

Conferencia Interamericana de Seguridad Social



**Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social**

Este documento forma parte de la producción editorial del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)

Se permite su reproducción total o parcial, en copia digital o impresa; siempre y cuando se cite la fuente y se reconozca la autoría.



Texto de Autoinstrucción

CIESS

**METODOLOGIA PARA
ELABORAR PROGRAMAS
DE SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO**

Dr. Ernesto Sánchez Camargo
Jefe de la División de Salud en el Trabajo





CIESS

Texto de Autoinstrucción

**METODOLOGIA PARA
ELABORAR PROGRAMAS
DE SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO**

Dr. Ernesto Sánchez Camargo
Jefe de la División de Salud en el Trabajo



INDICE

METODOLOGIA PARA ELABORAR PROGRAMAS DE SALUD Y

PROLOGO
SEGURIDAD EN EL TRABAJO. TEXTO DE AUTOINSTRUCCION

I.-	INTRODUCCION	1
II.-	OBJETIVOS	2
III.-	INSTRUCCIONES	3
IV.-	SALUD Y ENFERMEDADES EN EL TRABAJO	12
V.-	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	18
VI.-	LOS SISTEMAS, CONCEPTO Y UTILIDADES	28
VII.-	LA ADMINISTRACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	38
VIII.-	LA PLANIFICACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	48
IX.-	LA ORGANIZACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	57
X.-	LA EVALUACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	66
XI.-	LA PLANIFICACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	75
XII.-	LA CONTROL, CONCEPTO Y UTILIDADES	82
XIII.-	LA EVALUACION, CONCEPTO Y UTILIDADES	87
XIV.-	ELABORACION DE PROGRAMAS	97
XV.-	AVANCE Y MONITORIA DE CONDUCTA	104
XVI.-	EJEMPLOS DE PROGRAMAS	106
XVII.-	BIBLIOGRAFIA	114

DR. ERNESTO SANCHEZ CAMARGO
Jefe de la División de Salud
en el Trabajo
Centro Interamericano de
Estudios de Seguridad Social

México, D.F., febrero de 1989.

I N D I C E

PROLOGO

AGRADECIMIENTOS

I.-	INTRODUCCION	1
II.-	OBJETIVOS	6
III.-	INSTRUCCIONES	7
IV.-	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	12
V.-	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	16
VI.-	LOS SISTEMAS. CONCEPTO Y UTILIDAD	26
VII.-	LA ADMINISTRACION. CONCEPTO Y UTILIDAD	32
VIII.-	LA PLANIFICACION. CONCEPTO Y UTILIDAD	40
IX.-	LA ORGANIZACION. CONCEPTO Y UTILIDAD	52
X.-	LA INTEGRACION. CONCEPTO Y UTILIDAD	56
XI.-	LA DIRECCION. CONCEPTO Y UTILIDAD	59
XII.-	EL CONTROL. CONCEPTO Y UTILIDAD	61
XIII.-	LA PROGRAMACION. CONCEPTO Y UTILIDAD	63
XIV.-	MODELO DE PROGRAMA	67
XV.-	AUTOEVALUACION DE CONOCIMIENTOS	84
XVI.-	EJEMPLOS DE PROGRAMAS	86
XVII.-	BIBLIOGRAFIA	114

P R O L O G O

La Organización Mundial de la Salud define a ésta "no solo como la ausencia de enfermedad, sino el completo bienestar biológico, psicológico y social", considerando siempre los aspectos de herencia y de medio ambiente en los cuales se desenvuelve el ser humano.

La salud de todos y cada uno de los integrantes de una comunidad es un bien de interés público, por ello, al Estado le corresponde establecer medidas pertinentes para preservarla y/o mejorarla en beneficio de la sociedad en general. La salud es así mismo un derecho jurídico que la seguridad social incluye en las prestaciones que otorga a la población; - ésta doctrina tiene entre otros propósitos, la protección de los medios de subsistencia, la salud y la seguridad en el trabajo y los servicios sociales necesarios para disfrutar una vida digna, justa e igualitaria entre los integrantes de la sociedad.

El derecho a la salud y la seguridad en el trabajo son elementos justos e imprescindibles para el desarrollo social; - así, en la medida en que los gobiernos garanticen a la población el ejercicio de estos derechos, lograrán la auténtica justicia social; será la mejor garantía de paz interna y lógicamente la sobrevivencia de los sistemas políticos de cada país, ya que aquella está directamente vinculada a los grupos productivos de cada nación.

La industrialización creciente implica el aumento de los riesgos de trabajo, ya sea en accidentes o en enfermedades laborales, circunstancias que se traducen en incapacidades permanentes o accidentes fatales, con la pérdida muy importante de horas-hombre de trabajo, cuantiosas erogaciones económicas, pero sobre todo lo más indeseable es el daño producido a los hombres que se saben mutilados, o el precio que los hijos

de estos pagarán al dejar los estudios para incorporarse tempranamente al trabajo, sin el debido adiestramiento para ello.

El derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo no debe ser un lujo para grupos privilegiados, ya que representa un elemento indispensable, cuanto justo, de las políticas gubernamentales para el desarrollo social así como para incrementar la economía y el producto nacional y que éste sea equitativamente repartido entre la población a fin de mejorar su calidad de vida.

Si somos congruentes con el actual enfoque teórico de la seguridad social, y más aún, si somos conscientes de la magnitud de las necesidades que habrán de cubrirse ante el atraso histórico e inseguridad de las condiciones y sistemas de trabajo presentes en América Latina, se verá claramente el reto que tenemos enfrente.

La amplitud y la eficacia con que los gobiernos puedan garantizar en los próximos años, el derecho a la salud, la posibilidad real de afirmar la justicia social por medios institucionales y en consecuencia, será nuestra mejor garantía de paz interna y la esperanza misma de sobrevivencia de los sistemas políticos que nuestros pueblos han elegido.

En nuestros días, tal parece que los gobiernos están preocupados por apoyar a toda aquella industria o sector que lleve a cabo acciones de modernización empresarial que se traduzca en la transformación de la estructura y cadena productiva, mejorando su competitividad.

Para realizar lo anterior, se dan apoyos importantes para la capacitación administrativa, técnica y operativa dentro de las mismas acciones de modernización; sin embargo, los programas de salud y seguridad para los trabajadores de las empresas no han tenido el apoyo necesario, para transformarse en eficaces instrumentos de seguridad en los centros laborales.

Los riesgos de trabajo continúan generando cifras muy importantes de trabajadores que sufren accidentes o enfermedades laborales. Muchos de estos accidentes se traducen en incapacidades permanentes o en muertes, con una pérdida muy importante de horas-hombre para el trabajo y enormes pérdidas económicas. No obstante, el problema más grave es la magnitud del daño social, cuyo costo es incalculable.; ¿ como cuantificar el daño psico-social de un mutilado o el costo de los hijos que dejan la escuela para incorporarse tempranamente al trabajo ante la incapacidad del padre?.

Existe la convicción en grandes sectores profesionales y sociales, de que los siniestros laborales representan, en casi todos los países, un problema nacional que exige la acción consciente de organismos especializados. Se ha comprobado que esta acción debe estar dirigida, primordialmente, a realizar acciones de investigación y asesoramiento en relación con las diversas disciplinas que realizan la prevención de los riesgos de trabajo.

Para los estudiosos de estos problemas, como es el caso del Autor de éste documento, las acciones de salud en el trabajo deben ser ante todo preventivas, ya que muchos de los efectos de los accidentes sobre el individuo son irreversibles; la prevención es lo más importante para tener éxito en el control de esta problemática.

Al respecto, se deben llevar a cabo acciones sistematizadas racionalmente desde las propias empresas, que permitan en primer lugar, contar con amplios y confiables diagnósticos de la problemática de salud y seguridad de los trabajadores y relacionarlos con otros factores externos a dichas empresas; concluidas estas acciones, se deben elaborar Programas acordes a cada problema específico, con un enfoque multidisciplinario si se tiene en cuenta que las causas de accidentes y enfermedades de trabajo son múltiples.

Es necesario por lo tanto, que a todos los niveles se entienda al hombre insertado en su trabajo y vinculado a su realidad social, y se generen políticas encaminadas a prevenir los accidentes con la participación de los diferentes organismos de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

El Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, órgano docente y de capacitación e investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, consciente de la necesidad de capacitar en programación e interesado en promover la salud de los trabajadores, ha realizado a través de su División de Salud en el Trabajo, este documento que proporciona una metodología sencilla y práctica para elaborar programas de salud y seguridad en el trabajo, mediante la auto-capacitación de los interesados, trabajadores, líderes sindicales, patrones o sus representantes y funcionarios de gobierno, estudiantes, maestros y público en general.

Con ello, creemos que estamos colaborando ampliamente para que se modifiquen positivamente las condiciones y el medio ambiente de trabajo; por lo tanto, estamos pugnando por mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores así como por el incremento de la productividad empresarial; consecuentemente nuestra colaboración está inmersa en los principios de la seguridad social, que busca el desarrollo integral y armonico del ser humano.

L.A.E.y C.P. AGUSTIN BARBABOSA KUBLI
DIRECTOR DEL CIESS
México, D.F. febrero de 1989.

AGRADECIMIENTOS.

Con la publicación de este Texto de Auto-instrucción deseo expresar mi agradecimiento a varias personas o grupos que hicieron posible su publicación. En primer lugar a los trabajadores del campo y de la ciudad con quienes he convivido en sus labores y de los cuales aprendí el coraje, el sufrimiento, la alegría, la decisión y la dimensión de su esfuerzo por engrandecer a la patria, así como por forjarse un mejor bienestar para sus familias, desde el más humilde, pero digno peón, hasta el más alto -- ejecutivo de empresas que conlleva grandes funciones y responsabilidades.

Al I.M.S.S. y al C.I.E.S.S., instituciones que me han permitido forjar una experiencia de la seguridad social y la salud de los trabajadores en el ámbito nacional e internacional.- Al Lic. Agustín Barbabosa Kubli, Jefe y amigo que me ha apoyado plenamente para la edición del libro y quien gentilmente elaboró el Prólogo; al personal de la División de Salud en el Trabajo, - Dr. Alberto Aguilar Salinas por transmitirme sus experiencias y a la Sra. Marisela Herrera por su ayuda en el mecanografiado inicial, así como al personal del área de Comunicación del CIESS.

Al Lic. Guillermo Roquet del Centro Universitario de -- Tecnología Educativa para la Salud (CEUTES) de la Universidad Nacional Autónoma de México; al Dr. Roberto Uribe Elías, Coordinador de Asesores de los Institutos Nacionales de Salud de México y al Dr. Carlos Campillo Sainz, Jefe del área de Investigación -- del CIESS, por sus atinados comentarios.

Por último y no por ello menos importante, a mis queridas esposa Scarlett e hijas Larissa e Itzel, quienes siempre me alentaron en esta bella tarea y me ayudaron en la conformación -- del estilo de redacción y del mecanografiado final que se presenta a la consideración de los lectores.

I. INTRODUCCION

La Organización Internacional del Trabajo, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, promotores de la salud de los trabajadores.

Es evidente que, con sus excepciones, los países americanos sobre todo los latinos, comparten similares problemas: desempleo; economías sustentadas en la explotación y venta de materias primas; regular manufactura; escasa transformación en otros productos; dependencia tecnológica; deuda externa creciente; analfabetismo; desnutrición; alta mortalidad general e infantil en especial; altos índices de fecundidad y natalidad; deficiente infraestructura de servicios sanitarios, educativos y de salud; enfermedades infecto-contagiosas (y contradictoriamente en algunos países en vías de un mayor desarrollo industrial, aparición de enfermedades crónico-degenerativas); vivienda insuficiente; contaminación ambiental; organización empresarial raquítica que no contempla políticas adecuadas de salud y seguridad en el trabajo, propiciando condiciones peligrosas, medio ambiente de trabajo hostil para los trabajadores y consecuentemente, aparición cada vez más frecuente de accidentes y enfermedades de trabajo. En este contexto, las instituciones americanas de seguridad social se enfrentan a múltiples problemas que repercuten en la calidad de vida de toda la población.

En el enfrentamiento de los problemas generales y en forma específica de la salud, dichas instituciones están desempeñando el papel que les corresponde, de acuerdo a las políticas nacionales de desarrollo socio-económico que determinan sus respectivos gobiernos; sin embargo, la tarea no es fácil en razón de la tremenda crisis económica que enfrentan, misma que está determinada en gran medida, por las relaciones económicas que se han establecido entre las naciones más industrializadas y aquellas que menos posibilidades han muestra-

do para ello, ensanchando la brecha que existe entre los que tienen mucho y los que no pueden satisfacer adecuadamente - sus necesidades para contar con una vida digna y confortable.

Cuando se afectan las áreas físicas, mental y social de las personas que representan la fuerza productiva de cualquier país, la situación se torna más grave que si se dañara cualquier otro grupo de la población, ya que las repercusiones limitan o frenan directamente el desarrollo social en todo su conjunto.

Incuestionablemente que para el desarrollo adecuado de los pueblos, se requiere de la participación armónica de toda la sociedad, y para lograrlo, es menester incrementar - y mejorar los elementos que conforman el bienestar; uno de ellos es la salud de los trabajadores, tanto dentro, como - fuera de las empresas donde realizan sus actividades cotidianas.

Los seguros sociales de todo el mundo surgen en principio, para cubrir riesgos y contingencias de los trabajadores y a través de los años, sus beneficios se han extendido de manera solidaria a los familiares e incluso, a otros grupos de la población que no tienen capacidad económica para - depender de una relación de aseguramiento.

Colateralmente y en estricta congruencia con la justificación que dio vida a los seguros sociales, se creó en - 1919, gracias al espíritu de unidad de varios países, la hoy llamada Organización Internacional del Trabajo, que es la agrupación científica y tecnico-normativa más importante del mundo, destinada al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, del empleo y en suma de la calidad de - vida de los trabajadores, sus familiares así como la sociedad en su conjunto. (1)

Con el propósito de sumar esfuerzos, diversas instituciones de seguridad social del Continente bajo los auspi -

cios de la OIT, se agruparon desde 1942 en lo que se denomina "Conferencia Interamericana de Seguridad Social" y desde esa época se declara formalmente, la necesidad de formar, desarrollar y orientar a técnicos, profesionales y administradores - de la seguridad social, para lo cual, se estableció la posibilidad de crear un órgano que se dedicara a capacitar al personal de las instituciones, lo que se logró en 1963, al construirse el "Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social" (CIESS) en México. (2)

Con este esfuerzo conjunto se realiza en forma sistemática la educación de los especialistas en seguridad, ya que la capacitación que imparte el CIESS está abierta a todos los gobiernos, instituciones y administraciones de seguridad social del Continente Americano, haciendo extensiva esta política al personal que labora en instituciones educativas, de trabajo, de salud, así como a otras inmersas en el proceso de la producción nacional.

El CIESS con el propósito de capacitar personal, reafirmar sus conocimientos, fomentar el intercambio de experiencias y facilitar la orientación técnica en materia de seguridad social, concretamente de la salud y seguridad de los trabajadores, promueve a través de su División de Salud en el Trabajo, la elaboración de este documento que tiene como finalidad concreta, crear una metodología sencilla y práctica para elaborar programas de salud y seguridad en el trabajo conforme a un "Texto de Auto-Instrucción", que esperamos sea enriquecido en sus contenidos, conforme a las observaciones que se vayan captando, una vez que se difunda y aplique en la operación.

La idea es colaborar a través de la educación individual y grupal, en la solución de la problemática de los riesgos de trabajo, ocurridos en el ejercicio o con motivo del trabajo, ya que consideramos que la mejor forma de atacarla es mediante un proceso planificado para su prevención, desde los niveles normativos que cada institución contemple en su estructura órgano-funcional hasta los niveles de operación o

ejecución.

Este proceso de planificación, que se desagrega en la práctica en un proceso de programación, de acuerdo a la experiencia obtenida durante muchos años, debe desarrollarse con criterios uniformes, en donde se visualicen los problemas más urgentes a resolver, los recursos institucionales o de las propias empresas y de la población en donde se apliquen los programas, así como la relación de costo-efecto que se obtenga de ellos y la evaluación de resultados globales.

La ventaja del "Texto de Auto-Instrucción", es que permite el aprendizaje individual de manera rápida, ya que se simplifican conceptos de los elementos de la enseñanza, se realiza una constante comprobación de las respuestas verdaderas, se eliminan las erróneas y el contenido se asimila con una mayor profundidad, por lo que el objetivo educacional, de aprendizaje de conocimientos, se logra plenamente.

Por otro lado y en razón de su fácil aplicación se pueden capacitar a miles de personas en corto tiempo, a diferencia de los cursos formales a los cuales sólo pueden acudir pocas personas, aunque evidentemente en éstos se profundiza más el diálogo y se ejemplifican los conocimientos teóricos en la práctica, con visitas a empresas en donde se investigan las condiciones de salud y seguridad e higiene de los trabajadores y se proporcionan las recomendaciones pertinentes para corregir las fallas con las que se evitarán los accidentes.

El CIESS a través de la División de Salud en el Trabajo, reitera la utilidad práctica de este primer documento que sobre la materia se edita, y con ello, coadyuva a los propósitos de las instituciones de seguridad social miembros de la Conferencia Interamericana, de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud, como estrategia al fomentar el mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos, enfocando las acciones dentro de las empresas para tratar de modificar condiciones indeseables que

tanto perjudican a los trabajadores y a los empleadores.

Con lo expresado, el lector podrá darse una idea integral de la utilidad de saber programar acciones encaminadas - a mantener, e incluso a mejorar la salud de los trabajadores, proteger su integridad física así como mental, mejorar las - condiciones y el medio ambiente de trabajo en las empresas, - las que consecuentemente verán incrementada su productividad, con el consiguiente beneficio para el desarrollo socio-económico del país.

De acuerdo a la propia ocupación del lector, éste podrá contar con una herramienta de trabajo para utilizar una, - dos o más veces al año y durante muchos años, ya que puede tener un programa básico inicial y muchos otros específicos que irá actualizando dependiendo de la infraestructura y tamaño - de la institución o empresa donde preste servicios.

EL AUTOR

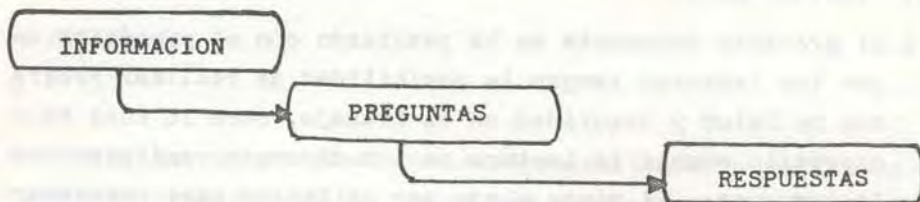
II. OBJETIVOS.

- 2.1. Capacitar al personal de las instituciones de seguridad social, trabajo, salud, educación y de empresas privadas, en aspectos de programación sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 2.2. Contar con un instrumento de trabajo que permita identificar y resolver metódicamente la problemática de los riesgos de trabajo de manera integral.
- 2.3. Promover el debate y el análisis tanto doctrinario como técnico entre las diversas disciplinas del saber humano, con la idea de identificar problemas de trabajo en la organización, maquinaria, equipo, seguridad, salud y productividad de las empresas y al mismo tiempo encontrar alternativas de solución.

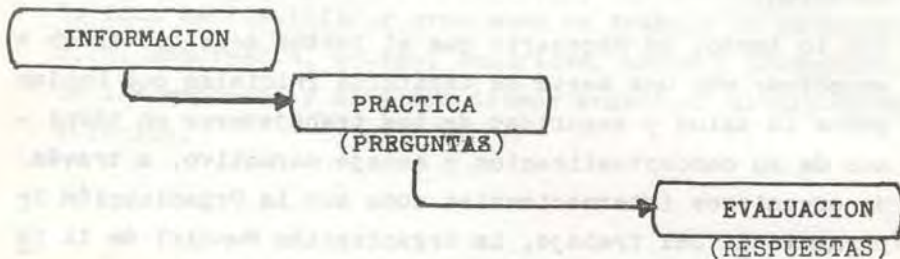
III. INSTRUCCIONES

- 3.1 El presente documento se ha realizado con el propósito de que los lectores tengan la posibilidad de realizar Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo, para lo cual es necesario seguir la lectura de los diversos capítulos que lo componen. El mismo puede ser utilizado para programar acciones a nivel de empresas privadas, instituciones, dependencias gubernamentales e inclusive a nivel nacional. Es evidente que la parte técnica substancial del documento se vislumbra desde el principio, pero no es sino hasta el capítulo VIII cuando se empieza a hablar sobre lo que es un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo; cómo debe estructurarse, en qué se sustenta, cuál es su utilidad y cuál sería la mejor manera para implantarlo en la operación.
- 3.2 Por lo tanto, es necesario que el lector sepa que se va a encontrar con una serie de Capítulos iniciales que hablan sobre la salud y seguridad de los trabajadores en términos de su conceptualización y manejo normativo, a través de organismos internacionales como son la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Asociación Internacional de Seguridad Social, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y sus órganos técnicos como son el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social y el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. (CIESS)
- 3.3 El lector debe ir revisando el documento para ubicarse paulatinamente en la problemática de los riesgos de trabajo en el Continente Americano (después en su país y empresa); esto es precisamente lo que le dará base para la realización de su programa. La auto-instrucción está dividida en diversos capítulos, en los cuales se formulan ciertos planteamientos y se establecen preguntas, que deberán contestar de acuerdo a sus conocimientos y experiencias en la materia, tratando de escoger las respuestas que consi-

dere correctas.



