
UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SEMINARIO DE INVESTIGACION III

“RECURSOS HUMANOS PARA LA PRODUCTIVIDAD”

30 DE OCTUBRE DE 1998

ALUMNO : OSTOS SANCHEZ MAURO

89335444

ASESOR: CARLOS MORALES DE LA VEGA

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA



✓ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

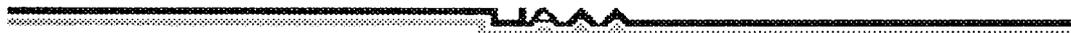


✓ RECURSOS HUMANOS PARA LA PRODUCTIVIDAD

T E S I S

*QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
✓ LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
✓ MAURO OSTOS SANCHEZ*

DIRECTOR Y ASESOR DE TESIS : MTRO. CARLOS MORALES DE LA VEGA



1998

INDICE

	PAGINA
RESUMEN	
INTRODUCCION	
CAPITULO 1	1
PRODUCTIVIDAD	
1.1 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD	1
1.1.1 ETAPAS HISTORICAS DE LA PRODUCTIVIDAD	1
1.1.2 PRINCIPALES PENSADORES DE LA PRODUCTIVIDAD	3
1.1.3 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD EN MEXICO	8
1.2 DEFINICION DE PRODUCTIVIDAD	11
1.2.1 QUE ES PRODUCTIVIDAD	11
1.2.2 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD	12
1.2.3 ENFOQUES DE LA PRODUCTIVIDAD	13
CAPITULO 2	16
MOTIVOS RECOMPENSA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO	16
2.1 MOTIVOS POR LOS QUE TRABAJA LA GENTE	16
2.2 PLANES DE INCENTIVOS	18
2.3 TEORIAS DE LA MOTIVACION	19
2.4 RECONOCIMIENTO, RECOMPENSA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO	20

CAPITULO 3	24
FACTORES DE RECURSOS HUMANOS QUE INTERVIENE EN LA PRODUCTIVIDAD	24
3.1 NORMAS Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL	24
3.2 LIDERAZGO Y SUPERVISION	28
3.3 CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO	35
3.4 SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO	44
3.4.1 REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO	45
CAPITULO 4	58
CASO PRACTICO	
4.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA	58
4.2 OBJETIVO	61
4.3 VARIABLES	62
4.4 MUESTRA	63
4.5 DESCRIPCION DEL ESCENARIO	63
4.6 DISEÑO	64
4.7 INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	64
4.8 OBJETIVO DEL CUESTIONARIO	64
4.9 JUSTIFICACION DE LAS PREGUNTAS	65
CAPITULO 5	
RESULTADOS	67
CONCLUSION	72
SUGERENCIAS	72
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

RESUMEN

La productividad se ha convertido en un tema importante en las últimas décadas ; pero desde hace mucho tiempo a existido y a evolucionado en diferentes etapas históricas y ha pasado por la mente de diferentes pensadores de estas épocas, tal es el caso de, KARL MARX, MAX WEBBER, TAYLOR, FORD, etc. Y ahora Se retoma el tema con nuevos métodos y proyectos pero con los mismos fines.

Para el desarrollo del presente trabajo a la productividad se le ha dado un enfoque desde la perspectiva de los recursos humanos, en donde se procura saber los motivos por los que trabaja la gente, los planes de incentivos que formalmente se manejan, con los que buscan elevar la productividad. En los textos de apoyo, encontramos como principal incentivo el dinero pero existen otros elementos que complementan la incentivación como es la motivación que impulsa al individuo a perseguir una meta, impulsándolo a lograr ciertos objetivos por medio de las teorías de la necesidad y la expectativa y valencia.

Siempre será importante reconocer y recompensar al empleado mediante diferentes formas, por la tarea que desempeña, logrando que sienta satisfacción de realizar su trabajo.

Los supervisores juegan un papel muy importante dentro de la organización, por lo que tienen que cubrir ciertas características que los distingue de los



demás, en ellos se sientan pilares sólidos, importantes para el buen funcionamiento de la organización.

Con la competencia laborales Se logra encontrar la identidad del trabajador, combinando los conocimientos con las habilidades, para lograr productividad con calidad.

Las comisiones mixtas de capacitación y desarrollo tendrán que desempeñar correctamente sus funciones, acatando sus propios lineamientos para ayudar al desarrollo de la organización.

Seguridad higiene y medio ambiente en el trabajo son conceptos que Se tienen que tomar en cuenta para que no obstaculicen el desarrollo de la organización.

El caso práctico ilustra de forma clara la manera en que ayudan estos aspectos a incrementar la productividad.

INTRODUCCION

El presente trabajo nos lleva a través de las etapas de la historia y de los principales pensadoras de la época, evocando la productividad como concepto importante para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. También nos relata su evolución en nuestro país.

La productividad será el objeto principal del presente trabajo, en donde los recursos humanos se presentan como el único y principal actor de su nacimiento y desarrollo. Para lograr esto, se mencionan diferentes aspectos que influyen en la ideología del trabajador para incrementar la productividad, tal es el caso de los incentivos que se manejaron desde hace tiempo en diversos países logrando buenos resultados ; la recompensa, motivación, reconocimiento y satisfacción en el trabajo, todos son conceptos que influyen directamente en el incremento de la productividad, pero que van dirigidos directamente a los recursos humanos.

Aspectos importantes en el incremento de la productividad, también, son las condiciones internas de la organización, en este caso se analizaran los elementos con los que cuenta para impulsar la productividad y el sacrificio que debe realizar para incrementarla. Aquí se muestran las características con que debe de contar el supervisor y la constitución y funciones de la comisión mixta de capacitación y desarrollo además de la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo para lo cual se muestran los aspectos mas importantes del reglamento de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo.

1 PRODUCTIVIDAD

1.1 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD

Para poder entender los orígenes de la productividad, nos remontaremos prácticamente a la aparición del hombre sobre la tierra ya que desde este momento y debido a las necesidades de sobrevivencia se comienza a dar la división del trabajo que sin pensar llevara al hombre a una productividad muy primitiva que se va desarrollando a la par con la evolución del hombre.

Para poder ubicar el concepto de productividad, mencionaremos de manera general la evolución del hombre en las siguientes etapas históricas **la neolítica, la edad de bronce, la edad de hierro y la edad media**, dentro de estas etapas podemos observar los factores sociales, económicos y productivos que intervienen en cada una para explicar su desarrollo ; también mencionaremos a los principales pensadores de la productividad y la historia de ésta en México.

1.1.1 ETAPAS HISTORICAS DE LA PRODUCTIVIDAD

LA ETAPA NEOLÍTICA. Dentro de los factores sociales, no existían las clases sociales. Marx denominaba a este período "comunismo primitivo". En los factores económicos la división del trabajo se basaba en una incipiente división de trabajo, clasificada por género, edad y experiencia. La productividad se basaba en la experiencia de los integrantes del grupo donde se manifestaba su habilidad manual y su experiencia en el manejo de la herramientas.

EN LA EDAD DE BRONCE, los factores sociales se caracterizan por la existencia de tres clases sociales, los reyes, los súbditos y el ejército, esto nos muestra la manera en que el hombre evolucionaba en cuanto a su forma de vida y de pensar, debido a estas divisiones, también se da la división del trabajo entre intelectuales y manuales lo cual ejemplifica Adams Retthel a través de la civilización egipcia, en donde los sabios realizaban el trabajo intelectual y los artesanos el manual.

En este período es quizá en donde se marca de manera definitiva lo que buscara hasta nuestros días el hombre, lo que en un principio realizaba para subsistir en ahora se transformaba en elevar su nivel de vida, y para esto la propia naturaleza le exigía desarrollar su inteligencia, lo que lo lleva a la explotación de la metalurgia principalmente que interviene de manera definitiva en la división y especialización del trabajo, llegándose a lograr excedentes de producción con lo que comienza en esta etapa a darse un trueque muy discreto.

Los avances tecnológicos en la metalurgia dieron lugar a importantes cambios en los factores productivos, ya que se comienzan a fabricar instrumentos y armas de hierro, con lo que el trabajo comienza a ser mas productivo en el campo para los mas hábiles con estos instrumentos y también permite que la industria textil se desarrolle por la división del trabajo.

LA EDAD DE HIERRO, los factores sociales. Esta etapa se caracteriza por la esclavitud principalmente en Grecia y Roma existiendo así varias clases sociales, siendo la fuerza opresora la nobleza por convenir así a éste período, se marcó la separación del trabajo manual del intelectual.

