar que se cumplan con las normas de Seguridad relativas al trabajo de mujeres y menores.

Art. 208. Se debe colaborar con el servicio médico e solicitar asesoría en estas materias.

Art. 209. Es importante reunirse por lo menos una vez al mes, realizando acta, en donde se informarán las actividades realizadas en el mes anterior que comprenderá: conclusiones de visitas realizadas, investigación de accidentes y prevención, actividades educativas en materia de Seguridad e Higiene llevadas a la práctica, y otras observaciones pertinentes.

Art. 210. Indica que se debe participar en campañas de prevención y control de contaminación de ambiente de trabajo.

Art. 211. Señala que se colabore en campañas de educación higiénica que lleven autoridades federales y locales correspondientes.

Para todo ello las compañías darán:

a) Permiso a todo componente de la Comisión, incluyendo al asesor del Sindicato con goce de salario.

Se darán facilidades para su mejor cumplimiento.

b) Son 4 comisiones con 2 representantes cada una.

Necaxa, Pachuca, Toluca, Lechería y 8 comisiones con 1 representante cada una. Alameda, Cuernavaca, El Oro, Juandó, San Ildefonso, Tenancingo, Temazcaltepec, Tepoxtepec; cuyas funciones están contempladas en el artículo 201.

En el área metropolitana se establecen Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene, estas las integran la Comisión Mixta Central enfatizado en la circular 045/85 que determinan su funcionamiento.

La Subdirección General y el Sindicato Mexicano de Electricistas, concientes de que el problema de los riesgos de trabajo se controla y disminuye a medida que los trabajado-

res comparten la responsabilidad de prevenirlos, para definir la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, se enfatiza lo siguiente:

I Prevenir riesgos de trabajo, obligación de ambas partes.

II Se transformarán las subcomisiones de Seguridad e Higiene con sus integrantes en comisiones mixtas auxiliares de seguridad e higiene, las que tendrán lineamientos de la comisión mixta central y asesoría de la sección de seguridad e higiene de las compañías.

III Integración de la Comisión Mixta Auxiliar de Seguridad e Higiene:

- Jefe del departamento,
- Uno de sus ayudantes ingeniero, en representación de la Compañía;
- Un comisionado por cada 200 trabajadores;
- Un comisionado pasando de 50 trabajadores designados por el Sindicato;
- Designación de persona más idónea que sea mayor de edad, tener instrucción y experiencia para el cargo sin importar su puesto, tener conducta honorable con responsabilidad y estimación general de los trabajadores, no tomar bebidas alcohólicas, drogas, enervantes o juego, de preferencia ser sostén de una familia.

Quando haya motivos, estos integrantes podrán ser sustituidos libremente por quienes los designaron, se tratará de que estén cumpliendo con el mayor tiempo posible con sus funciones, no se les pagará por la función que estén realizando

sino que se les pagará por su puesto. La jefatura de cada área de trabajo comunicará a la Comisión Mixta Central por escrito cualquier suceso. Los miembros de estas Comisiones recibirán los cursos que imparte la Sección de Seguridad e Higiene.

La Comisión Mixta Central como órgano rector de las Comisiones Mixtas Auxiliares puede remover a los comisionados que no cumplan con sus obligaciones.

1.3.1 FUNCIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Los integrantes se reunirán 1 vez por mes de preferencia la primera semana. En el mes de Noviembre de cada año colaborarán en programa anual para prevenir accidentes y vigilar condiciones de seguridad en su área, y enviarán 1 copia a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene y al Sindicato Mexicano de Electricistas. En estas reuniones se debe elaborar, orden del día que considerará actividades desarrolladas durante el mes y puntos de su programa anual de actividades realizados, así como una acta de la sesión en donde informarán. Las Comisiones derivadas de inspecciones de la Comisión Mixta Auxiliar en su área de trabajo, resultados de investigaciones en relación a accidentes de trabajo y otras observaciones pertinentes. En estas reuniones todos tienen derecho de voz y voto.

Se debe avisar oportunamente a la Sección de Seguridad e Higiene y a la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, las actividades y medidas preventivas, así como realizar

con fines informativos y motivar en su centro de trabajo, ya sea por medio de la difusión: boletines, carteles, reuniones periódicas y participar en la elaboración de la forma de reporte (F-237), así como formular estadísticas de accidentes ocurridos en su área, con lugar, fecha, día, hora, antigüedad del trabajador, puesto que ocupa, edad, tipo de lesión, etc, y estas estadísticas se difundirán para cubrir los programas de actividades tendientes a prevenir accidentes.

En el desarrollo de todas las actividades la Sección de Seguridad e Higiene asesorará a dichas Comisiones Mixtas Auxiliares proporcionando información y orientación debida. Todas las recomendaciones hechas por la Comisión Mixta Auxiliar quedan bajo la responsabilidad del jefe del departamento de conformidad con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo. El jefe del departamento se reunirá con ingenieros, sobrestantes, jefes de grupo y miembros de las Comisiones Mixtas Auxiliares para tratar asuntos en relación a los accidentes de trabajo en la última semana de cada mes.

La Sección de Seguridad e Higiene preparará información para la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene y la Comisión Mixta Auxiliar de Seguridad e Higiene, un análisis de la función de prevención de riesgos de trabajo para intercambiar experiencias y hacer una evaluación de las actividades desarrolladas.

La circular 109/88 (1988-1990) sustituye a la circular número 37/88

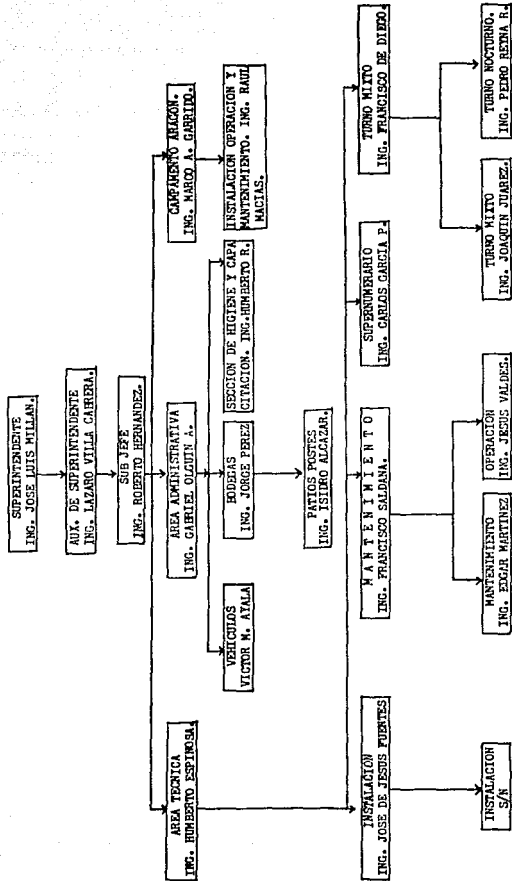
Esta revisa funciones de la Comisión Mixta Auxiliar para que cumplan estrictamente la prevención de riesgos de trabajo. La Cía. de Luz y Fuerza del Centro S.A. y el S.M.E son

si se cumple, ya que se tuvo la oportunidad de asistir a —
juntas mensuales que se realizan en diversos centros de tra-
bajo, así como también a la Jornada Anual de Seguridad e Hi-
giene que organiza la Cía de Luz conjuntamente con el Sindi-
cato Mexicano de Electricistas.

Se pudo constatar la supervisión continua de campo que
realiza la Comisión de Seguridad e Higiene a diversas cua-
drillas de trabajadores en diferentes puntos de la ciudad,
para lo cual fuimos invitadas.

A continuación se presenta la estructura del Sector de
Líneas Aéreas Pantitlán.

ORGANIGRAMA DE INGENIEROS DEL SECTOR LINEAS AEREAS PANTILAN.



CAPITULO 2 AMBITO LEGAL

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO, SEGUN MARIO DE LA CUEVA.

El Derecho del Trabajo nace con la Revolución Constitucionalista. El decreto del 12 de Diciembre de 1914 promulgado por Venustiano Carranza anunció en su artículo segundo la expedición de Leyes para mejorar las condiciones del peón, rural, obrero, minero, y en general todas las -- clases proletarias. Este proyecto de Ley fue el antecedente directo de la Ley Federal de Trabajo del 18 de Agosto -- de 1913.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en Querétaro el 5 de Febrero de 1917, tiene sus orígenes en el nacimiento mismo -- de nuestra nacionalidad como fruto de la Conquista Hispánica.

La nación disponía de una organización política con -- características del Feudalismo Medieval y la sociedad ostentaba dos castas únicas; los que administraban el gobierno, la religión y la riqueza y los que poseían como patrimonio el trabajo y la obediencia.

La Independencia fue consumada por los Españoles, -- Criollos, Hacendados y Latifundistas para dejar intacto el régimen de desigualdades, por eso el pueblo siguió derrocando

gobiernos, arrastrado por el instinto y la miseria. La huelga era un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como subversión, ejemplos macabros fueron los movimientos de Rio Blanco, Veracruz y Cananea Sonora.

El porfiriato de 1876-1880 demostró capacidad administrativa por lo que se llamó a ocupar la silla presidencial en 1884 la que no dejó hasta que fué obligado en 1911.

En 1910 el 90% de la población de la República era gente pobre que vivía de un salario: sirvientas de finca de campo, peones de planta o como eventuales en los estados del Norte, los peones vivían en las casas llamadas de cuadrilla con una sola pieza en ruinas y hacinamiento.

La jornada de trabajo era de 12 horas y recibía a cambio no dinero, sino maíz y otros artículos necesarios para la vida la tienda de raya en las minas de trabajo era mejor retribuida pero mas duro y peligroso.

La Revolución popular iniciada en 1910 concluida al promulgarse la Constitución Política de 1917.

Desde el año de 1914 se inicia un fuerte movimiento en pro de la legislación obrera, la cual es obra del gobierno pre constitucionalista de ahí que el Derecho del Trabajo en México en sus orígenes es obra del estado y después de las organizaciones obreras.

El primer concepto preciso fue el del diputado Victo-

ria lo que posteriormente sería el artículo I23 ya que traza ba la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y mines, convenios industriales, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etc.

El artículo I23 en México fue un paso para satisfacer las demandas de las clases obreras. La idea de hacer del Derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución estas son propias del Derecho Mexicano, pues es donde por primera vez se consignaron.

Las disposiciones de trabajo se encuentran en: Artículo I23 y Artículo 4 y 5 y a estos tres se le agrega el I3 transitorio.

Artículo 4 Tiene el sello de las garantías individuales, dice que el hombre puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. Esta libertad puede vedarse cuando por determinación judicial se ataquen derechos a terceros ó por resolución gubernativa cuando se ofenden los de la sociedad.

Artículo 5 Trata de garantizar la libertad de trabajo.

a) Nadie puede ser privado de su producto de trabajo sino es por resolución judicial.

b) Nadie es ó puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo puesto como pena por la autoridad.

c) Serán gratuitas las funciones electorales y obligatorios los servicios profesionales de índole social.

d) No tiene eficacia el contrato que sacrifique la libertad a causa del trabajo.

2.2 BASES JURIDICAS RELATIVAS A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.

" Artículo 123 (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil: al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Principales disposiciones del Apartado A del artículo 123 Constitucional en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo

La fracción XIV dice que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o con ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones 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 aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario. " (1)

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1992, P.C 104.

"La fracción XV menciona que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y 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.

Fracción XXVII, se refiere a que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirsele de la obra.

La fracción XXIX menciona que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares." (2)

"Fracción XXXI esta sección hace referencia a que la - aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

- 1) Textil;
- 2) Eléctrica;
- 3) Cinematográfica;
- 4) Hulera;
- 5) Azucarera;
- 6) Minera;
- 7) Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación - de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de -- los mismos, así como la obtención de hierro metálico y ace-ro a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos." (3)
- 8) Hidrocarburos;
- 9) Petroquímica;
- 10) Cementera;
- 11) Calera;
- 12) Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
- 13) Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14) De celulosa y papel;

- 15) De aceites y grasas vegetales;
- 16) Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17) Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18) Ferrocarrilera;
- 19) Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20) Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio y;
- 21) La Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco." (4)

b) Empresas:

- 1) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal.
- 2) Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.
- 3) Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que ofrecen a 2 entida--

des federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, - así como de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contratarán con el - auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

El título que a continuación se revisará hace mención a la operación, modificación y mantenimiento del equipo industrial en su capítulo III hace referencia al equipo e instalaciones eléctricas.

Artículo 56 Menciona que las instalaciones eléctricas de alumbrado y fuerza en los centros de trabajo, además de cumplir con las disposiciones legales y técnicas aplicables deberán estar dotados de los dispositivos de seguridad.

Artículo 57 Expresa que los equipos e instalaciones -- eléctricas en los centros de trabajo donde se manejen o produzcan gases o polvos explosivos e inflamables, deberán ser a prueba de explosión de acuerdo a la norma oficial mexicana." (5)

"Artículo 58 hace mención que los equipos, aparatos e instrumentos eléctricos deberán ser manejados y operados -- por personal capacitado.

Artículo 59 nombra que el equipo capaz de producir electricidad estática, deberá estar conectado eléctricamente a tierra, de conformidad con el instructivo correspondiente y la Norma Oficial Mexicana.

Artículo 60 alude a que únicamente el personal autorizado por el patrón o su representante, deberá tener acceso a las zonas donde exista un equipo de alta tensión, el equipo deberá tener avisos que indiquen "peligro alta tensión".

Artículo 61 cita que los dispositivos de arranque y parada de motores que transmiten energía mecánica a la maquinaria y a los dispositivos de control de energía de los equipos eléctricos de las subestaciones deberán tener un aviso que indiquen la máquina o equipo al cual energizan.

A continuación se alude al título Quinto que se refiere a las herramientas en su capítulo II de las herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles.

El artículo 66 nombra que las herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles, se deberán inspeccionar, limpiar y ser objeto de mantenimiento preventivo, por el personal citado.

El artículo 67 recuerda que las herramientas eléctricas, neumáticas y portátiles se deberán inspeccionar, limpiar y ser objeto de mantenimiento preventivo, por el personal designado por el patrón que verificará periódicamente su funcionamiento.

Artículo 68 hace mención a las mangueras y a las conexiones que sean usadas para conducir aire comprimido a las

herramientas neumáticas portátiles, deberán ajustarse a la norma oficial mexicana, estar unidas firmemente a los tubos de salida permanentes, y , mantenerse fuera de los pasillos de tránsito de trabajadores o de vehículos, o en su caso, se colocará un aviso de precaución claramente visible.

Artículo 69 Cita que los martillos neumáticos deberán - cumplir con los requisitos de seguridad que señale la norma oficial correspondiente.

Artículo 70 Nombra que cada herramienta eléctrica ma-- nual, deberá tener su conexión adicional a tierra de acuerdo con la norma oficial mexicana." (6)

"Después de haber hecho las revisiones pertinentes al - artículo 123 Constitucional, así como al Reglamento General de Seguridad e Higiene e Instructivos, las autoras de la pre sente Tesis se avocarán a indagar sobre lo establecido en ma teria de accidente de trabajo prescrito en la Ley Federal -- del Trabajo.

Se encuentra en el capítulo III Bis que hace referencia a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores para la pre vención de acción de accidentes de trabajo.

Capítulo III Bis, de la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

Art. 153-A Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su -- trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productivi dad, conforme a los planes y programas formulados de común -

acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y -
aprobados por la STyPS.

Art. 153-B Para dar cumplimiento a las obligaciones que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma - empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, ~~in-~~ instructores especialmente contratados, instituciones, escue- las u organismos especializados, o bien mediante adhesión, - quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respecti--
vas.

Art. 153-C Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal - docente, deberán estar autorizadas y registradas por la ST y PS.

Art. 153-D Los cursos y programas de capacitación o --- adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o -- respecto a una rama industrial o actividad determinada."(7)

"Art. 153-E La capacitación o adiestramiento a que se refiere el art. 153-A, deberá impartirse al trabajador, du--- rante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, aten--- diendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una activi- dad distinta a la de la capacitación, en cuyo supuesto, la -

capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Art. 153-F La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

I Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de una nueva tecnología - en ella;

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

III Prevenir riesgos de trabajo;

IV Incrementar la productividad, y ,

V En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153-G Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo - que va a desempeñar, reciba esta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigen en la empresa o a lo que se le estipule respecto a ella en los contratos colectivos." (8)

"Art. 153-H Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos, y ,

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Art. 153-I En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integrados por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, -- las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Art. 153-J Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores." (9)

Art. 153-K La STyPS podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaría, estos comités tendrán facultades para:

I.- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Operaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III.- Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento para el trabajo, en relación con las ramas industriales o ac-

tividades correspondientes;

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento, dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate, y ,

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de -- las constancias relativas a los conocimientos o habilidades -- de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Art. 153-L La STyPS fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento." (10)

"Art. 153-M En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Ademas, podrá consignarse en los propios contratos el -- procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, -- tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Art. 153-N Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga al Contrato Colectivo, los patronos deberán presentar ante la STyPS, para su aprobación -- los planes y programas de capacitación y adiestramiento que --

1C, Ibídem, 1992, p.c. 97

se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Art. 153-O Las empresas en que no rija el Contrato Colectivo de Trabajo, deberán someter a la aprobación de la STyPS dentro de los primeros setenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores, haya decidido implantar, — igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a las que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento." (11)

"Art. 153-P El registro de que trata el artículo 153-C — se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos,

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la STyPS, — tener bastante conocimiento sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que se pretenda impartir dicha capacitación o adiestramiento, y ,

III.- Mo estar ligados con personas o instituciones que — propaguen algún acuerdo peligroso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del art. 3o constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones

de esta ley." (12)

"En el procedimiento de revocación, el afectado podrá - ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Art. 153-Q los planes y programas de que traten los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV.- Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V.- Especificar el nombre y número de registro en la STyPS (que se publique en el diario oficial de la federación) de las entidades instructoras, y ,
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la STyPS que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Art. 153-R Dentro de los setenta días hábiles que siguen a la presentación de tales planes y programas ante la STyPS, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes, en la inteligencia de --

que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado se entenderán definitivamente aprobados." (13)

"Art. 153-S Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la STYPS, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 879 de esta ley, sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Art.153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenti-

ficadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la STyPS, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades de trabajo a fin de que la propia secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores, capacitados que corresponda, - en los términos de la fracción IV del artículo 539." (14)

Art. 153-U Cuando implementado un programa de capacitación, y un trabajador se niega a recibir esta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la STyPS.

"Art. 153-V La constancia de actividades laborales en el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la STyPS para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacita-

ción y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de --
ellas es apto.

Art. 153-W Los certificados, diplomas, títulos o grados -
que expide el Estado, sus organismos descentralizados o los -
particulares con reconocimiento de validez oficial de estu--
dios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con ca--
rácter terminal, serán inscritos en los registros en los que
trata el art, 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría
correspondientes figuren en el catálogo Nacional de Ocupacio--
nes.