3.4 Los capítulos están integrados con una Sección de Información, otra de Práctica y una más de Evaluación; en la primera se proporcionan datos sobre algún tema en particular para que el lector se adentre en su conocimiento; enseguida se le presenta una Sección de Práctica en la cual se reafirman las enseñanzas mediante el empleo de cuestionarios, con lo cual ya está en posibilidad de responder con acierto a las preguntas que se le hagan en la sección última de Evaluación.



3.5 Al final de la lectura del documento se realiza una Autoevaluación General, contemplando preguntas de cada uno de los diversos capítulos, con lo cual se pretenden reforzar los conocimientos de cada uno de ellos, explicando el porque de las equivocaciones y reafirmando los aciertos en cada una de las preguntas planteadas. Para el caso y con el propósito de que cada lector establezca su calificación en el grado de conocimientos, al final de cada capítulo y del propio documento se dan las respuestas verdaderas, por lo que es necesario que el lector no las vea hasta que haya contestado las preguntas que se le formulen.

- 3.6 La intención del documento es ubicar al lector en un marco de conceptos y normas de aplicación universal; por ello se plantea la problemática de los riesgos de trabajo en América señalando la forma en que comunmente se generan los accidentes y enfermedades de trabajo y cuales son las repercusiones que estos tienen en la salud de los trabajadores, - en la producción y productividad de las empresas y en el desarrollo socio-económico de los países. Así mismo se habla del concepto de salud en el trabajo y las diversas disciplinas que la apoyan, dando énfasis a la capacitación como elemento fundamental para prevenir los riesgos derivados del trabajo y preservar e incrementar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 3.7 También se hace una referencia sobre cuales son los procesos básicos que conforman a la Administración como ciencia, con especial referencia al primero de ellos que es la Planificación y su desagregado operativo: la Programación; señalando los insumos mínimos que la sustentan, refiriendo en que consiste y como se hace el análisis de la información de los riesgos de trabajo para llegar a un diagnóstico más preciso y a una jerarquización más racional de la problemática de la salud de los trabajadores.
- 3.8 Por ello, a medida que el lector avance en las líneas del documento, va a encontrar detalles cada vez más importantes y más útiles para el propósito personal que busca, que es justamente como saber, elaborar y aplicar programas de salud y seguridad en el trabajo, que aglutinen disciplinas - como la seguridad e higiene, la medicina del trabajo, la ergonomía, la psicología industrial, la administración de empresas, el desarrollo organizacional y otros aspectos -- como la sociología, la economía, el trabajo social, la enfermería y la educación, que son básicas para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, por ende el bienestar de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

3.9 En síntesis se pueden tomar las siguientes instrucciones:

a) El Texto está integrado por diferentes capítulos - de aprendizaje para su mejor comprensión y en cada uno se tienen tres Secciones: de Información, de Práctica y de Evaluación.

b) Cada capítulo contempla preguntas que se formulan de diversas maneras, por lo que el alumno debe determinar si son falsas o verdaderas, escogiendo la respuesta que - considere correcta; esto último lo hará en una hoja de papel.

c) Después de que se selecciona la respuesta, el alumno deberá remitirse a la página que se le indica. Si la respuesta es correcta seguirá la lectura y si no es así - debe volver a estudiar la pregunta anterior.

d) Al final de cada capítulo se podrán hacer anotaciones sobre los aspectos más relevantes. Cada persona debe hacerlo separadamente y contestar las preguntas al término de cada capítulo y módulo; posteriormente y si se ha - trabajado en grupo, se podrá realizar una discusión más - amplia sobre el contenido del documento. Finalmente adop - tar una calificación de grupo que se comparará con las calificaciones individuales.

e) Al final del Texto, se enl^{is}tan las respuestas co - rrectas a cada pregunta, que deberán compararse con las - de cada lector según las haya seleccionado en el desarro - llo del mismo.

f) Es recomendable para los alumnos, que lean el Tex - to y realicen autoevaluaciones periódicas, elaborando en - seguida, a manera de ensayo, Programas específicos sobre la salud integral de los trabajadores.

g) Conviene recomendar a los alumnos que cuando es - tén realizando la lectura del Texto de autoinstrucción - pregunten a los profesores o a los compañeros más aventa - jados en programación, si la apreciación de su lectura - es correcta en un determinado capítulo o en todo el docu - mento, con el propósito de que vaya aclarando sus dudas y se encauce mejor su aprendizaje.

h) Es importante que el lector adopte una actitud entusiasta y expectante ante lo que va a encontrar más adelante y las dudas se le irán despejando con gran satisfacción personal; por ello se necesita alegría y hasta sentido del humor para leer este Texto de Auto-instrucción que por primera vez edita el CIESS en sus veinticinco años de existencia.

1) Pretendemos manejar ideas en un lenguaje llano y coloquial con la intención de tener una cálida comunicación y que la lectura no resulte fría, rutinaria o enajenante. Amigos lectores, deseamos que elaboren juicios integrales de valor entre su realidad socio-económica y política y la salud de los trabajadores; que actúen con inteligencia y profunda emoción en un marco de referencia, que permita mejorar la calidad de vida de todos los seres humanos que habitan éste tan contrastante Continente Americano.

IV. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Tradicionalmente la Organización Mundial de la Salud define a la salud no sólo como la ausencia de enfermedad sino el - completo bienestar físico, mental y social. (3)

Esta concepción desde nuestro punto de vista tiene ciertas dificultades para proyectarla en la operación, ya - que no es fácil que un individuo o una colectividad tengan un completo bienestar biopsicosocial, por lo que ésto signi - fica.

4.1 En el trabajo la salud puede definirse como (seleccione una respuesta):

A) No sólo la ausencia de accidentes y enfermedades sino el completo bienestar físico, mental y administrativo.

B) Es un estado de equilibrio entre el hombre, los agentes agresores y el medio ambiente.

C) Es un estado subjetivo y objetivo de cada trabajador, determinado por el sistema económico-político, el ti - po de organización laboral, su herencia, su estructura bio - psicológica - cultural y que se manifiesta por el equili - brio que guarda con su medio ambiente de trabajo, su fami - lia y la sociedad. (4)

D) Todas las anteriores.

E) Algunas de las anteriores.

Si seleccionó A) o D) pase a la página 13

Si optó por B), C) o E) pase a la página 14

A) o D), Falso

Es utópico pensar que no se presenten los accidentes y las enfermedades derivadas del ejercicio o con motivo del trabajo - ante la gran cantidad y diversidad de condiciones peligrosas en las empresas, así como de actos inseguros de los trabajadores.

La realidad mundial de las condiciones en que los trabajadores desarrollan cotidianamente sus actividades, revela por desgracia que aún no nos preocupamos suficientemente por mejorarlas y que en estas condiciones el deterioro a la salud es evidente. Aún con los sistemas más avanzados de seguridad laboral, no dejan de presentarse los accidentes y por ello este concepto de salud en el trabajo es inalcanzable y falso.

B) o C), Verdadero

Tener salud en el trabajo depende de factores objetivos mate riales pero también es una situación subjetiva personal o in divididual, por lo que ante una misma agresión a la salud, la respuesta de cada trabajador es diferente, lo cual depende - de su propia susceptibilidad.

Por otro lado no podemos olvidar que un ser humano - es una unidad biológica, psicológica y social influido por - su herencia y por su medio ambiente en el cual predominan los sistemas político y económico; aquí es válido también, y de inicio, entender que la salud, como la enfermedad, dependen de la interacción del huésped (trabajador), los agentes (fí - sicos, químicos, biológicos y psicosociales) y el medio am - biente (social y laboral).

La salud es sinónimo de normalidad y normal es lo que no se desvía de cierto nivel medio, pero en biología lo nor - mal es más que un promedio fijo ya que el ser humano varía - constantemente en sus características anatomo-fisiológicas y psicológicas desde que es concebido en el útero materno has - ta que llega a ser un adulto viejo y muere, trayecto en el - cual es permanentemente influido por múltiples factores y a los cuales se tiene que adaptar para sobrevivir en un sano - equilibrio.

Cuando las características del trabajador en su tra - bajo, varían considerablemente por el efecto de agentes agre - sores a su integridad física y/o mental, entonces se rompe - la normalidad y se presenta el accidente o la enfermedad.

De esta manera entendida y teniendo en cuenta que los accidentes y enfermedades de trabajo son causados por múlti - ples factores, es obvio que este asunto debe ser contrarres - tado con múltiples disciplinas del quehacer humano, como la seguridad e higiene, la medicina del trabajo, la sociología,

la psicología industrial, la administración, la ergonomía, el trabajo social, la enfermería, etc. Así cada una de estas áreas interviene específicamente en un determinado campo de la salud; por ejemplo la seguridad e higiene se encargan de reconocer a los agentes agresores, de evaluarlos cualitativa y cuantitativamente y de controlarlos para disminuir o anular su peligrosidad. (5)

V CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Por lo expresado en líneas anteriores es importante ubicarse en el terreno concreto de acción de los trabajadores, es decir, la empresa, con el propósito fundamental de conocer la situación en que se encuentran desarrollando sus actividades, porque de esto se derivará el hecho de que se deteriore, más o menos, su integridad física y su equilibrio mental y socio-económico.

5.1 Lo anterior nos lleva a preguntarnos qué entendemos por condiciones y medio ambiente de trabajo? Seleccione su respuesta:

A) Son las condiciones que le impone el patrón o empleador al trabajador, tanto jurídicas como técnicas, económicas y administrativas.

B) La situación imperante en que se desenvuelven los trabajadores y su entorno total tanto organizacional con la asignación de funciones y actividades, hasta el uso de maquinaria, herramientas y equipo.

C) Se refiere a la forma de trabajar de los diversos obreros, técnicos y profesionales.

Por favor pase a la siguiente página, previa respuesta.

A), B) o C), son Verdaderas

La Organización Internacional del Trabajo define claramente el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo estableciendo un sinnúmero variado de elementos que se encuentran inmersos en éste. Las condiciones y medio ambiente de trabajo por lo tanto, se refieren a todo lo que se encuentra y sucede dentro de la empresa: desde la organización de ésta hasta los procesos de producción, venta y distribución de los bienes de capital o servicios, pasando por el reclutamiento, la selección, la capacitación y el desarrollo del personal. Por supuesto, también se refieren a la administración, el estilo directivo, a la existencia de políticas de salud y seguridad e higiene del trabajo, a la negociación colectiva con sueldos, salarios y estímulos adicionales, al uso de materia prima sobre todo cuando se trata de sustancias tóxicas, a la forma de desarrollar los trabajos, al mantenimiento y operación de máquinas y herramientas, a las relaciones interpersonales entre jefes y de éstos para con los colaboradores. En suma, las condiciones y medio ambiente definen los propósitos de los empleadores, así como de los trabajadores y por supuesto nos refieren la problemática de accidentes y enfermedades ocurridas con motivo o en el ejercicio del trabajo, tanto en su magnitud como en su trascendencia y vulnerabilidad. (6)



- Justificación; Problemática de Riesgos de Trabajo en América

ca
Tradicionalmente los países latinoamericanos han basado sus economías en actividades primarias como la agricultura, ganadería, explotación de recursos naturales como oro, plata, zinc, petróleo, gas, energía eléctrica o bien en los servicios o en la manufactura de artesanías y vestido por citar algunas, sin que exista una gran industrialización que transforme las materias primas en otros productos económicamente más competitivos o rentables.

Podemos ver que en 1950 la Población latinoamericana Económicamente Activa era Agrícola en el 53%, en los Servicios se contaba con un 27% y sólo un 20% para la Industria; treinta años después, en 1980, estos porcentajes variaron disminuyendo a 32% el grupo de trabajadores agrícolas, incrementándose ligeramente en la Industria a 26% y muy evidentemente el cambio en los Servicios que se elevó al 42%, con porcentajes similares en México, Brasil y Argentina, los tres países con mayor número de trabajadores y de riesgos derivados del trabajo (Fig. 1). En otros países industrializados como Suecia, el 50% de las labores se desarrollan en la Industria, el 44% en los Servicios y sólo el 6% en la Agricultura. (7)

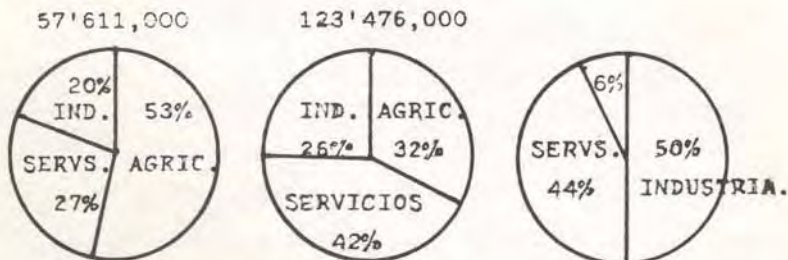


FIG. 1. P.E.A./A.L. 1950 - A.L.1980 Suecia 1980

FUENTE: Estadísticas de Población O.I.T.

(7) Seminario CIESS 1987.

BIBLIOTECA DEL C.I.E.S.S.

5.2 Problemática de los Riesgos de Trabajo

De acuerdo a la tendencia de las tres actividades económicas básicas, expresadas, considera el lector que a futuro los trabajadores estarán expuestos a:

- A) Iguales condiciones peligrosas en las empresas
- B) Peores condiciones peligrosas en las empresas
- C) Menos condiciones peligrosas en las empresas

Si contestó A) o C) pase a la página 20

Si contestó B) pase a la página 21

A) o C), son Falsas

Desafortunadamente las actividades que se realizan en la industria son más peligrosas que las llevadas a cabo en la agricultura, aunque estas últimas sean más propiciadoras de accidentes que el área de "servicios". Por otro lado no se ha logrado implantar una auténtica cultura de la salud y la seguridad en el trabajo, por lo que la tendencia futura más probablemente indique que los trabajadores se enfrentarán a peores condiciones peligrosas en las empresas, o a iguales que el presente en el mejor de los casos.



BIBLIOTECA DEL CIES

B) Es Verdadero

En 1985, la Oficina Internacional del Trabajo tenía registrada para todos los países del continente americano a una población económicamente activa (PEA) de 266'312,499 personas de una población total de 452'969,331 lo que representaba el 58.8%. Se darán cuenta los lectores, que del total de la población económicamente activa, casi las tres cuartas partes trabajaba en los servicios y la industria con los inherentes riesgos a que están expuestos en su salud, ya que los trabajadores se incorporan del campo a la ciudad sin la debida preparación y adiestramiento para el trabajo.

Esos millones de trabajadores americanos realizan sus labores en empresas que generalmente son pequeñas que tienen de 1 a 10 trabajadores (Figura 2) y aún cuando en los países pueda existir una política nacional para preservar su salud y su seguridad, dichas empresas en muchas ocasiones no tienen una adecuada organización para el trabajo, aunándose el desorden y la suciedad, generadores de múltiples condiciones peligrosas, que se conjugan con insuficientes esquemas de capacitación y adiestramiento; con deficiente educación básica o analfabetismo; con pobre conciencia que los trabajadores tienen para preservar su salud; y el poco interés que muchos empleadores demuestran al respecto; con maquinaria antigua, herramientas defectuosas, bajos salarios y en fin múltiples causas internas o externas, que se vinculan para que ocurran los accidentes y enfermedades de trabajo. (8)

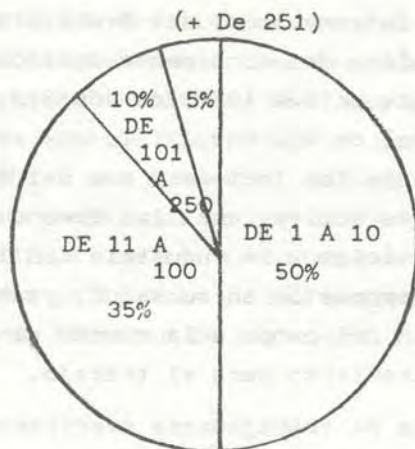


Fig.No.2 Empresas según número de Trabajadores.

5.3. Factores causantes de accidentes y enfermedades de trabajo.

Lo anterior nos lleva a pensar que existe una clasificación de factores predisponentes indirectos y de agentes directos para que un trabajador sufra deterioro en su integridad física y/o mental con motivo o en el ejercicio de sus labores cotidianas. Estos pueden ser:

- A) Condiciones peligrosas y actos inseguros.
- B) Económicos, nutricionales y educacionales.
- C) Demográficos, geográficos y políticos.
- D) Físicos, químicos, biológicos y psicosociales.
- E) Ninguno de los anteriores.
- F) Algunos de los anteriores.
- G) Todos los anteriores.

Seleccione su respuesta y pase a la siguiente página.

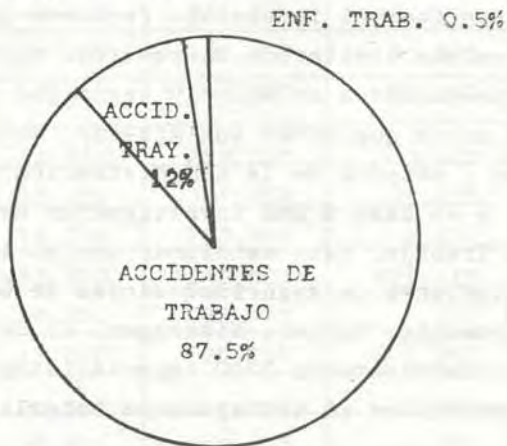
Respuesta: Todos los anteriores

Es evidente que los accidentes y las enfermedades de trabajo son producidas por múltiples factores y agentes, lo que se traduce en una estadística que frecuentemente no es comprobable.

Con todas las reservas del caso, pues los datos son insuficientes y no están registrados todos los países americanos porque no tienen o no envían sus estadísticas a la O.I.T., esta Organización dió el dato de 4'368,303 "riesgos" de trabajo ocurridos (incluye accidentes de trabajo, de trayecto y enfermedades de trabajo), sólo en América durante 1985 (87.5% accidentes de trabajo, 12% de trayecto y 0.5% de enfermedades) (Figura 3), lo que significa que para ese año, en promedio continental, 16.4 (*) de cada 1000 trabajadores sufrieron un accidente; que se perdieran millones de dólares, que las empresas no fueran productivas y que aunado al sufrimiento de los trabajadores se haya visto frenado el desarrollo social de los pueblos americanos, ante la pérdida de millones de horas-hombre para el trabajo y aumentado el grupo de los incapacitados y de los minusválidos, sobre todo en el primer año de antigüedad. (Fig. 4)

FIG. #3

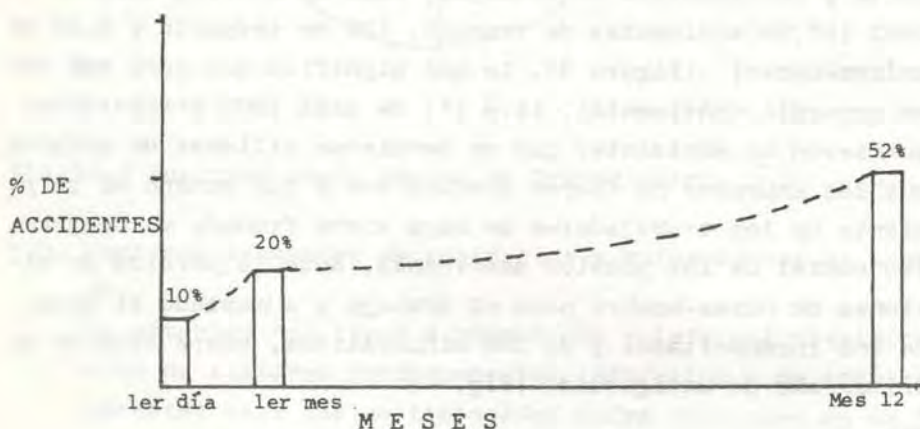
TIPOS DE RIESGOS (3) Y SU FRECUENCIA



Por otro lado, ante esta gravísima problemática, se aprecia que en muchos países no existen programas nacionales, regionales o locales de instituciones y empresas, para hacerle frente ordenada y racionalmente, a fin de preservar la salud y la seguridad de nuestros compañeros de trabajo, sobre todo los jóvenes de 17 a 25 años de edad que son los que más se accidentan, especialmente en el primer año de antigüedad en el trabajo. (Fig. 4).