Los factores económicos más importantes son, la aparición del dinero metálico, los mercaderes, la propiedad privada, el esclavismo y el comercio con los pueblos bárbaros creándose así un comercio interior más formal y un comercio exterior más firme; en cuanto a la producción, se desarrolla tangiblemente la productividad ya que los avances tecnológicos para la producción en todos los aspectos,

principalmente en el transporte, la división del trabajo y el comercio tanto interno como externo, exigían hacer más y mejor para comercializar sus productos.

LA EDAD MEDIA, los factores sociales más importantes de éste período se dan debido a la aparición de los feudos, que son sectores que se encuentran establecidos alrededor de las tierras del señor feudal y es aquí donde surgen los artesanos y mercaderes; se desarrollan las diferentes estructura productivas , las cuales crean gremios para protegerse de la competencia.

En el factor económico, todas las estructuras productivas luchan por obtener mayores ganancias fuera de sus territorios. Para el desarrollo productivo fue muy importante la creación de los gremios ya que les permitía de forma organizada capacitarse dentro de sus estructuras y estudiar las formas de producción más avanzadas para competir, dando lugar así a la combinación del trabajo manual con el intelectual para tratar de mejorar su producción; es decir, hacer más con los mismos recursos (PRODUCTIVIDAD).

1.1.2 PRINCIPALES PENSADORES DE LA PRODUCTIVIDAD.

Ya hemos mencionado la evolución de la productividad a través de etapas productivas, sería injusto por la relevancia que tuvieron para el tema, no mencionar a pensadores de la época que aún sin haber definido este concepto con la palabra productividad, luchaban por que se diera; tal fue el caso de:

B. EMILE DURKHEIM. Pensador francés representante de la sociología, define el concepto de la sociología como un hecho social que se presenta de manera coercitiva, por lo que propone la división social del trabajo para la cual realiza una

tesis de las reglas del método sociológico, dentro del cual se esboza la especialización, buscando la productividad.

para Durkheim es planteada la división del trabajo en las diferentes formas de oficios como individuos diferenciados en un organismo de intercambio múltiples y complejos, por lo que se toma como base de la división la multiplicación de las actividades industriales, por lo que propone que un estudio de conciencia colectiva definido como el conjunto de las creencias, conocimientos y los sentimientos comunes, esto creará en los individuos sentimiento de libertad, por lo que crearán más y mejor actuando según sus gustos y preferencias.

C. KERL MARX. nació en Alemania, su vida era agitada, pues en cada ciudad a donde iba inmediatamente trataba de publicar sus escritos revolucionarios, que le ocasionaban el recelo de la autoridad civil, y en pocos casos la expulsión del país. Mantuvo estrecha amistad con Federico Engels, colaborador en muchas de sus obras. El capitalismo, el manifiesto del partido comunista, ideología alemana, la sagrada familia y escritos económicos - filosóficos. La doctrina de Marx es un materialismo dialéctico; el pensamiento de Marx, está claramente influenciado por tres autores:

Hegel; tomo el método dialéctico, pero aplicado a la materia y no al espíritu.

Feurebach de este autor, asimiló el materialismo ateo.

Saint Simon ; recoge ideas con respecto al socialismo.

Marx hablaba en sus obras del excedente que creaba la producción en masa y de la influencia que tenía en esta la división del trabajo. Para efectos de explicar o entender mejor el concepto de producción de masa de Marx, es importante mencionar cual era su concepto de fábrica .

"La fabrica es un gigantesco autómeta, transformado por innumerables órganos mecánicos, dotados de conciencia propia, que actúan de mutuo acuerdo y sin interrupción para producir el mismo objeto, hallando supeditados todos ellos a una fuerza motriz que se mueve por su propio impulso".

Después de estos conceptos, Marx define que la producción en masa para lograr excedentes debe estar supeditada a :

- Separación vertical, trabajo intelectual y trabajo manual
- Dependencia del trabajo manual al trabajo intelectual.
- Relación de subordinación del trabajo manual respecto del trabajo intelectual.

A través de estas explicaciones es como Marx define que se da paso a la productividad crear más con los mismos recursos.

D. MAX WEBBER. nace en Alemania, a los 18 años asiste a la universidad de Heidelberg , en 1896 toma el puesto de profesor en economía en la misma universidad, ocupa la mayoría del tiempo a estudiar la religión, aunque no era religioso, fue activo políticamente; Marx influye en las obras de Webber, aunque se desarrolla en contra de Marx:

Entre sus obras mas importantes destacan, la ética protestante y el espíritu del capitalismo en ella eleva la influencia religiosa de su madre hasta el nivel académico. Economía y Sociedad, obra incompleta pero publicada en varios idiomas.

Para Webber todas las organizaciones de trabajo en desarrollo tienen 6 premisas :

-
- Apropiación de los medios de producción por empresas lucrativas.
 - Libertad mercantil
 - Se usa una técnica racional, apareciendo un control de ingresos y egresos.
 - Aparece la existencia de un derecho racional basado en leyes normas y reglamentos, para normar las relaciones económicas entre los individuos, administración y justicia.
 - Trabajo libre, trabajo asalariado.
 - Comercialización de la economía.

A través de la división especialización racionalización y premisas de organizaciones podemos darnos cuenta de como Webber busca la producción mas elevada dentro de los organismos productivo.

Estos son algunos de los autores mas leídos en la época, con la finalidad de descubrir su pensamiento a cerca del capital, división de trabajo y de la especialización de los obreros parciales; incluido dentro de todos los temas que se puedan tocar, encontraremos la cara de la productividad, que con la producción de masa y la especialización del trabajo se busca lograr ; además al existir para estas épocas la competencia Se trata de apropiar de los medios de producción para lograr mejor calidad en los productos.

Dos de los personajes más importantes en este tema son: **TAYLOR Y HENRY FORD**; los mencionamos de manera separada ya que sus técnicas para administrar adecuadamente todos los recursos los encamino a una avienta productividad.

TAYLOR: (1856-1915) La obra y los estudios experimentales de Taylor están precedidos por la búsqueda de los procedimientos mas adecuados para incrementar la racionalización empresarial.



Taylor era un hombre de acción, un ingeniero pragmático que tenía certezas claras, que no se dedicó a elaboraciones teóricas. En los trabajos realizados por él, encontramos que lleva a cabo transformaciones importantes dentro de la producción, organización y división de trabajo en las fábricas, a causa del estudio de tiempos y movimientos efectuados por los obreros para minimizar a tal grado de perfección que pueda ser alcanzado un incremento considerable en la producción. Es importante señalar que en este momento el obrero antes artesano, ya no es dueño ni de los medios de producción, ni de los conocimientos del mismo, ahora solo es dueño de sus propias fuerzas de trabajo que vende al capitalista.

Las principales propuestas de Taylor son: la dirección científica, armonía en lugar de discordia, cooperación en lugar de individualismo, máxima producción en lugar de producción limitada, la formación de cada hombre para que alcance su grado más alto de eficiencia y prosperidad.

HENRY FORD. Su prioridad fue entre otras aumentar el consumo. El primer cambio técnico se simboliza por la introducción de la línea de montaje, idea que, según sus biógrafos, Ford tomó de los frigoríficos de Ohio y Chicago, donde los trabajadores debían ejecutar la parte asignada del despiece según el ritmo impuesto por el transportador que conducía la reses, perfeccionando a Taylor con la banda de montaje de flujo continuo generando el incremento de la cantidad de la producción. De esta forma hablamos de la productividad y su evolución de acuerdo a los principales pensadores de la época.

1.1.3 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD EN MEXICO.

La productividad es un tema que a pesar de ser tan antiguo en nuestro país y para la cual se han creado varias instituciones no es sino hasta hoy en nuestros días que debido a la fuerte competitividad internacional y a la apertura de bloques económicos, se ha convertido en un tema de actualidad.

En el artículo 153-a de la ley federal del trabajo se habla de la productividad, estableciendo de la siguiente manera.

"Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social."

Para dar cumplimiento a este ordenamiento de la Ley Federal del Trabajo se han creado en nuestro país instituciones especializadas en apoyar y supervisar que esta capacitación y adiestramiento para la productividad se lleve a cabo, sin embargo debido a los constantes problemas económicos por los que a pasado nuestro país han obligado al gobierno federal a disminuir el presupuesto para este tipo de instituciones creando un ambiente de pasividad en este aspecto, además de no poder obligar a los patrones a cumplirlo por la difícil situación que también viven a causa de estos problemas.