Art. 153-X, Los trabajadores y patrones tendrán derecho
a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje las -
acciones individuales y colectivas que derivan de la obliga--
ción de capacitación o adiestramiento impuesta en este capí--
tulo." (15)

"En cuanto a Accidentes de Trabajo, La Ley Federal del -
Trabajo, en su título noveno contempla los riesgos de trabajo
en sus siguientes artículos:

Art. 473.- Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfer--
medades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o
con motivo del trabajo.

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

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

Art.477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

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

Art.478.- La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona que desempeña su trabajo por algún tiempo."(16)

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

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

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

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

En cuanto a las obligaciones que los patrones tienen pára con los trabajadores, el art. 504 menciona: los patrones

tienen las obligaciones especiales siguientes:

I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.

II.- Cuando tenga a su servicio mas de cien trabajadores establecerá una enfermería, dotada con los medicamentos de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, estará atendida por el personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de este no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital donde puede atenderse su curación.

III.- Cuando tenga a su servicio mas de trescientos trabajadores, instalará un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

IV.- Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las fracciones anteriores." (17)

V.- Dar aviso escrito a la STyPS, al Inspector de Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a) Nombre y domicilio de la empresa;
- b) Nombre y domicilio del trabajador, así como su puesto ó categoría y el monto de su salario;
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente, y;
- e) lugar en que se presta o se haya prestado atención médica al accidentado.

VI.- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII.- Derogada.

Art. 509, En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiene que juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, poner medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Art. 511, los Inspectores de Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:" (18)

"I.- Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y segu

ridad de la vida y la 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 di fusión sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Art. 512. En los reglamentos de esta ley y en los ins-structivos que las autoridades expidan con base en ellos, se fijarán las medidas para prevenir los riesgos de trabajo y - lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vi-da y la salud de los trabajadores.

Art.512-A, Con el objeto de estudiar y proporcionar la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en - los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y del Institu-to Mexicano del Seguro Social, así como por los que aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y patronos a las - que convoque el Titular de la Secretaría de Trabajo y Previ-sión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la - citada Comisión." (19)

"Art. 512-B.- En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la a-dopción de todas aquellas medidas preventivas, para abatir - los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su ju-risdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, Salubridad y Asistencia (a partir de 1990, Secretaría de Salud) y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los que designen las organizaciones de trabajadoras y patrones a los que convoquen, conjuntamente, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el gobernador de la entidad correspondiente.

Art.512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta ley, de sus reglamentos de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no han efectuado las modificaciones, la STyPS, 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 la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin -

perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Cuando la Secretaría de Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del Sindicato.

Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Art. 512-E.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo." (20)

CAPITULO 3 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

3.1 CONCEPTOS DE ACCIDENTE.

"ACCIDENTE: Se define como un suceso no previsto, no planeado, no deseado que trae consigo como consecuencia una lesión o un daño.

Los accidentes pueden clasificarse como:

Personales: que son aquellos que atañen directamente al hombre.

No personales: siendo éstos los acontecidos a los recursos materiales a saber como maquinaria, herramienta, instalaciones, etc.

Directos: los que son producidos directamente por la --- persona accidentada.

Indirectos: los ocasionados por terceras personas.

Con daño: los que originan deterioros a los recursos materiales.

ACCIDENTE: Es una cadena de eventos, cada uno de los cuales son no planeados, en virtud de que es el resultado de algún acto de desajuste por parte del individuo (provocado en formas diversas), puede dar o no como resultado lesiones."(21)

"La definición de Sachet entiende por accidente al acontecimiento anormal, en general instantáneo, o al menos de una duración limitada, que produce un daño a la integridad o a la salud del cuerpo humano. El accidente se caracteriza :

- a) Por ser producido por una causa exterior,
- b) Por que la causa exterior debe obrar en forma súbita y violenta,
- c) Por que ello produce una lesión o un daño en el cuerpo del trabajador.

La causa exterior puede ser una máquina, un utensilio - cualquiera, puede ser una fuerza manejada por el hombre; las causas externas deben obrar instantáneamente y no con violencia.

Por instantaneidad se entiende un acontecimiento rápido de breve duración, un golpe, un choque, un contacto eléctrico etc.,. Otro requisito exigido en la doctrina es que el accidente produzca una lesión al cuerpo humano, en base a lo anterior, el autor considera al accidente de trabajo a toda capacidad laboral sufrida por el trabajador y producida por el hecho o en ocasión del trabajo realizado." (22)

"Accidente intencionalmente provocado por la víctima; - constituye un acto doloso por quien lo comete con el objeto de percibir una indemnización, la que de ningún modo puede - deberse al empleador."(23)

"Pero no debe confundirse el accidente doloso con aquel cuyas consecuencias se simulan con el objeto de aumentar la indemnización. En el primer caso, el accidente ha sido provocado voluntariamente por la víctima, y por lo tanto, no existe en hecho y el trabajo ninguna relación. El segundo caso,

22, Vivan D. Pozzo, 1962, p.c. 359

23, Idem, 1962, p.c. 360

el accidente ocurre por el hecho o en ocasión del trabajo; - solamente que se simulan mayores consecuencias, por lo que - la indemnización debe ser reducida a los límites de la incapacidad sufrida por la víctima."(24)

"ACCIDENTE: Es cualquier suceso inesperado o imprevisto que interrumpe o entorpece el avance ordenado de la actividad en cuestión. Los tres factores que intervienen son hombres, material, máquinas de los cuales pueden estar inmiscuidos, uno cualquiera, cualquier combinación de ellos o los tres.

También un accidente puede tener como resultado:

- a) Daños a máquina o materiales;
- b) Lesiones al trabajador o a otra persona."(25)

"Desde un punto de vista práctico, un accidente puede ser descrito, como un acontecimiento no muy deseado, que da por resultado un daño físico a una persona o daño a la propiedad."(26)

"ACCIDENTE: Puede definirse de manera justificable en una cadena de eventos, cada uno de los cuales son planeados o controlados, se presenta un evento no planeado que, en virtud de que es el resultado de algún acto de desajuste por parte del individuo (provocado en formas diversas) puede dar o no como resultado lesiones."(27)

24, *Ibidem*, 1962, p.c. 361

25, Palazón Ramón, 1971, p.c. 43

26, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, 1979, p.c. 320

27, Palazón Ramón, 1971, p.c. 566

DEFINICION PROPIA DE ACCIDENTE.

ACCIDENTE: Es una cadena de eventos, cada uno de los cuales son no planeados, no deseados; que trae como consecuencia una lesión o un daño.

Los accidentes pueden clasificarse como:

- 1.- Personales: causen daño directamente al hombre;
- 2.- No personales: afecten, maquinaria, herramienta, instalaciones, etc.

Se entenderá por seguridad, el conjunto de estados y actividades para que las operaciones de la empresa se realicen sin daño inmediato o posterior a las personas, ni a las cosas. Así como por higiene que se deriva de la voz griega Higea-sano y de Hygia nombre de la diosa de la salud, y entendiendo trabajo como la aplicación, de un esfuerzo para realizar una tarea-aplicación, de una fuerza a través de una distancia.

3.2 ACCIDENTES DE TRABAJO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

"Los accidentes no son caso del destino o de la suerte los accidentes no suceden "por que sí", en todos los casos - son la consecuencia del encadenamiento de una serie de factores que se van uniendo hasta que el accidente acontece.

Los factores que intervienen en la secuencia del accidente son:

- Las causas remotas, debidas a aquellos factores de fn dole personal que hacen que un individuo actue de cierta manera, debido quizá a influencias del medio social donde se desenvuelve, a sus propios defectos personales, o a otras ca racterísticas inadecuadas como ignorancia, irresponsabilidad curiosidad, etc.

- Las causas próximas, son los estados peligrosos gene* rados por las causas remotas, las causas próximas son en rea lidad las condiciones inseguras y los actos inseguros en el trabajo.

- Las condiciones inseguras, como su nombre lo indica, son aquellas situaciones peligrosas existentes en el medio - en donde nos desenvolvemos y que pueden ocasionar en un momento dado un accidente, por ejemplo; aceite en el piso, pasillos obstruidos, el travesaño de una escalera rota, un interruptor de seguridad puenteado, etc.

- Los actos inseguros son las prácticas peligrosas que nosotros como individuos realizamos y que pueden conducirnos a un accidente, por ejemplo; el pararse debajo de cargas suspendidas, no usar el equipo de seguridad, no usar herramientas adecuadas, etc.

Las causas remotas nos encaminan hacia las causas próximas y estas a su vez favorecen la generación de un accidente con todas sus consecuencias inherentes.

CAUSAS REMOTAS + CAUSAS PROXIMAS = ACCIDENTES

LESIONES

DAÑOS "(28)

"Para los fines de prevención de accidentes son 6 las clases de información que necesitamos conocer respecto a cada uno de aquellos. A estas clases de información se las denomina factores de accidente, que es otro modo de decir "hechos importantes o esenciales". Se les distingue de todos -- los demás hechos referentes al accidente que ayudan a describir lo que sucedió, pero que no son esenciales para la prevención de accidentes. Estos factores reciben los nombres especiales siguientes:

- 1.- Agente;
- 2.- Parte del Agente;

3.- Condición mecánica ó física insegura;

4.- Tipo de accidente;

5.- Acto inseguro;

6.- Factor personal inseguro.

El agente es el objeto defectuoso o sustancia más estrechamente relacionado con el accidente, y que pudo:

a) Estar provisto de los resguardos adecuados.

b) Corregirse: tales como máquinas (tornos, prensas de estambre, sierra, taladro de columna).

La parte del agente es la parte determinada del agente más estrechamente asociada con la lesión y que pudo estar -- provista de resguardos o que pudo corregirse. En un taladro de columna esta parte podría ser, el porta brocas, la broca, la mesa, el husillo, la banda o los engranes."(29)

"La condición mecánica o física insegura es la condición del agente que pudo estar provista de resguardos factibles a corregirse por ejemplo: condición defectuosa (áspero, falso, reabuloso, de construcción deficiente); disposición o procedimientos peligrosos (almacenamiento inseguro, congestión, sobrecarga, alumbrado inadecuado).

El tipo de accidente es la forma de contacto de la persona lesionada con el objeto o sustancia, o la exposición o el movimiento de la persona lesionada que tuvo como resultado la lesión.

El acto inseguro es la violación de un procedimiento seguro comúnmente aceptado, cuya violación fue causa del tipo de accidente.

El factor personal inseguro es la característica mental o corporal que permite u ocasiona el acto inseguro.

Hay tres tipos de factores personales:

1.- Actitud impropia: hacer caso omiso de instrucciones falta de comprensión de las instrucciones, nerviosismo, excitabilidad.

2.- Falta de conocimiento o habilidad: desconocimiento de las prácticas seguras, falta de preparación.

3.- Impedimento físico: incluye visión y oído defectuosos." (30)

"A los accidentes los podemos dividir en 6 tipos o clases:

Accidentes sin lesión: es aquel en que no hubo daño al trabajador, pero puede causar daños materiales.

Accidente con lesión: es donde si hubo daño al trabajador.

Accidente personal: es el que produjo o puede producir lesiones a las personas.

Accidente no personal: es donde no hubo riesgo de lesionar a las personas, pero si causa daño.

Accidente grave: es el accidente cuya lesión impide al accidentado, efectuar su trabajo habitual o cualquier otro ; que haya en la empresa.

Accidente mortal: es aquel en el que el trabajador pierde la vida."(31)

30, Idem, 1971 , p.c.45

31, Toranzas del Valle, Salvador, 1979, p.c. 35

3.2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD.

"La investigación de las causales de la accidentabilidad se inició a fines del siglo pasado, con el estudio de -- los factores ambientales y mecánicos, en donde la ingeniería e higiene industrial, obtuvieron considerables éxitos al lograr hasta cierto punto, el control del ambiente inanimado -- del trabajo.

Veinte años después se percataron los expertos de que -- era indispensable la participación activa de cada trabajador en el esfuerzo preventivo, lo cual podría lograrse por dos -- medios valiosos, por un lado la instrucción y por el otro la supervisión, el uso de estos dos recursos determinó un nuevo abastecimiento de los índices de accidentes. Años después, -- los técnicos en seguridad se dieron cuenta que ni la supervi-- sión, ni el entrenamiento como pláticas, folletos, carteles y demás medios de difusión usados para enseñar al personal -- la forma correcta de ejecutar el trabajo para evitar los accidentes, eran suficientes para controlar el factor humano.

La conducta insegura de algunos trabajadores, pareció -- ser el factor causal mas importante en muchos accidentes, de tal manera que, al finalizar la tercera década del presente siglo, la investigación se centró en el factor humano, al de-- terminarse que de cada diez accidentes nueve eran imputables al ser humano.

La investigación científica llevó inicialmente a las -- ciencias biológicas al estudio de los requerimientos del tra-- bajo a realizar; centró su interés en los tiempos de reacción

y su adaptación con la velocidad de percepción; en la agudeza visual y destreza manual necesaria, en la resistencia a la - fatiga y la coordinación sensomotriz etc, llegando a concluir que la accidentabilidad no estaba determinada únicamente por características biológicas y fisiológicas insuficientes, si no que existían otras variables que situaban al accidente como una expresión o síntoma de mala adaptación, que coincidía con bajo rendimiento y conducta inadecuada; dando de esta manera, intervención a las ciencias de la conducta para complementar la investigación sobre las causas de la accidentabilidad.

Las investigaciones realizadas por las ciencias de la - conducta y que van desde el estudio de la inteligencia hasta el de la insatisfacción de las necesidades psicosociales, como las de la seguridad, aceptación, status, autoexpresión, - autodesarrollo, y aun el de las causas extremas de desadaptación como neurosis, psicosis, etc, provocada con frecuencia - por la insatisfacción del individuo con el ambiente en que - se desenvuelve, llevan a concluir, que la accidentabilidad - es un síntoma inespecífico de deficiente integración del individuo con los múltiples elementos de ambiente laboral, familiar y extralaboral."(32)

"Son variables y profundas investigaciones las que se - han realizado con diversos enfoques, pretendiendo superar el aparente o real estado de confusión que existe y que limita el avance de la seguridad.

Desafortunadamente, la mayoría de las investigaciones y literatura a la cual tenemos acceso, son de trabajos realiza

dos en otras latitudes, primordialmente de los E.U., en donde privan situaciones diferentes a las nuestras. No podemos contnuar hablando sobre lo sucedido en países altamente industrializados y negando nuestra realidad, en la cual se encuentra apremiantes y diferentes necesidades. Aunque existen trabajos escritos en español no dejamos de sentir que la mayoría de ellos, son traducciones y excepcionalmente trabajos de investigación que no corresponden a nuestras propias necesidades.

Si coincidimos en lo anteriormente expuesto, veremos clara la importancia de incluir para el estudio de la seguridad, el análisis del entorno de las organizaciones, ya que una de las conclusiones fundamentales, es que las organizaciones de trabajo surgen y se desarrollan en límites que hasta cierto punto el medio les permite y su éxito o su fracaso estará condicionado por las exigencias, demandas o beneficios que el mismo medio les proporciona.

La accidentabilidad es un problema y su solución requiere ser decidida a la mayor brevedad, por que:

- 1) Es una de las primeras causas de muerte en nuestro país, con tendencia a su aumento absoluto y relativo.
- 2) El número de incapacidades temporales y definitivas que produce la accidentabilidad, también se ha incrementado.
- 3) Los grupos de población mas afectados, son los niños, adolescentes y jóvenes.
- 4) La accidentabilidad es frecuentemente consecuencia de alteraciones biológicas, psicológicas, sociales y culturales

a nivel individual y consecuencia de una sociedad enajenante, que produce conductas defectuosas en perjuicio del accidentado, de su familia y de toda la sociedad." (33)

"5) Las repercusiones económicas que tiene la accidentalidad, son una sangría de los recursos ya de por sí limitados con que cuenta nuestro país, en perjuicio de la atención inmediata que exigen otras necesidades.

Función Científica.

1) Se requiere la investigación del grado de desarrollo efectivamente alcanzado por la seguridad en nuestro medio, -- tanto en el área familiar, escolar, laboral, deportiva, etc.

2) La investigación científica e interdisciplinaria de los accidentes que ocurren en nuestro país, es urgente para -- disminuirlos y contrarrestar el efecto de los mismos, determinando la naturaleza y magnitud del daño, sus características de distribución y el de todas las variables asociadas a los -- mismos.

3) Es necesario investigar la tecnología preventiva y -- evaluar su aplicación así como organizar la asistencia médica de urgencia clínica y de rehabilitación.

4) El que se le informen criterios y nomenclaturas y se perfeccione el registro de los acontecimientos hoy dispersos anárquicos e insuficientes."(34)

Función Asistencial.

1) Acción continua y balanceada dentro de los programas de salud ocupacional y de salud pública.

33, Idem, 1992 , p.c. 76

34, Ibídem, 1992 , p.c. 77

2) Coordinar la cooperación privada y comunitaria para su aprovechamiento óptimo.

Función de Control.

1) Coordinar la administración, evolución y perfeccionamiento de las medidas técnicas, médicas, psicológicas y sociales, que son necesarias para las evaluaciones de las actitudes físicas, mentales y sociales del elemento humano expuesto al accidente."(35)

"Función Educativa.

1) Realizar una función educativa en todos los niveles, para lograr conciencia de la necesidad de modificar los patrones socio-culturales.

2) El lograr que las aportaciones de las diferentes ciencias y particularmente las del comportamiento humano, se apliquen en forma crítica y racional, congruentes con nuestras circunstancias socio-culturales, económicas y psicológicas, que nos caracterizan, cobrando conciencia de la responsabilidad que tenemos por pugnar por el desarrollo óptimo del ser humano y no su utilización como herramientas de manipulación.

La seguridad no es un trabajo adicional, es una manera de trabajar, y esta manera será mejor aceptada mientras mayor intervención tenga el trabajador en su diseño. Cuando el trabajador sienta que está aplicando su propia idea, pondrá sus cinco sentidos en demostrar que es buena.

Si una cadena es tan fuerte como el mas débil de sus es-

labores, una planta es tan segura como el mas torpe de sus operarios, los mejores instructores de seguridad pueden ser los propios compañeros. El trabajador sentirá que sigue siendo un hombre libre, aun mas libre que antes, por que ahora estará libre de accidentes, cada uno será responsable de su propia seguridad, por convicción, por propia conveniencia, por que es algo que se debe así mismo y a su familia, por que tendrá conciencia de que un mundo diferente no puede ser obra de hombres diferentes.

Generalmente la acción insegura la comete un individuo - por que: no sabe hacer el trabajo, no puede hacer el trabajo como está indicado, o no quiere hacer el trabajo como se le ha indicado.

No sabe hacer el trabajo: o por que no se le ha enseñado o por que estaba haciendo un trabajo que no le corresponde a su categoría de entrenamiento.