FIG. #4

% DE ACCIDENTABILIDAD SEGUN ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR



Programar acciones es una situación ineludible si queremos realmente erradicar el indeseable fenómeno que nos ocupa, toda vez que existe limitación de recursos económicos, técnicos y de especialistas en salud y seguridad en el trabajo, situaciones ambas que deben optimizarse, mediante el uso de las técnicas y métodos de la Administración moderna. En este aspecto, y en base a una investigación de la División de Salud en el Trabajo, cabe mencionar que en 1985, tan sólo en nueve instituciones de seguridad social de Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, El Salvador y Uruguay, se tenían aproximadamente 3700 especialistas y técnicos en salud y seguridad en el trabajo para hacerle frente a cerca

de dos millones de riesgos que ocurrieron en una población de cuarenta millones de trabajadores, 4 millones de empresas, lo cual es a todas luces insuficiente, ya que un especialista o técnico tenía que atender realmente a setecientas empresas y a siete mil seiscientos cuarenta trabajadores. (Se incluye también a Brasil, Colombia, Honduras y Venezuela) (Fig.5-A).

Todo ésto y más, justifica plenamente la elaboración de este Texto de Auto-instrucción, aunque estamos seguros que los trabajadores de las instituciones de seguridad social o de empresas privadas que se dedican a la prevención de los riesgos de trabajo, cuentan con técnicas programáticas que aplican en el ejercicio cotidiano de su lucha contra los riesgos. Sin embargo, el documento que presentamos tiene la ventaja de resumir las experiencias de latinoamericanos que han participado en los eventos de capacitación del "Centro interamericano de Estudios de Seguridad Social" y contemplar los criterios de uniformidad técnica de manera sencilla y práctica que hoy aglutina la División de Salud en el Trabajo, bajo la coordinación y propia experiencia del autor.

INSTITUCION Y PAIS	NUM. DE EMPRESAS	NUM. TRABAJADORES	NUM. ACCID. DE TRABAJO	RECURSOS HUMANOS
MPAS/ BRASIL	3'308,540	25'616,500	1'007,864	
ISS/ COLOMBIA	----	1'986,890	87,322	263
INS/ COSTA RICA	28,603	400,930	83,985	461
CETSS/ CUBA	2,311	3'180,000	62,543	1792
IESS/ ECUADOR	51,860	217,000	3,500	21
IGSS/ GUATEMALA	12,762	361,654	81,495	52
IHSS/ HONDURAS	13,139	183,958	2,277	14
IMSS/ MEXICO	452,313	7'242,902	621,415	1050
INSSBI/NICARAGUA	8,391	289,779	5,329	3
ISSS/EL SALVADOR	11,250	199,135	9,553	13
BSE/ URUGUAY	30,000	514,000	33,049	217
IVSS/VENEZUELA	110,831	1'290,642	14,613	223

Fig. 5-A (1985) Fuente: Las instituciones.

VI CONCEPTO Y UTILIDAD DEL ANALISIS DE SISTEMAS

En el "Texto para elaborar Programas de Salud y Seguridad en el Trabajo", se afirmó que sus enseñanzas y aplicación no se pueden circunscribir a lo que sucede en el interior de una empresa, ya que ésta viene sólo a representar una parte de todo el sistema en donde el ser humano se desenvuelve, por lo que la programación es influida además por lo que sucede en su núcleo familiar y en la sociedad en donde vive; se establece así la relación inmediata y dinámica de trabajo, salud y sociedad.

Es innegable que un trabajador desnutrido, analfabeta y que padece una enfermedad aguda o crónica o problemas económicos que no le permiten satisfacer las necesidades básicas de su familia y de él mismo, estará más predispuesto a sufrir accidentes dentro de su trabajo. De la misma manera se contempla el círculo vicioso, cuando el trabajador es agredido por las condiciones físicas y psico-sociales que lo rodean en el desempeño de sus actividades, preocupaciones que se reflejarán negativamente cuando llegue a su hogar.

Por ello, trabajo, familia y sociedad, son elementos que no se pueden desligar y que determinan que los riesgos de trabajo sean causados por múltiples factores o causas; por lo tanto, su ataque debe ser multidisciplinario, renglón en el cual intervienen la medicina del trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, la psicología industrial, la ergonomía, la demografía, la sociología, la economía, la geografía, la política, la historia, la administración, la filosofía, la biología, la epidemiología, etc. De esta manera, los Programas deben ser elaborados por técnicos y profesionales de estas disciplinas, estudiando el "Texto" de preferencia en grupos interdisciplinarios, con lo cual los comentarios y análisis serán más provechosos y útiles.

Asimismo cada una de las variables que intervienen en el bienestar pueden ser dependientes de otras, según sea

la intención del estudio del sistema en cuestión; por ejemplo, si se desea analizar la salud, ésta dependerá del trabajo, de la educación, la cultura, la alimentación, etc.

6.1. CONCEPTO DE SISTEMA Y SU UTILIDAD.

Seleccione una respuesta:

A) Un Sistema es la organización de los recursos de un área de trabajo a los cuales es necesario supervisar para verificar la forma en que están desarrollando sus actividades y consecuentemente asesorarlos, es decir, orientarlos o ayudarlos -- cuando las mismas presenten desviaciones a las normas previamente establecidas.

En estos casos el Sistema está supeditado a lo que sucede internamente y de manera exclusiva en dicha área de trabajo y todos los procesos que de él se derivan tienen como característica el no relacionarse con otros elementos.

B) Un Sistema es un conjunto de elementos y/o componentes que se inter-relacionan de manera dinámica y permanente con el propósito de lograr algo predefinido.

En la medida en que estos elementos interactúan los objetivos se conseguirán de manera regular u óptima e incluso no se logran si las relaciones entre los mismos no son armónicas.

C) Un Sistema es la composición fisico-química que se utiliza en los servicios de salud y seguridad en el trabajo, - con el propósito de amalgamar las estructuras operativas.

D) Un Sistema está definido por las relaciones entre - la población y sus necesidades materiales y espirituales.

Si escogió A) pase a la pagina 28

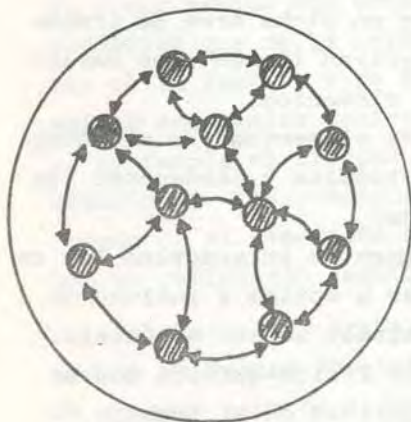
Si escogió B) pase a la pagina 29

Si escogió C) pase a la pagina 28

Si escogió D) pase a la pagina 29

A) y C) Falso, ya que aún cuando se puede hacer una abstracción de un sistema para su estudio exclusivamente, en la realidad todos los sistemas están íntimamente relacionados y no pueden circunscribirse al área de trabajo, dado que ésta impacta y es influida a su vez, por otros elementos que directa o indirectamente la afectan.

Por tal razón si usted escogió esta respuesta está en un error y debe leer detenidamente la opción B) y D) de la página anterior y consecuentemente estudiar la sustentación que de la misma se hace en la página siguiente a ésta.



" UN SISTEMA "

OBJETIVOS BIEN DEFINIDOS



" EL SISTEMA TRABAJO "

BIENES DE CAPITAL Y SERVICIOS

B) y D) Verdaderas.

Existen sistemas naturales y artificiales, simples y complejos o bien mixtos como el sistema de servicios de salud en el trabajo. Este último sistema se relaciona con el sistema hombre, con el sistema familia, el económico, el social, el de la empresa, y en suma con todos y cada uno de los procesos naturales y artificiales de la existencia del ser humano. El sistema de servicios de salud que requieren los trabajadores, dado que los riesgos de trabajo son causados por múltiples agentes, necesita de una variada información tanto en los aspectos biológicos y psicológicos de los trabajadores como de las condiciones y medio ambiente de las empresas, la calidad de vida de los familiares, el desarrollo comunitario, el análisis de las leyes de oferta-demanda del mercado, el contexto educacional y cultural, los marcos jurídicos y constitucionales del país, entre otros. (9)

La teoría de sistemas y su análisis correspondiente debe darse incuestionablemente en el proceso de la planificación, ya que si una persona no conoce los antecedentes históricos de su comunidad o país, ni la realidad socio-política actual por la que atraviesa, estará totalmente desubicado cuando estructure su planificación, que como ya dijimos en líneas anteriores se deberá desagregar en programas acordes a esa realidad.

No es fácil realizar el estudio de los diversos elementos que intervienen en el sistema de la salud de los trabajadores, ni tampoco entenderlo de primera intención. Por tal razón es indispensable saber que las sociedades se sustentan en los grupos de trabajadores que por medio de su trabajo, producen bienes y servicios que satisfacen sus necesidades y las de otros grupos sociales que también los consumen; para ello, requieren de diversos instrumentos así como de técnicas y métodos para el trabajo.

Esta relación de producción y consumo, es de capital importancia en el estudio de otra variable o elemento del sistema que es la salud y por supuesto de los demás elementos que conforman el bienestar. Pero ¿cuál de estos elementos es el más determinante en la salud de los trabajadores?

Acaso será el empleo seguro y bien remunerado? pudiera ser, sin embargo, para ello se requiere estar técnica y profesionalmente bien preparado, así como capacitado y adiestrado adecuadamente para realizar las labores. Entonces ¿es más importante la variable educación?

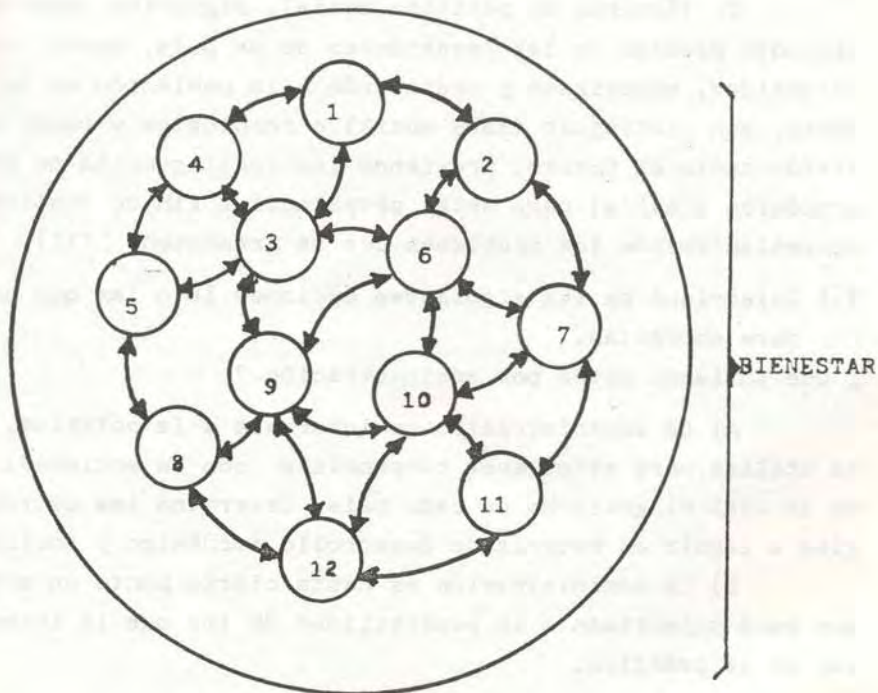
No se puede dar una conclusión al respecto, ya que para lograr una buena educación se requiere por otro lado contar con una buena alimentación y ésta a su vez está supeditada al ingreso económico, a la cultura y hábitos de vida, por lo que todas las variables son interdependientes y se necesitan. La salud es por otro lado indispensable para lograr lo anterior y al mismo tiempo, para que se logre, necesita sustentarse en los demás factores de bienestar.

Por lo antes dicho la salud depende de múltiples circunstancias y lógicamente de los esquemas político-económicos que cada país contemple, lo que hace que varíen de una a otra sociedad, de esta manera vemos que la salud en el trabajo y las explicaciones de su desequilibrio rebasan el campo considerado eminentemente científico ya que se insertan en otros como el ideológico, el político, el económico y el cultural.-(Fig. 5) (B)

(Esquematzación de los elementos del bienestar en la página siguiente).

ELEMENTOS DEL BIENESTAR

1. SALUD EN EL TRABAJO
2. EMPLEO Y SALARIO
3. EDUCACION
4. ALIMENTACION
5. VESTIDO
6. VIVIENDA
7. CULTURA
8. SEGURO SOCIAL
9. GARANTIAS INDIVIDUALES
10. RECREACION
11. DEPORTE
12. OTROS



VII LA ADMINISTRACION, CONCEPTO Y UTILIDAD

Después de haber leído la Introducción, las Instrucciones, - los Objetivos y los Marcos Conceptuales de Salud y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, ahora el tema obligado a - tratar es el de la Administración, como el marco de referencia del cual deben partir las acciones de Programación. Todo el mundo maneja el término de administración ya sea en el trabajo, en el hogar, en la escuela e incluso cuando se programa un viaje de placer o de vacaciones con la familia.

En términos estrictamente etimológicos, la palabra - administración se divide en dos sufijos que indican literalmente "mirar hacia abajo", es decir que, el que administra, - dirige sus acciones hacia sus colaboradores, encargados de - desarrollar las actividades para la consecución de los objetivos y las metas de la empresa o institución de que se trate. (10)

En términos de política social, significa tener conocimiento preciso de las necesidades de un país, servir con - intensidad, entusiasmo y dedicación a la población en su conjunto, sin distinguir clase social o ideologías y tener la - visión hacia el futuro, previendo las contingencias de orden económico y social para estar preparados a fin de resolver - convenientemente los problemas que se presenten. (11)

7.1 Seleccione de las siguientes opciones la o las que considere correctas.

¿ Qué entiende usted por administración ?

A) La administración es inherente a la política, que la utiliza para establecer compromisos con la sociedad, y - en la cual el gobierno de cada país, determina las estrategias a seguir en materia de desarrollo económico y social.

B) La administración es hasta cierto punto un arte, - que está supeditado a la sensibilidad de los que la interpretan en la práctica.

C) La administración es una ciencia que permite integrar y optimizar a todos los elementos que están involucra - dos en una organización de trabajo.

D) La administración es un conjunto de técnicas y reglas que se sustenta en el planteamiento de hipótesis que se verifican por la observación, la experimentación y la compro bación de las mismas.

Pase a la siguiente página, previa respuesta.

Respuesta Verdadera: las cuatro opciones

Sobre la administración se han escrito infinidad de textos, explicando su origen formal y uso en las organizaciones de trabajo, definiéndose a veces como arte, otras veces como - conjunto de técnicas y reglas y más frecuentemente como una ciencia que se sustenta en el planteamiento de hipótesis, - en la que la observación, la experimentación y la comprobación de las mismas son básicas para establecer correlaciones entre lo planteado y los resultados obtenidos, para con ello, tomar alternativas de decisión sobre los problemas a resolver. (12,13,14)

La definición etimológica es la forma más usual para explicar el origen de la palabra administración y lo que el concepto expresa; se forma del prefijo "Ad" que significa hacia y de "Ministratio" que viene del vocablo "Minister" que significa inferioridad, subordinación y obediencia, por lo que la idea de la palabra se refiere a una función que - ciertas personas realizan bajo el mando de otros.

Según Henri Fayol, que muchos consideran el "Padre de la Administración Moderna", la misma significa prever, - organizar, mandar, coordinar y controlar; G.P. Terry refiere que consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno; Tannenbaum dice que es el empleo de - la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables y sus grupos, con el propósito de que to dos los servicios prestados estén debidamente coordinados. (15)

Frederick W. Taylor que fuera el iniciador de la - eficiencia industrial a fines del siglo pasado y a principios del presente, cuando hizo miles de experimentos sobre los esquemas de producción industrial en los Estados Unidos de América, tenía como meta, encontrar lo que había de ha - cerse con una obstinada persistencia para realizar los tra-

bajos y en donde los trabajadores y los patrones deberían tener un trato honesto y justo, magnificando las buenas relaciones en el trabajo, por lo que él señalaba que el objeto principal de la administración era asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad de los empleados. (16)

Por su parte los mexicanos Manuel Barquín, Alfredo Reyes Ponce y Armando Cordera, consideran que la administración es una ciencia tal como se ha descrito, pero que conlleva implícitamente una gran dosis de inteligencia y sensibilidad política, económica y social del entorno en que se mueve el administrador y cuyos principios y reglas deben seguirse con la flexibilidad de las circunstancias reales, y sobre todo, se deben extender los beneficios de la administración hacia la población que recibe los bienes o los servicios, en lugar de circunscribirlos a patrones y trabajadores. (17,18,19,20)

En este contexto, los empleadores y los empleados, para que aseguren la máxima prosperidad, deben ser eficientes y para lograrlo se necesita indiscutiblemente la capacitación y el adiestramiento de los individuos, por lo que una conclusión importante en este documento es que la enseñanza juega un papel de capital importancia.

El ser humano busca satisfacer necesidades con la idea de mejorar su calidad y nivel de vida, y para ello, trata de organizarse mejor en el hogar, en el trabajo y en la sociedad, por lo que existen algunas formas mejores que otras para realizar esta acción; de modo que la administración busca obtener resultados eficientes, mediante esquemas adecuados en coordinación, es decir, ordenando simultáneamente y armoniosamente a varias personas, funciones y actividades. (21)

Es indiscutible que quien realiza trabajos y delega tareas a otras personas puede llevar el nombre de Adminis

trador, utilizando el concepto de coordinación como eje sobre el cual giran los demás procesos de la administración.

7.2 Con lo referido hasta este momento, considero que el lector podrá tener una idea más clara de lo que es la Administración y los elementos o etapas que la integran. Por ello la pregunta es ¿Cuántos procesos o etapas básicas cree que conforman a esta ciencia?

Seleccione una respuesta

- A) De una a dos
- B) De tres a cuatro
- C) Cinco
- D) Más de cinco

Pase a la siguiente página

C) Es la respuesta correcta

Estamos seguros que este agrupamiento es muy particular para el autor ya que la clasificación de los procesos de la Administración de acuerdo a muchos especialistas en la materia, es muy variada y tan corta o amplia como se quiera.

Sin embargo, en nuestra experiencia en estos cinco procesos se pueden incluir los capítulos más relevantes o básicos, especialmente para los iniciados en el estudio de esta tan importante área del conocimiento humano y por ello las proponemos para su uso práctico.

7.3 Pero ¿cuáles son dichos procesos?

Seleccione su respuesta

- A) Planificación, Organización, Dirección
- B) Dirección, Supervisión, Asesoría, Evaluación e Información
- C) Planificación, Organización, Integración, Dirección y Control
- D) Planificación, Organización, Ejecución, Supervisión y Evaluación

Por favor pase a la siguiente página

BIBLIOTECA DEL C.I.E.S.S.

C) Es la respuesta correcta.

Ya dejamos asentado que esta selección de procesos es arbitraria y obedece a su fácil manejo durante muchos años en el área de la salud y la seguridad en el trabajo, especialmente con aquellas - personas que se inician en el práctico y útil estudio de la Administración.

Concluyendo, podemos señalar que la Administración es una ciencia sustentada en el método científico, en el cual se - plantean hipótesis y se realizan la observación, la experimentación y la comprobación de las mismas; asimismo, es auxiliada por técnicas y métodos que se usan dentro de los procesos de la Planificación, la Organización, la Integración, la Dirección y el - Control. Por supuesto que la Administración reclama una alta do sis de arte y autoridad, traducidas en sensibilidad y habilidad para entender a las personas, a fin de coordinarlas convenientemente para el logro óptimo de objetivos previamente fijados.

También es obvio que en esta clasificación de los cinco procesos básicos, en cada uno de ellos se incluyen otros temas o capítulos como lo vamos a ver más adelante (Fig. 6).