A través de un orden cronológico y con una breve pero clara explicación mencionare la instituciones creadas para la supervisión de este tema:

- En 1953 se crea el centro industrial de la productividad, con el objetivo de impartir capacitación no escolarizada, dirigida principalmente a necesidades técnicas de la rama de producción.
- En 1965 el centro industrial de la productividad se transformo, debido a los cambios ocurridos en esa época en nuestro país, en CENAPRO, centro nacional de productividad y su derivado, ARMO, sistema nacional de adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria.
- En 1982 el CENAPRO y ARMO se integraron a la dirección general de capacitación y productividad de la secretaria del trabajo y previsión social.
- En 1971 se otorga al instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (ISSSTE), la responsabilidad de capacitar a los trabajadores del sector público; dos años después, En 1973 se crea el centro nacional de capacitación administrativa (CNCA), lo que hoy conocemos como subdirector de capacitación y servicios educativos de este instituto.
- En 1977 se elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación que obliga al establecimiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Los movimientos que se dan en esta época refleja el cambio económico político y social que esta transformando al país, es por esto, que se necesita en este momento elevar la productividad en las empresas para poder alcanzar un nivel de productividad que cumpla con los requisitos internacionales de la producción y tratar de ser un país competitivo.

- En 1984 con la finalidad de promover e impulsar la capacitación la productividad y la calidad, la secretaria del trabajo y previsión social da a conocer el programa nacional de capacitación y productividad 1984-1988.
- 1988 se crea la fundación mexicana para la calidad total. (FUNDAMECA), de la sus principales funciones son, generar, recopilar y divulgar conocimientos tecnología y experiencia para impulsar a las organizaciones e influir en el desarrollo nacional.

Se instituye el premio nacional de la de la calidad, entregado por la secretaria de comercio y fomento industrial (SECOFI), reconociendo a aquellas empresas que se esfuerzan por modernizarse para alcanzar un alto nivel competitivo.

Debido a los cambios estructurales en la economía nacional y a la firma de acuerdos internacionales de comercio, se vuelve cada vez más importante la productividad de las organizaciones, por lo que en 1990 se presenta el programa nacional de capacitación y productividad para los años 1990-1994.

- Y por último en 1992 todos los sectores (obrero, empresarial campesinos y gobierno) firman el acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad.

1.2 DEFINICION DE PRODUCTIVIDAD

1.2.1 QUE ES PRODUCTIVIDAD

La primera pregunta que nos hacemos al saber que existe la productividad es saber en que consiste. Para saberlo, es necesario definir un criterio que nos relacione el resultado de un proceso con los recursos empleados en el mismo, este criterio es la productividad.

El concepto de productividad es más complicado que lo que acabamos de explicar; a este concepto se le han dado muchas interpretaciones, no se da una definición clara de lo que él es.

En una encuesta realizada por compañeros de la universidad autónoma metropolitana sobre la definición de productividad, aplicada a personas de diferente preparación académica y posición social se obtuvieron datos tan confusos por el tipo de contestación que se daba, que se opto por generalizar los resultados de ésta encuesta.

Para la gente preparada la productividad esta relacionada en unidades producidas y recursos empleados aplicándose básicamente a algunas actividades: para las personas de altos recursos es el ahorro obtenido en la elaboración de unidades producidas "poca inversión y muchas ganancias"; mientras que las personas de bajos recursos y poca preparación académica, sostenían que la productividad es la

relación que se da en el ahorro de recursos para producir las mismas o más unidades a través de la explotación.

Como podemos ver la productividad puede tener el enfoque que se le quiera dar de acuerdo al papel que se este jugando en su proceso. lo realmente cierto es que la *productividad es la relación existente entre resultados y medios empleados.*

La productividad se puede aplicar a todas las actividades que realizamos en nuestra vida cotidiana, ya que esto nos lleva a una mejor calidad de vida con la menor cantidad de recursos utilizados, para poder realizar una buena elección en la actividad que queramos realizar seria importante determinar la ruta crítica de nuestra actividad y emplear en ella los recursos necesarios sin desperdiciar estos en otra actividad improductivas.

1.2.2 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

El concepto productividad, está asociado, a la relación entre productos y factores, es decir, la relación entre el resultado obtenido y los medios empleados.

desde un punto de vista más técnico, la productividad suele definirse como la cantidad de producto obtenido por unidad de factor o factores utilizados para lograrlos. Generalmente se ha utilizado dicha relación en forma parcial; enfrentando al producto la utilización de uno solo de los factores que se emplean, siendo la más común de estas medidas la llamada productividad del trabajo, misma que se mide como el número de unidades de producto obtenido por hora hombre empleada.



1.3 ENFOQUES DE LA PRODUCTIVIDA

La productividad formal se involucra con distintos enfoques; estos son la pantalla de la productividad; es decir, son las que muestran la importancia de la productividad tanto para la Sociedad como para el individuo. Estos enfoques se clasifican en:

Enfoque técnico.

Enfoque administrativo.

Enfoque social y

Enfoque sociológico.

EFOQUE TECNICO

Dentro de este enfoque se encuentra la explicación más clara de lo que todos pretendemos que sea la productividad, ya que es la relación que existe entre el volumen de producción obtenido y los recursos que se utilizaron en ellos, este enfoque esta dirigido a la producción industrial tanto de productos como de servicios, por lo que al hablar de unidades producidas nos referimos a la cantidad de unidades que se pueden poner al alcance de los consumidores y los recursos son la materia prima la mano de obra y los gastos que para la producción se realice. (Arias Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, p. 204)

ENFOQUE ADMINISTRATIVO.

La productividad en esta sección se refiere a el bienestar económico de la compañía, este enfoque es el que nos muestra básicamente la situación financiera de la compañía; esto se determina a través de la medición de los costos contra las cantidades producidas.

ENFOQUE SOCIAL

Este enfoque pretende involucrar al individuo dentro de la productividad, ya que la productividad debe de plantearse como un cambio cualitativo, por lo que se tendrá que participar el realizar más y mejor las cosas que se producen, utilizando mas racionalmente los recursos y preparándose para los cambios y retos que trae consigo las innovaciones tecnológicas.

(PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1991-1994, DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, P. 6)

ENFOQUE ECONOMICO

Sin duda alguna, este enfoque es el más importante dentro de la economía nacional, ya que si se logra implantar la productividad se darán factores nacionales que debería de sustentar una política económica bien planteada, pero para que esto se de manera mas rápida la productividad jugara el papel más importante; por lo que para el enfoque económico, la productividad significa:

Incrementar la producción utilizando únicamente y de manera eficiente los recursos



invertidos para su producción, en un tiempo establecido.

Incrementar la eficiencia de las personas capacitándola para producir más y mejor.

ENFOQUE PSICOLOGICO

El enfoque psicológico esta dirigido a la satisfacción que pueda producir al individuo el hecho de ser altamente productivo; para poder ayudar este sentido de productividad tendrá que ser apoyado mediante compensaciones extras que lo diferencien de los demás, ayudándolo así a cubrir algunas metas individuales.

2 MOTIVOS RECOMPENSA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO

2.1 MOTIVOS POR LOS QUE TRABAJA LA GENTE

Desde un punto de vista histórico, apenas si existe alguna razón para creer que el hombre tiene un deseo innato de trabajar. Más bien la moderna "ética del trabajo" parece haber aparecido como resultado de presiones culturales, principalmente de la doctrina calvinista, (de que el trabajo es agradable a Dios), y del Darwinismo social (el trabajo tiene un valor de supervivencia).

Existen segmentos de la sociedad en las que las presiones laborales están en gran parte ausentes, u operan para producir actitudes de trabajo negativas. Por ejemplo el caso de marginados en muchas áreas en las que el desempleo crónico es parte de la vida misma. En estos casos estigmatiza la ociosidad; por el contrario, con frecuencia se admira sobre todo los demás individuos que logran cierta riqueza o posición a base de un esfuerzo mínimo. Por lo anterior, parece que las actitudes laborales negativas se aprenden con la misma facilidad que las positivas.

Parece que la gente trabaja no porque este hecha de esa madera, sino porque la sociedad a hecho que muchas cosas dependan del trabajo; desde los elementos básicos de alimentación y vivienda, hasta la aprobación social y estima de si mismo.

La cuestión es que para llegar a comprender para que trabaja la gente tenemos que procurar desheredar una maraña extremadamente compleja de finalidades y

motivos humanos. La mayoría de los fines hacia donde el trabajo se orienta han sido y siguen siendo modificados por la experiencia del individuo.

Para fines prácticos poco importa de dónde procede un motivo con tal que nos conste que influye sobre la ejecución o sobre la satisfacción. Nuestra preocupación práctica principalmente consiste en encontrar los modos de motivar a las persona y para que desplieguen un esfuerzo mayor y logren un mayor sentido de satisfacción en su trabajo.

Lograremos esto solamente en la medida que podamos identificar el objeto por el que la gente trabaja y la forma en que logra (o frustra) sus metas, esto influye en su comportamiento subsiguiente.