No se le ha instruido: por que no sabemos que instrucción darle, o por que no hay programas de instrucción o por que el supervisor no tiene tiempo, o por que el trabajador no asistió al curso." (36)

"No sabemos que instrucción darle: por que no tenemos análisis de las operaciones o manuales de procedimientos donde especifique que información debe incluir el curso o que entrenamiento debemos darle a una persona para que pueda desempeñar su trabajo con eficiencia.

No hay programa de instrucción: por que no existe una política en la Compañía que diga que debe darse instrucción pro

gramada y cada quien lo hace como puede y cuando puede, o por que aunque exista la política, no tenemos un departamento de adiestramiento, o no le han dado la importancia al tema en particular, pensándose erróneamente que, "al final es un trabajo tan sencillo que cualquier retrasado mental lo puede hacer".

Si no se asistió al curso fue: o por que no lo mandaron, o no quiso asistir, el trabajador algunas veces no le ve el interés personal, o por que carece de motivación suficiente para asistir a cursos fuera de sus horas de trabajo.

Objetivos del programa: el propósito de los programas de Seguridad Industrial e Higiene es el de reducir los accidentes y enfermedades profesionales al mínimo, dentro de la Compañía, mejorando la utilización de los recursos humanos y reduciendo los costos de operación.

El desempeño de cualquier trabajo, produce gasto de energías físicas o mentales en proporción variable, siendo la fatiga el resultado del esfuerzo laboral llevando hasta determinados límites capaces de originar cuadros triviales o patológicos." (37)

"La fatiga se presenta como un complejo sintomático que es común a muchas enfermedades agudas y crónicas teniendo en su aparición grados progresivos que determinan su gravedad. En la fatiga concurren componentes musculares, circulatorios, bioquímicos, endócrinos y nerviosos entre los principales, cuyo conocimiento permite comprender con mayor claridad los --

efectos que determina en los trabajadores.

La fatiga industrial es un campo específico y limitado de la fatiga generada, interviniendo en su aparición los factores ambientales con todas sus variantes. El diagnóstico de la fatiga la mayor parte de las veces no ofrece dificultades pudiendo ser encaminado directamente a personas ó resultado de métodos de trabajo.

El descanso es una necesidad imperiosa para recuperar -- las fuerzas físicas y mentales gastadas, debiendo exigir su observancia con la misma rigurosidad que el trabajo."(38)

3.2.2 AGENTES PSICOSOCIALES QUE INFLUYEN EN LOS ACCIDENTES.

"La perturbación de la salud mental en el trabajo.

Podemos conservar la salud mental en el trabajo en la medida en que se satisfagan las necesidades de los trabajadores y de los ejecutivos, refiriéndonos no sólo a las necesidades económicas, si no de comodidad dentro del trabajo y camaradería.

Existen síntomas que nos van a indicar que la salud mental en el trabajo se está perturbando, una de ellas es el sentimiento de un clima de tensión, de agresividad y frustración que se manifiesta en diferentes formas por ejemplo el ausentismo que es una forma de huir del ambiente enfermo del trabajo. El ausentismo y los retardos nos están indicando que -- existen problemas que debemos detectar. El deseo del hombre de estar asociado a sus compañeros es muy fuerte. El ausentis

mo también está en relación con la edad, la antigüedad en el trabajo y los problemas en la planta." (39)

"El conflicto en las relaciones interpersonales surge - tanto de situaciones de tensión en la planta como de algunos problemas de tipo personal, no olvidamos totalmente nuestros problemas de trabajo cuando estamos en casa.

Las dificultades en las relaciones interpersonales pueden ser con los compañeros, con los jefes o con los ayudantes por lo tanto hay que estar alerta para conocer que es lo que está produciendo estos problemas de comunicación entre el personal de una empresa. A veces basta una sola persona que le guste poner a unos en contra de otros y hablar mal de otros y hablar mal de ellos para que surjan graves problemas, por lo tanto es necesario localizar a la persona causante de estos - conflictos.

El bajo rendimiento en el trabajo, es decir, el tener menos producción, sacar menos trabajo que los otros, también indica que hay problemas. Es una forma de protestar ante la empresa por algún trato que se considera injusto, o para agradecer al supervisor o por que se ha presentado un estado de fatiga que le impide sacar su producción normal." (40)

"Se ha hablado mucho sobre los accidentes de trabajo, - sus causas son muy complicadas y se dice que los "accidentes no suceden por accidente". La estadística indica que hay una susceptibilidad para el accidente, si el trabajador está cansado, disgustado o irritable, está mas propenso a sufrir un - accidente, por que no tiene toda su atención en lo que está -

haciendo. Altos porcentajes de accidentes están indicando que existen desajustes en la salud física y mental del trabajador y que sus necesidades no están siendo satisfechas." (41)

"Se hace mención que de acuerdo a la capacidad y habilidad del trabajador hay quienes tienen mas susceptibilidad a los accidentes en una determinada actividad que otros y viceversa, estos otros serían susceptibles a los mismos en otras actividades". (42)

3.2.3 SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

"El accidente actualmente se está considerando como un contacto con una fuente de energía eléctrica, química, cinética, etc, que supera los límites de la capacidad del cuerpo ó estructura o bien un contacto con una sustancia que produzca interferencias a los procesos normales del organismo.

Observamos que el término contacto adquiere cada vez mayor importancia al considerar el accidente como un acontecimiento no deseado, pues el contacto forma parte integral de la mayoría de los accidentes, y es punto de control de la cantidad de energía que entra en contacto con las personas y/o con las estructuras, brindando la oportunidad para un control de pérdidas potencial.

Al contemplarse la secuencia hay pérdidas traducidas en lesiones en las personas y/o en daños materiales, El término lesión en esta secuencia incluye lesión y enfermedad traumá-

41, Ibídem, 1979, p.c. 257

42, Edwin. A. Fleishman, 1976, p.c. 561

tica, así como las consecuencias mentales, nerviosas o de los sistemas del organismo que resultan de la exposición en los lugares de trabajo.

El término daño en esta secuencia cubre todos los daños, la propiedad, tal como su significado lo expresa.

Estas pérdidas por accidente generan costos altísimos dichas pérdidas tan altas justifican la necesidad de los programas de prevención de accidentes de trabajo." (43)

"De los equipos de protección personal que proporciona una empresa, destacan por su número, costo y los problemas -- que generan en las relaciones de trabajo son los siguientes:

- Uniforme de trabajo,
- Calzado de seguridad,
- Guantes de cuero.

El equipo de seguridad industrial representa para el trabajador una necesidad en el desarrollo de sus actividades, su buen estado, mantenimiento e inspección rutinaria permitirán detectar defectos o deficiencias que pudieran originar accidentes.

En el Sindicato Mexicano de Electricistas se cuida que se proporcione los equipos de seguridad que necesita el trabajador, además que estos se usen adecuadamente y se les de el mantenimiento que requieren. Así como el establecimiento de controles administrativos para que se envíen oportunamente a las pruebas de laboratorio conforme a las especificaciones -- del fabricante o las de norma, para ello se basan en el instructivo # 17 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo e instructivos relativo a los requerimientos y

características del equipo de protección personal para los ---
trabajadores.

Disposiciones Generales.

1.- El patrón debe proporcionar a los trabajadores, el -
equipo de protección que se requiera para el desempeño de sus
labores; dicho equipo será adecuado a la peligrosidad del tra-
bajo que desarrolla el trabajador, según las actividades y pa-
ra su uso individual.

2.- El patrón debe cuidar de que el equipo de protección
se mantenga en buen estado de funcionamiento e higiene.

3.- Los equipos de protección personal serán cambiados o
sustituídos total o parcialmente según el caso, cuando por el
uso se haya modificado las características de protección re-
queridas para prevenir el riesgo específico.

4.- El patrón debe proporcionar a los trabajadores las --
instrucciones específicas sobre el uso del equipo de protec-
ción personal, así como hacer de su conocimiento la obligación
que tiene del cuidado del equipo de protección y de conservar-
lo en buen estado de uso."(44)

**CAPITULO 4 LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
PARA LA PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO -
EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.**

**4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA COMPAÑIA
DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICIS
TAS EN RELACION A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION.**

Se efectuó la revisión de los programas que en materia de capacitación se elaboran dentro del Sindicato Mexicano de Electricistas y Compañía de Luz, específicamente en la Secretaría de Seguridad e Higiene; en el periodo que comprende los meses de Enero y Febrero de 1993.

Para realizar la exploración de dichos programas inicialmente nos percatamos que en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, existen dentro de su organización diferentes gerencias las cuales están organizadas de la siguiente manera ;

- I Gerencia de Distribución y Transmisión;
- 2 Gerencia de Administración;
- 3 Gerencia Comercial;
- 4 Gerencia de Relaciones Laborales;
- 5 Departamento de Auditoría;
- 6 Gerencia de Construcción;
- 7 Departamento de Contraloría;
- 8 Departamento Jurídico;
- 9 Departamento de Máquinas Electrónicas y Procedimientos
- 10 Gerencia de Planeación e Ingeniería;
- II Gerencia de Producción.

Programas de capacitación implementados por la Compañía de Luz y Fza del Centro y SME, 1990-1992.

Las Gerencias y Departamentos que no cuentan con un programa de capacitación son:

Gerencia de Relaciones Laborales, Departamento de Auditoría, Departamento Jurídico así como la Gerencia de Planeación e Ingeniería.

Las Gerencias y Departamentos no mencionados cuentan con un programa de capacitación propio, mismos que al ser revisados nos permiten efectuar la siguiente reseña:

1 GERENCIA DE DISTRIBUCION Y TRANSMISION.

Se encuentra dividida de la siguiente forma:

- a) Departamento de Foráneos,
- b) Departamento de Líneas Aéreas,
- c) Departamento de Cables Subterráneos,
- d) Departamento de Operación de Redes de Distribución,
- e) Departamento de Obras Civiles y Distribución,
- f) Departamento de Concreto y Taller,
- g) Departamento de Telecomunicaciones.

Los programas de cada uno de estos departamentos están adecuados a cada una de las áreas de trabajo.

2 GERENCIA ADMINISTRATIVA.

Se divide en:

Subgerencia de Abastecimientos, Subgerencia de Almacenes y suministros, y Subgerencia de Servicios.

Sus Políticas Generales son:

- Proporcionar una capacitación integrada al trabajador, - cumpliendo con los programas previamente establecidos.
- Aprovechar la experiencia, conocimientos y vocación de -

servicio de los recursos propios para la solución de problemas concretos que presenta el desarrollo de las habilidades necesarias para la ejecución del trabajo.

ESPECIFICAS :

-Promover y aplicar la capacitación integrada al trabajador con la mayor calidad posible.

-Se impartirán 26 cursos durante 1993 en los Departamentos de esta Gerencia.

3 GERENCIA COMERCIAL.

Se divide en :

Subgerencia Comercial de Estudios Económicos, desde hace algunos años la Gerencia Comercial ha hecho esfuerzos por crear grupos de instructores en cada una de sus áreas para que con sus propios recursos logre a través de un programa anual previamente concebido , capacitar al mayor número posible de trabajadores.

OBJETIVOS

- 1) Prevenir riesgos de trabajo.
- 2) Incrementar la productividad.

4 GERENCIA DE CONSTRUCCION.

Está integrada por una Subgerencia Civil, Subgerencia Eléctrica, Subgerencia de Electrificación y Transmisión, Sub

gerencia auxiliar-administrativa personal.

OBJETIVOS GENERALES.

1.- Dar cumplimiento a la Ley Federal de Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Estimular la auto-superación en el desempeño del trabajo.

3.- Lograr que cada trabajador mantenga actualizados y perfeccionados los conocimientos y habilidades para un ejercicio adecuado de sus puestos.

El simple hecho de llevar a cabo la Capacitación en cualquier nivel será una evaluación positiva.

En cuanto a una evaluación objetiva a los participantes se les aplica un examen, obteniéndose el aprovechamiento individual y general.

5 DEPARTAMENTO DE CONTRALORIA.

La Contraloría General de Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., está formada por 6 áreas funcionales que son:

Presupuestos, propiedades, nóminas, contabilidad general, tesorería, y oficialía mayor.

Para 1993 se ha conformado un Programa de Capacitación encaminado a resolver las necesidades más apremiantes en cuanto a procedimientos de trabajo internos, problemas específicos y utilización de nuevo equipo, buscando al mismo tiempo el aprovechamiento de recursos humanos internos cuya formación y experiencia permitirá resolver la problemática de Capacitación con sobradas ventajas respecto al recurso externo.

El programa de capacitación que se presenta conjuga el es--

fuerzo de cada una de las áreas por responder a la política de la Subdirección General la de integrar la Capacitación al trabajo, haciéndola parte permanente de nuestras actividades.

6 DEPARTAMENTO DE MAQUINAS ELECTRONICAS Y PROCEDIMIENTOS.

Está integrado por un Departamento de Control, Máquinas y Procedimientos.

Dado el valor estratégico que representa la actividad informática para el logro de los objetivos y el cumplimiento de las funciones de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se hace indispensable el control de un plan y programa de capacitación que permita ampliar los conocimientos, las habilidades y las aptitudes del personal que interviene en la mencionada actividad y se traduzca en incrementos de los índices de productividad a través del desarrollo de los Recursos Humanos de la Institución.

7 GERENCIA DE PRODUCCION.

Está integrada por:

Subgerencia de Divisiones Tulancingo.

Departamento y Sección de Transmisión.

Departamento y Sección Toluca-Líneas.

Departamento y Sección Toluca-Conexiones.

Departamento y Sección Toluca-Mantenimiento.

Departamento y Sección Divisiones /Juandó.

Departamento y Sección Pachuca.

Departamento Cuernavaca.

Departamento y Sección Cuernavaca-Transmisión Líneas.

Departamento y Sección Cuernavaca- Taller Automotriz.

Departamento y Sección Mantenimiento, Electromecánico ---

Cuernavaca.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

El cual busca adiestrar y capacitar al personal en sus diferentes niveles de responsabilidad.

Con lo que se quiere obtener:

- a) Eliminar los accidentes de trabajo por falta de destreza, concientizando al personal que ejecuta las acciones, a detectar el riesgo y a la persona al mando a prevenir cualquier contingencia que pueda desembocar un accidente.
- b) Elevar los índices de productividad.

4.1.1 ESTRUCTURA ORGANICA DEL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

"El Sindicato está organizado sobre la base del la representación y votación proporcionales que las Asambleas realizan y dirigiendo por ellas y por los organismos representativos que los mismos eligen.

El organismo supremo del Sindicato está constituido por la Asamblea General, en cuyo seno serán acordados los asuntos que interesen a toda la agrupación.

Para la mejor atención, coordinación y efectividad en la defensa de los intereses sindicales, de los agremiados y en la ejecución de los programas de acción del Sindicato, esté delegada dichas defensas de intereses y ejecución de programa en sus organismos representativos, integrados por miembros representativos designados por elección o por nombramiento, cuyas

funciones e integración se especifican en seguida:

I Comité Central integrado por nueve secretarios: General, de interior, del Exterior, del Trabajo, de Educación y Propaganda de Economía y Estadística, Tesorero, de Actas y Acuerdos y de Servicio Médico; y por siete Pro-Secretarios: Del Trabajo, Divisiones, de obra Determinada, de Escalafones, de Sucursales de Seguridad e Higiene y de Jubilados.

II Comisión Autónoma de Justicia integrada por cuatro miembros tres Jueces y un Procurador.

III Comisión Autónoma de Hacienda integrada por tres miembros

IV Sub-Comités, colaboradores del Comité Central integrado - por un Sub-Secretario.

V Comisión de Trabajo encargada de velar por el cumplimiento efectivo del Contrato de Trabajo esta integrada por Representantes; Propietarios y Suplentes.

VI Representación del Sindicato en la Comisión de Seguridad nombrada por el Comité Central.

VII Comisiones de Organización y de Educación y Propaganda integradas por el número de miembros que fije el Comité Central.

VIII Comisiones Especiales estará integrada por el número de miembros que juzge necesario el Comité Central " (45).

(45) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas
P.C. I5, I6

Es importante resaltar que los programas que se implementan en las diversas áreas de trabajo son anuales y los formula la Compañía de Luz conjuntamente con el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Los agremiados del Sindicato Mexicano de Electricistas cuentan con dos Escuelas Permanentes de Capacitación que son:

1 Escuela de Trabajadores Electricistas de Lechería (ETEL).
2 Escuela de Trabajadores Electricistas del Desierto de los Leones, donde generalmente se va preparando al personal que principia en las labores de este oficio, así como el preparar al personal que ascenderá de Categoría.

Las pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social asistieron a la Escuela de Lechería la cual cuenta con un terreno muy amplio, con varias aulas donde se imparten los conocimientos básicos requeridos para este oficio, así como también un terreno de prácticas, en donde se desarrolla lo aprendido en teoría llevado a la práctica. Esta Escuela dispone de los Servicios indispensables, como lo es el Servicio de comedor. Estas Escuelas solo dan Capacitación a los trabajadores que laboran con riesgo eléctrico.

Se pudo constatar que en la Gerencia de Distribución y Transmisión específicamente en Líneas Aéreas el programa de trabajo lo van verificando en juntas mensuales así como trimestrales en las cuales se va enfatizando el número de accidentes que han ocurrido durante ese lapso, en los tres sectores que conforman Líneas Aéreas como son:

Líneas Aéreas Norte con su Campamento

Líneas Aéreas Sur con su Campamento

Líneas Aéreas Pantitlán con su Campamento

En dichas reuniones se señala las actividades y acciones desarrolladas, así como las innovaciones e sugerencias que brindan cada uno de los Sectores representados por los Superintendentes (Ingenieros) de cada Sector, así como Ingenieros administrativos, la Comisión de Seguridad e Higiene y representantes de cada Sector. En estas Secciones se cuenta con la participación activa de los representantes de cada Sector y de los representantes de la Pro Secretaria de Sucursales de Seguridad e Higiene del Sindicato Mexicano de Electricistas, para lograr con ello el cumplimiento de los programas en materia de capacitación y disminuir el índice de accidentabilidad.

4.2 DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DETECTADAS EN LOS PROGRAMAS ANALIZADOS.

En la mayoría de los programas excepto las Gerencias que trabajan con riesgo eléctrico tienen una gran cantidad de cursos que no están relacionados con Capacitación, sino que son simplemente pláticas de salud, contaminación y algunas otras, que a pesar de ser importantes no son esenciales para la prevención de accidentes.

El número de participantes que acuden a dichos cursos de Capacitación es realmente muy pequeño así como las horas por curso.

Es evidente que se les da mayor Capacitación a las áreas que trabajan con riesgo eléctrico debido a la magnitud y peligrosidad de dicha actividad y un mayor número de cursos de Capacitación.

Otra de las necesidades que se denotaron fue la falta de capacidad de la Escuela, para dar capacitación al personal que entrará a los nuevos puestos.

Las pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social detectaron que las causas más frecuentes por las que ocurre un accidente de trabajo son:

Manejo indebido de equipo y material.