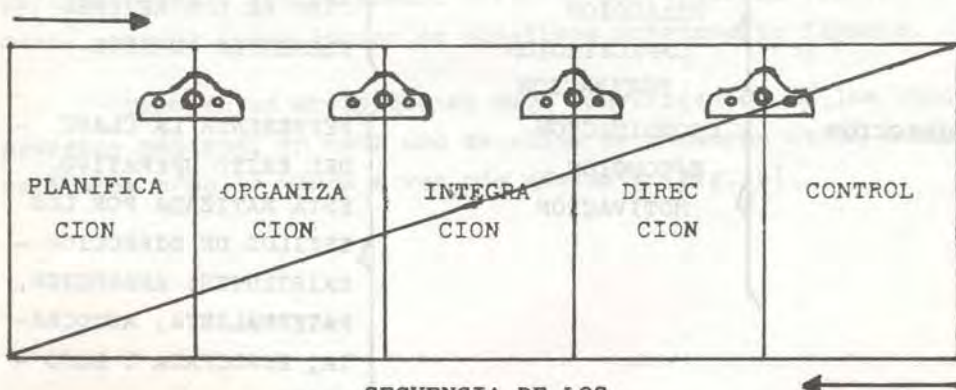
CONTENIDO SINTESIS DE LOS PROCESOS BASICOS DE LA ADMINISTRACION
(Fig. 6)

PLANIFICACION	INFORMACION ANALISIS Y PREVISION JERARQUIZACION DIAGNOSTICO PRONOSTICO PROGRAMACION: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	SELECCIONA LAS MEJORES ALTERNATIVAS DE ACCION. ELIMINA RIESGOS E INCERTIDUMBRES. DETERMINA OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.
ORGANIZACION	ESTRUCTURA ORGANICA FUNCIONES (MANUALES) ACTIVIDADES CREATIVIDAD E INGENIO	DEFINE LA MANERA DE COMO HACER LAS COSAS.
INTEGRACION	RECLUTAMIENTO SELECCION CAPACITACION MOTIVACION	PROPICIA LA UTILIZACION DE LOS MEJORES ELEMENTOS HUMANOS.
DIRECCION	COORDINACION EJECUCION MOTIVACION	REPRESENTA LA CLAVE DEL EXITO OPERATIVO. ESTA MATIZADA POR LOS ESTILOS DE DIRECCION EXISTENTES: ANARQUICO, PATERNALISTA, AUTOCRATA, BUROCRATA Y DEMOCRATA
CONTROL	SUPERVISION ASESORIA EVALUACION INFORMACION	ASEGURA EL ADECUADO DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL EXITO DE LOS RESULTADOS.

VIII PLANIFICACION: CONCEPTO Y UTILIDAD

En el capítulo de Administración, casi al final, mencionamos que dicha ciencia se sustenta en varios procesos, señalando al de la planificación como el primero de ellos.

Conviene aclarar en este momento, que los procesos - de la administración son secuenciales, inmediatos e interdependientes; "estáticos" unos y "dinámicos" otros, pero todos bien definidos y apoyándose entre si de manera integral y - congruente con lo planteado desde el inicio hasta el final, - para lograr de manera óptima los objetivos y las metas que - se desean alcanzar, teniendo como eje de sustentación, a la Coordinación, que teóricamente la ubicamos en el proceso de la Dirección. (Fig. 7)



SECUENCIA DE LOS
PROCESOS BASICOS DE LA ADMINISTRACION (7)

Si la administración es una ciencia destinada a optimizar los recursos para lograr algo o resolver ciertos problemas, es necesario que estos últimos sean perfectamente identificados con todas sus características epidemiológicas, administrativas, - técnicas, económicas y socio-políticas y para ello nos apoyamos en la planificación.

Lo más importante es que a través de los procesos de la administración, cualquier organización de trabajo tiene la posibilidad de racionalizar y mejorar sus actividades, trabajar con menos incertidumbres o riesgos y en consecuencia lograr con mayor amplitud los propósitos que se desean.

En apoyo a lo anterior y antes de manejar los principales procesos de la Administración, tratamos el importante aspecto que se refiere al Análisis de Sistemas, con el propósito de dejar en el lector una idea precisa sobre cómo se inter-relacionan los aspectos socio-económicos, aún cuando no se profundiza en este aspecto porque no es el tema central, dejando entrever la utilidad del método para entender a los factores que influyen en la aparición de los accidentes así como de las enfermedades de trabajo.

Esta misma metodología de sistemas está inmersa en el proceso de planificación que a su vez se nutre con información variada tanto de los aspectos internos de la empresa inherentes a la salud de los trabajadores y a las condiciones y medio ambiente de aquella como de los condicionantes y programados entienda el por qué se deben de recabar datos del medio ambiente, de la demografía, la economía, los aspectos socio-culturales, educativos, nutricionales, de salud y de las necesidades sentidas de la población en general y de trabajadores en particular de las empresas motivo de estudio.

En cuanto a los datos de la empresa se deben considerar el giro o ramas de actividad a las que están dedicadas, la antigüedad de las mismas, el número de trabajadores, el sexo y la antigüedad de los mismos, las ocupaciones, las diversas áreas y los distintos procesos de producción, la proveduría, el almacenamiento, la distribución de los productos terminados, la materia prima utilizada, el esquema de financiamiento, el tipo de empresa y si es de capital privado o de participación gubernamental, las políticas, organización, esquemas de desarrollo de personal, medidas de salud y seguridad en el trabajo, sueldos, salarios y contrato colectivo de

trabajo, organización patronal y sindical, existencia o no de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, reglamentos e instructivos, mercado al que van dirigidos los servicios y/o bienes y en fin todo lo relativo a lo que sucede en el interior de una empresa en donde se tienen que satisfacer los objetivos económicos y psicosociales tanto de los empleados como de los empleadores.

Otros elementos que se estudian como condicionantes externos a la empresa y que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores, son la economía, la cultura, el estado de salud, los hábitos, costumbres y "necesidades sentidas" o expectativas de la comunidad que habita en las localidades motivo de estudio o más específicamente de los trabajadores y sus familiares. (22)

8.1 Concepto de Planificación

Una vez más se reitera la triada indisoluble de salud, trabajo y sociedad, por lo que en estas circunstancias el lector debe, de las siguientes preguntas, seleccionar aquella(s) que considere correcta(s)

A) La Planificación consiste en elaborar planes que teóricamente respondan a las necesidades del Director, Gerente o Administrador de los servicios de salud y seguridad en el trabajo y que por otro lado, sirven para organizar sus actividades cotidianas.

B) La Planificación es el primer proceso de la Administración que consiste en seleccionar y relacionar sucesos o fenómenos que permitan la previsión y el pronóstico de hechos futuros, así como la formulación de actividades que se consideren necesarias para lograr los resultados que se desean. En este proceso es importante la definición de los objetivos y el establecimiento de programas en donde se asignen funciones y actividades a los integrantes de los grupos de trabajo.

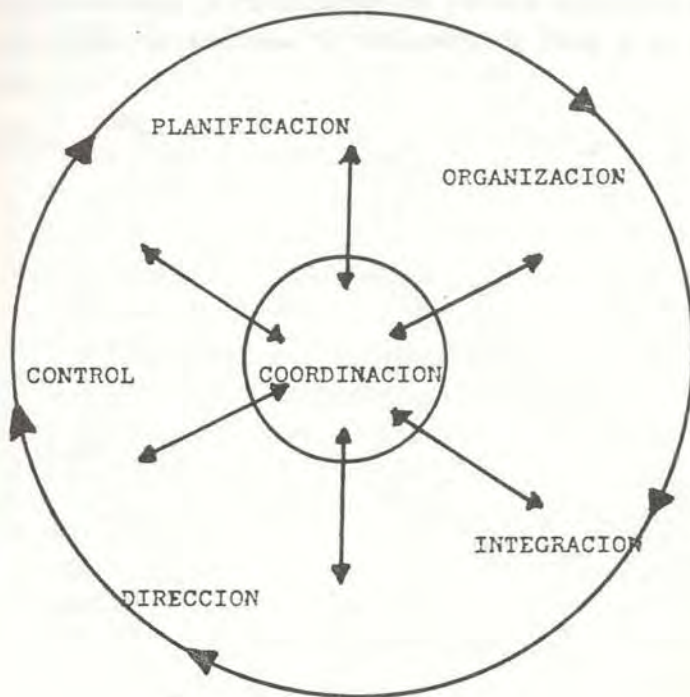
C) La Planificación es una herramienta que permite hacer planes que protegen los intereses de los patrones que son los que los impulsan e incluso los financian para su único provecho.

D) Se basa en información que se analiza para llegar a un diagnóstico preciso y en el cual se deben definir las prioridades o problemas a resolver.

E) En este proceso se definen las estrategias y las mejores alternativas de solución para la consecución de los objetivos propuestos.

Si escogió A) o C) pase a la página 44

Si escogió B), D) o E) pase a la página 45



A) y C) Si seleccionó estas respuestas está en un error, ya que la planificación no sólo consiste en hacer planes y por supuesto no responde únicamente a las necesidades del director o gerente de la dependencia, sino que la misma se sustenta en las necesidades específicas, objetivas y subjetivas, - de la población a la que se quieren dirigir los propósitos - de la administración a través de los programas de trabajo.

Debe usted pasar a la página 45 y leer detenidamente las opciones B), D) y E).



A) y C) Si seleccionó estas respuestas está en un error, ya que la planificación no sólo consiste en hacer planes y por supuesto no responde únicamente a las necesidades del director o gerente de la dependencia, sino que la misma se sustenta en las necesidades específicas, objetivas y subjetivas, - de la población a la que se quieren dirigir los propósitos - de la administración a través de los programas de trabajo.

Debe usted pasar a la página 45 y leer detenidamente las opciones B), D) y E).



B), D) y E) Son verdaderas, ya que la planificación determina lo que se pretende realizar (objetivos) mediante la elaboración previa del diagnóstico de los problemas que se desean resolver y por lo tanto requiere de información suficiente, veraz y confiable.

La planificación al seleccionar y relacionar hechos o sucesos, permite el análisis de la información, la jerarquización de los problemas y consecuentemente la optimización de los recursos. Por lo tanto la planificación es la base de la administración ya que si no se determina lo que se pretende lograr no habrá nada que organizar, nada que integrar de recursos, ni tampoco nada que dirigir, ni nadie o nada que requiera control. (23)

8.2 La Planificación de la Salud y la Seguridad en el Trabajo puede evitarse y realizarse de manera empírica y emocional? Si o No; selecciona tu respuesta y pasa a la página siguiente.

Si _____ No _____

Respuesta: SI, es verdad que muchas cosas se pueden lograr sin que exista un proceso de planificación siempre y cuando el directivo o gerente tenga una gran experiencia o una gran capacidad de trabajo; pero un Directivo o Administrador con grandes responsabilidades no puede atenerse a que las cosas le van a salir siempre bien de esta manera, pues correrá el peligro de no prever situaciones imponderables que se presentarán a futuro, lo que sin lugar a dudas limitará la adecuada consecución de sus propósitos. Por lo tanto una planificación efectiva debe basarse en hechos reales y no tanto en emociones y contemplar varias alternativas de solución ya que siempre existe más de una forma para lograr lo deseado.

De la planificación se desagrega el proceso de Programación, por lo que las personas que van a elaborar y desarrollar programas de salud para los trabajadores deben tener muy claro la realidad actual y la situación que se pretende lograr, tomando en consideración todos los elementos involucrados en los sistemas social y de trabajo.

Por otro lado el que administra, y por lo tanto planifica servicios de salud y seguridad en el trabajo, debe ineludiblemente analizar información y hechos pasados para conformar el diagnóstico de la problemática de riesgos de trabajo, jerarquizar los problemas que debe atacar de acuerdo a su magnitud, trascendencia, vulnerabilidad y factibilidad (de recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales); establecer los objetivos, el pronóstico a futuro y las líneas de acción o estrategias a corto, mediano y largo plazo (es decir a uno, tres o más años de acción), mediante el esquema de programación.

8.3 Pero ¿Qué tipo de información debe recabarse para analizar la y llegar al diagnóstico y a la jerarquización de los problemas?

Seleccione la respuesta que considere más adecuada:

A) Información sobre planes de desarrollo de los partidos políticos del país.

B) Sobre las nuevas tecnologías alimentarias para evitar la obesidad.

C) Sobre la ubicación de las empresas motivo de estudio.

D) Sobre cómo nace, se enferma, accidenta y muere la población en general y en particular la clase trabajadora.

E) Sobre los últimos acontecimientos en materia de vuelos interplanetarios.

F) Sobre la economía, nacional, políticas de empleo y condiciones de trabajo.

G) Sobre aspectos culturales, "necesidades sentidas" de los trabajadores y recursos para la salud y la seguridad de éstos.

H) Algunas de las anteriores.

Si seleccionó A), B), E) o H) pase a la página 48

Si seleccionó C), D), F) o G) pase a la página 49

A), B), E) o H) son Falsas

Es cierto que todo el acontecer del ser humano es importante para el que planifica servicios de salud y seguridad en el trabajo; sin embargo, hay algunos datos que son específicamente selectivos y determinantes en la ocurrencia de accidentes y enfermedades de trabajo.

Por ello, aun cuando consideramos que puede el aspecto político partidista, la tecnología alimentaria o lo que se relaciona con los vuelos espaciales, de alguna manera impactan la salud y la seguridad de los trabajadores, no los consideramos como datos usuales o comunes para la elaboración del diagnóstico de la problemática que enfrenta este grupo de población.

Por favor, lea las otras opciones

C), D), F) o G) Son verdaderas

Evidentemente que en esta etapa de la Administración, se debe precisar el universo concreto de acción del especialista o técnico en salud y seguridad en el trabajo; ésto se refiere a las localidades donde se encuentran las empresas y el número y tipo de trabajadores que laboran en ellas.

Sabe el lector cómo nace, está conformada, se moviliza y muere la población trabajadora y sus familiares que quiere estudiar? Para conocer la estructura y la dinámica de la población, nos apoyamos en la Demografía, palabra compuesta por dos sufijos (demos y grafos) que quieren decir "estudio de la población". (24)

¿Crees que esta disciplina sea importante? Claro que lo es, sobre todo si pensamos que la mayoría de los países latinoamericanos tenemos un gran índice de natalidad y que duplicamos nuestra población cada veinte años o menos, aún cuando desarrollamos programas tendientes al control voluntario del número de hijos por familia. Aunado a ésto, se observan en los países del Continente, altas tasas de mortalidad, sobre todo infantil, aún cuando dichos indicadores se están modificando favorablemente; es decir nacen más y se mueren menos, lo que determina que haya un mayor volúmen de aspirantes a ocupar empleos, que debido a la menor oferta desemboca en un enorme grupo de desempleados, desfavorable situación que conlleva inequívocos conflictos sociales, al generarse, vagancia, violencia y delitos a la seguridad individual y pública.

Además el planificador debe saber qué otras variables influyen en la ocurrencia de accidentes y enfermedades de trabajo; así tenemos a la deficiente nutrición, con pobre ingesta de proteínas, exceso de grasas y harinas, producto de malos hábitos alimenticios de los llamados "alimentos chatarra", consecuencia de una gran publicidad comercial que ha invertido los valores nutrientes, sobre todo en las nuevas generaciones.

Esto se conjunta con la deficiente o insuficiente educación básica que se traduce en el enorme "ejército de analfabetas" que en algunos países americanos alcanza porcentajes muy altos como en Haití, Bolivia y Perú por citar algunos. Este es otro factor que influye para que los trabajadores se accidenten en el ejercicio o con motivo de su trabajo, efecto - que se combina con un factor interno o inherente al "sistema empresa", como es el caso de la deficiente capacitación y adiestramiento.

En relación a la salud y la seguridad de los trabajadores es muy recomendable que la planificación se sustente - en datos estadísticos y en investigaciones epidemiológicas - retrospectivas y prospectivas, para saber cuáles trabajadores son los que más frecuentemente se accidentan; y que - consecuencias o repercusiones se han presentado en su salud y en el desarrollo de la propia empresa. Identificar la morbilidad y la mortalidad en general a consecuencia de los accidentes y enfermedades de trabajo es una principal tarea de la cual se nutre el proceso de planificación, para llegar a establecer un diagnóstico de la problemática de manera más - integral y confiable.

Por supuesto que los factores condicionantes juegan también un papel importante en la conformación de dicho diagnóstico, porque se puede detectar si hay contaminación o no y por qué tipo de desechos industriales; si el clima, la topografía e hidrografía están influyendo negativamente o no - en este asunto; el planificador debe estar muy conciente de las vías de comunicación y transporte así como las dificultades viales que se pueden presentar entre las empresas y las comunidades a las que dirige sus acciones; valorar el tiempo que emplea un especialista o técnico en salud y seguridad en el trabajo para ir a visitar a diversas empresas ya sea para investigarlas, supervisarlas o asesorarlas en el tema, etc.

A continuación se detallan los datos básicos que se deben obtener:

1. Factores Geográficos: Clima, Hidro y Topografía. Comunicaciones. Contaminación ambiental de aire, agua, suelos.
2. Factores Demográficos: Grupos de edad y sexo. Migraciones (Estructura y Dinámica de la población).
3. Factores Económicos: Gastos, Ganancias, Sueldos y Salarios según categorías de trabajo, Ingreso por cápita, Producción y Productividad, Empleo y costos originados por riesgos de trabajo.
4. Factores de Trabajo
 - Condiciones y medio ambiente
 - Trabajadores más susceptibles de accidentarse
 - Trabajadores con más accidentes en un año
 - Factores predisponentes
5. Aspectos de Salud y Seguridad en el Trabajo
 - Actividades Económicas más riesgosas en la zona o localidad
 - Empresas más riesgosas y/o con más trabajadores
 - Áreas de trabajo más riesgosas
 - Estadística de accidentes y enfermedades y repercusiones en la salud de los trabajadores.
6. Aspectos Socio-culturales: Educación básica, cultura, alimentación, vivienda y seguridad social, infraestructura de servicios.
7. Necesidades Sentidas de los trabajadores y empleadores
8. Recursos: Humanos, Financieros, Físicos, Materiales y Tecnológicos que pueden ser utilizados para conservar y/o incrementar la salud de los trabajadores y en su caso la productividad de las empresas.

IX CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA ORGANIZACION

Una vez que hemos analizado más o menos de manera fundamental lo que es y para que sirve el proceso de la Planificación, es menester estudiar al de la Organización como elemento que nos va a permitir lograr los objetivos que nos trazamos previamente. Conviene referir que este proceso también es importante ya que de hecho es el que "espera" a la Planificación para darle fundamento en la acción.

Sin embargo muchas veces esta etapa se confunde e imbrica con otras de la Administración, por lo que la pregunta que debemos hacernos es:

9.1 ¿Qué es y para qué sirve la Organización?

Escoja la o las respuestas correctas

- A) Organización significa calidad de orgánico, que en sentido figurado atañe a la constitución de corporaciones o -empresas.
- B) Disposición, arreglo u orden de personas y cosas.
- C) Acción y efecto de organizarse u organizar.
- D) Partes y funciones diversas con un fin común.
- E) Algunas de las anteriores.
- F) Todas las anteriores.

Por favor pase a la siguiente página.

Respuesta Verdadera: Todas

La palabra Organización proviene del griego "Organon" que significa instrumento y éste a su vez del latín "instrumentum", - conjunto de diversas piezas combinadas adecuadamente para servir a un determinado objeto o propósito, en el ejercicio de las artes y los oficios.

Se refiere a estructurar, es decir a cómo asignar las jerarquías, funciones y actividades con el propósito de que los trabajadores sepan lo que tiene que hacer cada uno de ellos; por lo tanto complementa a la planificación y le da a ésta el sentido operativo que se debe dar en una empresa. Nos referimos concretamente a esta última, por ser el sujeto concreto de nuestros estudios en relación a dichos trabajadores, definiéndola como una unidad económica con marco jurídico específico y en la cual se producen bienes y/o servicios.

Es verdad que existen además de la Administración en las Empresas, la Administración Política, Militar o Religiosa, pero en todas, existen tres grandes áreas: la de división de funciones, la de fijación de niveles jerárquicos y el análisis de los puestos de trabajo.

9.2 Derivado de lo anterior es que la Organización se basa en ciertos principios; sabe usted cuáles son?:

Si _____ No _____

Si los conoce enúncielos a continuación:

Pase a la siguiente página

Respuesta Acertada

Los principios son: Especialización, de Unidad Única de Mando, de Responsabilidad según la autoridad o nivel jerárquico y de Delegación de autoridad. (25)

El primero, como su nombre lo indica se refiere a la división del trabajo haciéndolo más específico con lo cual se obtiene más precisión y destreza, aunque esto después origine rutina y frustración a muchos trabajadores, además de que éstos corren el riesgo de no conocer la totalidad de las actividades de la empresa; se debe hacer una exhaustiva lista de funciones.