MOTIVOS HUMANOS. El concepto de motivación a sido uno de los más difíciles en toda la psicología. No vamos a entrar en el enorme caudal de controversias teóricas alrededor de este concepto, excepto para hacer ver lo fácil que es autoengañarse con términos motivacionales. Si sospechamos que alguien esta trabajando por dinero, por posición, o por un sentimiento de logro, nos inclinamos a explicar su comportamiento apelando al motivo de dinero, al motivo status o al motivo logro. Sin embargo, lo único que hemos hecho es volver a enunciar nuestras sospechas en términos de estados internos. A menos que podamos encontrar una forma independiente para verificar estos estados, en realidad no hemos logrado explicar nada; acabamos quedándonos con tantos motivos como hay objetos potenciales de comportamiento (dinero, logro, status, vivienda, variedad de experiencias y así hasta el infinito).

No es una cuestión fácil verificar la existencia de un motivo humano independiente de la conducta motivacional que estamos procurando explicar por supuesto que la razón es que no existe un camino directo para penetrar en estados tan internos de hecho, solamente existen dos modos indirectos de abordar el problema: la inferencia proveniente de el auto-reporte y la inferencia producida por la

manipulación de supuestas variables de motivación; es decir podemos preguntarle a una persona qué es lo que la motiva, o podemos suponer sus motivos y diseñar estudios controlados para poner a prueba la validez de nuestra conjetura.

2.2 LOS PLANES DE INCENTIVOS

Los primeros estudios de Taylor (1911) fueron dictados sobre la premisa de que el dinero era el incentivo primordial para el trabajo, los planes de incentivos proliferaron en los Estados Unidos, llegando a la cúspide de su popularidad al principio de la Segunda Guerra Mundial; El plan más favorecido fue el sistema a destajo, por el cual se pagaba a los empleados por cada unidad de trabajo producida. La misma guerra impidió el aumento de popularidad de los planes de incentivo.

La elevada productividad durante este período fue motivada por el patriotismo y las presiones sociales asociadas.

La declinación de la posguerra en la implementación de los planes de incentivos a sido explicada sobre la base de lo que se consideró como una condición relativamente prevaleciente de desconfianza, los empleados a quienes se pagaba un bono por productividad excedente a una norma o cuota de trabajo establecida, sospechaban que esta cuota base sería elevada siempre que el nivel del bono adquiriera importancia y esas sospechas eran confirmadas con frecuencia.

Una explicación secundaria del impacto disminuido de los planes de incentivos es que estos planes requieren que se otorguen aumentos relativamente grandes en la paga de los trabajadores de más mérito; con frecuencia las compañías no están dispuestas a satisfacer estos requisitos.

2.3 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN.

Un aspecto global de la motivación indica que le fija rumbos al comportamiento de dos maneras: (1) impulsando al individuo a perseguir una meta entre varias disponibles, y (2) impulsándolo a perseguir ciertos objetivos ausentes por el momento. La teoría de la escala de necesidades y la de la expansión y valencia constituyen dos aspectos de selección y búsqueda de aspectos motivaciones.

Teoría de la escala de necesidades: es evidente que las necesidades y por consiguiente las metas, que perseguidos, están clasificadas con una escala de importancia; hay necesidades que en un momento dado son más importantes que otras. Después que se han satisfecho metas básicamente más importantes, es



posible que otras, relativamente menos importantes, adquieran una importancia real.

Teoría de la expectativa y valencia: esta ayuda a poner más en claro la motivación, sobre todo en lo que se refiere al trabajo.

El termino valencia se refiere al grado de atracción que ofrece cualquier meta o resultado, antes de emprender una línea de acción en forma consciente o inconsciente.

2.4 RECONOCIMIENTO, RECOMPENSA Y SATISFACCION EN EL TRABAJO AL DESEMPEÑO

Siempre será importante reconocer la forma en que se desempeña la gente en su trabajo ; este reconocimiento se acompaña de factores como recompensa y satisfacción que son esenciales para el desarrollo de la **productividad en las organizaciones.**

RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO

El reconocimiento al desempeño se da en muy pocos lugares debido a que los motivadores se han escaseado o confundido; pero es necesaria la valoración de los elementos, que se desempeñen bien dentro de las organizaciones.

En muchas empresas de países desarrollados, se puede observar que utilizan el reconocimiento al desempeño para motivar a las personas, tal es el caso de tahikisha empresa japonesa, que estimula a sus empleados mediante el reconocimiento ante todos sus compañeros; esto lo hace nombrándolo como el empleado del mes.

LA RECOMPENSA AL DESEMPEÑO.

Es muy importante el reconocimiento del desempeño dentro de las organizaciones; pero de igual manera, importante es la recompensa que se le de a este reconocimiento. Por mencionar los incentivos que se dan a estos reconocimientos, son por ejemplo: en la empresa japonesa antes mencionada a sus empleadas se

les dan tres días mas de salario al mes por su mérito obtenido y si este persiste durante todo el año, se les da un mes de sueldo como premio.

SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO

La satisfacción de los empleados y trabajadores Se refleja en su desempeño que provoca un alto nivel de **productividad**. Un número considerable de investigadores han correlacionado una medida de satisfacción en el empleado con la ejecución de los trabajos, evaluada por los supervisores, y se han visto obligados a llegar a la conclusión de que existe una relación especial entre estos dos factores.

Rotación de los empleos. Otra hipótesis factible, pero que con frecuencia carece de comprobación consiste en que la satisfacción en el empleo debería guardar relación con criterios tales como el ausentismo, y la rotación de los empleos. Parecería razonable esperar que los empleados que por alguna razón no están contentos con su empleo busquen otro siempre que sea posible, aun que cuando hay varios estudios que corroboran dicha expectación.

El reconocimiento al desempeño y la recompensa del mismo, tienen mucho que ver con la salud económica de las organizaciones; por los estudios que se han

proporcionado por empresas japonesas y estadounidenses sobre los incentivos, es necesaria una especial atención en estos conceptos para mejorar las economías organizacionales.

3 FACTORS DE RECURSOS HUMANOS QUE INTERVIENEN EN LA PRODUCTIVIDAD

3.1 NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL

En agosto de 1995 llegó a nuestro país un proyecto que cambiara de forma importante la cultura organizacional y se tendrá que modificar la legislación laboral de las empresas mexicanas.

Este proyecto se da debido a la firma de el tratado de libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, lo que obliga a nuestro país a cumplir con las normas de calidad que se les requiere a las empresas exportadoras con el ISO9000. este proyecto lo dió a conocer en México Ernesto Zedillo cuando era secretario de educación pública, y esta respaldado por el banco mundial.

Para poder definir a la competencia laboral, tendremos que explicar las planos que la integran:

Primero se observaba destreza de los individuos para realizar cierta actividad y se analizan los conocimientos de los individuos y su habilidad y su actitud para resolver los problemas que se le presenten, además también se analizara su adaptación en otras actividades.

Una vez explicadas las partes que integran a la competencia laboral, podremos decir que es:

"Aquello para lo cual un individuo es competente, es decir, lo que es capaz de hacer con conocimiento, habilidad y destreza. "

Las normas de la competencia laboral establecen que existen tres tipos de ella:

básica
genéricas y
técnicas específicas

BÁSICA

es el resultado de la educación general y contiene conceptos como:
capacitación
capacidad de aprender y comunicación
interpretar y leer.

GENÉRICAS

Estos son conocimientos de utilización en el campo productivo.

TECNICAS ESPECIFICAS

Se refiere a el entendimiento de un cierto lenguaje tecnológico o una función productiva.

Estos conceptos se miden a través de una puntuación, mediante la cual se puede evaluar la actividad realizada por los individuos. Con este tipo de evaluación se pueden integrar grupos con personas de características similares combinándose así el saber con el hacer, Aprender y comunicación, interpretar y leer. Así en vez de evaluar los puestos Se evalúa a los grupos y su combinación de saber-hacer y saber-ser con la integración de estos grupos Se exige al empleado el conocimiento de todas las tareas que realiza su grupo realizando todas las funciones que en el Se lleven.

Para fomentar este proyecto se motiva a las organizaciones y empleados a través de un plan denominado "estimulo a la demanda de capacitación y certificación " que consiste en canalizar recursos de apoyo para que Se capaciten en las normas de competencia y certificación.

La forma de medir la competencia laboral ,será a través de los resultados que sus productos y/o servicios arrojen en el mercado ; y que tengan efecto en los involucrados en este proyecto.

Para supervisar este proyecto, se crearan comisiones denominadas " comité de normalización " integrada por empleados y empresarios, quienes Se encargaran de definir los parámetros estándar del proyecto. Entre los cuales Se encuentran :la descripción correcta de las tareas a realizar.

Aplicación de conocimientos y habilidades en las áreas correctas.