No prevenir, no asegurar

No usar equipo de seguridad

Herramienta y material en malas condiciones

Agresiones del público

Comunicación ineficaz

Fatiga durante la jornada laboral

Consumo de alcohol o drogas

Falta de limpieza

Esto se pudo observar al revisar las listas de accidentados del año 1992 y accidentes ocurridos en 1993 así como por la información brindada en las reuniones mensuales y trimestrales a los cuales se tuvo oportunidad de asistir.

El personal con mayor probabilidad de accidentarse son los linieros C, ya que estos son los que ejecutan la mayor parte del trabajo.

Se pudo observar que también los accidentes pueden ocurrir a nivel de piso (no trabajan en subir a postes) y en cuadrillas de mantenimiento.

Las partes lesionadas por accidente son: Manos y dedos, pies, ojos, piernas, hombros, oídos, cintura, genitales y los tipos de lesión que propicia un accidente son torcedura, fractura, herida cortante, machucamiento, descarga eléctrica y quemadura.

Por todo lo anterior es importante realizar programas de apoyo a la capacitación, la que pudimos verificar con

referencia a riesgo eléctrico es adecuada, ya que la mayoría de los accidentes no han ocurrido por esta índole, si no que ha sido por falta de concientización a los trabajadores en relación a los accidentes, así como motivarlos en tratar de cambiar hábitos y actitudes. Es importante el sensibilizar el uso de equipo de seguridad al realizar determinadas maniobras, ya que el solo hecho de tener una pequeña dis

tracción puede provocar un accidente mortal.

Situación que nos ha permitido implementar el siguiente programa.

4.3 ELABORACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA
PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

PROGRAMA DE APOYO A LA CAPACITACION Y PREVENCION DE ACCI-
DENTES EN EL DEPARTAMENTO DE LINEAS AEREAS PANTITLAN.
(COMPANIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO).

REALIZADO POR LAS PASANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO
SOCIAL:

MARIA DEL CARMEN RAMIREZ ESPINOSA.
MARIA ESTELA VALADEZ DIAZ.

MAYO DE 1993.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

JUSTIFICACION

La Compañía de Luz y Fuerza del Centro se encuentra dividida en Gerencias, siendo nuestro objetivo de estudio la Gerencia de Distribución Aérea, la que se encuentra conformada por tres sectores: Líneas Aéreas Norte, Líneas Aéreas Sur y Líneas Aéreas Pantitlán con sus respectivos campamentos.

Cada uno de estos Sectores se encuentra integrado por un Superintendente, una área administrativa, área técnica, un campamento, oficinas y área de proyectos, esta es en forma general la Organización Interna de cada uno de los Sectores de Líneas Aéreas.

El departamento de Líneas Aéreas viene desarrollando acciones de Capacitación desde hace aproximadamente 21 años, dada que la materia de trabajo de este departamento es muy especializada.

El programa que mostramos está dirigido al Sector de Líneas Aéreas Pantitlán.

Los pasantes de la Licenciatura en Trabajo Social elaboran el presente programa de apoyo a la Capacitación y Prevención de accidentes en el Departamento de Líneas Aéreas Pantitlán en base a las necesidades detectadas en las principales causas por las que ocurre un accidente de trabajo, citados con anterioridad. Los temas que a continuación se presentan fueron escogidos de acuerdo a las carencias detectadas

Mala comunicación, así como las causas por las que ocurre un accidente como lo es el de no prevenir, no asegurar, no usar herramienta adecuada, o el equipo de segu-

ridad correspondiente , falta de limpieza en las unidades.

Los temas de Higiene y Sida fueron sugeridos por la comisión de Seguridad e Higiene del departamento de Líneas Aéreas Pantitlán.

En este departamento no es posible hablar de un 100% de Capacitación por la dinámica del escalafón, pero se espera que una gran parte de los trabajadores de Líneas Aéreas Pantitlán reciba los cursos , con esto se pretenderá abatir el índice de accidentes laborales.

Dicho departamento clasifica su personal en diferentes categorías, como son :

Sobrestante General
 Sobrestante de Sector
 Liniero A
 Liniero B
 Liniero C
 Liniero D
 Liniero E
 Practicante
 Mensajero
 Ayudante
 Peón

La descripción escalafonaria está expuesta del puesto mas alto al de menor jerarquía.

El peón, ayudante, mensajero, practicante, liniero A, Sobrestante de Sector y Sobrestante General realizan actividades

de piso (esto quiere decir que su trabajo no requiere que suban a postes, solamente manejan material o supervisan). Los trabajadores a nivel de poste son los linieros B, C, D, E, quienes están expuestos directamente al riesgo eléctrico por que son quienes realizan las maniobras.

El programa está enfocado a cursos de carácter social y preventivo y será impartido durante 5 días del mes de Junio.

O B J E T I V O S .**GENERALES.**

1.- Brindar capacitación al mayor número de trabajadores, considerando las causas mas frecuentes por las que ocurre un accidente.

2.- Buscar reducir el índice de accidentabilidad.

ESPECIFICOS.

1.- Lograr la participación de los trabajadores en los cursos de capacitación.

2.- Sensibilizar a los trabajadores del problema que -- representa un accidente laboral.

3.- Concientizar a la población participante del uso y cuidado adecuado del equipo, herramientas y materiales a utilizar.

4.- Fomentar hábitos y cuidado de la salud en los trabajadores.

P O L I T I C A S .**GENERALES.**

- 1.- Apoyar e intensificar la capacitación para la prevención de accidentes de trabajo.
- 2.- El enfoque de la presente investigación será de tipo social.

ESPECIFICAS.

- 1.- Habrá un control de asistencia de los trabajadores participantes.
- 2.- Se fijarán parámetros para la evaluación.

C U R S O 1

4.3.1 C O M U N I C A C I O N

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA COMUNICACION, RELACIONES LABORA-
LES E INTERPERSONALES DENTRO DE LAS AREAS Y
GRUPOS DE TRABAJO.

DIRIGIDO A: PERSONAL EN GENERAL.

TEMA:

- 1.- IMPORTANCIA DE LA ADECUADA COMUNICACION
- 1.1 COMUNICACION EFICAZ
- 1.2 VERACIDAD EN LAS ORDENES DE TRABAJO
- 1.3 INTERPRETACION DE UNA ORDEN DE TRABAJO
- 1.4 COMUNICACION DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO

DURACION: 1 CLASE

LUGAR: AUDITORIO DEL SECTOR LINEAS AREAS PARTICIPAN.

HORARIO: DE 9:00 A 10:30 A.M.

PASANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

MARIA DEL CARMEN RAMIREZ ESPINOSA.

MARIA ESTELA VALADEZ DIAZ.

CURSO # 1
COMUNICACION

4.3.1.1 COMUNICACION EFICAZ.

COMUNICACION. - Es un intercambio de ideas, opiniones o información, comunicar es, en términos generales establecer una relación con alguien.

A → B

EMISOR → RECEPTOR

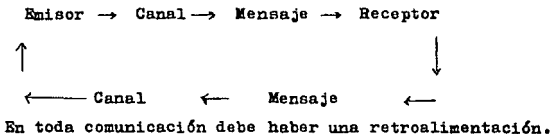
Existen en la comunicación barreras que propician una - comunicación ineficaz como son:

Barreras físicas: en el medio ambiente existen interferencias como el ruido, las paredes, la distancia.

Barreras fisiológicas: se dan en el individuo cuando -- tiene un defecto físico que le impide que se de bien el mensaje.

Barrera cultural: No maneja los mismos elementos y por lo tanto no se puede entender.

Necesariamente requerimos:



PROCESO DE COMUNICACION

Emisor

Elabora un concepto → Elección del sistema → Codificación del mensaje → Transmisión del mensaje

Canal

Vista

Oído

Tacto

Olfato

Gusto

Estructuración de

como se va a decir el mensaje.

Contenido del mensaje.

¿Cuál es el mensaje?

Tratamiento del mensaje.

¿Cómo se va a decir el mensaje?

Decodificación del mensaje ← Elaboración del concepto ← Determinación del sistema ← Receptor del mensaje ←

La comunicación tiene un proceso dinámico, cada uno de ellos influye sobre los demás, la mayoría de las veces nos comunicamos por medio de un lenguaje verbal.

Toda conducta de comunicación tiene por objeto producir una respuesta por parte de una persona o grupo de personas.

Para lograr esto es necesario que el proceso de comunicación cuente con elementos indispensables que se traducen en los interrogantes: ¿ Qué ? ¿ Por qué ? ¿ Con quién ?.

Se han considerado 3 elementos fundamentales a partir de los cuales es posible cualquier tipo de comunicación.

1 El orador

2 Discurso

3 Auditorio

Factores que afectan y determinan un proceso comunicativo

Actitudes individuales y grupales	Factores Individuales del emisor
.....
.	.
.	.
.	.
Habilidad Comunicativa	Nivel de conocimiento del tema
.....
Posición dentro del tema	

La buena comunicación rinde beneficios que se traducen en la aceleración de todas las operaciones, en un mejor estado de ánimo general y mayor entusiasmo y en la eliminación de costosos errores causados por la deficiente comunicación.

4.3.1.2 VERACIDAD EN LAS ORDENES DE TRABAJO.

Para estar seguro de que un mensaje enviado es ya un mensaje comunicado; de que el mensaje comunicado es un mensaje comprendido, es necesario recibir de regreso la información - respuesta.

La retroalimentación es la garantía de la eficacia, la comprobación necesaria para el control de un proceso de comunicación.

Las palabras hechan a volar el pensamiento del receptor y se pone en movimiento todo un mecanismo invisible que armoniza lo que se dice con lo que se pretende decir.

se debe:

Preferir el uso de palabras que no alteren la significación.

Usar frases breves, que permitan interrumpir la atención en diversos momentos para reflexionar sobre lo que se capta - antes de construir párrafos largos.

Cerciorarse de que la información aportada coincida con la interpretación que el receptor hace de ésta.

4.3.I.3 INTERPRETACION DE UNA ORDEN DE TRABAJO.

Aún cuando impere la mejor buena voluntad no son pocas - las ocasiones en que nos equivocamos al interpretar una orden, por lo general esas fallas se manifiestan de algunas de las - siguientes maneras:

1.- Al no captar la atención del individuo o del grupo - destinatario del mensaje, he aquí algunas sugerencias para re mediar tales situaciones:

- Hay que asegurarse de que el trabajador esté familiari zado con las situaciones, como también de los momentos y luga res en que pudieran aparecer esos mensajes.

- No se debe hacer perder el tiempo, ni gastar esfuerzos a los demás si no se tiene nada importante que decir.

- Debe expresar sin rodeos la naturaleza y el propósito del mensaje, ¿ a quién ó a quienes va dirigido ?.

El fortalecimiento de las vías de comunicación

Elemento humano —————> Captar la atención



Hacer comprensible el mensaje ← Relacionar el mensaje



2.- Al no relacionar un mensaje con las tareas y las --- responsabilidades del trabajador o cuadrilla.

3.- Al no redactar de manera precisa y comprensible.

Para que un mensaje sea efectivo el emisor debe precisar su modo de pensar y expresar sus ideas en términos que no dan lugar a la confusión o reparo.

4.- Al no destacar el elemento humano de la comunicación a la mayoría de la gente le interesa más las personas que las cosas u otros temas.

4.3.1.4 COMUNICACION DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO.

La comunicación es un intercambio que implica que para que exista una verdadera comunicación entre administración y personal, es necesario escuchar y asegurarse de que sus instrucciones sean entendidas; así logrará que las personas a quienes se dirige presten atención a sus opiniones.

- . Intercambio
- . Información
- . Pareceres
- . Opiniones

La comunicación es un proceso continuo que juega un importante papel en todas las funciones directivas de la empresa.

La función de la administración es lograr que se realicen las tareas inherentes a la explotación de la empresa, y para ello es imprescindible una efectiva comunicación con las personas que deben llevarlas a cabo. Debe recordar que se comunica con ellas no sólo por medio de sus palabras, sino también de sus actitudes, el tono de voz, su manera de responder a las preguntas o de impartir instrucciones.

En el personal escalafonario la o las personas que les toque dirigir una maniobra de trabajo de acuerdo a su jerarquía, su trato con el personal debe generar una atmósfera de confianza y respeto, de modo que sus ideas encuentren aceptación en un lugar de oposición. No ha de contentarse meramente con impartir instrucciones o dar órdenes, sino que explicará los motivos que fundamentan tales disposiciones. Debe asegurarse de que todos los trabajadores de su cuadrilla estén plenamente compenetrados e informados. Así motivará a sus subordinados para que cumplan sus tareas y le presten amplia cooperación.

Si la comunicación es entre la administración y el personal, esta será efectiva si:

- Todos logran comprender la información necesaria para cumplir sus tareas.
- La información es precisa y bien coordinada.
- Todos saben y entienden a quienes deben transmitir información específica.
- Todos comprenden la necesidad de cada tarea que se realiza.
- Todos tienen una motivación para cumplir con las tareas necesarias y cooperar con los demás.

COMUNICACION EFECTIVA

DISPOSICIONES + COMPRENSION + MOTIVOS = CUMPLIMIENTO

4.3.1.5 EVALUACION.

EVALUACION DE COMUNICACION

1.- ¿ Que es comunicación ? -----

2.- ¿ Cuáles son los elementos que intervienen para que se de la comunicación ? -----

3.- ¿ Existen obstáculos que impidan la comunicación ,
SI----- NO -----

¿ Cuáles son ? -----

4.- ¿ Cómo debe expresarse una persona para dar un mensaje ?

5.- ¿ Considera usted importante la comunicación dentro de su centro de trabajo ? -----

6.- ¿ Conoce de algún accidente que se haya ocasionado, por no haberse comunicado adecuadamente ?

SI----- NO -----

¿ Como cuál ? -----

CURSO 2

PIENSA EN TU FAMILIA

OBJETIVO GENERAL: SENSIBILIZAR AL PERSONAL DEL GRAVE PROBLEMA QUE OCASIONA A LA FAMILIA CUANDO SE SUPRE - UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

DIRIGIDO A: PERSONAL EN GENERAL.

TEMA:

- 2 ACCIDENTE Y FAMILIA.
- 2.1 QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO.
- 2.2 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.
- 2.3 CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE.
- 2.4 CONSECUENCIAS EN LA FAMILIA DEL ACCIDENTADO.
- 2.5 EVALUACION.

DURACION: 1 CLASE

LUGAR: AUDITORIO DEL SECTOR LINEAS AEREAS PANTITLAN.

HORARIO: 11:30 a 13:00 HRS.

PASANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL.

MARIA DEL CARMEN RAMIREZ ESPINOSA.

MARIA ESTELA VALADEZ DIAZ.

4.3.2 ACCIDENTE Y FAMILIA

4.3.2.1 QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO.

ACCIDENTE.- acontecimiento que afecta la integridad de la persona, se produce en un instante, está claramente limitado en su principio y su final.

ACCIDENTE DE TRABAJO.- Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior (incluso la muerte) recibida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en cualquier momento o lugar en que se presta. Se incluyen -- las que se ocasionan al trasladarse el trabajador de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

4.3.2.2 CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.

De acuerdo con la concepción moderna, la presencia a menudo inadvertida de factores o circunstancias de la naturaleza más variada de los seres humanos o en su ambiente exterior --laboral o extralaboral-- es lo que en realidad predispone al trabajador a sufrir accidentes.

Para que sobrevengan solamente hace falta que la capacidad potencial de tales factores sea puesta en actividad por -- un detonador, que puede ser uno de los mismos factores latentes que súbitamente, bajo circunstancias propicias, manifiesta su propia actividad y pone en acción las fuerzas latentes en otros factores o elementos presentes.

Entre la gran variedad de factores potenciales pueden -- contarse:

- a) Elementos de riesgo universal o riesgo ordinario o --

sea aquellos que bajo la forma de fenómenos naturales o de orden ecológico pueden estar presentes en el ambiente habitual de cada persona dentro de su respectivo marco sociocultural.

b) Condiciones anormales en el ambiente físico de trabajo, como los riesgos objetivos específicos de trabajo, relacionados con la maquinaria, los vehículos, el fuego, la electricidad, las sustancias peligrosas, etc.

c) Factores personales vinculados con condiciones de déficit o deterioro en la esfera física, ya sea de orden constitucional o derivadas de enfermedades o secuelas.

d) Factores personales de desajuste de carácter mental y emocional. El factor denotador es el que determina la ocurrencia del accidente, puede ser ambiental o humano.

A continuación se presentan tanto las condiciones mecánicas o físicas inseguras como los actos inseguros de las personas como causa de los accidentes.

I CONDICIONES MECANICAS O FISICAS INSEGURAS.

- 1.- Protecciones inadecuadas.
- 2.- Falta de protección.
- 3.- Condición física defectuosa (áspera, filosa, resbalosa deteriorada, corroída, etc)
- 4.- Construcción o diseño inseguro.
- 5.- Disposición, proceso peligroso (estiba, almacenaje, espacios libres, salidas, distribución, etc)
- 6.- Iluminación insegura.
- 7.- Ventilación insegura.
- 8.- Ropa insegura.

II ACTOS INSEGUROS DE LAS PERSONAS.

- 1.- Operar sin autorización.
- 2.- Operar o trabajar a velocidad peligrosa.
- 3.- Hacer imperativos los dispositivos de seguridad.
- 4.- Usar herramienta peligrosa, las manos en vez de la -
herramienta, o la misma en forma peligrosa.
- 5.- Colocar, combinar, etc, en forma peligrosa.
- 6.- Adoptar posturas o posiciones inseguras.
- 7.- Distraer, molestar, bromear, etc.
- 8.- No usar ropa o equipo de protección personal.

LAS CAUSAS QUE PERMITEN Y ORIGINAN LOS ACTOS INSEGUROS -
DE LAS PERSONAS SON:

I.- ACTITUD IMPROPIA.

- 1.- Desobediencia intencional de las instrucciones.
- 2.- Descuido.
- 3.- Temperamento violento.
- 4.- Distracción.
- 5.- Intento premeditado de lesionar.
- 6.- Nerviosidad, excitabilidad, etc.
- 7.- Falta de comprensión de las instrucciones.

II.- DEFECTOS CORPORALES.

- 1.- Vista defectuosa.
- 2.- Oído defectuoso .
- 3.- Debilidad muscular.
- 4.- Baja resistencia a la fatiga.
- 5.- Falta de equilibrio.
- 6.- Enfermedades.
- 7.- Intoxicaciones.
- 8.- Invalidez.

III.- FALTA DE CONOCIMIENTO O DESTREZA.

1.- Impreparación o torpeza.

2.- Falta de adiestramiento o adiestramiento defectuoso en las prácticas de seguridad.

En relación al control de las causas humanas que provocan los accidentes y a la eliminación de los actos inseguros de las personas así como al incumplimiento de las reglas de seguridad.