El segundo indica que para cada función debe existir - un sólo jefe, ya que de no ser así es fácil que los subordinados se desconcierten al recibir diferentes órdenes de varios jefes, para realizar el mismo trabajo.

En el tercer principio cada Jefe según su nivel jerárquico debe tener bien definidas las responsabilidades que le competen y con ellas se determina la autoridad que debe tener; ambas, autoridad y responsabilidad, deben darse en paralelo - porque de otra manera la función de un jefe puede ser desconcertante, caótica, conflictiva y hasta frustrante.

Por último, en la Organización siempre se delega la - autoridad y se comparten las responsabilidades.

9.3 El siguiente paso consiste en formar unidades de organización agrupando funciones de acuerdo a: "lo que se debe hacer, cómo y dónde se van a realizar los trabajos". Para ello se elaboran Organogramas con su descripción de actividades.

¿Cuántos tipos de Organogramas conoce? menciónelos y pase a la página siguiente.

Respuesta: Tradicionalmente existen Organogramas Verticales (que son los más usuales), Horizontales, Circulares y de "Bisagras".

En el de tipo Vertical cada puesto se subordina a otro y se representa por cuadros ligados entre sí por líneas que indican la comunicación, la responsabilidad y la autoridad de manera objetiva y fácil; éste es el sistema clásico - en el ámbito latinoamericano y tiene la desventaja de que no propicia la comunicación directamente y si en cambio la "triangulación" de las misma.

El Organograma o Carta descriptiva Horizontal se parece al anterior pero disminuye el efecto de la pobre comunicación entre el que dá órdenes y el que las recibe y ejecuta.

En el Organograma Circular el círculo central representa la autoridad máxima de la empresa y en los siguientes se colocan los Jefes inmediatos con su grado de autoridad y de responsabilidad, etc.

Por último en el "Organograma de Bisagras" siempre - existe una "persona-bisagra" que está en contacto permanente con los niveles superiores, laterales e inferiores, con lo - que la comunicación se dá plenamente, enterándose todos de - todo lo que pasa en la empresa; éste es sin duda una bondadosa y práctica manera de llevar a cabo las funciones en forma óptima. La Organización sirve para establecer la estructura formal jerárquica de la empresa o institución, así como las funciones y las actividades específicas que cada individuo - tiene que realizar como mínimo para lograr sus objetivos y - metas previamente definidas en la Planificación y la Progración; aquí por tanto caben los Organogramas y los Manuales - de Procedimientos.

X CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA INTEGRACION

Una vez que se cumple con el segundo proceso de la Administración hemos avanzado bastante pues en el primer caso se fijan los objetivos, estrategias y programas y en la organización - se definen roles del personal que va a realizar las funciones. Ahora nos falta precisamente definir quiénes serán las personas que llevarán a cabo dichas funciones y/o actividades.

10.1 Para ello nos valemos del proceso de integración cuyo - concepto y utilidad puede ser una, todas o algunas de - las siguientes; seleccione su respuesta.

A) Se refiere a lo íntegro de una persona para actuar moralmente en su trabajo

B) Es obtener y articular los diversos elementos humanos y materiales necesarios para el adecuado funcionamiento - de la empresa

C) Se compone de las etapas de reclutamiento, selección y capacitación

D) Todas las anteriores

Si contestó A) o D) pase a la página 57

Si contestó B) o C) pase a la página 58

Si contestó A) o D) está en un error ya que la Integración es un aspecto administrativo y no se refiere especialmente a la actividad o grado de moralidad de una persona, aunque en algunos casos este aspecto puede ser tomado en cuenta cuando se hace selección del personal.

Una vez establecida la Organización, se continúa con el proceso de Integración, es decir, aquel que nos ayuda a seleccionar y a capacitar al personal más idóneo para que cumpla con las funciones y actividades definidas en la Organización; por supuesto que una buena Administración no se basa en que "el puesto hace al hombre", sino que éste la imprime su propia experiencia, creatividad y dinamismo en una filosofía participativa o democrática que sin duda logra una mayor eficiencia administrativa, así como una más amplia satisfacción en el trabajo.

Debe leer las opciones B) y C) de la siguiente página.

BIBLIOTECA DEL C. E. S. S.

B) y C) Verdaderas

Las fuentes de abastecimiento de personal pueden ser la propia empresa motivo de estudio, el Sindicato, las Escuelas Técnicas y de nivel superior, las agencias de colocaciones y las recomendaciones de los trabajadores.

Por otro lado la selección se basa en aspectos médicos, de conocimientos técnico-administrativos (en materia de salud y seguridad en el trabajo) y de relaciones psico-sociales. La idea es que después de incorporados a una empresa, los trabajadores necesitan desarrollar sus aptitudes y para ello deben capacitarse y adiestrarse permanentemente desde su ingreso al puesto de trabajo, lo que desafortunadamente no se da con la frecuencia y calidad debidas. (26).

Hasta aquí podemos decir que hemos analizado a los tres primeros procesos de la Administración, considerados como "estáticos" la Planificación y la Organización, "pseudo-dinámica" a la Integración y "dinámicas", la Dirección, así como el Control.

Estas clasificaciones se basan en el hecho de que las actividades tanto de la Planificación como de la Organización e incluso de la Integración, se pueden realizar tranquilamente sentados frente a un escritorio, aunque desde luego existe la circunstancia de que en el primer proceso se pueden realizar, y ésto es muy recomendable, investigaciones de campo para obtener información veraz, confiable y actualizada lo que implica una acción bastante dinámica, aún cuando la relación de tareas para la consecución de objetivos queda postergada a los procesos de Dirección y Control.

Por lo antes dicho, ésta agrupación sólo tiene como finalidad la de dar una idea al lector de los ritmos de trabajo que se le pueden y deben imprimir a todos los procesos de la Administración la que en realidad siempre es muy dinámica.

XI LA DIRECCION. CONCEPTO Y UTILIDAD

Este proceso que quiere decir gobernar, representa la parte esencial de la Administración pues en él se dan de manera dinámica los fracasos o los triunfos de lo que se ha trazado - en la Planificación y se ha complementado en la Organización y en la Integración.

11.1 Mencione los capítulos o etapas básicas con que se integra este proceso.

A) _____

B) _____

C) _____

Pase a la siguiente página

BIBLIOTECA DEL C.I.E.S.S.

Respuesta: Motivación, Ejecución y Coordinación

Planificación, Organización e Integración de recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales, representan los tres primeros procesos de la Administración considerados como clásicos y al mismo tiempo "relativamente estáticos" en comparación con la Dirección y el Control que son sumamente dinámicos.

¿Porqué crees que estos dos últimos procesos son dinámicos? ¿Qué acaso los anteriores no requieren una gran dosis de esfuerzo en el pensar y en el actuar?

Sin duda alguna que todos los procesos ortodoxos o tradicionales de la Administración actual son producto del esfuerzo tesonero y permanente del Administrador, pero resulta que mientras los tres primeros se plasman en uno o varios documentos y se tiene algún contacto con personas cuando se les selecciona y capacita, en la Dirección y el Control este contacto es mayor y adquiere una especial importancia, tanto que de ellos resulta el éxito o el fracaso para el logro de los objetivos propuestos.

¿Tan importante es la Dirección? sin duda, pues en este dinámico proceso se identifica al bueno o al mal Administrador, ya que se requiere ejecutar correcta y oportunamente las actividades trazadas en la Organización, para lo cual es menester coordinar y motivar a los colaboradores o personal que interviene en los Programas, identificando no sólo de lo que son capaces en el trabajo, sino también sus propios objetivos personales, sus expectativas como seres humanos integrados a una familia, a una sociedad y a un país con particulares características; debe por tanto, el Administrador, en este caso de los servicios de salud y seguridad en el trabajo, ser un profundo conocedor de la naturaleza humana y por supuesto debe conocerse muy bien a si mismo e interpretar las reacciones de sus compañeros de trabajo a fin de integrarlos lo más armónicamente posible en equipos de trabajo. (27 y 28)

XII EL CONTROL. CONCEPTO Y UTILIDAD

Finalmente es evidente que se requiere establecer un mecanismo técnico y metodológico que asegure, de alguna manera, el éxito de las acciones administrativas establecidas concretamente en los capítulos de objetivos y metas. Por ello es importante considerar que para llevar a cabo el control, se requiere forzosamente que exista algo que lo reclame, es decir que se establezcan programas con objetivos, metas y procedimientos.

12.1 Resulta lógico entonces preguntarnos, ¿qué se entiende por Control?

A) Es el quinto proceso básico de la Administración de acuerdo a los criterios manejados en éste texto de auto-instrucción.

B) Es la forma que tiene el Empleador o Gerente de una empresa para darse cuenta del comportamiento de las actividades que cotidianamente se llevan a cabo en la empresa.

C) Permite a las Comisiones mixtas o paritarias de Salud y Seguridad e Higiene un trabajo más fácil y más útil para todos.

D) Consiste en verificar el desarrollo del trabajo, corregir desviaciones a las normas establecidas, comparar resultados de acuerdo a las metas propuestas e informar tanto a empleadores como trabajadores los logros obtenidos.

E) Algunas de las anteriores.

F) Todas las anteriores.

Seleccione su respuesta y pase a la siguiente página.

F) Todas las anteriores es la respuesta correcta.

En el control se establecen los mecanismos de Supervisión, de Asesoría, de Evaluación y de Información. La Supervisión consiste en darse cuenta cómo se están realizando las actividades, para lo cual se hace necesario que el Jefe o Directivo - esté pendiente de todos los procesos de trabajo con el propósito de detectar las desviaciones a las normas previamente establecidas.

Una vez realizado lo anterior se establece la Aseso - ría correspondiente, es decir la ayuda u orientación para co - rregir las fallas; ésto puede hacerse de manera escrita o verbal, pero es muy recomendable que sea con un máximo de comuni - cación verbal para que se permita un mayor entendimiento entre las personas que ejecutan las acciones. (29)

La evaluación consiste en confrontar periódicamente - los resultados obtenidos contra las metas trazadas, analizando profundamente porque se logran o no éstas, identificando los factores que favorecen o que limitan su consecución; por ejemplo la tasa de incidencia por cada 100 trabajadores expuestos se puede disminuir en un período semestral o anual, siempre y cuando se den varias circunstancias: que los accidentes y las enfermedades de trabajo disminuyan y que el número de trabaja - dores se mantenga igual o aumente en el lapso de estudio o - bien que los riesgos mantengan la misma tendencia que al ini - cio del programa y los trabajadores aumenten considerablemen - te, etc.

Al final en la etapa o proceso de control, se debe integrar un esquema de reportes periódicos de datos y conformar finalmente una Información que sirva nuevamente para iniciar el ciclo de la Administración con la etapa de Planificación.

Los cinco procesos principales de la Administración - como el lector se habrá percatado, son utilizados al momento de llevarlos a la práctica en Programas generales o específi - cos de salud y seguridad en el trabajo.

XIII CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA PROGRAMACION

Para entrar en materia directa de este libro, es decir la programación de acciones sobre salud y seguridad en el trabajo, era indispensable explicar el marco de referencia de la Administración en las empresas, así como los procesos fundamentales que la conforman. De esta manera, sabemos que la programación se desagrega como la parte operativa que viene a utilizar a todos y cada uno de los multicitados procesos.

Lo anterior significa que, ante una serie de problemas que afectan a la salud en el trabajo, tanto el que previene accidentes o enfermedades derivadas del trabajo, como el que atiende a los dañados o el que rehabilita a los minusválidos, debe saber anticiparse a esos problemas elaborando documentos que le permitan decir por qué, cómo, cuándo, dónde y con qué recursos va a realizar ciertas actividades tendientes a su solución; escribir lo que se quiere hacer, organizar los recursos y las funciones, así como ejecutar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones y los resultados finales, son sin duda alguna, pautas que debe seguir el especialista o técnico de la salud en el trabajo como reglas inequívocas de la programación.

En este momento de la lectura del Texto, ya el lector tiene, sin lugar a dudas, una más amplia información de lo que puede representar una acción programática, ya que éste justamente es la parte práctica y utilitaria del documento que está revisando.

13.1 De las siguientes opciones, seleccione una o varias respuestas

¿ Qué entiende Usted por Programa ?

A) Un programa de salud y seguridad en el trabajo - representa la organización de los recursos para tratar de resolver los problemas prioritarios de salud que tienen los trabajadores, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, extender su acción a la familia y a la comunidad en donde están las empresas.

B) Un programa de salud y seguridad en el trabajo - es aquel que integra las prestaciones médicas, sociales y económicas que otorga una empresa o institución a sus trabajadores; no requiere estar sustentado en el diagnóstico de la problemática de riesgos de trabajo, sus causas y consecuencias ni tampoco contempla acciones para los familiares de aquellos.

C) Un programa es la resultante de varios intentos - de la población trabajadora de una empresa o institución para que el patrón o empleador tenga mayores elementos de juicio a fin de que invierta convenientemente su dinero y los beneficios económicos sean cada día mayores.

D) Debe estar sustentado en el conocimiento preciso de la problemática que enfrentan los empleadores y los trabajadores; en el análisis de la misma para realizar la jerarquización de los problemas de acuerdo a criterios epidemiológicos, administrativos, financieros y políticos y contener una amplia justificación, objetivos bien definidos, metas congruentes y factibles, así como suficientes procedimientos de trabajo para lograrlos.

E) Es una previa declaración de lo que se debe hacer en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Si escogió A), D) y E) pase a la página 65

Si escogió B) y C) pase a la página 66

A), D) y E) Es Verdadero

No se debe elaborar un programa y por otro lado tampoco se puede, sin conocer la información que le permita tomar la mejor alternativa de acción ante uno o varios problemas de salud en el trabajo; la metodología del programa debe contemplar todas las acciones y aunque pequeños de simplistas, la estructura debe darse de tal manera que permita su fácil comprensión, un manejo técnico sencillo, que lo pueda entender y llevar a cabo cualquier persona.

por otro lado, en los Programas de Salud y Seguridad en el trabajo deben participar los empleadores y los empleados, no como objetos de la investigación o del programa sino como actores principales en el planteamiento de sus problemas y de sus alternativas de solución ya que la ocurrencia y por lo tanto la prevención de riesgos del trabajo es responsabilidad de todos.

En términos etimológicos la palabra Programa, proviene del latín "Programma" y éste a su vez del griego y significa "anunciar por escrito"; es una "previa declaración de lo que se piensa hacer en alguna materia". Por lo tanto Programa es la exposición de las partes de que se componen ciertas actividades y de las condiciones a que han de sujetarse.

B) y C) Es incorrecta, ya que para poder programar es necesario contemplar lo que sucede principalmente dentro de la empresa, con el propósito de establecer sobre todo medidas preventivas. La idea fundamental de un programa de salud en el trabajo es esta última concepción, ya que es indiscutible que cuando un trabajador sufre un daño en su integridad física o mental tiene que acudir al médico y además es obvio también - que mientras esté ausente de sus labores se le debieran pagar las prestaciones económicas a que tiene derecho por el daño sufrido.

Es evidente que existen algunas personas con gran sentido común y que de manera empírica manejan exitosamente la programación en empresas que tienen pocos trabajadores y baja producción. Sin embargo, el empirismo se sustenta en la vasta experiencia que acumulan en la práctica cotidiana.

XIV MODELO DE PROGRAMA, ESTRUCTURA Y CONTENIDO

Es ampliamente conocido por todos, que un Programa se sustenta en una armazón de capítulos y contenidos temáticos que - precisamente al irlos analizando "nos llevan de la mano" para entender cada uno de los conceptos que lo integran.

Es evidente también que para elaborar un programa, - éste se debe sustentar o justificar pues de otra manera el - programador corre el riesgo, por un lado de que lo que quiere lograr no se consiga de manera óptima, y por otro lado, - de que sus Jefes no se lo aprueben. Es tan importante la - Justificación que de ella dependerá en gran medida la adecuación y éxito del Programa;

14.1 ¿ Pero, qué es la Justificación ?

Señale la respuesta que considere correcta.

- A) Es la base de sustentación de un Programa
- B) Se refiere al diagnóstico de la problemática de - salud y seguridad en el trabajo en una empresa
- C) Se sustenta en los criterios de magnitud o tamaño de los problemas; la trascendencia o importancia de los mismos tanto para los trabajadores como para los empleadores y el - programador; la vulnerabilidad o grado que tienen los problemas para ser modificados y la factibilidad, es decir contar con los recursos financieros, humanos, materiales, físicos - y tecnológicos.
- D) Algunas de las anteriores
- E) Todas las anteriores.

Pase a la siguiente página.

Todas las anteriores es la respuesta correcta. (E)

En la Justificación se debe plantear "el por qué" se quiere elaborar el programa en cuestión, para lo cual es indispensable contar con cierta información estadística o circunstancial que permita llegar a un diagnóstico de la problemática sobre las condiciones, el medio ambiente y otras repercusiones que sobre la materia se generen; los criterios epidemiológicos, administrativos, jurídicos y políticos deben de considerarse al momento de identificar el tamaño o magnitud de los problemas, su trascendencia o importancia para la salud de los trabajadores, para la productividad de las empresas - y para el desarrollo socio-económico de los países en su conjunto; de la misma manera se debe saber el grado de vulnerabilidad es decir la posibilidad de que un problema sea modificado, así como la factibilidad para aplicar recursos de todo tipo y la viabilidad política y jurídica para llevar a cabo el programa.

La Justificación constituye la base del programa ya que nos permite elaborar el diagnóstico, analizando todos y cada uno de los problemas o aspectos que deterioran la salud y la seguridad de los trabajadores. Lleva por lo tanto de manera explícita la elaboración de prioridades de acción, con la idea de resolver primero lo más serio o grave y posteriormente otros aspectos negativos detectados en el diagnóstico.

Una vez que se cuenta con la identificación de los problemas se tiene ganada una importante parte de la programación; por lo tanto ya estamos en posibilidad de pasar a la siguiente etapa del modelo de Programa misma que se refiere a los objetivos.

14.2 Seleccione su respuesta de las siguientes opciones:

- A) Es el financiamiento del Programa.
- B) Los objetivos se refieren a los propósitos o fines que se desean lograr con el Programa.

C) Se expresan siempre en infinitivo y de manera general o específica pero sin cuantificar la intención que se desea obtener o modificar.

D) Consisten en establecer los presupuestos y medidas técnicas para el programa.

Si escogió A) o D) pase a la página 71

Si escogió B) o C) pase a la página 70

B) y C) son correctas.

Una vez que la información se ha analizado y se ha jerarquizado de acuerdo a los criterios recientemente mencionados, se deben establecer los objetivos, esto es "lo que se quiere lograr"; sin confundirse con que haya objetivos generales o específicos, a corto, mediano y largo plazo o bien objetivos educativos que están dentro de otras clasificaciones que no deseamos tocar en este documento para no confundir al lector.

En realidad los objetivos expresan deseos de modificar algo o algún problema que es o puede ser peligroso para la salud y la seguridad de los trabajadores; también los objetivos de un Programa en esta materia pueden tratar de incidir en el mejoramiento de la productividad de las empresas, lo cual es deseable ya que de esta manera se pueden satisfacer las expectativas tanto de los trabajadores como de los empleados.

14.3 METAS

Teniendo el diagnóstico y lo que se desea lograr, cree el lector que se ha dado un importante avance en la programación? Sin duda alguna que tanto la Justificación como la determinación de los objetivos permiten un gran avance para el programador porque derivado de ello sabe el "terreno que está pisando" y actuará con menos riesgos y menos incertidumbres. Sin embargo para que pueda existir una plena identificación de los resultados que se vayan obteniendo es necesario fijar Metas y estas se traducen como la parte medible en el tiempo, cuantificable y factible de los propios objetivos, por lo que se pueden fijar metas mensuales, bimestrales, semestrales y más frecuentemente anuales porque es en un período de 12 meses cuando una acción programada nos puede demostrar variaciones cualitativas (no sólo cuantitativas) de los problemas que queremos modificar; también como los objetivos, las metas se escriben en infinitivo en el verbo que indica cuanto se puede -

lograr (Metas) de lo que se desea obtener (Objetivos).
Pase por favor a la página 73.

A) y D) son falsas respuestas.

El financiamiento de un Programa como tal no está nunca expresado en el capítulo de los Objetivos y más bien corresponde - al rubro de Procedimientos. Tampoco en este apartado se contempla lo correspondiente a presupuestos y a medidas técnicas por lo que debe regresar a la página 70 y leer con determinación las respuestas correctas.