Evaluación y criterios de desempeño.

La certificación del competencia laboral permite conocer la habilidades y conocimientos que posee cada empleado por la que se le da un certificado ;



con esta evaluación se podrá conocer la capacidad del empleado para desempeñar cualquier puesto para el que se tenga que utilizar, ya que estas habilidades y conocimientos son transportables a otras áreas.

Las normas para la certificación de la competencia laboral se esta realizando entre la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, la Secretaria de Educación Pública y el Consejo de Normalización y Competencia Laboral.

3.2 LIDERAZGO Y SUPERVISION

La supervisión es un elemento muy importante dentro del proceso productivo, ya que si, dentro de cualquier empresa que se quiera, se desarrolla una buena supervisión, esto se verá reflejado no sólo en los resultados **excelentes de la producción**, sino también en lo que se refiere a **seguridad, capacitación y relaciones laborales**.

Observada desde un panorama muy objetivo, *la supervisión se puede definir en la realización de tareas que consistan en dirigir a otras personas.*

Todo supervisor líder debe poseer cualidades y conocimientos para poder desarrollar acertadamente su actividad, tales como: conocimientos sobre máquinas, programación, costos, planificación, normas de seguridad, entre otras.

Un aspecto muy importante que tiene que tener en mente todo supervisor, es el de la forma de delegar responsabilidades.

Debe de estar consciente que es el responsable directo de un cierto número de trabajadores y que debe de ser muy explícito para hacer recaer las responsabilidades sobre sus dirigidos y de este modo, evitar confusiones y problemas en la producción.

Lo anterior, no es mas que hacer saber a todos y cada uno de los trabajadores cuales actividades son las que tienen que realizar y hacerles patente que es responsabilidad de ellos que se lleven a cabo éstas.

Comprensión de personas. La mayor parte de la gente trabaja para ganar dinero suficiente para solventar sus gastos y si es posible, darse algunos lujos.

Pero analizando más profundamente, lo anterior, se puede decir que lo que motiva a la gente a trabajar es la realización de conceptos tales como: compañerismo, deseo de ser estimulado, afecto, prestigio, alimento, ropa, vivienda y seguridad entre otros.

Se puede apreciar que es un buen número de conceptos, que son relativos, pues muchas veces, lo que es más importante para una persona, puede ser de menor importancia para otra. Para su mejor comprensión, se pueden reunir en tres grupos:

1. Impulso que motiva a la gente a sobrevivir.
2. Impulso que la motiva a reproducir su especie.
3. Impulso que la motiva a lograr reconocimiento y estimación personal.

A veces es común que nos dejemos llevar por la apariencia de las personas, pero es importante dejar en claro que la apariencia no tiene nada que ver con la habilidad o la inteligencia. Por lo que el supervisor se diferencia de las demás por su apariencia, su velocidad de aprendizaje, por sus actitudes y aptitudes, en otras palabras, por su personalidad misma.

Otras características que diferencian a las personas son:

aparición. habilidad
mentalidad intereses.
antecedentes vocabulario y lenguaje.
destreza

Existen tres formas por medio de las cuales aprende la gente:

1. *El ensayo y el error.* Es una manera de aprender por experiencia propia, eliminando los enfoques que no proporcionen el resultado deseado.
2. *La práctica.* Aprendizaje en el cual la misma acción se ejecuta una y otra vez. se aprende por repetición.
3. *La comprensión.* Es la piedra angular de todo aprendizaje. si se explican suficientemente los por que, los como y los que se espera de una persona, le proporcionamos comprensión. esto es esencial para lograr aun máximo nivel en el trabajo. la comprensión implica entender el significado de lo que se aprende.

Supervisión de personal. Uno de los aspectos más importantes en la supervisión de personal, es conocer a la gente que trabaja para el supervisor y como mantener buenas relaciones con ella.

Algunos principios básicos (dados en 1943, por la comisión de recursos humanos para la guerra) son los siguientes:

Dejar saber al trabajador como va en su labor. Después de un tiempo es importante observar y determinar si el trabajador está a la altura de las normas o de los requerimientos establecidos para sus tareas, hay que dejar saber a las persona como van en sus labores mediante el reconocimiento de méritos o por la crítica justa.

Reconocer méritos cuando sea debido. Es bien apreciado cuando se le da informe de una buena labor a una persona, una sección o un departamento, los empleados se sienten importantes.

Avisar por anticipado a la gente sobre cambios que le afecten. el empleado debe estar protegido contra lo inesperado, ya que en ocasiones le puede afectar en forma directa.

Utilizar de la mejor manera las habilidades de cada uno . La gente difiere en su velocidad para actuar, en su disposición y en su modo de ajustarse a las tareas, por lo tanto, hay que delegar el trabajo y las responsabilidades que pueden ser capaces de asumir las personas.

Es importante mencionar que no se puede delegar trabajo sin alguna planificación previa, antes de hacerlo, el supervisor debe conocer las funciones perfectamente y ser capaz de dividir las en sus elementos fundamentales, así como el orden que deben llevar. Algunos elementos para delegar trabajo son: dar un ejemplo realizando la tarea uno mismo, otro es el adiestramiento que va implícito desde el momento en que se tienen subordinados.

Otra forma de comunicación, es informarle al empleado sobre como realizar su trabajo, mediante la calificación del mismo, estas normas indican al trabajador lo que se espera de él y al supervisor, si el empleado requiere adiestramiento adicional o si esta mal colocado en una tarea.

Las normas de ejercicio tienen como objetivos ahorro a largo plazo, elevar la moral del obrero, destacar las necesidades de adiestramiento y promover al trabajador.

Otro de los elementos que debe cumplir el supervisor, es que debe sentirse responsable por el bienestar y la seguridad de sus subordinados dentro del área de trabajo.

Reconocimiento de las habilidades para la supervisión. Un supervisor debe ser eficaz en cuanto a lograr resultados mediante los esfuerzos de otras personas.

Para esto, debe conocer bien la tarea que desempeñan los subordinados.

Los buenos supervisores no nacieron, necesariamente con la vocación para ello, la supervisión hábil puede ser aprendida. para ser eficaces, tenemos que mostrar ciertas habilidades:

1. Promover lo mejor de la gente. Es ayudar, estimular, no obstaculizar.
2. Lograr que se haga lo requerido. Es organizar, planificar, fijar Objetivos y lograrlos.
3. Colaborar. Es estar dispuesto a trabajar con los demás, mostrar respeto tanto a superiores como a los de rangos inferiores.

-
4. Tomar decisiones. Evaluar los hechos y actuar de acuerdo con ellos.
 5. Delegar trabajo. Dar a otros responsabilidad para actuar.
 6. Adiestrar. Enseñar las técnicas del trabajo a otros.
 7. Comunicarse. Transmitir información, precisa y clara.

También es bueno el autoanálisis: y no debe doler tener que reconocer las propias debilidades, si alguien nos califica según su punto de vista.

Un buen líder (o supervisor), debe ser capaz de disciplinar a las personas, sin herir sus sentimientos. y si la falta es del supervisor, no tema admitirlo.

Debe estar seguro de que sus instrucciones sean comprendidas por la gente y canalizarlo de la mejor manera, para que el subordinado sepa lo que deba hacerse. Tratando bien a la gente y tenerles confianza son otras maneras de tener la moral en alto.

Para tomar decisiones son necesarias las siguientes sugerencias:

1. Identifique claramente el problema.
2. Cerciórese de los hechos.
3. Aquilate los hechos y evalúelos.
4. Considere las alternativas.
5. Tome la decisión y actúe.



6. Continúe el proceso, evalúe y revise en dado necesario.

Estos seis pasos en el proceso de decisión tienen un orden de sucesión inalterable.

La habilidad para organizar, planificar, fijar y alcanzar metas requiere la capacidad para tomar buenas decisiones.

El liderazgo. Es dirigir y mostrar como lograr lo requerido ; es mostrar el camino.

Se espera que todo supervisor tenga capacidad de liderazgo además de tener iniciativa. Una de las habilidades del liderazgo depende del enfoque adecuado de las personas que se supervisan. Debe evitar ser dominante, no debe ser altivo con la gente, y acordarse de pedir más bien que ordenar.

aplicaciones del liderazgo

1. hablar a la gente como iguales.
2. tomar la iniciativa.
3. respetar a superiores como a subordinados.
4. mostrar firmeza y determinación, no tener favoritos.
5. mostrar interés en cada persona.
6. hacer saber de antemano a las personas las cosas que han de afectarlas

3.3 CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y DESARROLLO.

De conformidad con lo que dispone la ley federal del trabajo, compete a la secretaria del trabajo y previsión social cuidar de la apertura constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Así mismo se emitieron criterios respecto a la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuara la dirección de capacitación y adiestramiento de la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento. Con base a lo expuesto, se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios

- I) Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integraran preferentemente con el siguiente número de representantes :
 1. Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.
 2. Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.
 3. Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.
- II. El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los progresos tecnológicos y a la naturaleza de

le maquinaria y equipos empleados en la empresa. A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda integrar una sola comisión mixta de capacitación y adiestramiento, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

III. Se recomienda que los representantes que integren las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento reúnen las siguientes características

1. – Por los trabajadores :

- Ser trabajador de la empresa.
- Ser mayor de edad.
- Ser reconocido por su buena conducta.
- Saber leer y escribir.
- Ser designado por los trabajadores.