Heinrich propuso las siguientes:

a) ACOMODO RACIONAL DEL PERSONAL.- Exige en primer término un conocimiento preciso de las condiciones que tanto en el área física como en el área psicosocial y en materia de preparación y adiestramiento demandan los puestos de trabajo.

b) EL MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE LA SALUD.- La adaptación del personal representa una necesidad tan real como la del mantenimiento preventivo del equipo mecánico; sin embargo esta necesidad no fue vista como tal en el mundo industrializado hasta que económicamente pudo evidenciarse a medida que la productividad pudo referirse a vincularse con el nivel de bienestar completo (físico, mental y social) del gremio trabajador.

c) LA EDUCACION PARA LA SALUD y sobre la seguridad deben ser temas que se impartan al personal de forma constante a través de pláticas grupales, folletos, carteles, etc. Es muy importante tener en cuenta que la enseñanza sobre seguridad debe ser incorporada a la enseñanza de las normas básicas del trabajo, a efecto de crear la convicción en todos los trabajadores de que las normas de seguridad no pueden separarse de -

las de producción, es decir, que solamente hay una manera de realizar correctamente el trabajo: con seguridad y que en -- ningún caso será aceptado un trabajo como eficiente si no es ejecutado con la norma de seguridad, la cual es importante -- como las normas de calidad y cantidad.

d) EL CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS ofrece las mejores oportunidades para promover y mantener las condiciones de salud mental y la satisfacción de las necesidades psicosociales de todo ser humano que trabaja, como la autoestima, el prestigio personal, la pertenencia al grupo humano, la creatividad a través del grupo de trabajo y la sensación de seguridad emocional.

e) POR ULTIMO LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS basadas en la -- observancia de las leyes y reglamentos oficiales, así como -- los reglamentos interiores de seguridad e higiene de cada empresa, constituyen un recurso necesario.

4. 3.2.3 CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE.

Los accidentes de trabajo se expresan como un estado patológico y pueden provocar incapacidad o muerte.

Hay que recordar que después de haber sufrido un accidente ya nada puede ser igual en su persona, su trabajo, su familia y en la sociedad misma.

LAS MEDIDAS CONCRETAS PARA ELIMINAR LOS ACCIDENTES DE -- TRABAJO SON:

- 1.- Mejorar métodos de trabajo.
- 2.- Mantener limpias y ordenadas las áreas de trabajo y de tránsito.
- 3.- Proporcionar equipos de seguridad personal y vigilar

su adecuada uso.

4.- Adaptar el hombre al trabajo y no el trabajo al hombre.

5.- Identificar áreas peligrosas.

6.- Establecer estímulos para quienes cumplan siempre -- las medidas de seguridad y promuevan su cumplimiento.

7.- Establecer drásticas sanciones y aplicarlas con rigor a quienes violan las normas de seguridad.

8.- Organizar actividades de seguridad en los organismos de trabajadores y de patrones.

9.- Establecer centros de capacitación sobre seguridad -- en el trabajo.

10.- Mantener relaciones permanentes con las instituciones de asesoramiento o servicio en seguridad del trabajo.

11.- Cumplir y hacer cumplir, de acuerdo a la autoridad de cada quien las disposiciones de medidas de seguridad.

4.3.2.4 CONSECUENCIAS EN LA FAMILIA DEL ACCIDENTADO.

A manera de introducción veremos que es la familia y los tipos de familia antes de adentrarnos al tema específico.

CONCEPTO DE FAMILIA.- A lo largo de la historia la familia ha venido respondiendo a las necesidades de las personas que la integran y de la sociedad de la que forman parte.

Entre sus funciones, las más importantes son la procreación de los hijos, su educación y, sobre todo, el bienestar -- de sus miembros.

En el grupo familiar nos educamos, ahí aprendemos a comer y a caminar, también a conocer el mundo que nos rodea, a

razonar a tratar a otras personas; ahí se forman nuestros sentimientos, ahí aprendemos a vivir y a convivir. La vida en -- grupo exige responsabilidades y así sucede en la familia; al padre, a la madre y a los hijos corresponden tareas específicas que cumplir. En la medida en que cada uno realice las suas, será más fácil que todos encuentren satisfacción y bienestar.

Indudablemente en la familia tradicional existen valores que se deben conservar y promover, pero es también cierto que en ella existen elementos que se deben transformar y renovar.

La familia renovadora es un centro de educación permanente; en esa educación tienen una responsabilidad muy especial los padres en relación con los hijos, pero todos los miembros de la familia participen activamente en la educación de los -- demás y cada uno tiene un papel muy importante al promover -- los valores y los ideales desde un punto de vista diferente.

La familia responsable planea cuidadosamente aquellos aspectos de la vida que contribuyen al bienestar individual y -- común: el número y espaciamento de los hijos, la vivienda, -- la alimentación, el cuidado de la salud, la capacitación profesional, el uso y disfrute del tiempo libre.

La familia activa interviene dinámicamente en la sociedad, fomentando el espíritu cívico y la participación política de sus miembros luchando solidariamente por los nuevos -- ideales y valores, propiciando el diálogo abierto y la toma -- de posición sobre los problemas sociales que afectan al país y a la humanidad en general.

Si cada uno de nosotros logra que su propia familia sea una célula educativa activa y renovadora de la sociedad, habremos contribuido responsablemente en la preparación de un futuro mejor para nuestro país.

En el ambiente familiar encontramos que también éste se ve influenciado por una situación nueva, en la que un miembro de la familia probablemente el jefe ha sufrido un accidente y en el que tienen el deber de ayudarlo para que salgan rápidamente del estado de depresión, también el nivel de madurez de los principales miembros de la familia es el que va a determinar si todos los componentes de la misma se van al desastre y la ruina ó si con los cuidados necesarios hacen que el accidentado supere su problema. En este caso la familia se colocará en una situación sobreprotectora, indiferente o de rechazo que serán del todo perjudiciales o en lo que será justa medida la comprensión y el cariño.

En el ambiente extrafamiliar podemos tomar en cuenta el de los compañeros de trabajo y el de sus relaciones sociales en el primero obrará en favor o en contra la actitud que tomen los compañeros de trabajo y los jefes respecto al accidentado para que este se adapte nuevamente a las condiciones de trabajo. Posiblemente las personas se sientan comprometidas por la amistad que las une, para hacer una interminable serie de visitas en las que como tema de conversación será el relato de los pormenores del accidente, lo que retrasará la tranquilidad del paciente y además la conmiseración más o menos bien dirigida puede provocar trastornos emocionales, en estos casos personal y familiares deben solicitar a di-

chas personas que se abstengan de hacer tales comentarios y que en su lugar lleven una charla amena que ayudará a difundir confianza y optimismo en el enfermo.

El problema económico es uno de los factores que más va a preocupar al enfermo, por que aunque el I.M.S.S. da sueldo íntegro al enfermo en los casos de accidente de trabajo, se priva al trabajador de entradas extras, y al darse cuenta -- que no puede mejorar ésta situación lo perjudica moralmente, y en los casos de accidentes graves en el que el trabajador queda mutilado y debe ser sometido a pensión la situación se complica más.

En relación con la empresa el trabajador llega a tener problemas por que algunas veces después de alta médica obligan a renunciar al trabajador ó no lo reinstalan en un lugar de trabajo similar al anterior.

4.3. 2.5 EVALUACION.

EVALUACION DE ACCIDENTE.

1.- ¿ Que es un accidente ?

2.- ¿ Causas de los accidentes ?

3.- ¿ Que es seguridad en el trabajo ?

4.- ¿ Que consecuencias tienen los accidentes en la familia?

4.3.3 C U R S O 3

T U S A L U D E S L O P R I M E R O .

OBJETIVO GENERAL: MOTIVAR AL PERSONAL SOBRE EL CUIDADO QUE DEBE TENER DE SU PERSONA Y SALUD.

DIRIGIDO A: PERSONAL EN GENERAL.

TEMA: 3 HIGIENE PERSONAL Y SIDA.

3.1 HIGIENE PERSONAL

3.2 EL SIDA: CONTAGIO Y METODOS DE PREVENCION.

3.3 EVALUACIONES.

DURACION: 1 CLASE

LUGAR: AUDITORIO DEL SECTOR LINEAS AEREAS PANTITLAN.

HORARIO: 13:00 A 14:30 HRS.

PASANTES DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

MARIA DEL CARMEN RAMIREZ ESPINOSA.

MARIA ESTELA VALADEZ DIAZ.

3 HIGIENE PERSONAL Y SIDA.

4.3. 3.1 HIGIENE PERSONAL.

Higiene es la ciencia de la salud que dicta reglas e implica una disciplina tendiente a la ausencia de las enfermedades, manteniendo así el buen estado físico y mental del individuo.

Es considerado como un arte científico; por ser el conjunto de conocimientos relacionados con la naturaleza de las enfermedades evitables, con las causas que las producen y con la manera de proveer o nulificar el ataque de los agentes que las causan, así como la aplicación de inmunizaciones preventivas y cuidados personales o colectivos, que tienden al mismo fin: la conservación de la salud.

Higiene personal es la higiene del individuo considerado aisladamente, contra lo que pudiera creerse la higiene individual tiene un alcance mayor que la salubridad pública; cuyo radio de acción es limitado; es cierto que algunos problemas abarcados por la higiene pública son de interés primordial y nadie podría poner en duda que el correcto abastecimiento de agua potable, el alejamiento de las inmundicias, la producción de alimentos puros disminuyen los coeficientes de mortalidad de los pueblos; pero esos problemas quedarían resueltos, hasta cierto punto por la higiene personal; un pueblo culto exigiría, además y obtendría la resolución de tales problemas aun cuando no existiesen los departamentos de salubridad.

La falta de higiene individual, en cambio es el escollo

más constante, el más grande con que se tropieza a cada instante en las labores de higienización pública.

Para tomar un ejemplo consideremos la lucha emprendida por los departamentos de Salubridad contra las enfermedades transmisibles: la parte fundamental de esa lucha es la educación de los habitantes: el aislamiento, la desinfección, la inmunización contra enfermedades contagiosas serían prácticamente imposibles si no se contara con la cooperación de aquellos.

El paludismo, el tifo, la sífilis y otras muchas enfermedades evitables habrían desaparecido completamente de la tierra si sus habitantes tuviesen una educación suficiente.

Al hablar de higiene nos referimos a una serie de hábitos orientados a lograr la limpieza personal y del medio ambiente.

La higiene permite prevenir enfermedades; existe una gran relación entre la falta de higiene y las infecciones intestinales. Se ha comprobado que cuando se observan las reglas elementales de la higiene en la familia, se evitan las enfermedades del estómago y los parásitos.

Dentro del aseo personal son importantes los hábitos de el baño frecuente, el lavado de las manos antes de comer y después de ir al baño, el cepillado de los dientes después de cada comida, la limpieza de la ropa que se usa y otros semejantes.

ASEO PERSONAL, la piel por medio de sus glándulas sudoríparas, elimina el sudor, que es más abundante en temporadas de calor o después de haber realizado esfuerzo físico, además las glándulas sebáceas secretan la grasa que es una capa

protectora indispensable para la integridad del tegumento.

Pero la grasa recibe adherencia de sustancias diversas tomadas del exterior así como de un número importante de micro-organismos.

Entre los más peligrosos se encuentran los procedentes de las cavidades naturales, fosas nasales, faringe y los intestinos, que alojan frecuentemente a los llamados "portadores de gérmenes", que si bien llevan algunos inofensivos, — por lo general son muy nocivos: estafilococos, estreptococos neumococos, huevos de oxiuros, adenovirus, bacilos, virus de la poliomielitis y otros más.

Estos micro-organismos, abundantes en las inmediaciones de los orificios naturales del cuerpo, contaminan las manos por contacto con la región infectada, así la transmisión por vía manual juega un papel muy importante para la difusión de estas infecciones.

Por eso es necesario practicar regularmente una limpieza general.

El baño caliente es sedante, no debe ser demasiado prolongado, especialmente si se trata de sujetos con tendencia a la congestión o con hipertensión. Las duchas de agua tibia o fría son tonificantes y no presentan ningún peligro para las personas normales.

Los detergentes, que eliminan más que el jabón la capa lipoprotectora corporal, no se deben utilizar en el aseo personal, otras sustancias pueden alterar la piel, los abrasivos y los productos alcalinizantes, como el agua de javel. El PH del líquido usado para lavarse tiene influencia impor-

tante: una solución con PH no arranca más células epidérmicas que el agua destilada, la que a su vez arranca más que una solución PH 4.5 (PH natural de la piel). Los agresores del tegumento pueden desencadenar dermatosis profesionales, al poner la dermis en contacto con productos sensibilizantes.

Hay muchos productos que pueden causar dermatosis de sensibilización; como los insecticidas, antisépticos, sales de níquel, aminas, aromáticos, etc.

Hay dermatosis profesionales, estas pueden evitarse si se ejecuta correctamente el trabajo profesional evitando todo contacto de la piel con los productos que la irritan, por medio del uso de guantes o protegiendo las manos con una capa uniforme de silicones, si se tiene a disposición un aerosol.

LA ROPA.

El vestido sirve para defender al cuerpo del frío, a veces de calor, y de la lluvia.

En lo que concierne a la apariencia personal, la pulcritud, la limpieza y el cuidado significan más que el precio de la indumentaria. La ropa que es mantenida limpia y planchada puede ser presentable, aunque esté usada.

Es importante señalar que la pulcritud es un don y que cualquier hombre que actúa en público debe hacerse cortar el cabello con frecuencia si quiere mantener su atractivo personal, sobre todo cuando se trabaja en estrecho contacto con los demás.

Un trabajador de cierta empresa había albergado la ---

equivocada opinión de un empleado que es juzgado únicamente por la calidad del trabajo que hace y no por su apariencia personal. Sin embargo hay que señalar que esto es importante ya que fomenta la confianza y favorece las relaciones agradables entre los empleados; así como para poder ser considerado para un mejor puesto de trabajo.

EVALUACION DE HIGIENE.

1.- ¿ Que es la higiene ?

2.- ¿ Que es la salud ?

3.- ¿ Considera usted importante el aspecto personal, por qué ?

4.- ¿ Qué importancia tiene la higiene dentro del área de trabajo ?

4.3. 3.2 SIDA, CONTAGIO Y METODOS DE PREVENCION.

Definición.- Es una enfermedad infecciosa causada por un virus de inmunodeficiencia humana (VIH) o virus del SIDA.

¿ Que es una enfermedad infecciosa ?

Es aquello que es causado por un germen y que puede --- transmitirse de una persona a otra.

¿ Que es un virus ?

Es una pequeña partícula infecciosa que sólo puede vivir como parásito en las células del organismo, donde se multiplica. Fuera de las células sobrevive con dificultad y durante - poco tiempo.

MECANISMOS DE TRANSMISION.

A) SEXUAL: Tanto homosexual masculina, como heterose--xual (de mujer a hombre, como de hombre a mujer). Fluidos corporales como saliva, semen, sangre, heces fecales, etc.

B) TRANSFUSIONES SANGUINEAS: Derivados como plasmas, -- plaquetas, etc.

C) PERINATAL: Puede ocurrir durante el embarazo a tra--vés de la placenta, durante el parto o en el post-parto in--mediato, por medio de la leche materna.

MEDIDAS DE PREVENCION: TRANSMISION SEXUAL.

- 1) Tener una sola pareja.
- 2) Evitar relaciones sexuales ocasionales.

3) Reducir el número de parejas sexuales.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN DONDE LOS HABITOS SEXUALES SON DIFERENTES:

1) Prácticas sin riesgo de infección, incluyendo únicamente donde existe en la relación, contacto de piel con piel sana sin intercambio de fluidos corporales (abrazos, besos).

2) Prácticas de mediano riesgo. Existe intercambio de líquidos corporales como el semen y la sangre (utilización de condón).

3) Prácticas de alto riesgo. En estas se produce daño a la piel y mucosas, permitiendo el intercambio de líquidos corporales como sangre, semen sin utilizar el condón.

La principal causa de falla de los condones es su uso incorrecto y su consecuente ruptura por lo que se debe brindar mayor información al respecto.

TRANSMISIÓN DEL VIRUS DEL SIDA DE MADRE A HIJO.

Una mujer infectada puede transmitir el virus del SIDA a su hijo de las siguientes maneras:

1) Durante el embarazo, a través de la placenta ya que la sangre de la madre y del bebé circulan a través de esta estructura. Es la vía más eficaz.

2) En el momento del parto, pues al pasar el bebé por la vagina entra en contacto con secreciones vaginales o sangre infectada de la madre.

3) El virus de la inmunodeficiencia humana se excreta en la leche materna.

OBSERVACIONES:

1 Si la transmisión se lleva a cabo en etapas muy tempranas del embarazo puede ocurrir la pérdida del bebé o sea la madre presenta un aborto espontáneo.

2 Si el embarazo llega a su término el bebé puede padecer algunas alteraciones desde su nacimiento.

3 A pesar de haber adquirido la infección durante el embarazo o el parto, el niño nace con una apariencia normal, pero al-rededor de los siete a doce meses se desarrolla la enfermedad, la cual se manifiesta de diferentes maneras. La responsabilidad y decisión le corresponde a la mujer y a su pareja, pero es conveniente buscar asesoría, apoyo psicológico y médico.

LAS PERSONAS QUE DEBEN SOMETERSE A PRUEBA DEL SIDA SON LAS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES GRUPOS:

- 1.- Hombres homosexuales, bisexuales con múltiples compañeros, o compañeras.
- 2.- Personas que de 1980 a la fecha hayan recibido transfusiones sanguíneas probablemente contaminadas.
- 3.- Hemofílicos.
- 4.- Hombres y mujeres que se dediquen a la prostitución
- 5.- Personas adictas a drogas e administración intravenosa.
- 6.- Personas que vendieron su sangre entre 1980 y 1987.
- 7.- Hombres y mujeres heterosexuales que tengan varios compañeros (as) sexuales.
- 8.- Compañeros (as) sexuales e hijos (nacidos después de 1980) de personas pertenecientes a los grupos anteriores.

Las pruebas de detección del Sida se llaman: Elisa y Webster Bloot, son las más comunes, y aunque ya hay otras técnicas disponibles en nuestro país.

El curso y los tiempos de aparición de los síntomas es muy variable, hay 4 etapas y la progresión depende de la edad del paciente, del sexo y modo de infección.

No existe tratamiento que cure o prevenga el SIDA. Hay muy buenos resultados con medicamentos que retrasan la evolución de la enfermedad.

Como es el AZT zidovudina que mejora las condiciones de los pacientes del SIDA y prolonga la aparición de síntomas en los portadores. Después de estar en contacto, inicialmente hay fatiga y fiebre de duración variable. Posteriormente ya no hay síntomas por un tiempo, seguido de inflamación de ganglios, diarrea y pérdida de peso. Con la presencia de otras enfermedades se hace el diagnóstico de SIDA y finalmente la muerte.

El SIDA va en aumento en nuestro país.

Casos notificados:

1983	6 casos
1984	8
1985	30
1986	257
1987	152
1988	1075
1989	1783
1990	2525
1991	2951
1992	603 hasta Mayo.

Por Estados:

- 1o D.F.
- 2o Jalisco.
- 3o Morelos.
- 4o Yucatán.
- 5o Baja California.