14.4 Procedimientos.

Como cuarto elemento estructural del modelo de programa se presentan los Procedimientos o sea "el cómo se le tiene que hacer" para lograr las metas. En este capítulo, se debe fijar la organización del programa, identificando al responsable coordinador del mismo, a los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos; al universo geográfico y poblacional de empresas y trabajadores motivo de estudio en el programa; definir - el costo y presupuesto del mismo, elaborar los manuales de actividades o bien los cuadros de actividades, los calendarios o gráficos de Gantt, rutas críticas, investigaciones epidemiológicas u operacionales, etc; en el contexto de la dirección los esquemas de coordinación y motivación son indispensables para cualquier programa y representan un aspecto medular del mismo; por último dentro del capítulo de Procedimientos se estructura el control con las acciones de supervisión, asesoría, evaluación e información ya descritas en el proceso de la planificación. (30)

14.5 Conclusiones.

Derivado de lo anterior se puede agregar un último capítulo de conclusiones, en el cual se visualicen los beneficios que potencial y realmente se hayan obtenido en el programa tanto para los que reciben las acciones directas del mismo, en este caso los empleadores y los empleados de las empresas, como los trabajadores de las instituciones gubernamentales o de las propias empresas que lleven a cabo los programas, documento que finalmente servirá de base para futuras acciones programáticas.

Núm.	Nombre de la Actividad	Persona(s) que la realiza(n)	Cómo	Dónde	Cuándo	Con qué recursos	Con quién se coordina	Cuál Propósito

" CUADRO DE ACTORES Y ACTIVIDADES "

Existen diversas formas de programar acciones de salud y de seguridad e higiene en el trabajo y prácticamente todas las tesis planteadas por múltiples autores, coinciden en lo fundamental. Por supuesto que la idea central de un programa es que en el mismo se identifiquen los problemas que se quieren resolver, se establezcan objetivos y metas precisas y - los procedimientos sean los más adecuados para su consecución, razón que nos impulsa a utilizar un modelo que durante muchos años nos ha funcionado correctamente en las áreas de medicina del trabajo y de seguridad e higiene del Instituto Mexicano del Seguro Social, Institución que nos ha dado la oportunidad de ser primeros y copartícipes en la instrumentación de este tipo de metodologías de capacitación y enseñanza.

La estructura del modelo que proponemos consiste en la especificación de los siguientes capítulos que a continuación se enuncian: Introducción, Justificación, Objetivos, - Metas, Procedimientos y Conclusiones.

INTRODUCCION	-----	INTERES POR DESARROLLAR EL PROGRAMA
JUSTIFICACION	-----	"EL POR QUE SE VA A REALIZAR"
OBJETIVOS	-----	QUE SE QUIERE LOGRAR
METAS	-----	CUANTO DEL OBJETIVO SE PUEDE LOGRAR
PROCEDIMIENTOS	----	COMO SE PUEDEN LOGRAR LOS OBJETIVOS Y METAS
CONCLUSIONES	-----	RESULTADOS

14.6 Elaboración de Programas

Escoja la(s) respuesta(s) correcta(s):

A) En la elaboración de un Programa de salud y seguridad en el trabajo se debe contar con un mínimo de información, que identifique la problemática de accidentes y enfermedades de trabajo en la empresa y los elementos externos que directa o indirectamente pueden influir para que ocurran.

B) Elaboración de un Programa inicia por señalar las metas y procedimientos del mismo, conociendo la estadística de riesgos de trabajo y la conformación familiar y cultural del trabajador, así como los costos de la materia prima que se utiliza en la empresa, motivo de estudio.

C) Los que aplican un Programa siempre se deben guiar por los objetivos planteados en el mismo, para su mejor desarrollo.

D) La organización sindical es parte importante para lograr el éxito de cualquier Programa de salud y seguridad en el trabajo.

E) La Justificación de un Programa contiene parte de la información que lo sustenta y es justo con el capítulo de "Control" el elemento final del mismo.

Si escogió A), C) y D) pase a la página 76.

Si escogió B) y E) pase a la página 77.

A) C) y D) Es Verdadero, ya que el o los programadores tienen que elaborar un diagnóstico amplio y preciso sobre lo que les ocurre a los trabajadores tanto dentro como fuera de la empresa. Estar informado del estado de salud que guardan los obreros, la organización de la empresa, la integración de políticas de salud, seguridad e higiene en el trabajo; la capacitación y el adiestramiento; la limpieza y el orden, etc y tener un panorama además de las políticas nacionales de desarrollo social, de salud y de seguridad e higiene en el trabajo; identificar el grado de contaminación ambiental, de analfabetas, de recursos y en suma de todos los elementos que puedan, directa o indirectamente, intervenir para que ocurran accidentes y enfermedades con motivo o en el ejercicio del trabajo, así como las facilidades para su prevención.

Por eso el programador debe ubicar a las empresas motivo de estudio, dentro de una localización geográfica, señalando las facilidades de transporte, de tiempos utilizados por los trabajadores para acudir de sus hogares a las mismas o bien de éstos a los servicios médicos más cercanos y si existen o no dificultades en tal sentido, como por ejemplo la presencia de un río, pantano, barraca, ausencia de puentes, transporte mínimo y esporádico, etc. aspectos que sin duda dificultarán las acciones de los especialistas o técnicos en la materia que nos ocupa.

Asimismo, percatarse del número de trabajadores por edad y sexo, así como los movimientos de inmigración o emigración que se dan en la empresa motivo de estudio. De la misma manera conocer la población económicamente activa, por grupos de actividad económica y salarios; como insumos mínimos el Programador debe conocer las formas empíricas y científicas para trabajar y la estadística de riesgos de trabajo en las empresas y sus consecuencias, tanto en la salud de los trabajadores como en la productividad de aquéllas.

No está por demás insistir en que el personal que lleva a cabo el o los programas nunca debe perder de vista los objetivos propuestos.

B) y E) Si escogió estas opciones con toda seguridad que su programa tendrá una débil base de sustentación, por lo que la determinación de sus metas será errónea y los resultados que se obtengan no tendrán una estrecha relación con los problemas que se desean resolver.

Aún cuando la Organización es importante, no es la base fundamental para tener éxito, ya que éste también depende del acertado diagnóstico y jerarquización que se establezcan de los problemas; de la claridad de los objetivos; la determinación precisa de las actividades para operar el Programa y de la adecuada dirección y control que se establezcan.

Lea usted la respuesta correcta en la página anterior y regrese a la siguiente pregunta.

14.7 Análisis, Diagnóstico y Jerarquización

Considera que con la información recopilada puede tener identificada suficientemente a la problemática de salud y seguridad de los trabajadores.

SI _____

NO _____

Pase a la siguiente página.

Si escogió SI está en un error, ya que el diagnóstico previo de la problemática no consiste sólo en recopilar información sino en analizarla profundamente y jerarquizarla.

Esto último se logra utilizando los criterios epidemiológicos que determinan en primera instancia un enlistado de todos los problemas tanto internos como externos a las empresas, es decir problemas de cualquier tipo; posteriormente a cada uno de estos problemas se le dá una calificación cuantitativa que puede ser del 1 al 10 para los criterios de magnitud o daño del problema, trascendencia o importancia que éstos tienen para el trabajador, el patrón y para la comunidad; la vulnerabilidad de los mismos o sea el grado que tienen para ser modificados; la factibilidad o sea la posibilidad de contar con los recursos humanos y económicos, materiales y tecnológicos que sirvan para lograr los objetivos y las metas propuestas y por último, se califica la viabilidad política y administrativa que se tiene para promover dichos programas en las empresas.

Con estos elementos se pueden establecer los problemas más prioritarios y consecuentemente enfocar en ellos todos los esfuerzos para su consecución. A continuación daremos un ejemplo:

PROBLEMA	CRITERIO Y	MAGN	TRASC	VUL	FACT	VIAB	TOTAL
	CALIFICACION						PUNTOS
RABIA		1	10	0	5	10	26
ACCIDENTES DE TRABAJO		5	10	8	8	10	41
ENFERMEDADES DE TRABAJO		2	10	8	8	10	38
PARASITOSIS/ INTESTINAL/ CARDIOVASCULARES	ENFERMEDADES	8	8	8	8	10	42
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO		7	10	8	8	10	43

CALIFICACION DEL 1 AL 10 (1 = POCO Y 10 = MUCHO)

En este caso el programador debe hacer la selección de acuerdo a la puntuación total, y que se aboque realmente hacia aquellos que pueda o deba resolver, en este caso los accidentes y las enfermedades de trabajo, y sugerir a otras dependencias de salud, de trabajo, educativas, etc. la aplicación de medidas tendientes a resolver la parasitosis intestinal, aplicando medidas de higiene, drenaje y agua potable, etc.

Asimismo, el o los programadores deben observar los resultados obtenidos en programas anteriores y tener en cuenta que del adecuado análisis y jerarquización de la problemática dependerá el éxito de la programación, siempre y cuando en este aspecto participen todos los involucrados. (31)

14.8 Congruencia Programática es ?

Seleccione una respuesta

A) La congruencia programática es aquella que va dirigida a establecer una secuencia metodológica de programación entre los elementos que de manera mínima estructuran un programa, aunque no exista relación entre ellos.

B) La congruencia programática se refiere a que existe una relación estrecha entre lo planteado en la justificación, los objetivos, las metas y los procedimientos.

C) Es cuando se ligan secuencialmente los planteamientos de un programa para que no exista discordancia entre ellos, con lo cual se evitan confusiones a cualquier persona que lo utilice.

D) En la congruencia se trata de identificar a los agentes causantes de riesgos a través de los órganos de los sentidos, posteriormente evaluarlos con equipos y finalmente aplicar acciones preventivas y correctivas en las diversas áreas de una empresa.

Si contestó A) pase a la página siguiente 80

Si contestó B) pase a la página 81

Si contestó C) pase a la página 81

Si contestó D) pase a la página 80

A) y D)

Si seleccionó estas respuestas está en un error, ya que la congruencia programática no se refiere a la secuencia de acciones por sí mismas.

Asimismo la opción D) se refiere al concepto y acción de la Seguridad e Higiene en el Trabajo y no tiene que ver con término "CONGRUENCIA PROGRAMÁTICA", que tiene más que ver con la conformación técnica de un programa.

Por favor pase a la página siguiente y lea detenidamente las opciones B) y C), así como la explicación correspondiente.

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

B) y C) Verdadero, ya que si no se tiene una relación concreta entre lo planteado en la justificación con los objetivos, metas y procedimientos y el resto de la estructura programática, con toda seguridad que se lograrán cosas que nada tienen que ver con la problemática detectada en el estado de salud de los trabajadores.

Por ello es muy importante que una vez que se elabore el programa se realice un análisis permanente de congruencia entre los diversos elementos que lo conforman, haciendo una revisión del primero al último de los capítulos y viceversa; de esta manera el o los programadores estarán seguros de que su programa está sólidamente integrado y dirigido a los propósitos que ellos mismos determinaron y también evitará confusiones en las personas que lo desarrollen operativamente.

14.9 CONCEPTO DE INTEGRACION PROGRAMATICA

Escoja una respuesta:

A) "Integración Programática" se refiere a la coordinación de actividades y esfuerzos tendientes a la solución de uno o varios problemas de salud de los trabajadores de manera integral.

B) "Integración Programática" identifica la secuencia que deben tener cada uno de los capítulos contenidos en el programa.

C) Señala el vínculo armónico de acciones entre diversos niveles jerárquicos de una empresa, institución pública o privada con la finalidad de apoyar acciones programáticas homogéneas.

D) Es cuando los Programas están integrados a la gerencia o administración de una empresa privada o pública, con el propósito de asignarles un presupuesto financiero para su realización práctica.

Si contestó A) y C) pase a la página 82

Si contestó B) y D) pase a la página 83

A) y C) Verdaderas; la integración programática se entiende de dos maneras, vertical y horizontal. En el primer caso se refiere a que el programa aún cuando se estructura a cualquier nivel de la empresa o institución, debe estar vinculado entre las áreas normativa, las ejecutivas y las operativas.

Por su parte el concepto integración programática horizontal se refiere a que ante un determinado problema de sa lud de los trabajadores, o de otra índole, se deben eslabonar esfuerzos tanto de los empleadores como de los trabajadores y la propia comunidad en la solución de los mismos, realizando acciones preventivas como curativas, rehabilitatorias y promocionales en el mejoramiento de la calidad de vida en general.

B) y D) son falsas, ya que por un lado, la secuencia de los capítulos de un Programa se señala en el "Índice" y por el otro, los Programas siempre deben contar con la asignación de recursos financieros que les permitan su desarrollo adecuado en la operación; por lo tanto, reiteramos que el concepto de "Integración Programática" se refiere al orden jerárquico entre los niveles normativo, ejecutivo y operativo para el manejo de Programas, así como la integración de varias acciones programáticas para atacar un solo problema de salud en el trabajo a la vez.

Ejemplo: Ante el aumento de accidentes de trabajo se desea su disminución con las siguientes acciones: educativas, de difusión, de asesoría, de prevención específica, de manejo de Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, etc.

Con todo esto se tienen los elementos básicos de cómo elaborar, operar y evaluar un Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo, por lo que sólo daremos en este "Texto" la evaluación final del mismo y ejemplos de programas a continuación.

Dichos Programas fueron elaborados por los participantes, médicos, ingenieros, psicólogos, sociólogos, administradores, abogados, trabajadores sociales, y enfermeras, - participantes de los Cursos Básico para Técnicos en salud y Seguridad en el Trabajo y de Programación en la misma área, desarrollados en 1987 y 1988 respectivamente en el CIESS, - Ciudad de México, bajo la coordinación técnica del propio Autor.

XV AUTOEVALUACION DE CONOCIMIENTOS

En este capítulo el lector se podrá dar cuenta sobre el grado de conocimientos que tiene sobre la materia, por lo que a continuación se expresan las respuestas correctas, las que deben compararse con las suyas. Cada una tiene un valor de 4.2 puntos por lo cual al final debe sumar el total de aciertos.

1. (4.1) CONCEPTO DE SALUD EN EL TRABAJO B y C
2. (5.1) CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO A, B y C
3. (5.2) PROBLEMÁTICA FUTURA DE RIESGOS DEL TRABAJO B
4. (5.3) FACTORES CAUSANTES DE RIESGOS DE TRABAJO TODAS
5. (6.1) CONCEPTO DE SISTEMA B y C
6. (7.1) CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN TODAS
7. (7.2) PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN (cuantos) C
8. (7.3) PROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN (cuales) C
9. (8.1) CONCEPTO DE PLANIFICACIÓN B, D y E
10. (8.2) PLANIFICACIÓN EMPÍRICA SI
11. (8.3) TIPO DE INFORMACIÓN C, D, F y G
12. (9.1) CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN TODAS
13. (9.2) PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN:
- Especialización, Unidad única de mando, Responsabilidad y Delegación de Autoridad.
14. (9.3) TIPOS DE ORGANOGRAMAS:
- Verticales, Horizontales, Circulares y de "Bisagras".
15. (10.1) CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA INTEGRACIÓN B y C
16. (11.1) ETAPAS BÁSICAS DE LA DIRECCIÓN:
- Motivación, Ejecución y Coordinación.

17.	(12.1)	CONCEPTO Y UTILIDAD DEL CONTROL	F
18.	(13.1)	CONCEPTO DE PROGRAMA	A, D y E
19.	(14.1)	CONCEPTO DE JUSTIFICACION	E
20.	(14.2)	QUE SON LOS OBJETIVOS	B y C
21.	(14.6)	ELABORACION DE PROGRAMAS	A, C y D
22.	(14.7)	ANALISIS Y JERARQUIZACION	NO
23.	(14.8)	CONGRUENCIA PROGRAMATICA	B y C
24.	(14.9)	INTEGRACION PROGRAMATICA	A y C

E) Si acertó en todas su calificación es EXCELENTE.

MB) Si obtuvo 90 puntos es MUY BUENA.

B) Si la suma fue de 80 es BUENA.

S) Si obtuvo 70 es SUFICIENTE pero no recomendable por lo que esta calificación o menos, obliga a que Usted les repetida y detenidamente este Texto hasta que lo gre una adecuada calificación.

Los lectores que obtengan 90 o más puntos deben recibir una felicitación y reconocimiento a su percepción, conocimientos y experiencia, pero también se les recomienda leer en otras ocasiones para que se mantengan frescos o actualizados sus conocimientos.

EL AUTOR

XVI. EJEMPLOS DE PROGRAMAS:

EMPRESA CONSTRUCTORA COMETRO - LINE 9 TACUBAYA, CIUDAD DE MEXICO. CURSO DE PROGRAMACION EN SALUD Y SEGURIDAD TRABAJO CIESS/88

Programa Integral para la Prevención de Accidentes del Trabajo

1988

I. Introducción

A nadie escapa que los trabajadores representan el grupo de población más importante para lograr un desarrollo socio-económico adecuado, dirigido a elevar el nivel de vida de los individuos y de la colectividad en general.

Es indiscutible que las empresas y los trabajadores mexicanos sufren agresiones permanentes por el incremento constante de un sin número de factores de riesgo que dañan su salud y su economía; por ello es necesario proyectar de manera dinámica y racional, políticas de protección ante la problemática de riesgos del trabajo, y contar con la participación decidida de los sectores involucrados en la misma (patrones, trabajadores, sociedad y gobierno).

La aplicación de Programas conlleva al establecimiento de prioridades en virtud de los escasos recursos con que contamos en la empresa y a una manifiesta necesidad para realizar y medir la intensidad y la calidad de las acciones de prevención de los accidentes de trabajo, con la finalidad de preservar la salud e integridad de los trabajadores.

El programa representa una alternativa de beneficio económico ante la crisis que actualmente padecemos, y esta situación conyuntural determina su implantación para evitar que la empresa se siga deteriorando con las indeseables consecuencias que éste representa.

II. Justificación

La empresa está dedicada a la Construcción de obras civiles de ingeniería, fue fundada hace 8 años y en ella laboran hombres -

(en un 80%) y mujeres (20%), los trabajos se realizan a la intemperie a nivel del piso de la ciudad pero también realizando excavaciones profundas hasta de 40 a 50 metros, lo que aumenta las condiciones peligrosas y la aparición de accidentes. Tiene áreas de almacen, producción y servicios en los que se concentran la mayoría de las mujeres.

En 1987 se contaba con 87 trabajadores, (70 hombres y 17 mujeres) y en 1988 con 96, siendo 17% de base y el resto trabajadores eventuales. En el primer año ocurrieron 20 accidentes y en el segundo 27, por lo que las Tasas de Incidencia fueron de 22.98 y 28.12 respectivamente por cada 100 trabajadores expuestos.

Los factores principales para la ocurrencia de accidentes, son la carencia o insuficiencia de capacitación y adiestramiento para el trabajo, malas condiciones existentes en la empresa, deficientes políticas de seguridad e higiene en la misma, condiciones peligrosas y actos inseguros de los trabajadores, especialmente de los jóvenes, que tienen menos de un año de antigüedad en su puesto de trabajo y que se lesionan con frecuencia las manos, los brazos y la cara.

Los principales agentes productores de los accidentes son los vehículos de motor y no de motor, los pisos o superficies de trabajo peligrosas, los movimientos corporales bruscos y las herramientas manuales lo que determina, sobre todo caídas en el mismo nivel (resbalón, traspie o tropezón), en casi la quinta parte de los mismos o por instrumentos punzo-cortantes, esfuerzos excesivos o por golpes contra objetos.

Los diagnósticos más frecuentes fueron las contusiones (28.2%), heridas (21.8%) y esguinces (21%), que ocurrieron en un alto porcentaje en las manos; por lo que respecta a las enfermedades de trabajo, las más frecuentes fueron las dermatitis, eczemas de la piel y la asbestosis pulmonar.

Como resultado del análisis de la información recopilada durante el recorrido en las obras de la línea 9 del Metro, estación Tacubaya, a cargo de la Compañía Constructora Cometro,

S.A. de C.V. se detectó un alto índice de riesgos de trabajo, - debido primordialmente a la falta de orden y limpieza, de capacitación de los trabajadores y a la baja escolaridad de los mismos.

Esto trae como consecuencia un alto costo por atención médica directa y por costos indirectos, que representa la pérdida económica total de los riesgos de trabajo, repercutiendo en el monto total de la utilidad de esta empresa ya que en 1987 se gastaron 10'000,000 de pesos y en 1988 esto se elevó a - - \$20'250,000 (el costo promedio por caso fue de \$500,000 y - - 750,000 para los años en estudio).

No debemos olvidar que de acuerdo a investigaciones especiales se sabe que la empresa gasta de 5 a 7 veces más que los costos directos erogados por el Instituto Mexicano del Seguro Social donde se atienden los daños, debido a los gastos indirectos, en la sustitución de los mismos por otros igualmente calificados para desarrollar el trabajo, en reparar el equipo y la maquinaria si ésta sufre desperfectos, en adiestrar al nuevo trabajador, al parar la producción, al determinarse gastos en la administración de la empresa, etc.