2. – Por el patrón :

- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Ser reconocido por su buena conducta .
- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa e) ser designado por el patrón o su representante legal.

IV. En una empresa se podrán constituir más de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento

V. Las empresas informaron de la constitución de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento la dirección a su cargo directamente o por conducta de las delegaciones federales del trabajo, a efecto de que se vería quien la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

VI. Para la presentación del informe relativo a la integración de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento ante esta la secretaria del trabajo; incluyendo la forma dc-I.

VII. Cuando existan cambios relativos a las comisiones mixtas, las empresas deberán informar directamente a la dirección a su carga o por conducto de las delegaciones federales del trabajo, sobre los mismos con el propósito de actualizar a las comisiones mixtas.

De las funciones de la comisión.

La comisión, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema interno de capacitación de la empresa, conforme al plan y programas autorizados por la secretaria del trabajo

y previsión social, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Lo anterior, mediante el informe que le solicita la comisión a los agentes capacitados y que estos le rindan de los cursos que se imparten y del personal que recibe la capacitación, evaluando semestralmente los resultados.

- b) Verificar que los agentes capacitadores externos que vayan a ser contratados por la empresas, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .
- c) Sugerir a los agentes capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo que requiera la fuente de trabajo.
- d) Autenticar las constancias de habilidades laborales, en los términos del art. f53 -t de la ley federal del trabajo, recabando previamente para tal efecto cada uno de los instructores internos y/o externos, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante.
- e) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-v.
- f) Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el plan y programas de capacitación autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- g) Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y programas que se van a implantar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los

conocimientos que la comisión tenga en las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se ha constituido.

- h) Elevar sugerencias o recomendaciones, al comité nacional de capacitación y adiestramiento de la rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa dónde está constituida la comisión.
- i) Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa.
- j) Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales y entregándolas al destinatario debidamente firmados y autenticidades.

Criterios para la formulación y presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

De conformidad con lo que dispone la ley federal del trabajo en sus artículos 153-a, 153-n, 153-0, 153-9 fracción vx, los patrones deben presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores; a fin de dar cumplimiento a la obligación que le señala el artículo 132, fracción xv. con base en lo expuesto se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios:

- I. En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, se entenderá por :

- 1. Sistema general

conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.



2. Plan común de capacitación y adiestramiento.

Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica.

3. Plan de capacitación y adiestramiento por empresa.

Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto, de satisfacer las necesidades en la materia de todas y cada una de dichas áreas ocupacionales.

4. Plan de capacitación y adiestramiento.

Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referida a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.

5. Curso.

Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados.

6. Programa.

presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

7. Programa general.

Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general, que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno a más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

8. Programa específico.

Aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o exteriores.

9. Evento.

Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

10. Area ocupacional la división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructura organizaciones.

11. Ocupación.

Conjunto de puestas con características comunes a interpelaciones funcionalmente entre sí.

12. Puesto de trabajo.

Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo. los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo cursos y/o eventos que imparten las empresas de las .que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento, bienes y servicios siempre y cuando aquellos tengan el carácter de presentación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridas o arrendados.

Igualmente podrán incluirse los cursos y/o eventos que imparten las empresas que les hayan solicitado la provisión da componentes de los bienes o servicios que éstas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

Los patrones y trabajadores de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca a que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y/o eventos impartido por las empresas fabricantes de los productos comercializados o par las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tal es cursos y/o eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

El ejercicio de las modalidades de que tratan los criterios anteriores quedaran sujetos a los siguientes requisitos:

- 
1. que los participantes en los cursos de capacitación sean personas involucradas de manera directa en la operación comercialización o mantenimiento de los bienes adquiridos arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.

 2. que, cuando el servicio complementario de capacitación y adiestramiento, no cubra de manera integral las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto de trabajo a que este dirigido el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa, incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

 3. que los cursos de capacitación que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se listen en la hoja 2 anverso de la forma dc-2, columna de instructor externo independiente o institución capacitadora con expresiones del nombre de la persona de que se trate, seguido de la del agente auxiliar y la invariable mención de la clave del registro federal de contribuyentes.



3.4 SEGURIDAD HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, trae a los patrones ciertas obligaciones, como proveer a los empleados del equipo necesario para la realización de sus tareas con seguridad.

De igual forma trae obligaciones a los trabajadores para utilizarlos adecuadamente.

La higiene es otro aspecto reglamentado con la finalidad de que el trabajador realice sus actividades en condiciones dignas sin que se ponga en riesgo la salud del trabajador, además de cuidar también el medio ambiente en el trabajo. Para lo cual la organización tendrá que cumplir con reglas impuestas por el gobierno. Todo esto en favor de la empresa y sus empleados ; existen grupos encargados de la supervisión que tienen la facultad de sancionar administrativamente a las organizaciones.

3.3.1 REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

A continuación se muestran los puntos mas relevantes del reglamento, tal y como fueron expedidos en el diario oficial.

ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEON, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, expidió el siguiente:

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997)

TITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES (arts. del 1 al 16)

CAPITULO SEGUNDO, OBLIGACIONES DE LOS PATRONES (art. 17)

CAPITULO TERCERO, OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (art.
18)

TITULO SEGUNDO, CONDICIONES DE SEGURIDAD

CAPITULO PRIMERO, EDIFICIOS Y LOCALES (arts. del 19 al 25)

CAPITULO SEGUNDO, PREVENCION, PROTECCION Y COMBATE DE
INCENDIOS (arts.

del 26 al 28)

CAPITULO TERCERO, DEL EQUIPO, MAQUINARIA, RECIPIENTES
SUJETOS A
PRESION Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS

SECCION I, DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS RECIPIENTES
SUJETOS A
PRESION Y GENERADORES DE VAPOR O CALDERAS (arts. del 29
al 34)

SECCION II, OPERACION Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA Y
EQUIPO
(arts. del 35 al 39)

SECCION III, DE LOS EQUIPOS PARA SOLDAR Y CORTAR (arts.
del 40 al
46)

CAPITULO CUARTO, DE LAS INSTALACIONES ELECTRICAS (arts. del
47 al 51)

CAPITULO QUINTO, DE LAS HERRAMIENTAS (arts. del 52 al 53)

CAPITULO SEXTO, MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE
MATERIALES EN
GENERAL, MATERIALES Y SUSTANCIAS QUIMICAS PELIGROSAS
(arts. del 54 al
75)

TITULO TERCERO, CONDICIONES DE HIGIENE

CAPITULO PRIMERO, RUIDO Y VIBRACIONES (arts. del 76 al 78)

CAPITULO SEGUNDO, RADIACIONES IONIZANTES Y
ELECTROMAGNETICAS NO
IONIZANTES (arts. del 79 al 81)

CAPITULO TERCERO, SUSTANCIAS QUIMICAS CONTAMINANTES
SOLIDAS, LIQUIDAS
O GASEOSAS (arts. del 82 al 84)

CAPITULO CUARTO, AGENTES CONTAMINANTES BIOLOGICOS (arts. del 85 al 89)

CAPITULO QUINTO, PRESIONES AMBIENTALES ANORMALES (arts. del 90 al 92)

CAPITULO SEXTO, CONDICIONES TERMICAS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
(arts. del 93 al 94)

CAPITULO SEPTIMO, ILUMINACION (arts. del 95 al 98)

CAPITULO OCTAVO, VENTILACION (arts. del 99 al 100)

CAPITULO NOVENO, EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (art. 101)

CAPITULO DECIMO, ERGONOMIA (art. 102)

CAPITULO DECIMOPRIMERO, DE LOS SERVICIOS PARA EL PERSONAL (arts. del 103 al 106)

CAPITULO DECIMOSEGUNDO, DEL ORDEN Y LA LIMPIEZA (arts. del 107 al 110)

TITULO CUARTO, ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO, DISPOSICIONES GENERALES (arts. del 111 al 113)

CAPITULO SEGUNDO, DE LAS COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SECCION I, DE LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL (arts. del 114 al 119)