Y a nivel mundial.

- 1 Estados Unidos.
- 2 Brasil.
- 3 Francia.
- 4 España.
- 5 México.

3.3 EVALUACION DE SIDA.

1.- ¿ Como nació el SIDA ? -----

2.- ¿ Que es el SIDA ? -----

3.- ¿ Como actua ese virus ? -----

4.- ¿ Como se transmite al SIDA ?-----

5.- ¿ Y cómo no se transmite ? -----

6.- ¿ Una madre con SIDA puede tener un niño con SIDA ?

7.- ¿ Quienes deben practicarse la prueba del SIDA ?

8.- ¿ Cuáles son los síntomas del SIDA ?

9.- ¿ Hay cura para el SIDA ?

Antes de dar inicio al " Programa de Apoyo a la Capacitación y Prevención de Accidentes ". Se elaboró un cuestionario con el fin de obtener información con respecto a la Capacitación y principales causas por las que se origina un accidente.

4.4 HIPOTESIS DE INVESTIGACION.

La carencia de una capacitación

Variable Independiente

adecuada y el mal manejo de las medidas de seguridad en el trabajo son factores técnicos que provocan los accidentes de trabajo.

Variable Dependiente

Debido al ambiente de trabajo

Variable Independiente

que se presentan durante la estancia del trabajador en los centros industriales, así como el estrés laboral se condiciona el mal funcionamiento y desempeño de la actividad productiva.

Variable Dependiente

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO E.N.T.S.

TESIS CON NUMERO DE REGISTRO A 3792 " LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS EN RELACION A LA CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO."

CUESTIONARIO ELABORADO POR LAS EGRESADAS DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL:

RAMIREZ ESPINOSA MARIA DEL CARMEN, VALADEZ DIAZ MARIA ESTELA.

FICHA DE IDENTIFICACION.

EDAD----- CATEGORIA----- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ----- ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO -----

1.-¿ RECIBIO USTED LA CAPACITACION QUE CORRESPONDE A SU PUESTO?
SI----- NO -----

2.-¿ COMO CONSIDERA USTED QUE ES DICHA CAPACITACION ?
BUENA----- REGULAR ----- MALA -----

3.- ¿ CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO DE CAPACITACION ES SUFICIENTE ? SI----- NO----- POR QUE ? -----

4.- ¿ LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CAPACITACION SON APLICADOS EN LA PRACTICA ? SI ----- NO -----
POR QUE ? -----

5.- ¿ CREE USTED IMPORTANTE ASISTIR A CURSOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ? SI ----- NO -----
POR QUE ? -----

6.- ¿ ES PELIGROSO EL TRABAJO QUE USTED REALIZA ?
SI----- NO----- POR QUE ? -----

7.- ¿ HA SUFRIDO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA ?
SI----- NO----- CUANTAS VECES----- DE QUE NATURALEZA-----

8.- ¿ USA EL EQUIPO DE SEGURIDAD PARA EJECUTAR SU TRABAJO ?

SI ----- NO-----

9.- ¿ CUANDO HA SUFRIDO DICHO ACCIDENTE USABA SU EQUIPO DE SE-
GURIDAD ?-----

10.- ¿ CUALES SON LAS CAUSAS MAS FRECUENTES POR LAS QUE OCURRE
UN ACCIDENTE ?-----

11.- ¿ HA PRESENCIADO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO ? SI-----

NO----- DE QUE INDOLE -----

12.- ¿ COMO REACCIONARON USTED Y SUS COMPANEROS ANTE TAL ACCI-
DENTE ? -----

13.- ¿ QUE SUGERENCIA DA PARA EVITAR ACCIDENTES DURANTE LA EJE-
CUCION DE SU TRABAJO ? -----

REVISO

FECHA

PRUEBA PILOTO

La aplicación de la prueba piloto se realizó los días 3, 7 y 8 de Diciembre de 1992 a agremiados del Sindicato Mexicano de Electricistas de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro pertenecientes al Sector Líneas Aéreas Sur (los cuales tienen características semejantes a nuestro Universo de trabajo que es el Sector Líneas Aéreas Pantitlán, quienes respondieron satisfactoriamente a las preguntas planteadas en los cuestionarios , cuyos resultados se enmarcan en la investigación, solo hubo que agregar dos preguntas mas. Por lo que nos percatamos que los cuestionarios están enfocados adecuadamente a nuestras necesidades.

**QUESTIONARIO REALIZADO A TRABAJADORES DEL SECTOR LINEAS AEREAS
PANTITLAN.**

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. E.N.T.S.
 TESIS CON NUMERO DE REGISTRO A 3792 "LA PARTICIPACION DEL --
 LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN RELACION A LA CAPACITACION -
 PARA LA PREVENCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO."
 QUESTIONARIO ELABORADO POR LAS EGRESADAS DE LA LICENCIATURA
 EN TRABAJO SOCIAL:
 RAMIREZ ESPINOSA MARIA DEL CARMEN Y VALADEZ DIAZ MARIA ESTELA.
 FICHA DE IDENTIFICACION.

EDAD _____ ESCOLARIDAD _____ CATEGORIA _____
 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO _____

- 1.-¿ RECIBIO USTED LA CAPACITACION QUE CORRESPONDE A SU PUES-
 TO ? SI----- NO -----
- 2.-¿ COMO CONSIDERA USTED QUE ES DICHA CAPACITACION ?
 BUENA----- REGULAR----- MALA-----
- 3.-¿ CONSIDERA USTED QUE EL TIEMPO DE CAPACITACION ES SUPI--
 CIENTE ? SI----- NO -----
 POR QUE ? -----
- 4.- ¿ LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CAPACITACION SON A--
 PPLICADOS EN LA PRACTICA ? SI ----- NO-----
 POR QUE? -----
- 5.- ¿ CREE USTED IMPORTANTE ASISTIR A CURSOS SOBRE SALUD Y SE-
 GURIDAD EN EL TRABAJO ? SI----- NO -----
 POR QUE ? -----
- 6.- ¿ ES PELIGROSO EL TRABAJO QUE USTED REALIZA ?
 SI ----- NO -----
 POR QUE ? -----

- 7.- ¿ HA SUFRIDO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA ?
 SI----- NO----- CUANTAS VECES----- DE QUE NATURA-
 LEZA -----
- 8.- ¿ USA EL EQUIPO DE SEGURIDAD PARA EJECUTAR SU TRABAJO ?
 SI----- NO-----
- 9.-¿ CUANDO SUFRIO DICHO ACCIDENTE USABA SU EQUIPO DE SEGURIDAD ?

- 10.-¿ CUALES SON LAS CAUSAS MAS FRECUENTES POR LAS QUE OCURRE
 UN ACCIDENTE ?-----
- 11.- ¿ HA PRESENCIADO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO ?
 SI----- NO----- DE QUE INDOLE-----
- 12.- ¿ COMO REACCIONARON USTED Y SUS COMPAÑEROS ANTE TAL ACCI-
 DENTE ? -----
- 13.- ¿ QUE SUGERENCIA DA PARA EVITAR ACCIDENTES DURANTE LA EJE-
 CUCION DE SU TRABAJO ?-----
-
- 14.- ¿ CONSIDERA USTED QUE EL EQUIPO, MATERIAL Y HERRAMIENTA -
 QUE PROPORCIONA LA EMPRESA SON ADECUADOS Y SUFICIENTES ?
 SI----- NO----- POR QUE ?-----
-

REVISO

FECHA

El presente cuestionario fué aplicado a trabajadores del Sector de Líneas Aéreas Pantitlán de la Compañía de Luz ,Pertenecientes al Sindicato Mexicano de Electricistas, esta elección fue aleatoriamente, acudiendo al lugar de trabajo con diferentes cuadrillas en determinados días , agregándole dos preguntas complementarias a la que fuera la prueba piloto.

TABULACION DE DATOS (CUESTIONARIOS).

EDAD	ESCOLARIDAD	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.	ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO.	RECIBIO UD. LA LA CAPACITACION QUE CORRESPONDE A SU PUESTO.		COMO CONSIDERA UD. QUE ES DICHA CAPA- CITACION.		
					SI	NO	HUENA	REG.	MALA.

NOTA: Toda la información se ha conjuntado en el análisis estadístico
mostrado de la página 136 a 141.

(CUESTIONARIOS)

CONSIDERA UD. QUE EL TIEMPO DE CAPACITACION ES SUFICIENTE,		POR QUE	LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA CAPACITACION SON APLICADOS EN LA PRACTICA.		POR QUE	CREE UD. IMPORTANTE ASISTIR A CURSOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.			ES PELIGROSO EL TRABAJO QUE UD. REALIZA.		
SI	NO		SI	NO		SI	NO	PORQUE	SI	NO	PORQUE

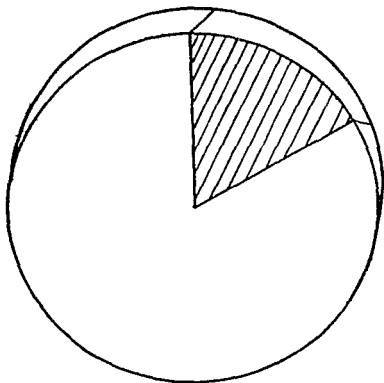
(CUESTIONARIOS).

HA SUFRIDO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA.			USA EL EQUIPO DE SEGURIDAD PARA EJECUTAR SU TRABAJO.		CUANDO SUFRIO DICHO ACCIDENTE USABA SU EQUIPO DE SEGURIDAD?	CUALES SON LAS CAUSAS MAS FRECUENTES POR LAS QUE OCURRE UN ACCIDENTE DE TRABAJO.	HA PRESENCIADO ALGUN ACCIDENTE DE TRABAJO.		
SI	NO	CUANTAS VECES DE QUE NATURALEZA.	SI	NO			SI	NO	INDOLE

(CUESTIONARIOS)

COMO REACCIONARON UD. Y SUS COMPAÑEROS ANTE TAL ACCIDENTE.	QUE SUGERENCIAS DA, PARA EVITAR ACCIDENTES, DURANTE LA EJECUCION DE SU TRABAJO.	CONSIDERA UD, QUE EL EQUIPO, MATERIAL Y HERRAMIENTA QUE PROPORCIONA LA EMPRESA SON - ADECUADAS Y SUFICIENTES.			
		SI	NO	PORQUE.	

Recibió usted la capacitación que corresponde a su puesto ?



SI (83.3 %)

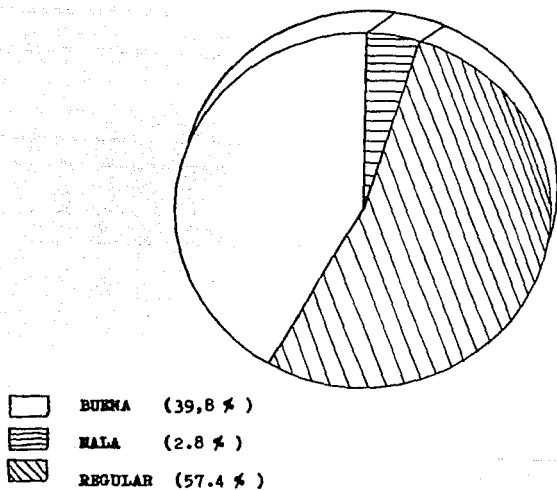


NO (16.7 %)

Universo: 36 personas

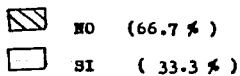
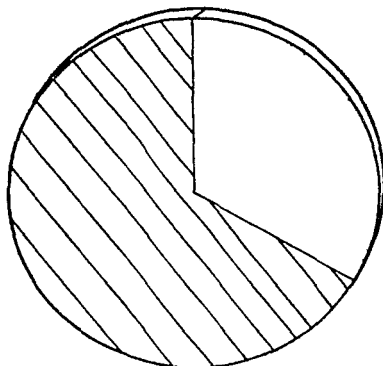
Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

Como considera usted que es dicha capacitación ?



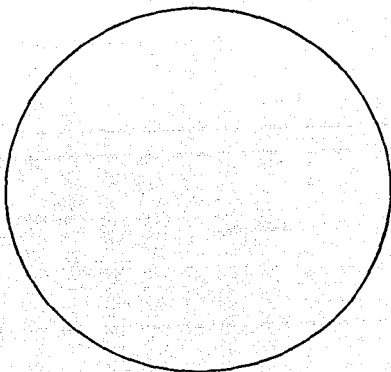
Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

Considera usted que el tiempo de capacitación es suficiente ?



Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

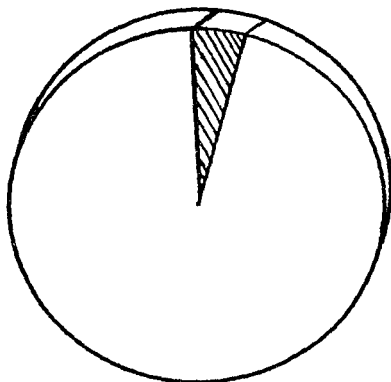
Cree usted importante asistir a cursos sobre salud y seguridad en el trabajo ?



100 % SI

Fuente: Entrevista realizada a Trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

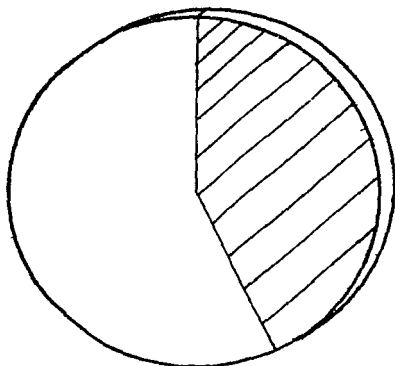
Es peligroso el trabajo que usted realiza ?



SI (97.2 %)
NO (2.8 %)

Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

Ha sufrido algún accidente de trabajo en la empresa ?

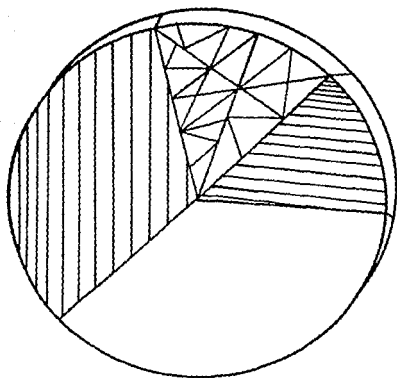






SI (55.5 %)

NO (44.5 %)

Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

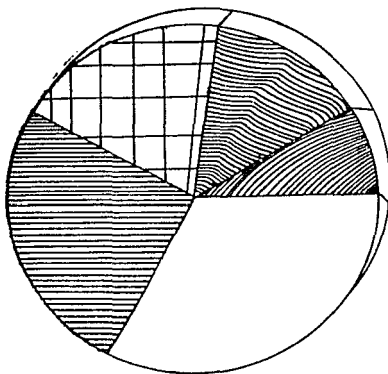
GRAFICA DE LA EDAD








	20 A 30 AÑOS	(36.1 %)
	30 A 40 AÑOS	(36.1 %)
	40 A 50 AÑOS	(16.6 %)
	50 A 60 AÑOS	(11.1 %)

Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

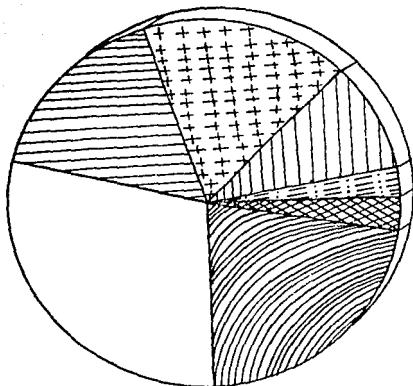
GRÁFICA DE LA ESCOLARIDAD










	PREPARATORIA	(36.3 %)
	PRIMARIA	(22.2 %)
	ABSTUVIERON	(19.4 %)
	PROFESIONAL	(13.8 %)
	SECUNDARIA	(8.3 %)

Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán. Abril-1993.

GRAFICA POR CATEGORIA



	PRACTICANTE	(28.2 %)
	LINIERO "A"	(16.6 %)
	SOBRESTANTE	(16.6 %)
	AYUDANTE	(8.3 %)
	LINIERO "E"	(2.7 %)
	PRON	(2.7 %)
	LINIERO "C"	(25.2 %)

Fuente: Entrevista realizada a trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pentitldn. Abril-1993.

4.7 ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS.

En relación al planteamiento del problema y a las hipótesis encontramos que:

1.- En nuestra encuesta de 36 personas, se destaca que el 83.3%, (30 entrevistados) recibió la capacitación correspondiente a su puesto y el restante 16.7 % aun no se les ha brindado (6 encuestados).

2.- Con referencia a "como considera usted que es dicha capacitación" el 56.3 % (21 personas) la indicaron como buena, el 38.8 % (14 sujetos) manifiestan como de índole regular y únicamente el 2.7 % (1 encuestado) la consideró mala.

3.- De la tercera pregunta el 33.3 % (12 individuos) -- piensan que el tiempo de capacitación fue suficiente, en el cual adquirieron los conocimientos básicos y que la experiencia se ha logrado en el campo y práctica además de que es importante la capacidad individual. El 66.6 % (24 personas) lo indicaron como insuficiente debido a que el programa es muy extenso y el tiempo sumamente breve.

4.- Con respecto a la cuarta pregunta el 94.4 % (34 individuos) consideraron que los conocimientos adquiridos en la capacitación son aplicados en la práctica, ya que han constatado que estos se dan en base a lo que se desarrolla en la calle y son indispensables para ejecutar el trabajo y con ello evitar accidentes. El 5.5 % (2 sujetos) consideran que dichos conocimientos no son llevados a la práctica y manifiestan que donde verdaderamente se aprende es laborando, ya que van adquiriendo experiencia y práctica.

5.- El 100 % (36 encuestados) manifiestan que es importante asistir a cursos sobre salud y seguridad en el trabajo y ellos dan las siguientes consideraciones.

- 1) Toda capacitación es benéfica.
- 2) Por ser indispensable y provechoso.
- 3) Para cambiar malas actitudes.
- 4) Son necesarias dadas las condiciones de trabajo.
- 5) Son importantes para la vida cotidiana ya sea de índole laboral o del hogar.
- 6) Para prevenir accidentes y de salud personal y lograr así una mayor productividad.
- 7) Para actualizarse.

6.- Al considerar si el trabajo que realizan es peligroso el 97.2 % (35 personas) dicen que sí, manifestando que se trabaja con riesgo eléctrico en líneas de baja y alta tensión así como el manejo de material y herramienta especializada y que por lo tanto se está expuesto a descargas eléctricas dañando así la integridad física y en última instancia provocando la muerte y el 2.7 % (1 persona) considera que no es peligroso el trabajo que se realiza, si se sabe ejecutar.

7.- Al preguntar si ha sufrido algún accidente en la empresa el 55.5 % (20 sujetos) responden afirmativamente y explican las causas más comunes por las que han ocurrido estos como son: cortaduras, dolor muscular, oído, pie, columna, -- resbalón del estribo con aceite, golpe de dedo pulgar, tobillo, cintura, volcadura de unidad, fractura de los dedos y rebabas en los ojos.