Por todo lo anterior, la empresa en estudio tiene una gran magnitud o tamaño de la problemática; su importancia es evidente porque repercute en la salud de los trabajadores, en la productividad de la empresa y en la economía del país.

Sabemos que muchos accidentes y enfermedades de trabajo son susceptibles a las acciones preventivas para su eliminación, y consideramos que existe la factibilidad política, administrativa, tecnológica y financiera, para evitar el deterioro de la salud de los trabajadores y de la planta productiva, por lo que la realización de este programa representa una prioridad, - toda vez que existe el convencimiento de los trabajadores para encontrar mejores alternativas a las condiciones de trabajo y de salud de ellos mismos.

BIBLIOTECA DEL C.I.E.S.S.

III. Objetivos

- ° Mejorar las condiciones de salud y del medio ambiente de trabajo de la empresa.
- ° Coadyuvar a la prevención de los riesgos del trabajo y consecuentemente a su disminución.
- ° Disminuir los costos derivados de los accidentes de trabajo.

IV. Metas

- Realizar una campaña permanente de orden y limpieza en la empresa, en el año de 1989.
- Evitar la ocurrencia de 10 accidentes de trabajo durante 1989.
- Proporcionar 20 pláticas sobre salud y seguridad e higiene durante 1989.
- Lograr un beneficio económico de \$10'000.000 durante 1989 (costo promedio por accidente aproximadamente de \$1'000,000)

V. Procedimientos (Generales)

* Organización y funciones básicas:

El responsable normativo del programa será el gerente general de la empresa; los responsables ejecutivos del desarrollo y control del mismo serán, coordinadamente, el médico y el ingeniero de seguridad adscritos a la empresa, quienes estarán pendientes para detectar desviaciones y corregirlas oportunamente.

- El programa abarcará a todas las áreas de la empresa haciendo énfasis en aquellas en que se ha observado mayor ocurrencia y peligrosidad de accidentes y/o enfermedades profesionales.

- Se formará un grupo multidisciplinario incluyendo al gerente, al director de personal, al médico, al ingeniero, a los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y al representante sindical, con el propósito de analizar la problemática, realizar inspecciones periódicas, desarrollar medidas preventivas, vigilar que éstas se cumplan y evaluar resul-

tados conforme a las metas establecidas. Se procurará contar con cuatro "pasantes en servicio social" de medicina, ingeniería, enfermería y trabajo social, para incorporarlos a este programa (ver organograma anexo).

- El gerente general citará a todos los directivos de la empresa e invitará al representante sindical y a los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, a una reunión en donde les dará a conocer la preocupación por evitar los daños a la salud y a la productividad, derivados de los accidentes y enfermedades de trabajo; los exhortará a dar sus opiniones para enriquecer el contenido de procedimientos e incorporarlos entusiastamente con responsabilidad específica para resolver la problemática de manera conjunta.

- En esta reunión los responsables ejecutivos informarán a detalle sobre la estadística y repercusiones físicas, mentales, materiales y económicas del problema, así como los beneficios que se esperan obtener.

- Posteriormente se definirán las actividades para una de las áreas y personajes que las integran (cuadro de actores y actividades o descripción de los capítulos de organización, integración, dirección y control).

* Integración

- El jefe de personal conjuntamente con los responsables del Programa, harán la selección de los trabajadores y/o pasantes que mejores aptitudes y actitudes demuestren para ocuparse de la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo.

- Dichas áreas capacitarán sobre la materia y adiestrarán operativamente al equipo de trabajo.

* Dirección y Ejecución

- Los responsables coordinarán las actividades básicas que a continuación se enumeran, a fin de conocer el desa

rrollo del programa y las limitaciones o desviaciones detectadas en el mismo:

- Investigación de las condiciones del medio ambiente laboral, de los agentes causantes de riesgos y del estado de salud de los trabajadores.

- Asesoría específica para la prevención de los riesgos, dependiendo del problema que se trate, ya sea imputable al trabajador, a la maquinaria y equipo o al medio ambiente.

- Del resultado de estas reuniones se tomará la lista definitiva de área de ataque, considerando el número de trabajadores y de riesgos contenidos en la última estadística.

* Control

- Supervisión: esta actividad se realizará con el propósito de verificar que las actividades se desarrollarán de acuerdo a lo programado.

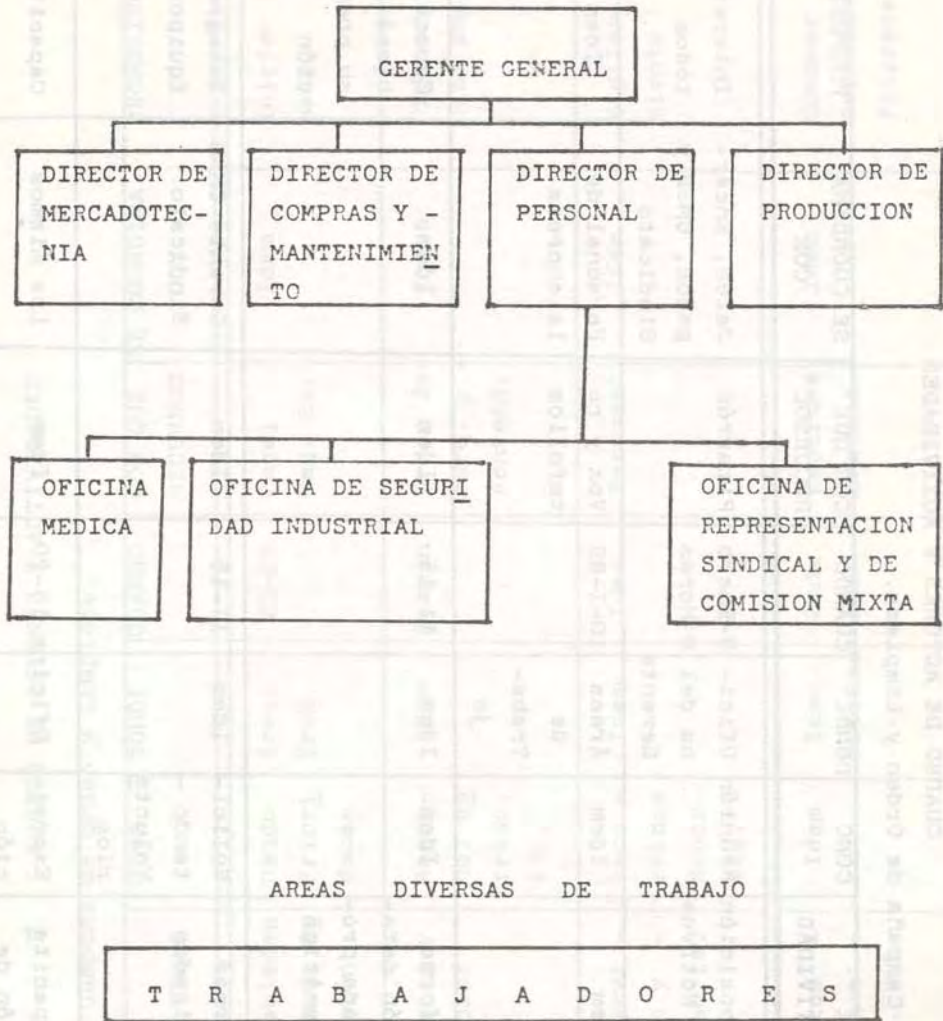
- Asesoría: como resultado de las desviaciones detectadas en la operación, se proporcionará la asesoría correspondiente también por las mismas áreas definidas para la supervisión, recomendando que sea con un mínimo de comunicación escrita y un máximo de comunicación verbal a fin de resolver de inmediato el o los problemas detectados.

- Evaluación: se establecerán las guías para comparar resultados, así como las causas que limitaron o favorecieron la consecución de las metas, esta actividad se hará cada 3 meses y al año se informará sobre los resultados, comparándolos con las metas establecidas al principio del año; se sabrá entonces si la campaña de orden y limpieza tuvo o no éxito, si se disminuyeron los 10 accidentes previstos, si se otorgaron las pláticas y si el beneficio económico de 10 millones se logró o no.

Derivado de lo anterior se hará un informe al final y trimestral y se difundirá en toda la empresa y en caso de desviaciones se harán los ajustes necesarios para que el siguiente

te programa tenga mayor éxito; en éste informe se debe felicitar al personal que más se destacó colaborando en la consecución de las metas.

ORGANOGRAMA DE LA EMPRESA



CUADRO DE ACTORES Y ACTIVIDADES

Para La meta #1: Campaña de Orden y Limpieza.

NUM ACT	QUIEN	QUE ACTIVIDAD	COMO	DONDE	CUANDO	CON QUE RECURSOS	SE COORDINA CON	PROPOSITO
1	Gerente General	Exposición de Motivos	Reunión	Oficina del Gerente	9-Enero 9 Horas	Pizarrón	Jefes, Encargados, CMSH y Sindicato	Interesar a todos
2	Jefes CMSH Sindicato	Idem	Idem	Áreas de Trabajo	10-I-89	Voz y rotafolios	Personal de la empresa	Idem
3	Responsables, Ejecutivos (Médico/Ing)	Información detallada problema	Idem	Idem	11-15	Idem	Idem	Conocer Problemática y su prevención
4	Idem	Formar Brigadas	Solicitando Voluntarios	Idem	11-15	Idem	Gerente CMSH Sindicato	Integrar Equipos
5	Idem más CMSH y Sind.	Capacitación de Brigadas	Exposición	Oficina	18-20	Idem	Los mismos	Capacitar

CUADRO DE ACTORES Y ACTIVIDADES

Para la Meta #1: Campaña de Orden y Limpieza.

NUM ACT	QUIEN	QUE ACTIVIDAD	COMO	DONDE	CUANDO	CÓN QUE RECURSOS	SE COORDINA CON	PROPOSITO
6	Brigadas y Resp. Ej.	Establecen Plan de Acción	Dando Prioridades	Áreas Trab.	23-25	Papel Maq. Es.	Idem	Iniciar la Campaña
7	Brigadas y Resp. Ej.	Ordenar y Limpiar	Acomodo, Barrido, etc.	Idem	Perman	Orden Jerarq. y convenc.	Todos	Ordenar y Limpiar Emp.
8	Idem	Supervisión y Asesoría.	Recorridos Reportes.	Idem	Idem	Personal	Idem	Vigilar Cumplimiento
9	Gerente General y Resp. Ejec.	Evaluación e Inf.	Idem	Idem Oficina	Cada mes	Reportes Inspecc.	Idem	Conocer Avances Programa

"PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL
PERSONAL DE COCINA, DIETOLOGIA Y CONSERVACION".

CONTENIDO DEL PROGRAMA:

- I. JUSTIFICACION
 - II. OBJETIVOS
 - III. METAS
 - IV. PROCEDIMIENTOS DEL PROGRAMA
 - V. INFORMACION GENERAL
 - VI. RECOMENDACIONES
 - VII. CONCLUSIONES
 - VIII. ANEXOS
- PLANOS DE LAS AREAS DE DIETOLOGIA Y CONSERVACION

I. JUSTIFICACION

El Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, es un órgano de capacitación e investigación que en materia de seguridad social, tiene la Conferencia Interamericana de Seguridad Social a través de su Comité Permanente. El mismo está ubicado desde 1963 en la Ciudad de México y cuenta en la actualidad con 142 trabajadores, de los cuales 27 desarrollan sus labores en el área de cocina (23) y dietología (4).

De éstos, 21 son mujeres y 6 son hombres, con una antigüedad variable de 1 a 23 años y promedio de 12. Las edades de las mujeres oscilan entre 23 y 55 años y las de los hombres de 23 a 35 años. Las áreas de trabajo específicas son las siguientes: Almacén de víveres, cocina, comedor y dietología, en las que prácticamente no ocurren accidentes de trabajo.

El personal de esta área desempeña un importante papel en la salud del resto del personal del CIESS y participantes a los eventos de capacitación que tomen sus alimentos en el comedor, ya que depende de su limpieza el que no ocurran contaminaciones y enfermedades.

Ante tal situación, la División de Salud en el Trabajo, en coordinación con el área responsable, la Administración y Dirección del centro, así como con la Representación Sindical, llevarán a cabo este Programa con la ayuda de la Unidad de Medicina Familiar No. 22 del IMSS, vecina a las instalaciones del CIESS, quien conoce de este Programa y sus propósitos, avallada por la Jefatura de Servicios Médicos de la Delegación VI/IMSS. Con ello también se conseguirá la Tarjeta sanitaria o de Salud que exige, como obligación para este tipo de personal la Secretaría de Salud.

II. OBJETIVOS

1. Detectar en el personal de cocina y dietología, en enfermedades infecto-contagiosas, parasitarias y colateralmente, crónico-degenerativas.
2. Detectar micro-organismos patógenos en el área de cocina: tablas de picar alimentos, ollas, caldos, aguas, alimentos como frutas, verduras, así como en el pelo y uñas del personal.
3. Atender y curar los problemas patológicos detectados y emitir las medidas preventivas correspondientes.
4. Detectar accidentes de trabajo y dictar medidas preventivas.

III. METAS

1. Revisar médicamente al 100% del personal de cocina y dietología, en 20 días hábiles.
2. Efectuar exámenes de heces fecales en el 100% del personal, para detectar parasitosis intestinal, en un lapso de 20 días hábiles.

3. Detectar micro-organismos patógenos en cuando menos 5 áreas, materiales o alimentos, en 5 días.
4. Atender y curar al 100% del personal que resulte con problemas, en un lapso variable de 1 a 3 meses.
5. Registrar los accidentes ocurridos en el área, durante 1984, 1985 y 1986, en 5 días, y otorgar 8 pláticas para prevenirlos.

IV PROCEDIMIENTOS

1. Los responsables normativos del Programa son el Jefe de la División de salud en el trabajo del CIESS y el Director - de la Unidad Médica #22 por parte del IMSS.
2. Los responsables operativos serán la Jefa de Dietología del CIESS y el Jefe de Medicina Preventiva de la UMF #22.
3. Se contarán con los apoyos del Director y la Administradora del CIESS, así como las facilidades necesarias para desarrollar este programa, por parte de la Representación Sindical del Centro.
4. El personal de la División de la Salud en el trabajo, del Sindicato, de Medicina preventiva y del Laboratorio de la UMF #22, realizará recorridos por las áreas de cocina, comedor, dietología y conservación, para platicar con los jefes y su personal, sobre los propósitos del Programa, así como la colaboración que de ellos se requerirá.
5. Se realizarán bajo un calendario definido, exámenes médico-clínicos y estudios de heces fecales en el laboratorio, - de los 27 trabajadores de ambos turnos (matutino y vespertino).
6. La UMF #22 realizará "cultivos bacteriológicos" de - aguas, caldos, verduras, otros alimentos y utensilios de cocina, así como de uñas, pelo etc. del personal, a fin de investigar la presencia, eliminación y control, de microorganismos patógenos.
7. Ambas dependencias otorgaremos pláticas para prevenir enfermedades y evitar infestaciones o contaminaciones de a-

limentos, suponiendo que esta situación existe realmente.

8.- Colateralmente, se identificarán los posibles agentes que pueden causar accidentes en el trabajo, tales como cuchillos, tenedores, líquidos muy calientes, etc. y se darán platicas para evitar que deterioren la salud del personal.

9.- Tambien se detectarán problemas de diabetes mellitus o hipertensión arterial, como parte de la campaña permanente de detección de enfermedades crónico-degenerativas del Instituto Mexicano del Seguro Social.

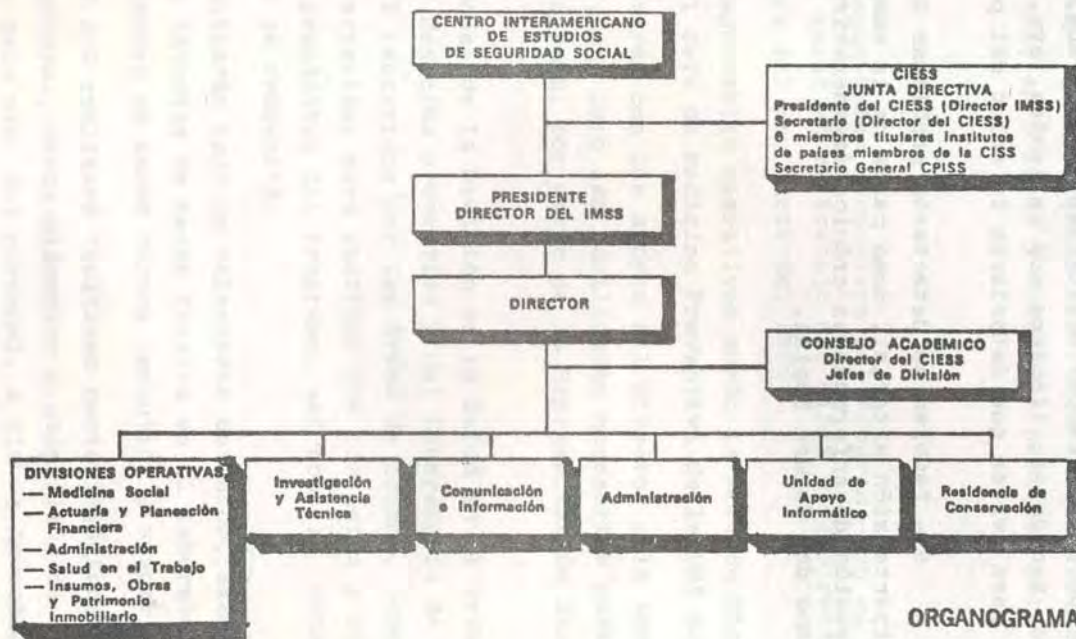
ORGANIZACION

La Junta Directiva se reúne ordinariamente cada vez que lo hace el Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social. En dicho evento se informa sobre logros y programas y se deciden nuevas estrategias.

La Dirección del Centro es responsable de la ejecución, aplicación y cumplimiento de las resoluciones del Comité Permanente Interamericano de Seguridad Social, de la Junta Directiva y del Presidente del CIESS.

El Director tendrá a su cargo la dirección académica, técnica y administrativa y será auxiliado en sus funciones por los órganos de docencia, de investigación y asistencia técnica, y de apoyo (Administración, Área de Comunicación e Información, Unidad de Apoyo Informático y Residencia de Conservación).

El Consejo Académico es el órgano responsable de la ejecución y supervisión de los programas académicos del Centro aprobados por la Junta Directiva. Está integrado por el Director del Centro, quien preside sus sesiones y los titulares de las cinco divisiones operativas.



ORGANOGRAMA

V. INFORMACION GENERAL

1. Nombre del área a estudiar:
Departamento de Dietología, Cocina y Conservación.
2. Domicilio:
Av. San Jerónimo esq. con Av. San Ramón s/n Unidad Independencia, México, D.F. C.P. 10100.
3. Actividades económicas:
Centro de Estudios Educativos.
4. Fracción de actividades económicas (Reglamento de - Clasificación de Empresas del Instituto Mexicano del Seguro Social)
Fracción 911 Clase I
5. Registro Patronal: Ordinario
6. Superficie que ocupan sus instalaciones:
456 metros ², 209 m² de Dietología y 209 m² de Conservación, para un total de 665 m².
7. Inicio de Actividades:
Marzo de 1963.
8. El edificio actual, fue diseñado originalmente para las funciones que se llevan hasta ahora.
9. Persona entrevistada y cargo:
PROFA: Luz Irma Basurto Bello.
Jefe de Dietología y Residencia.
10. Descripción de los procesos de trabajo:
Se inicia el proceso de trabajo con la recepción en el Almacén de los productos que se requieran para la elaboración de las dietas solicitadas, las cuales se preparan de acuerdo al número de personas que se encuentren participando en los cursos de este Centro y el personal del mismo.

Estos productos se solicitan aproximadamente una vez por semana, dependiendo de las existencias que dicho almacén tenga. De este depto. los alimentos siguen dos vías; los alimentos perecederos como verduras, frutas, etc., pasan al Depto. de limpieza y los alimentos no perecederos como son las lacterias de diferentes productos pasan al Depto. de preparación junto con los que salen del Depto. de limpieza. En este Depto. dependiendo del menú del día, se mezclan los diferentes ingredientes que van a componer la comida y se ponen en los recipientes adecuados (ollas, sartenes, vaporeras, etc.) y se pasan al Depto. de cocimiento para darle las características finales de su elaboración, en lo que se refiere a este departamento.