SECCION II, DE LAS COMISIONES CONSULTIVAS ESTATALES Y
DEL
DISTRITO FEDERAL (arts. del 120 al 122)

SECCION III, COMISIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS
CENTROS DE
TRABAJO (arts. del 123 al 126)

CAPITULO TERCERO, AVISOS Y ESTADISTICAS DE ACCIDENTES Y
ENFERMEDADES
DE TRABAJO (arts. del 127 al 129)

CAPITULO CUARTO, PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TRABAJO (arts.
del 130 al 134)

CAPITULO QUINTO, CAPACITACION (arts. del 135 al 141)

CAPITULO SEXTO, SERVICIOS PREVENTIVOS DE MEDICINA DEL
TRABAJO (arts.
del 142 al 149)

CAPITULO SEPTIMO, SERVICIOS PREVENTIVOS DE SEGURIDAD E
HIGIENE EN EL
TRABAJO (arts. del 150 al 152)

TITULO QUINTO, DE LA PROTECCION DEL TRABAJO DE MENORES Y
DE LAS MUJERES EN
PERIODO DE GESTACION Y DE LACTANCIA

CAPITULO PRIMERO, DEL TRABAJO DE LAS MUJERES GESTANTES
Y EN PERIODO DE
LACTANCIA (arts. del 153 al 157)

CAPITULO SEGUNDO, DEL TRABAJO DE MENORES (arts. del 158 al
160)

TITULO SEXTO, DE LA VIGILANCIA, INSPECCION Y SANCIONES
ADMINISTRATIVAS
(arts. del 161 al 168)

CAPITULO SEGUNDO

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

ARTICULO 17. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;

II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento;

III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;

IV Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;

V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;

VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;

VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;

VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o la autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo,

para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darle facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente;

IX. Presentar a la Secretaría cuando ésta así lo requiera, los dictámenes emitidos por las unidades de verificación;

X. Proporcionar los servicios preventivos de medicina del trabajo que se requieran, de acuerdo a la naturaleza de las actividades realizadas en el centro de trabajo;

XI. Instalar y mantener en condiciones de funcionamiento, dispositivos permanentes para los casos de emergencia para actividades peligrosas, que salvaguarden la vida y salud de los trabajadores, así como para proteger el centro de trabajo;

XII. Dar aviso a la Secretaría de los accidentes de trabajo que ocurran;

XIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;

XIV. Promover que en el reglamento interior de trabajo a que se refiere el Capítulo V del Título VII de la Ley, se establezcan disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para la prevención de riesgos y protección de los trabajadores, así como del centro de trabajo, y

XV. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

CAPITULO TERCERO

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 18. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por la autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la Norma correspondiente;
- III. Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos;
- IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;
- V. Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;
- VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;
- VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo, y
- VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas.

TITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE SEGURIDAD

CAPITULO PRIMERO

EDIFICIOS Y LOCALES

ARTICULO 19. Los edificios o locales donde se ubiquen centros de trabajo, ya sean temporales o permanentes, deberán estar diseñados y construidos observando las disposiciones de los reglamentos locales y de las Normas aplicables.

ARTICULO 20. Los elementos arquitectónicos de los edificios y locales, requeridos para los servicios, acondicionamiento ambiental, comunicación, instalaciones a desnivel, circulación, salidas de uso normal y de emergencia y zonas de reunión en emergencias, deberán estar diseñados y construidos conforme a las Normas aplicables.

ARTICULO 21. Las áreas de recepción de materiales, almacenamiento, de procesos y operación, mantenimiento, tránsito de personas y vehículos, salidas y áreas de emergencia y demás áreas de los centros de trabajo, deberán estar delimitadas de acuerdo a las Normas relativas.

Las áreas destinadas para el almacenamiento temporal de residuos peligrosos, deberán cumplir con lo dispuesto en las Normas aplicables.

ARTICULO 22. En el diseño, construcción y mantenimiento de las instalaciones de los centros de trabajo, deberán observarse condiciones de seguridad e higiene para los trabajos en alturas o subterráneos, para lo cual se deberá tomar en cuenta su estabilidad, la resistencia de materiales, el tipo de actividad a desarrollarse, protecciones y dispositivos de seguridad, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 23. Las áreas de tránsito de personas deberán contar con las condiciones de seguridad, a fin de permitir la libre circulación en el centro de trabajo, de acuerdo a las actividades que en el mismo se desarrollen y al tipo de riesgo, con apego a lo establecido en las Normas correspondientes.

Los patrones de los centros de trabajo en donde labore personal discapacitado, deberán hacer las adecuaciones necesarias para facilitar la

salida del mismo en caso de emergencia, sin perjuicio de lo dispuesto en otros ordenamientos jurídicos.

ARTICULO 24. Las áreas de tránsito con circulación peatonal y vehicular deberán ser independientes, delimitadas, señalizadas y cumplir con las características que establezcan las Normas correspondientes.

ARTICULO 25. Los centros de trabajo deberán contar con drenajes pluviales e industriales independientes, de acuerdo con la naturaleza de su actividad productiva.

CAPITULO SEPTIMO

ILUMINACION

ARTICULO 95. Las áreas, planos y lugares de trabajo, deberán contar con las condiciones y niveles de iluminación adecuadas al tipo de actividad que se realice, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 96. El patrón deberá realizar y registrar el reconocimiento, evaluación y control de las condiciones y niveles de iluminación de las áreas, planos y lugares de trabajo, tomando en cuenta el tipo e intensidad de la fuente lumínica, de acuerdo a la Norma correspondiente.

ARTICULO 97. Será responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos a los trabajadores que desempeñen actividades que requieran de iluminación especial y adoptar las medidas correspondientes de acuerdo a las Normas respectivas.

ARTICULO 98. En los lugares del centro de trabajo en los que la interrupción de la iluminación artificial represente un peligro para los trabajadores, se instalarán sistemas de iluminación eléctrica de emergencia.

CAPITULO OCTAVO

VENTILACION

ARTICULO 99. Los centros de trabajo deberán contar con ventilación natural o artificial y la calidad adecuada, de acuerdo a las Normas correspondientes. En los lugares en donde por los procesos y operaciones que se realicen, existan condiciones o contaminación ambiental capaces de alterar la salud de los trabajadores, será responsabilidad del patrón efectuar el reconocimiento, evaluación y control de éstos, tomando en cuenta la ventilación natural o artificial adecuada, y la calidad y volumen del aire, de conformidad a la Norma correspondiente.

ARTICULO 100. En los centros de trabajo en donde por las características de los procesos y operaciones que se realicen, se establezcan sistemas de ventilación artificial, el patrón implantará un programa de verificación y de mantenimiento preventivo y correctivo de los mismos, de conformidad con la Norma aplicable.

CAPITULO DECIMO

ERGONOMIA

ARTICULO 102. La Secretaría promoverá que en las instalaciones, maquinaria, equipo o herramienta del centro de trabajo, el patrón tome en cuenta los aspectos ergonómicos, a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

CAPITULO QUINTO

CAPACITACION

ARTICULO 135. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 153-F, fracción III, de la Ley, el patrón deberá capacitar a los trabajadores informándoles sobre los riesgos de trabajo inherentes a sus labores y las medidas preventivas para evitarlos, de acuerdo con los planes y programas formulados entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría.

ARTICULO 136. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-I de la Ley, vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento en materia de promoción de la salud y de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTICULO 137. El patrón deberá evaluar los resultados de las acciones de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, previstas en los planes y programas a que se refiere el artículo 135 del presente Reglamento y, en su caso, realizar las modificaciones o adecuaciones necesarias al respecto.

ARTICULO 138. El personal encargado de la operación del equipo y maquinaria a que se refiere el artículo 39 del presente Reglamento, así como aquel que maneje, transporte o almacene materiales peligrosos y sustancias químicas, deberán contar con capacitación especializada para llevar a cabo sus actividades en condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Cuando la Secretaría así lo requiera, el patrón deberá exhibir la constancia de habilidades laborales del personal a que se refiere este artículo.

ARTICULO 139. Los trabajadores serán debidamente capacitados por el patrón para el uso adecuado y seguro de las herramientas de trabajo, así como para el cuidado, mantenimiento y almacenamiento de éstas.

ARTICULO 140. El patrón estará obligado a capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre el uso, conservación, mantenimiento, almacenamiento y reposición del equipo de protección personal.

ARTICULO 141. El patrón tendrá la obligación de hacer del conocimiento de los trabajadores el programa de seguridad e higiene del centro de trabajo, así como de capacitarlos y adiestrarlos en la ejecución del mismo.

CAPITULO CUARTO

PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 130. En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales.

Aquellas empresas que no se encuentren en el supuesto del párrafo que antecede, deberán elaborar una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen.