Los accidentes fueron de tránsito y de trabajo variando

su frecuencia y de acuerdo a cada individuo ya sea de 1 a 4 veces. El 44.4 % (16 personas) afortunadamente no han sufrido ningún tipo de accidente.

8.- Al abordar el uso del equipo de seguridad para ejecutar dicho trabajo el 100 % (36 sujetos) responden que sí.

9.- Con relación a las personas que habían sufrido algún accidente, se les preguntó si usaban su equipo de seguridad el día del suceso, a lo que el 97.2 % (35 individuos) lo afirman y solo el 2.7 % (1 hombre) lo negó, consideró no necesitarlo.

10.- El 100 % (36 trabajadores) enfatizan las causas más frecuentes por las que ocurre un accidente y éstas son:

- 1) Descuidos y otros.
- 2) Falta de comunicación.
- 3) Falta de previsión y malas actitudes.
- 4) Falta de capacitación.
- 5) Distracción.
- 6) Exceso de confianza.
- 7) Ir al trabajo en condiciones inadecuadas.
- 8) Por falta de uso del equipo de seguridad.
- 9) Escasez de orden y planeación en el trabajo.

10) Tener actos inseguros o trabajar en condiciones inseguras.

11.- Al referirnos al haber presenciado algún accidente el 33.3 % (12 personas) si lo han presenciado y enfatizan que estos han ocurrido de diversa índole como son: graves, - por cargar escaleras, machucones, quemaduras leves y de 3er grado, caídas de poste, resbalones y accidentes mortales.

12.- Al preguntar como reaccionaron usted y sus compañeros ante tal accidente ellos manifestaron que se encontraban nerviosos, el no saber que hacer en ese momento, sorpresa, - tratar de auxiliarlo, y consideran que siempre debe de haber una persona emocional y psicológicamente apta en cada cuadrilla para solucionar dicha situación.

13.- El 100 % (36 individuos) dan las siguientes sugerencias para evitar accidentes durante la ejecución de su trabajo y ellas son:

- 1) Tener cuidado.
- 2) Trabajar con seguridad.
- 3) Poner mas empeño en las labores a realizar.
- 4) Concentrarse en el trabajo.
- 5) Si se ignora lo que se va hacer, preguntar para evitar un accidente.
- 6) Planeación del trabajo.
- 7) Trabajar con el equipo de seguridad y precaución.
- 8) Ir en óptimas condiciones a trabajar.
- 9) Protección al máximo y estar alerta a los trabajos con riesgo.
- 10) Comunicación, coordinación y ejecución.
- 11) Equipo, material y herramientas adecuadas y en óptimas condiciones.
- 12) Trabajar con armonía.
- 13) Hacer conciencia de lo grave que puede llegar a ser un accidente.
- 14) Con relación al equipo, material y herramienta que proporciona la empresa el 25 % (9 individuos) consideran que

es suficiente y adecuada porque es la necesaria para laborar y el 55.5 % (20 personas) opinan que no es suficiente ni adecuada debido a que las escaleras son de mala calidad ya que se rompen constantemente, la herramienta se encuentra en malas condiciones, el material se niega y muchas veces este es usado e insuficiente, no hay continuidad de las existencias en bodega de material y herramienta, camiones en malas condiciones y algunas veces se improvisa al ejecutar el trabajo. El 19.4 % (7 sujetos) se abstuvieron de opinar.

Mediante los datos anteriores podemos decir que:

La mayor parte de las personas que acudieron a los cursos de capacitación los consideraron insuficientes debido a que el programa es demasiado extenso y el tiempo sumamente breve.

Por lo que se deriva la carencia de una capacitación -- adecuada, así como el mal manejo de medidas de seguridad en el trabajo y que son factores técnicos que provocan los accidentes de trabajo como: descuidos, falta de comunicación, -- falta de previsión, malas actitudes, exceso de confianza, ir en condiciones inadecuadas, falta de uso de equipo de seguridad, falta de orden y planeación en el trabajo, tener actos inseguros, etc.

Por lo precitado podemos considerar que la estancia -- del trabajador en su ámbito de actividad (como pueden ser -- los centros industriales) puede presentar incremento de complicaciones o dificultades por el importante riesgo eléctrico al que está expuesta por las descargas imprevistas que se pueden suscitar. Situación ésta que puede dañar tanto su in-

tegridad física hasta llegar a niveles de fallecimiento del trabajador. Elemento que con lleva un factor determinante pa ra el mal funcionamiento o desempeño de su actividad produo- tiva. Podemos considerar que este es un stress laboral cons- tante.

CAPITULO 5 LA PARTICIPACION DEL LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EN EL SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS

5.1 DEFINICION DE TRABAJO SOCIAL.

"Modo de acción social que superó la Asistencia Social y el Servicio Social en América Latina, no debe confundirse con el (social work) norteamericano pues difieren sustancialmente en lo que hace a la concepción, metodología e intencionalidad.

El Trabajo Social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo para que, en un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de Trabajo Social insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto político que signifique el tránsito de una situación de dominación y marginalidad a otra de plena participación del pueblo en la vida política, económica y social de la nación que cree las condiciones necesarias para un nuevo modo de ser." (*)

* Ezequiel Ander-Egg, 1982, p.p. 364.

5.2 TRABAJO SOCIAL INDUSTRIAL EN MEXICO.

Según el Autor Cruz Martínez, anteriormente en nuestro país se desconoce la utilidad que pudiera aportar a la industria el Trabajo Social. A los empresarios les resulta incomprensible la inclusión de un Trabajador Social Industrial a su empresa ya que, la Ley Federal de Trabajo no lo exige, - además no aporta, ni aumenta capital a la empresa. Ante este panorama podría entenderse que dicho profesionista no es importante y necesario, sin embargo, se utiliza y emplea en empresas e industrias grandes del país por ejemplo: Sosa Texcoco, en donde la T.S.I. está a cargo de un servicio específico. Por lo que respecta a las empresas e industrias pequeñas la T.S.I. necesita relacionarse dentro y fuera de la empresa para que su labor sea íntegra y efectiva.

Respecto a las funciones que desempeña la T.S.I. existen diversas opiniones: la función que ha desarrollado ante los problemas sociales de la industria es eminentemente educativa y de coordinación, para resolver los problemas que surgen entre patrón y obreros y el medio en que estos se desenvuelvan.

La función primordial del T.S. en una empresa industrial consiste en la promoción del trabajo, es decir, toda acción que permita que la condición actual del trabajador no permanezca pasiva, sino que avance en todos los órdenes.

Los objetivos del Trabajador Social Industrial son dos:

1. Valorar al trabajador: incrementar su educación como ciudadano, como integrante de una familia, de una comunidad, y como individuo.

2. Conciliar el capital con el trabajo: la justicia y - la equidad son normas a seguir, el T.S. se encargará de lograr la armonía en las relaciones de capital a través de la vigilancia y transmisión de dichas normas.

De estos objetivos se desprende tres campos de acción - para el T.S.:

a) La fábrica: se refiere al campo de trabajo (taller y oficina).

b) El trabajador y su familia: principalmente en casos individuales.

c) La comunidad a la que pertenece la fábrica.

Las actividades del T.S.I. se dan en tres niveles:

A) Papel de la T.S. en el campo de trabajo industrial:

1. Orientación a los nuevos trabajadores.
2. Adaptación del trabajador a su nuevo trabajo.
3. Problemas sobre horas extras, horarios, salarios, etc.
4. Problemas en las relaciones humanas con jefes y compañeros.

5. Suspensión, destitución y castigos.

6. Relaciones con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

7. ACCIDENTES DE TRABAJO

8. Desacuerdos entre el trabajador y su empresa.

9. Aprendices.

10. En trastornos de personalidad y comportamiento.

11. Problemas de salud.

12. Educación social del trabajador.

13. Relaciones con el Sindicato.

14. Relaciones con los directivos de la empresa.

B) En los problemas individuales y de la familia:

1. Personales y familiares.
2. Problemas de salud.
3. Problemas de educación.
4. Problemas económicos.
5. Problemas morales.
6. Asistencia a los hijos.

C) Relaciones con la comunidad a la que pertenecen los trabajadores: el T.S. estudia a fondo la comunidad a la que pertenece la fábrica, su estudio abarca los siguientes datos:

1. Localización de la zona.
2. Tipo y clase social de sus habitantes.
3. Aspecto higiénico.
4. Nivel económico.
5. Aspecto moral y religioso.
6. Aspecto de salud.
7. Servicios de zona.

Sólo se anunciaron las áreas de intervención.

Una vez que el T.S. tenga una visión de conjunto, podrá comprender a los trabajadores y llevar a cabo alguna orientación que le permita al trabajador resolver algunos de sus -- problemas que ocurren en su comunidad.

5.3 EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION EN RELACION A LA PREVENCION DE ACCIDENTES.

Se llevó a cabo la aplicación del programa titulado: ---
 " Programa de Apoyo a la Capacitación y Prevención de Accidentes en el Departamento de Líneas Aéreas Pantitlán. "

Para abordar dicho programa se elaboraron diversas diapositivas acordes a los temas que se tratarían, así como la búsqueda de películas, para lo cual se acudió a diversas secciones de películas Mel S.A., ubicado en Uruapan 17 Col. Roma, se obtuvo dicha oportunidad por medio de la Compañía de Luz, los cuales tienen un convenio de arrendamiento por un número determinado de títulos en el lapso de un año, películas Mel ofrece a su organización mas de 1500 programas de Capacitación en cine y video, producidos por firmas internacionales de reconocido prestigio y seleccionados, adaptados y traducidos al Español. Esta gran colección de títulos permite escoger entre el mejor material producido en el mundo, en áreas generales como: Ventas, Administración, Motivación y Desarrollo Humano, Comunicación, Trabajo en Equipo, Arte, Cultura y Diversión, Mantenimiento Industrial, Tecnología, Salud, Drogadicción, Stress, Seguridad Industrial, Pública y Viel.

Se observaron las siguientes películas:

"El Efecto Galatea": En este programa se destaca el beneficio de las expectativas positivas que ayudan a alcanzar el -

éxito en el trabajo y en la vida personal.

" El poder de una visión " : La cual evidencia porqué una visión positiva es esencial para las empresas e individuos que desean moldear su propio futuro.

" Paradigmas " : El programa nos muestra como las empresas funcionan en base a un conjunto de "modelos o paradigmas" que se convierten en obstáculos para el cambio y en limitantes para la percepción de la realidad.

" El Desordenado " : Este programa engloba malas actitudes, así como hábitos y costumbres que desencadenan un accidente .

" Orden y Limpieza" : Nos habla del como prevenir, corregir e informar para evitar un accidente de trabajo.

" Seguridad en el trabajo" : Refiere los peligros que se ocasionan al trabajar con el abuso de las drogas, hace énfasis a prestar atención a las reglas de seguridad.

"Barreras de la Comunicación" : Trata de diversos obstáculos que impiden una buena comunicación, así como actitudes que se adoptan al comunicarnos.

"No tenía por que suceder" : Expresa el no emplear adecuadamente las normas de seguridad por negligencia de los trabajadores y el como ocurre un accidente.

"Alerta Sida" : Nos da una introducción de los aspectos generales del Sida.

"Bebida Alcohol" : Discurre en los efectos del alcohol y el como se produce un accidente.

"Que motivó el accidente": Presenta diversas áreas de -- trabajo, el no prevenir, no asegurar.

Igualmente se acudió a Cridis, y se solicitó 2 películas realizadas por Conasida como Beyond Fear, SIDA: Cambiando las reglas AT y T. Así como folletos que hablaran sobre el Sida, se nos obsequiaron diversos folletos y cartelones, ambas películas tratan de diversas entrevistas reales aplicadas a personas infectadas.

Para dirigir dichos cursos de capacitación en relación a la prevención de accidentes de trabajo se emplearon las siguientes películas: "Orden y Limpieza", "No tenía porque suceder", "Barreras de la Comunicación", "Alerta SIDA", "Cambiando las reglas AT y T" así como la implementación de dinámicas participativas acordes a cada tema y la grabación de un casete con información específica de Trabajo Social.

Estos cursos se realizaron los días:

- 4-06-93 Con una asistencia de 16 Trabajadores.
- 7-06-93 7 Trabajadores.
- 8-06-93 5 Trabajadores.
- 9-06-93 9 Trabajadores.
- 11-06-93 9 Trabajadores.

En un horario de 8:00 A.M. a 2:30 P.M. y en ocasiones -- siendo impartido hasta las 3:00 P.M.

El personal que acudió a los cursos fue enviado por parte de la Administración del Sector.

De manera inicial, se dió una introducción acerca de lo que es la carrera del Licenciado en Trabajo Social, y sus áreas de intervención, con el objetivo de ~~informarles~~ a --

cerca de la multiplicidad de recursos que existen en la misma y que pueden ser de utilidad en el área industrial.

Posteriormente se explicó a los trabajadores el motivo por el cual se darían dichos cursos.

La primera presentación fue con el tema de Comunicación, continuando con Accidentes de Trabajo, SIDA e Higiene Personal. En cada uno de los cursos se les daba una explicación amplia sobre el tema, se proyectaba una película, aplicación de diapositivas dinámicas y finalmente la evaluación, de la cual emana lo siguiente:

1 En la primera pregunta de las 41 personas que representan el 100 %, a las que se les aplicó dicha evaluación, el 70.73 % (29 gentes) dan respuestas similares del concepto de comunicación como es el intercambio de ideas, información o pareceres y el 29.26 % (12 tipos) coinciden en que la comunicación es una forma de expresión entre 2 ó mas personas.

2 El 87.80 % (36 sujetos) consideran que los dos elementos que intervienen en la comunicación, son el emisor y el receptor, y el 12.19 % (5 personas) se abstienen de responder.

3 Un 80.48 % (33 hombres) consideran que si existen obstáculos que impiden una buena comunicación como son las barreras físicas, culturales, psicológicas y el 19.51 % (8 individuos) estiman que no existen obstáculos que impiden la comunicación.

4 En relación a la pregunta de como debe expresarse una persona al dar un mensaje, el 100 % (41 personas) concuerdan que esta se debe dar de una manera clara, entendible, con palabras comunes, breves y bien definidas y con amabilidad.

5 Al preguntar si considera usted importante una comunicación dentro de su centro de trabajo el 95.12 % (39 individuos) piensan que sí, debido a que es indispensable en este trabajo ya que la vida depende de una adecuada comunicación y el 4.87 % (2 sujetos) se inhibieron al responder.

6 Al referirnos si conocían de algún accidente ocasionado por no haberse comunicado adecuadamente, el 56.09 % (23 personas) responden que sí y dan diversos ejemplos de accidentes como son, cuando se dan mal las direcciones de trabajo, por falta de entendimiento etc, el 43.90 % (18 gentes) replican que no.

Por lo consiguiente se puede afirmar que el curso de comunicación fue entendido favorablemente cumpliendo con los objetivos propuestos, que fueron mejorar la comunicación, relaciones laborales e interpersonales dentro de las áreas y grupos de trabajo.

El segundo tema que se abordó fue Accidentes de Trabajo y de manera introductoria se dió una explicación amplia sobre el tema, posteriormente se les proyectó la película "No tenía por que suceder" y realizándose técnicas de animación, así como comentarios, dudas referentes al tema tratado y la evaluación de la cual se extracta:

1 Al referirnos que es un accidente el 100% (46 individuos) coinciden en que es una lesión física de consecuencias irreversibles y que es causada por algo imprevisto ocasionado por descuido, falta de limpieza, precaución, falta de comunicación, herramienta defectuosa y es un daño que sufre el organismo ya sea de reacción inmediata, posterior o mortal.

2 En relación a las causas de los accidentes el 100% (46 sujetos) enumeran diversos hechos como son: Falta de seguridad, Omisión al desarrollar un trabajo, descuidos, carencia de una buena comunicación, exceso de confianza, no usar el -- equipo de seguridad, equipo en mal estado, actitudes inseguras, falta de capacitación, deterioro en maquinaria, equipo, herramienta y defectos humanos.

3 En la pregunta que es seguridad en el trabajo el 100% (46 hombres) definen que es el usar equipo, herramientas adecuadas, mantener posiciones seguras, tener responsabilidad, -- trabajar con medidas de seguridad y limpieza, así como hacer un buen trabajo con la cuadrilla y el estar alejado de cortaduras, descargas eléctricas y quemaduras.

4 Al interrogar que consecuencias tienen los accidentes en la familia el 100% (46 personas) contestan que son influencias morales, psicológicas, económicas y sociales.

Se deriva de lo anterior que el curso de Accidentes de -- Trabajo fue comprendido satisfactoriamente, ya que se cumplió con el objetivo que era el de sensibilizar al personal del -- grave problema que se ocasiona a la familia cuando se sufre -- un accidente de trabajo.

El tercer tema que se trató fue el de tu salud es lo primero el cual abarca SIDA e Higiene Personal, así como en los anteriores temas se dio una explicación amplia sobre el tema consiguientemente se les invitó a observar la película "Alerta SIDA" de la cual se originaron comentarios y preguntas. -- Posteriormente se les proyectó la película cambiando las reglas AT y T y finalmente se les pidió responder algunas pre-

guntas como fueron:

En la primera pregunta que es el SIDA el 76.19 % (32 sujetos) refieren que es un virus que se conoce con el nombre de síndrome de inmunodeficiencia humana conocido como VIH, es una enfermedad mortal y el 23.80% (10 tipos) consideran que es una enfermedad contagiosa que se transmite por relaciones sexuales, transfusiones sanguíneas y que destruye las defensas del organismo.

2 En la siguiente pregunta cómo actúa ese virus el 100% (42 hombres) nos refieren que éste virus destruye las defensas del organismo ya que penetra en la sangre, hasta llegar a la muerte.

3 Al referirnos a como se transmite el SIDA el 100% (42 sujetos) enfatizan que por transfusiones sanguíneas, relaciones sexuales, vía perinatal, inyecciones con agujas contaminadas.

4 Acerca de la pregunta como no se transmite el Sida el 100% (42 seres) nos refieren que evitando relaciones sexuales usando condón, saludos, abrazos y besos.

5 En la quinta pregunta si una madre con SIDA puede tener un niño con SIDA, el 100% (42 personas) consideran que sí.

6 En la siguiente pregunta de quienes deben practicar se la prueba del SIDA, el 100% (42 encuestados) nos indican que los homosexuales, hemofílicos, bisexuales, heterosexuales con múltiples parejas, drogadictos, prostitutas y los que hayan recibido transfusiones sanguíneas a partir de 1981.

7 Al preguntar cuales son los síntomas del SIDA el 100% (42 individuos) nos indican que es el cansancio, falta de apetito, pérdida de peso, erupciones en la piel, diarrea frecuen-

te, temperatura, vómito, tos seca, y agotamiento.