Del Departamento anterior se siguen dos rutas, en la primera los utensilios que sirvieron para el cocimiento de los alimentos se envían al depto. de lavado de loza y utensilios, y en el segundo los alimentos ya terminados son puestos en vaporeras y de aquí se envían a la barra de servicio, donde se sirven en los recipientes adecuados (tazas, platos, etc) a los comensales que tienen derecho a los alimentos. Después de que se termina el alimento las vaporeras son pasadas junto con la loza utilizada por los comensales, al depto. de lavado para la limpieza de los mismos. En este mismo Depto. los residuos orgánicos son triturados para enviarlos al drenaje.

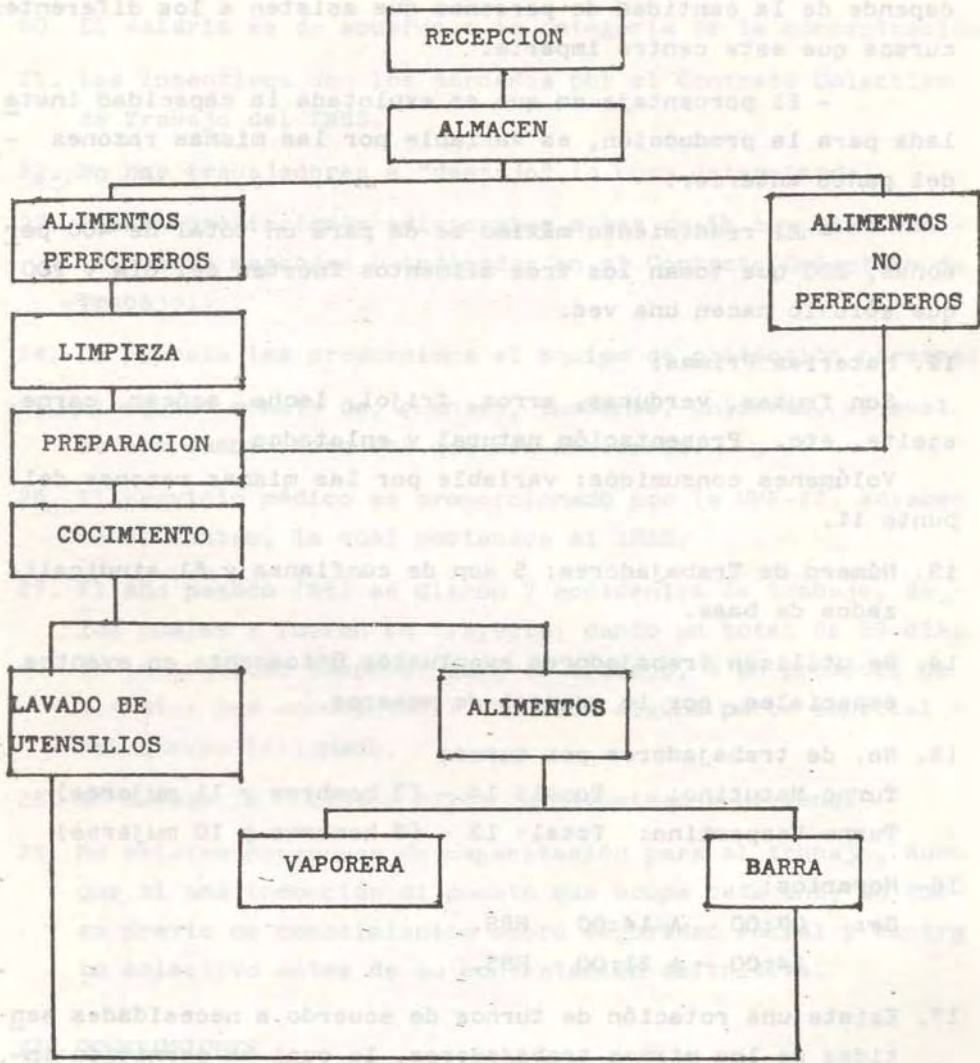


DIAGRAMA DE BLOQUES
 DEPTO. DE DIETOLOGIA. COCINA

11. Productos terminados:

- El volúmen de producción de alimentos, es variable y depende de la cantidad de personas que asisten a los diferentes cursos que este centro imparte.

- El porcentaje en que es explotada la capacidad instalada para la producción, es variable por las mismas razones - del punto anterior.

- El rendimiento máximo se da para un total de 400 personas, 200 que toman los tres alimentos fuertes del día y 200 que sólo lo hacen una vez.

12. Materias Primas:

Son frutas, verduras, arroz, frijol, leche, azúcar, carne, aceite, etc. Presentación natural y enlatados.

Volúmenes consumidos: variable por las mismas razones del punto 11.

13. Número de Trabajadores: 5 son de confianza y 51 sindicalizados de base.

14. Se utilizan trabajadores eventuales únicamente en eventos especiales, por lo general de meseros.

15. No. de trabajadores por turno:

Turno Matutino: Total: 14 - (3 hombres y 11 mujeres)

Turno Vespertino: Total: 13 - (3 hombres y 10 mujeres)

16- Horarios:

De: 07:00 A 14:00 HRS.

14:00 A 21:00 HRS.

17. Existe una rotación de turnos de acuerdo a necesidades sentidas de los mismos trabajadores, lo cual ha permitido integrar un equipo de trabajo, lo que trae como beneficio la coordinación adecuada de las labores que ahí se generan.

18. Lugar y horario de comida:

Comen dentro de la misma área estudiada y el horario es de acuerdo a las necesidades de servicio.

19. Edad promedio de trabajadores:

La edad promedio de los trabajadores está entre los 23 y - los 55 años en las mujeres y de 23 a 35 en los hombres.

20. El salario es de acuerdo a la categoría de la concentración.

21. Los incentivos son los marcados por el Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS.

22. No hay trabajadores a "destajo" (a obra determinada)

23. Tienen prestaciones adicionales a las de la ley, las cuales están marcadas o indicadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

24. La empresa les proporciona el equipo de protección personal

25. El equipo consta de: guantes, turbante, uniforme, el cual se les cambia cada vez que sea necesario.

26. El servicio médico es proporcionado por la UMF-22, adyacente al centro, la cual pertenece al IMSS.

27. El año pasado (86) se dieron 7 accidentes de trabajo, de los cuales 2 fueron en trayecto; dando un total de 59 días de incapacidad temporal para el trabajo, a un promedio de 8.4 días por accidentado. No hubo alguna parte especial del cuerpo lesionado.

28. No existe la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

29. No existen programas de capacitación para el trabajo, aunque sí una inducción al puesto que ocupa cada uno, un curso previo de conocimientos sobre seguridad social y contrato colectivo antes de su contratación definitiva.

VII CONCLUSIONES

Después del recorrido y detectar los factores de riesgo existente en estas áreas y dar las recomendaciones adecuadas, sacamos como conclusión de que para que se lleven a efecto las recomendaciones señaladas, se necesita:

1. Designar un responsable de la prevención y control de riesgos de trabajo como lo establece el Reglamento

to general de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Instructivo No. 21) de México.

- 2.- Integración, funcionamiento y capacitación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (Instructivo 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).
- 3.- Campaña permanente de orden.
- 4.- Utilización de materiales adecuados en la reparación de aparatos eléctricos.
- 5.- Tratar en lo posible, de mantener los pasillos libres y fuera de obstaculos.
- 6.- Llevar a cabo acciones de salud, para la detección oportuna de enfermedades crónico-degenerativas en los trabajadores.
- 7.- Disponer de un Botiquin de primeros auxilios.
- 8.- Las recomendaciones para el área de Dietología se ven en las siguientes hojas.

A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
ALMACEN	<p>Se encontró un apilamiento inadecuado, ya que los productos de mayor peso - los tenían en la parte superior de los anaqueles</p> <p>Se encontró material corrosivo, llamado quitasarro, sin etiqueta de identificación.</p>	<p>Colocación de artículos de limpieza (escobas trapeadores), en lugares destinados a Almacén de Alimentos.</p>	<p>Los artículos de mayor peso, - deberán ser colocados en la parte inferior de los estantes.</p> <p>(Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instructivo No. 6).</p> <p>Retirar este material y ponerlo en el lugar adecuado, ya que debe existir un lugar especial para su almacenamiento.</p> <p>(Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instructivo No. 9).</p> <p>Retirar este material y ponerlo en el lugar adecuado, ya que debe existir un lugar especial para su almacenamiento.</p> <p>(Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instructivo No. 9).</p>

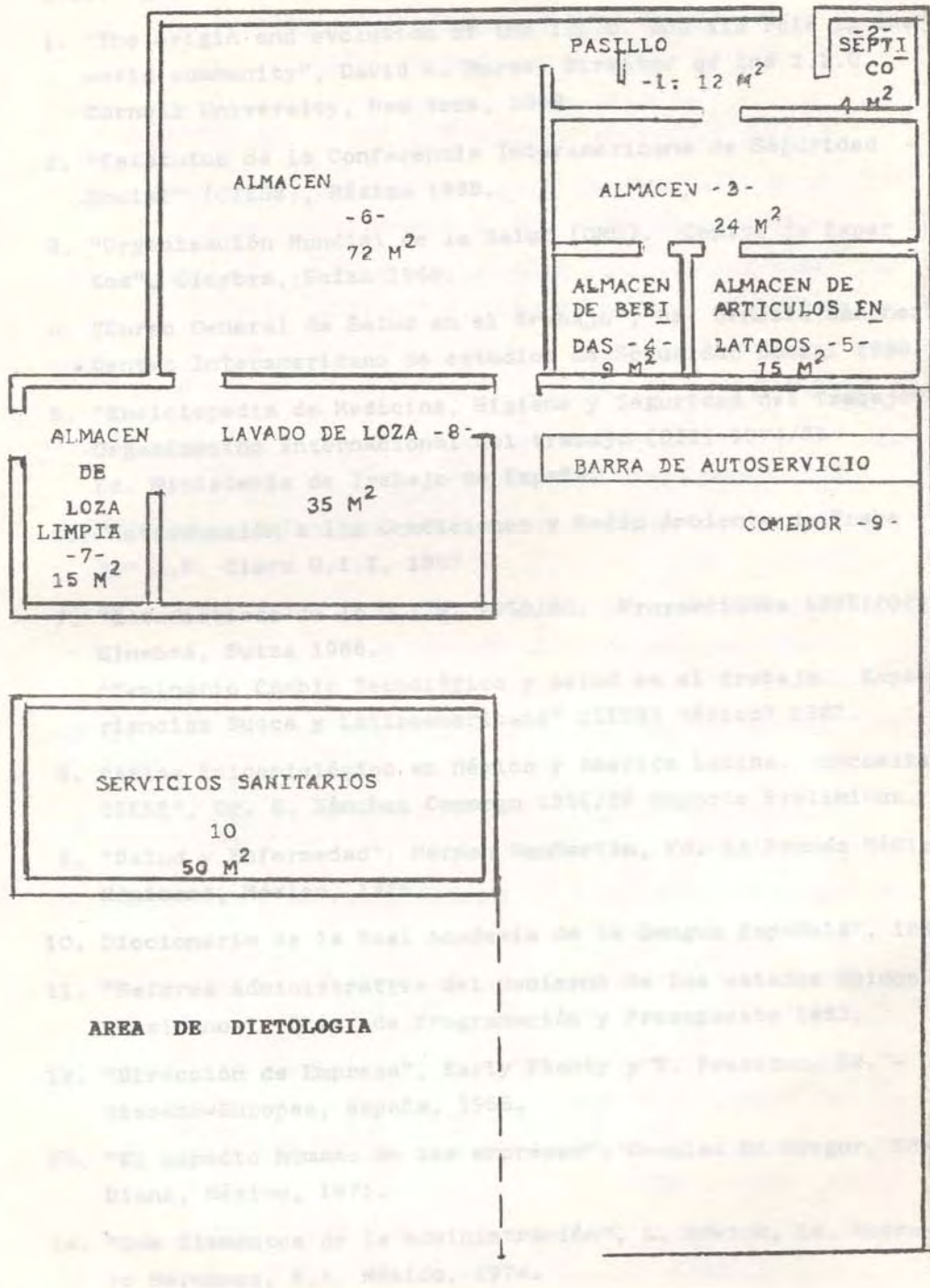
A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
ALMACEN	<p>Nos percastamos que no -- existe el extintor contra incendio en esta área.</p> <p>Se encontró un ventilador portátil, sin la protección en sus aspas.</p>		<p>El equipo portátil contra incendio, deberá ser instalado y su colocación será en un lugar estratégico y con los señalamientos indicados por el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo - Instructivo No. 2.</p> <p>Poner guardas al ventilador de pedestal. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Instr. 4.</p>
CAVA DE VINOS (ALMACEN)	<p>Se observó registro de -- corriente eléctrica, sin tapa e improvisando ésta con pedazos de cartón en la parte posterior de los enaqueles.</p>		<p>Deberán mantenerse cerradas -- las tapas de corriente eléctrica y con el señalamiento adecuado, de acuerdo al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Art. -- 56).</p>

A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
LIMPIEZA DE - ALIMENTOS	<p>Observamos a la mayoría de las trabajadoras con uñas largas y pintadas y sin turbante protector, así como usando anillos, cadenas y relojes, y manga larga.</p> <p>Se observó la licuadora industrial con tapa en malas condiciones, con cable improvisado de toma corriente y con la clavija sin salida a tierra física.</p> <p>Observamos, así mismo clavija y contacto flameado de la batidora industrial.</p>		<p>Concientizar al personal para que use el equipo de protección personal, para el desempeño de sus actividades en esta área, así como evitar traer anillos, pulseras, relojes y manga larga. (Reglamento General de Seguridad e Higiene Instr. 17).</p> <p>Procurar utilizar el material adecuado en la reparación de materiales eléctricos y poner el dispositivo de tierra física, sobre todo en los que utilizan corriente de 220 Volts. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Artículo 56).</p>

A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
PREPARACION	Nos percatamos que había rope de calle del personal en gabinetes de trastes de esta área.		Se recomienda poner éstos objetos en los lockers, que para este efecto tiene el personal. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Instr. 18).
COCIMIENTO	<p>Se observó en esta área, pesillo obstruido por nevera sin ningún uso aparente.</p> <p>Observamos varios estufones sin los botones de encendido, así como utensilios de cocina sin mangos o agarraderas.</p>		<p>Los pesillos de esta área, debe mantenerse libre, por lo que se recomienda enviar la nevera al almacén de Conservación.</p> <p>(Reglamento General de Seguridad e Higiene Instr. 1).</p> <p>Se recomienda mantener el equipo de trabajo en óptimas condiciones para su uso. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo Instr. 4).</p>
A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES

A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
COCIMIENTO	En el extractor de aire se encontró que faltaban los bombillos de protección contra incendio en los focos de iluminación, así como 2 salidas de corriente eléctrica sin aislamiento en sus terminaciones.	Se observó a una trabajadora, utilizando mandil de plástico en contacto muy cercano con el fuego que emanaba del estufón.	Se recomienda que las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo, además de cumplir con las disposiciones legales y técnicas aplicables, deberán estar dotados de los dispositivos de seguridad. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Artículo 56). Se recomienda dotar al personal de esta área del equipo de protección adecuado. (Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Instr. 17).

A R E A	CONDICION PELIGROSA	ACTO INSEGURO	RECOMENDACIONES
COCIMIENTO		Se observó a una trabajadora, utilizando inadecuadamente el cuchillo en el corte de pan.	Se recomienda utilizar adecuadamente las herramientas de trabajo. (Reglamento General de Seg. e Hig. en el Trabajo Art. 64).
LAVADO DE -- UTENSILIOS	Observamos el piso muy resbaloso por el derramamiento de agua con sosa y jabón, que utilizan para el lavado de material de trabajo.		Recomendamos la instalación de un piso de hule antiderrapante en esté área para evitar caídas o resbalones. (Reg. General de Seg. e Hig. en el Trabajo Instr. 1).
COMEDOR	Falta de señalamiento en la puerta de emergencia.		Se recomienda poner el letrero de aviso de "Salida de Emergencia", en la puerta señalada. (Reglamento General de Seg. e Hig. en el Trabajo Instr.-6).
Totales	13 (trece)	3 (tres)	16 (diez y seis)



XVII. BIBLIOGRAFIA.

1. "The origin and evolution of the I.L.O. and its role in the world community", David A. Morse, Director of the I.L.O. Cornell University, New York, 1969.
2. "Estatutos de la Conferencia InterAmericana de Seguridad - Social" (CIESS), México 1988.
3. "Organización Mundial de la Salud (OMS). Comité de Expertos", Ginebra, Suiza 1969.
4. "Curso General de Salud en el trabajo", Dr. Ernesto Sánchez Centro Interamericano de estudios de Seguridad Social 1986.
5. "Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo" Organización Internacional del trabajo (OIT) 1974/75 Ed. Ministerio de Trabajo de España.
6. "Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" J.M. Clerc O.I.T. 1987
7. "Estadísticas de la O.I.T. 1950/80. Proyecciones 1985/2025 Ginebra, Suiza 1986.
"Seminario Cambio Tecnológico y salud en el trabajo. Experiencias Sueca y Latinoamericana" CIESS? México? 1987.
8. "Atlas Epidemiológico en México y America Latina. Encuesta CIESS", Dr. E. Sánchez Camargo 1986/88 Reporte Preliminar.
9. "Salud y Enfermedad", Hernan SanMartin, Ed. La Prensa Médica Mexicana, México, 1975.
10. "Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española", 1970
11. "Reforma Administrativa del Gobierno de los estados Unidos Mexicanos". Sria. de Programación y Presupuesto 1983.
12. "Dirección de Empresa", Early Planty y T. Freeston. Ed. - Hispano-Europea, España, 1965.
13. "El aspecto humano de las empresas", Douglas Mc Gregor, Ed-Diana, México, 1971.
14. "Los Elementos de la Administración", L. Urwick, Ed. Herre-ro Hermanos, S.A. México, 1974.

15. "Principios de la Administración Científica", F.W. Taylor Ed. Herrero Hnos. S.A., México, 1969.
16. "Principios de la Administración Científica", F.W. Taylor & Henry Fayol. Ed. Herrero Hnos. S.A., México, 1969.
17. "Dirección de Hospitales. Sistemas de Atención Médica". - M. Barquin Calderón, Ed. Interamericana, 1985.
18. "Administración de Empresas". Teoría y práctica. A. Reyes P. Ed. Limusa Wiley, S.A. México, 1973.
19. "Administración por Objetivos", A. Reyes Ponce, Ed. Limusa Wiley, S.A., México, 1975.
20. "Administración de Sistemas de Salud", A. Cordera Pastor y M. Bobenrieth, México, 1983.
21. "Principios de Administración". George Terry. Ed. CECSA, México, 1981.
22. "Texto de Auto-Instrucción para elaborar Programas de Medicina del trabajo". E. Sánchez C./Inst. Mex. Seguro Social, 1980.
23. "Concept of the Corporation", Peter Drucker, Ed. John Day, USA, 1946.
24. "El Análisis Demográfico", Roland Pressat, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1967.
25. "Scientific Principles of Administration", L. Urwick, Ed. I. Pitman, Inglaterra, 1958.
26. "Psicología Industrial", M. Dunnette Y W. Kirchner, Ed. - Trillas, México, 1972.
27. "The Motivation to Work", F. Herberg, Mausner y Snyderman, Ed. Wiley, USA? 1959.
28. "Psicología de las Organizaciones", Bernard Bass, Ed. CEC-SA, México, 1972.
29. "La Supervisión del Personal", John Pfiffner, Ed. Aguilar, México, 1964.

30. "Método del Camino Critico", Catalytic Construction Com
pany, USA, Ed. Diana, México, 1972.
31. "La Prevención de los Accidentes. Manual de Educación -
Obrera" OIT, Suiza, 1984.

BIBLIOTECA

- Sr. Enrique García Sainz

Comité

- Sr. J. Cifra, Eduardo Serrano

Comité

- Sr. Ernesto Sánchez García

Jefe de la División de Salud

en el Trabajo

- Sr. Juan José Sernaño Corrova

Jefe del Área de Comunicación

BIBLIOTECA DEL C.I.E.S.S.

D I R E C T O R I O

- Lic. Ricardo García Sainz
Presidente
- Lic. y C.P. Agustín Barbabosa Kubli
Director
- Dr. Ernesto Sánchez Camargo
Jefe de la División de Salud
en el Trabajo
- Lic. Juan José Zermeño Cordova
Jefe del Área de Comunicación

Este libro se terminó de imprimir en el mes de febrero de 1989, en el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), de la Ciudad de México, D.F., con un tiraje de 1,000 ejemplares.

La tipografía estuvo a cargo de la Srita. Itzel Sánchez Estrada y la Impresión fue responsabilidad del Sr. Efrén Miranda Navarro.

Derechos Reservados del CIESS conforme a la ley. Prohibida su reproducción parcial o total.



CISS