8 Al indagar si existe cura para el Sida, el 100% (42 - personas) revelan que no, y que solamente hay medicamentos como el AZT o (zidovudina) que retrasan los síntomas del Sida.

Por lo manifestado anteriormente se puede comprobar que dicho curso fue captado ampliamente, debido a que se logró motivar al personal sobre el cuidado que deben tener de su persona y salud.

Al concluir el tercer tema de Higiene y Seguridad en el trabajo, así como en los anteriores se inició con una explicación amplia acorde al tema a tratar y se les proyectó la película "Orden y Limpieza", efectuándose también dinámicas de animación y finalmente una evaluación la cual nos revela:

1) Al remitirnos a la pregunta que es la higiene, el 95.12% (39 hombres) consideran que es la rama de la medicina que tiene tres fines, como es la salud física, psíquica y social, y el 4.87% (2 individuos) juzgan que la limpieza es el aseo personal y que es un hábito que se obtiene a través del tiempo.

2) Al demandar que es la salud el 70.73% (29 sujetos) estiman que es el estar sano del cuerpo y libre de enfermedades y el 29.26 % (12 personas) piensan que es el bienestar del cuerpo y de la mente.

3) Al preguntar considera usted importante el aspecto personal, el 100% (41 participantes) reflexionan que si es importante debido a que es la presentación de uno ante los demás, así como el preservar la salud.

4) Al interrogar sobre la importancia que tiene la higiene dentro del área de trabajo el 36.58% (15 individuos) median que es el evitar accidentes a causa de la falta de limpieza en las unidades de trabajo y de la superficie donde se va a laborar, el 36.58 (15 hombres) juzgan que la higiene tiene - importancia dentro de su trabajo y debe haber un orden, así - como el tener un estado psicológico estable. El 26.82% (11 tipos) estiman que es importante ya que permite trabajar en condiciones óptimas y previene la aparición de enfermedades.

Por todo lo anterior se demuestra que en lo referente al curso de higiene y seguridad en el trabajo se cumplió con lo programado.

TABULACION DE DATOS (COMUNICACION)

QUE ES COMUNICACION ?	CUALES 2 ELEMENTOS INTERVIENEN EN LA COMUNICACION	EXISTEN OBSTACULOS QUE IMPIDEN LA COMUNICACION ?	COMO DEBE EXPRESARSE UNA PERSONA AL DAR UN MENSAJE	CONSIDERA UD. IMPORTANTE LA COMUNICACION DENTRO DE SU CENTRO DE TRABAJO ?	CONOCE DE ALGUN ACCIDENTE QUE SE HAYA OCASIONADO POR NO HABERSE COMUNICADO ADECUADAMENTE ?

NOTA: Obtención de datos e información para la evaluación del programa de - capacitación, cuyos resultados se enmarcan en la pág. 149.

TABULACION DE DATOS (ACCIDENTE)

QUE ES UN ACCIDENTE?	CAUSAS DE LOS ACCIDENTES?	QUE ES SEGURIDAD EN EL TRABAJO?	QUE CONSECUENCIAS TIENEN LOS ACCIDENTES EN LA FAM.?	

NOTA: Obtención de datos e información para la evaluación del programa de capacitación, cuyos resultados se encuentran en la pág. 150/151.

TABULACION DE DATOS (SIDA)

COMO NACIO EL SIDA?	QUE ES EL SIDA?	COMO ACTUA ESE VIRUS?	COMO SE TRASMITE?	Y COMO NO SE TRASMITE?

NOTA: Obtención de datos e información para la evaluación del programa de capacitación, cuyos resultados se enmarcan en la pág. 152.

(SIDA)

UNA MADRE CON SIDA PUEDE TENER UN NIÑO CON SIDA ?	QUIENES DEBEN PRACTICARSE LA PRUEBA DEL SIDA ?	CUALES SON LOS SINTOMAS DEL SIDA ?	HAY CURA PARA EL SIDA ?

TABULACION DE DATOS (HIGIENE)

QUE ES LA HIGIENE?	QUE ES LA SALUD?	CONSIDERA UD. IMPORTANTE EL ASPECTO PERSONAL. PORQUE?	QUE IMPORTANCIA TIENE LA HIGIENE DENTRO DEL AREA DE TRABAJO.

NOTA: Obtención de datos e información para la evaluación del programa de capacitación, cuyos resultados se enmarcan en la pág. 153.

ELABORACION DE SUGERENCIAS

Basándonos en los datos obtenidos en los cuestionarios y evaluaciones sobre los cursos impartidos, encontramos determinadas fallas para las cuales damos las siguientes sugerencias:

1) Que se brinde a los agremiados al Sindicato Mexicano de Electricistas un mayor tiempo del establecido para su capacitación, debido a que el programa es muy extenso y el tiempo destinado para ello es sumamente breve.

2) Que se implemente además de los cursos básicos que tienen que conocer relacionados con el trabajo a desempeñar cursos sobre salud, relaciones humanas y seguridad en el -- trabajo.

3) A los trabajadores que traten en la medida que les sea posible de evitar descuidos, exceso de confianza, ir - en condiciones inadecuadas, usar siempre su equipo de seguridad así como tomar en cuenta siempre las normas de seguridad y mantener una adecuada comunicación.

4) A la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., que se les ofreciera un mejor material así como herramienta adecuada y suficiente dentro de sus posibilidades a sus trabajadores.

5) Algunas sugerencias para evitar accidentes:

- a) Tener cuidado.
 - b) Trabajar con seguridad.
 - c) Añadir mas empeño en las labores a realizar.
 - d) Concentrarse en el trabajo.
 - e) Si se llegase a ignorar algo sobre la cuestión a realizar, preguntar para evitar un accidente.
- 6) Que se provea a los trabajadores de un número considerable en uniformes, debido a que la dotación es insuficiente.

ELABORACION DEL INFORME FINAL.

La presente tesis titulada " La participación del Licenciado en Trabajo Social en el Sindicato Mexicano de Electricistas en relación a la capacitación para la prevención de accidentes de trabajo" es una investigación realizada del 15 de Junio de 1992 al 15 de Agosto de 1993, cuyo objetivo principal es conocer las causas mas frecuentes por las que ocurre un accidente de trabajo y su relación con la capacitación para el trabajo, para lo cual nos planteamos las siguientes hipótesis:

1) La carencia de una capacitación adecuada y el mal manejo de las medidas de seguridad en el trabajo son factores técnicos que provocan los accidentes de trabajo.

2) Debido al ambiente de trabajo que se presenta durante la estancia del trabajador en los Centros Industriales, así como el stress laboral se condiciona el mal funcionamiento y desempeño de la actividad productiva.

Las anteriores hipótesis fueron verificadas por medio -

de un cuestionario que se aplicó inicialmente a trabajadores pertenecientes al Sector Líneas Aéreas Sur, pero que por diferentes motivos instrumentales no fue posible continuarlo.

Lo que si se hizo en el Sector Líneas Aéreas Pantitlán, lugar en donde se culminó la investigación, ubicado en calle Guadalupe # 94 Col. Pantitlán, Z.P. 9 Delegación Iztacalco.

Los resultados arrojados por el cuestionario comprueban las hipótesis derivando lo siguiente:

- La mayoría de los trabajadores consideran que el tiempo de capacitación que se les brinda es insuficiente debido a -- que se tratan demasiados temas en un lapso limitado.

- La mayoría de los trabajadores han sufrido algún tipo de accidente como fueron: cortaduras, dolor muscular, resbalón del estribo con aceite, golpes en los dedos, rebabas en los ojos, etc, con una frecuencia de 1 a 4 veces.

- Al reflexionar en cuanto a las personas que han sufrido un accidente, la minoría afirma que en el momento de haber -- sufrido el accidente, no llevaban puesto su equipo de seguridad.

- Se pone de manifiesto que la labor que realizan estos trabajadores es peligrosa, debido a que se trabaja con riesgo eléctrico, así como el manejo de material y herramienta -- especializada, por lo que se está en un constante stress laboral ya que se exponen a descargas eléctricas, quemaduras, amputación de miembros, flamazos en los ojos hasta llegar incluso a la muerte.

- Las causas mas comunes por las que ocurre un accidente

son :

- a) Descuidos.
- b) Deficiente Comunicación.
- c) Carencia de previsión y malas actitudes.
- d) Falta de Capacitación.
- e) Exceso de confianza
- f) Ausencia de equipo de seguridad.
- g) Escasez de orden y planeación en el trabajo .
- h) Tener actos inseguros o trabajar en condiciones inseguras.
- i) No tener material y herramienta suficiente y adecuada.

CONCLUSIONES.

Derivado de todo lo expuesto se destaca la gran importancia de que la capacitación es un factor incidente en los accidentes de trabajo, por ello se sugiere que se destine - el mayor tiempo posible para dicha capacitación, así como - la implementación de cursos sobre salud, seguridad industrial y relaciones humanas.

Para lo cual se llevó a cabo el programa titulado:

"Programa de apoyo a la capacitación y prevención de accidentes en el Sector Líneas Aéreas Pantitlán".

Mismo que al realizarse nos muestra lo siguiente: los trabajadores del Sector Líneas Aéreas Pantitlán son accesibles a todo tipo de información, se les ve el deseo de seguir superándose, son participativos y tratan de captar lo mas posible considerando que tienen una escolaridad que oscila desde primaria, secundaria, preparatoria y algunos hasta profesional. Ellos cuentan con un personal administrativo altamente sensibilizado tendientes a la superación y al cambio, además cuentan con la colaboración de una comisión de Seguridad e Higiene, así como una oficina de Capacitación las cuales buscan día con día el mayor beneficio para sus compañeros.

Es por ello que este Sector ocupa el primer lugar dentro de Líneas Aéreas de no accidentabilidad.

Por lo que se pudo observar el Sindicato Mexicano de Electricistas conjuntamente con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, cumplen con las normas establecidas, enfatizadas con anterioridad.

Ellos cuentan con una Clínica Hospital para trabajadores electricistas, Clínica # 26 del IMSS ubicada en calle Tlaxcala # 159 , Colonia Hipódromo.

En cuanto a la capacitación esta se da en su totalidad con respecto a riesgo eléctrico ya que nos pudimos percatar que la mayoría de los accidentes ocurren por causas de segundo orden.

La Compañía de Luz y Fuerza del Centro y Sindicato Mexicano de Electricistas elaboran programas de Capacitación realizan diversas supervisiones.

Las Comisiones de Seguridad e Higiene así como la de Capacitación y adiestramiento, se encuentran bien conformadas en estructura y funcionamiento.

B I B L I O G R A F I A .

Aguirre Martínez, Eduardo.

Manual de Seguridad e Higiene.

Editorial: Trillas, México D.F., Marzo de 1986

p.p. 224.

American Management Association.

Rendimiento de Personal y Relaciones Humanas.

Editorial: Economía y Empresa, Buenos Aires Argentina, Febrero de 1982. p.p. 230.

Anderson, Jonathan.

Redacción de Tesis y Trabajos Escolares.

Editorial: Diana, México, Enero de 1972.

p.p. 174.

Asa Cristina Laurell, Mariano Noriega.

La Salud en la Fábrica.

Editorial: Era, México, Junio de 1989.

p.p. 238.

Bailón Valdovinos, Rosalfo.

Legislación Laboral.

Editorial: Limusa, México D.F., Febrero de 1986.

p.p. 120.

Barajas Montes de Oca, Santiago.

Manual del Derecho Administrativo del Trabajo.

Editorial: Porrúa, México D.F., Junio de 1985.

p.p. 264.

Bertrand, Gerard A.

De la Vega Ulibarri A.

Manual del Seguro Social.

Editorial: Limusa, México D.F., Agosto de 1987. p.p. 241.

B. Von Haller, Gidmer.

Psicología Industrial.

Editorial: Martínez Roca, Barcelona España, Mayo de 1978.

p.p. 605.

Cavazos Flores, Baltasar.

35 Lecciones de Derecho Laboral.

Editorial: Trillas, México D.F., Septiembre de 1989.

p.p. 385.

Cavazos Flores, Baltasar.

Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.

Editorial: Trillas, México D.F., Marzo de 1989.

p.p. 280.

Cía de Luz y Fuerza del Centro S.A.

Contrato Colectivo de Trabajo.

Sindicato Mexicano de Electricistas. 1990-1992.

p.p.412.

Centro Regional de Ayuda Técnica.

La Comunicación y el Control.

Editorial: Codex S.A., Buenos Aires Argentina, Marzo de 1992.

p.p. 444.

Congreso Nacional de Seguridad 1975.

Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad A.C.

Ponencia de Seguridad Industrial Gral. y Ponencia de Higiene

Industrial. p.p. 347.

Congreso Nacional de Seguridad.

Memoria 1987.

Editorial: Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad.

p.p. 399.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

83a. Edición. Editorial: Porrúa, México 1992.

p.p. 126.

Dahrendorf, Ralf.

Sociología de la Industria y de la Empresa.

Editorial: Rabasa S.A., México, Diciembre de 1965.

p.p. 172.

De la Cueva Mario.

Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial: Porrúa, México D.F., Junio de 1954.

p.p. 910.

De la Cueva Mario.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Editorial: Porrúa, México D.F., Octubre de 1982.

p.p. 647.

Edwin. A. Fleishman y Alan R. Bass.

Estudios de Psicología Industrial y del Personal.

Editorial: Trillas, México D.F., Noviembre de 1976.

p.p. 580.

Filley C. Allan.

Solución a Conflictos Interpersonales.

Editorial: Trillas, México D.F., Septiembre de 1989.

p.p. 184.

Friedlander Walter, A.

Dinámica del Trabajo Social.

Editorial: Pax México, México D.F., Febrero de 1989.

p.p. 607.

Fundación Servicio Social en la Empresa.

Experiencias del Servicio Social en la Empresa.

Editorial: Humanitas, Buenos Aires, Marzo de 1974.

p.p. 204.

García Pérez, Rosa Patricia.

El Trabajo Social y la Motivación Obrera en la Industria un
Ensayo Laboral.

UNAM. ENTS, Tesis Profesional. México, 1984.

p.p. 179.

González Casanova, Pablo.

El Obrero Mexicano.

Editorial: Siglo XXI, México D.F., Marzo de 1984.

p.p. 317.

González y Rueda, Porfirio Teodomiro.

Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo.

Editorial: Limusa, México D.F., Diciembre de 1989.

p.p. 527.

Griffith Edwards.

El Tratamiento de Alcohólicos.

Editorial: Trillas, México D.F., Enero de 1991.

p.p. 330.

Grimaldi Simonds.

La Seguridad Industrial y su Administración.

Editorial: Representaciones y Servicios de Ingeniería S.A.,
México D.F., Marzo de 1981.

p.p. 650.

Guía para la Integración y Registro de las Comisiones Mixtas
de Seguridad e Higiene.

Editorial: IMSS y Secretaría de Trabajo y Previsión Social,
Octubre de 1981.

p.p. 38.

Henrich.

Prevención de Accidentes Industriales.

Editorial: McGraw-Hill, México D.F., Mayo de 1950.

P.p. 535.

Hiriart Hugo.

Vivir y Beber.

Editorial: Cal y Arena, México D.F., Enero de 1988.

P.p. 92.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Symposium Interamericano sobre Experiencias en Seguridad Industrial.

Ponencia de Seguridad Industrial. Acapulco Gro. México, 1979.

P.p. 520.

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Symposium Interamericano sobre Experiencias en Seguridad Industrial.

Ponencia de Seguridad Industrial. Acapulco Gro. México, 1992.

P.p. 540.

Islas Pérez, Alfredo.

XV Jornada Anual de Seguridad e Higiene de 1992.

México D.F., Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

Kaplan, Juan.

Medicina del Trabajo.

Editorial: El Ateneo, Buenos Aires Argentina, Enero de 1970.

P.p. 489.

Laurell Hermann, Cristina.

Condiciones de Trabajo.

Editorial: Siglo XXI, México D.F., Marzo de 1986.

p.p. 317.

L. Deci, Edward.

Motivación y Alta Dirección.

Editorial: Trillas, México D.F., Diciembre de 1990.

p.p.366.

Locien, Albert.

La Dirección del Personal.

Editorial: Herder, Barcelona, Marzo de 1981.

p.p. 315.

Lumber Apallares, Enrique.

La Seguridad Social en el Proceso de Cambio Internacional.

Editorial: IMSS, México D.F., Septiembre de 1980.

p.p. 257.

Milton L. Blum.

Psicología Industrial.

Editorial: Trillas, México D.F., Marzo de 1990.

p.p. 880.

Molano de Sicard, Sofía.

Relaciones Humanas y Comportamiento Social.

Editorial: McGraw-Hill, Bogotá Colombia, Enero de 1987.

p.p. 96.

Palazón Ramón.

Adiestramiento de Seguridad Industrial para Supervisores.

Editorial: Herrero Hermanos, México D.F., 1971.

p-p. 566.

Figurs Paul.

Administración de Personal.

Editorial: CECSA; México D.F., Marzo de 1985.

p-p. 627.

Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Instructivos.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e IMSS, México 1992.

p-p.

Rodas Carpizo, Alejandro Roberto.

Estructura Socioeconómica de México.

Editorial: Limusa, México D.F., Julio de 1989.

p-p. 241.

Rodríguez Walter, Roberto.

Capacitación en el Area Laboral.

Editorial: Humanitas, México D.F., Diciembre de 1984.

p-p. 116.

Rollin H. Simonds. y Grimaldi U. John.

Organización de la Seguridad en el Trabajo.

Ediciones: Riald. S.A. Madrid, México, Buenos Aires, Mayo-1968.

p-p. 658.

Rojas Soriano Raúl.

El Proceso de la Investigación Científica.

Editorial: Trillas, México D.F., Febrero de 1986.

p.p. 151.

Ruiz Salazar Antonio.

Salud Ocupacional y Productividad.

Editorial: Limusa, México D.F., Abril de 1987.

p.p. 255.

Sánchez M. Víctor.

LUX, revista.

Sindicato Mexicano de Electricistas, Diciembre de 1989.

p.p. 386.

Sánchez Ponce Víctor.

La Industria Eléctrica y el Nacionalismo Revolucionario.

Editorial. Libros de México, México D.F., Marzo de 1976.

p.p. 189.

Sandoval Torrales, Lorenzo.

Legislación Laboral y Seguridad Social.

Editorial: Trillas, México D.F., Agosto de 1980.

p.p. 143.

Santiago Zorrilla, Miguel.

Gufa para elaborar la tesis.

Editorial: Interamericana, México D.F., Marzo de 1986.

p.p. 106.

Sindicato Mexicano de Electricistas.

70 años de democracia.

No. 338 Edición especial de Aniversario.

La revista de los trabajadores. p.p. s/n

Torrenzas del Valle, Salvador.

Primer Seminario Nacional sobre Capacitación Sindical en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Editorial: Artes Gráficas, México 1979.

p.p. 260.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

Ley Federal del Trabajo.

Editorial: Porrúa, México 1992.

p.p. 903.

Vivan D. Pozzo, I.

Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo.

Argentina, 1962.

p.p. 380.