El programa y la relación de medidas generales y específicas de seguridad e higiene en los centros de trabajo a que se refiere este artículo, deberán contener las medidas previstas en el presente Reglamento y en las Normas aplicables. Asimismo, será responsabilidad del patrón contar con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos a que se refieren las Normas aplicables.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será aplicable a los programas específicos de seguridad e higiene que se establecen en el presente Reglamento, los cuales deberán quedar integrados al programa de seguridad e higiene, cuando se esté en el supuesto previsto en el primer párrafo de este artículo.

ARTICULO 131. Será responsabilidad del patrón que se elabore, evalúe y, en su caso, actualice periódicamente, por lo menos una vez al año, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene del centro de trabajo y presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo requiera.

ARTICULO 132 En la elaboración del programa o de la relación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, se deberán de considerar los riesgos potenciales, de acuerdo a la naturaleza de las actividades de la empresa o establecimiento.

ARTICULO 133. En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, deberán modificarse y adecuarse a las nuevas condiciones y riesgos existentes.

ARTICULO 134. Será responsabilidad del patrón difundir y ejecutar el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene a que se refiere este Capítulo, debiendo capacitar y adiestrar a los trabajadores en su aplicación.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



CASO PRACTICO



CAPITULO 4

CASO PRACTICO

METODO

El proceso de los recursos humanos se llevo a cabo a través de procedimientos que serán especificados a continuación.

4.1 PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO

La importancia que se le a dado en este siglo al aspecto humano dentro de las organizaciones, es esencial para incrementar los niveles de productividad ; sin embargo es necesario que Se realice un estudio mas profundo sobre la productividad, los factores que influyen para el buen desempeño de las personas y sobre la seguridad en los centros de trabajo.

La apertura de bloques económicos y el libre comercio, obliga a la industria a incrementar la productividad en todas sus ramas ; los gobiernos de distintas naciones promueven planes y proyectos y dan todas la facilidades necesarias para incrementar la productividad en su estructura industrial. Sin



embargo, esto no a sido suficiente para que Se tome conciencia del beneficio que traería consigo al incrementar la productividad.

La más afectada en nuestro país ha sido la pequeña y mediana industria que son las que poco interés le han dado a tal concepto.

Debido a lo antes expuesto el problema que trataremos a continuación.
¿como Se puede motivar a los empresarios a utilizar correctamente los recursos humanos para incrementar la productividad ?

JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

La problemática que abordaremos en esta parte es la que se vive actualmente en nuestro país. Podremos decir que la productividad ha sido tomada con poca seriedad por lo que las empresas extranjeras han tenido éxito en nuestro país aún en los tiempos de crisis.

Como consecuencia de esta situación muchas empresas mexicanas quebraron o tuvieron que asociarse o fusionarse en la mayoría de los casos con empresas extranjeras.

Analizando el panorama nacional diremos que las empresas importantes de nuestro país son las que analizaron el fenómeno de la productividad trabajando seriamente en el para lograr primero la estabilidad y luego el desarrollo. Lo hicieron implantando planes y programas para incrementar la



productividad y una de las partes esenciales dentro de estos proyectos es la correcta administración de los recursos humanos. Desafortunadamente la mediana y pequeña empresa es la que sigue escatimando gastos en la inversión para estudios sobre la productividad en cuanto a los recursos humanos. Por lo que se sigue contando con mano de obra barata y de mala calidad.



4.2 OBJETIVO

mostrar la importancia de la buena administración de los recursos humanos para incrementar los niveles de productividad.

HIPOTESIS .

La empresas que administran correctamente los recursos humanos incrementan su productividad por lo que Se constituyen como empresas sólidas.

4.3 VARIABLES

Debido a la naturaleza de la investigación, las variables que se manejarán son las relacionadas a los principales aspectos de los recursos humanos. En este caso serán :

VARIABLES INDEPENDIENTES

- motivos para trabajar
- incentivos
- motivación y capacitación
- recompensa y satisfacción en el trabajo
- liderazgo
- ecología laboral

VARIABLE DEPENDIENTE

- los recursos humanos para incrementar la productividad.

4.4 MUESTRA

Se tomaron como muestra seis empresas en las que permitieron aplicar el instrumento de investigación, cuatro grandes y dos medianas. Se omitiran sus nombres por ser condición para dejarme elaborar la presente tesis.

Sus actividades son :

- manufacturera
- automotriz
- cervecera y
de servicios

4.5 DESCRIPCION DEL ESENAIO

Las empresas sujetas del presente estudio radican en el Distrito Federal. Por ser aquí en donde tienen sus principales plantas productoras y oficinas administrativas se realizan las pruebas piloto para incrementar la productividad ; cuando ésta ha funcionado y se ha implementado totalmente en sus plantas del D.F., se extiende su proyecto a las filiales del interior.

4.6 DISEÑO

Para el diseño de este trabajo se utilizó una sola muestra ya que sólo se trabajó con un grupo de empresas seleccionadas con anterioridad. pero se realizó con una cantidad menor de las seleccionadas ya que sólo se permitieron aplicar adecuadamente el instrumento de investigación en seis empresas de las diez que se habían seleccionado

4.7 INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

la forma de obtener la información que requerida para el presente trabajo se aplicó como instrumento principal un cuestionario a los directivos encargados de la administración de los recursos humanos y a los directivos encargados de la producción y finalmente Se aplico un cuestionario menor a tres empleados de cada empresa tomados al azar.

4.8 OBJETIVO DEL CUESTIONARIO

Obtener respuestas a las variables que presente. Saber cómo miden la productividad en su empresa y que tanto cambia la filosofía de estas al implantar programas enfocados a la productividad. Nos mostrará obviamente los principales problema y los más comunes a los que enfrentan al tratar de implantar programas de productividad.

4.9 JUSTIFICACION DE LAS PREGUNTAS

el cuestionario nos arrojará resultados de el conocimiento por parte de los directivos, encargados de la administración de los recursos humanos, sobre el personal que ya tienen y los que contrata. Se conocerán aspectos como :

saber porque trabaja la gente

si las funciones que desempeñan los satisface

si su experiencia y conocimientos son utilizados al máximo al desarrollar su trabajo.

si los ingresos percibidos satisfacen sus necesidades primordiales

en la segunda parte Se podrá analizar el estado interno de la organización en los siguientes aspectos :

si se cuenta con el personal deseado

si se tienen planes de incentivos atractivos

si Se motiva adecuadamente al personal

si Se reconoce y recompensa la productividad en el trabajador

si Se cuenta con un buen grupo de supervisores y

la forma en que evalúan el incremento de la productividad.

En esta parte Se evalúan conceptos generales de la organización, como son :



el funcionamiento de la comisión mixta de capacitación y desarrollo.

Se dará respuesta sobre seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo.

Finalmente Se realizan dos preguntas importantes del tema. Con el objeto de saber si realmente sus respuestas anteriores estaban enfocadas a la productividad.

que es la competencia laboral y

que es productividad.

CAPITULO 5

RESULTADOS

Los resultados que nos ha dado el instrumento de investigación corroboran la hipótesis planteada, ya que se ha comprobado que las organizaciones que se preocupan por administrar adecuadamente los recursos humanos, han logrado incrementar su productividad.

Se trata de mostrar, los resultados más importantes de la encuesta que además son en los que en la mayoría encontraron algún problema y que las organizaciones sujetas del estudio ya lo han superado ; por lo tanto se espera que esta investigación sirva de apoyo a los directivos de empresas que se enfrenten a situaciones similares.

Presentación de los resultados :

Primero se mostrara un panorama de la evaluación de los conceptos estudiados. En una segunda fase se muestran los problemas con los que se enfrentan más frecuentemente las organizaciones y por último se realiza un análisis general del conocimiento que tienen los directivos recursos humanos sobre la productividad.

En cuanto al análisis de los conceptos que se tomaron en cuenta para el desarrollo de la presente tesis encontramos :

El motivo principal por los que trabaja la gente en estas organizaciones es la necesidad de percibir algún ingreso para subsistir. Por ende todas las

actividades que realizan las hacen por obligación ; pero al paso del tiempo van reconociendo que las organizaciones en las que se encuentran están realizando un esfuerzo por crecer y desarrollarse hasta consolidarse dentro de las mejores y en algunos casos siendo líderes, debido a esta filosofía las mismas personas empiezan a aplicar al máximo los conocimientos, habilidades y experiencias que poseen ya que también esto contara para que Se les tome en cuenta cuando se presente la oportunidad de crecer dentro de la organización.

También constatan que por su esfuerzo se consolidan como empresas sólidas que les dan seguridad en todos los aspectos.

En cuanto a los planes de incentivos que se presentan por parte de las organizaciones encontramos que se manejan con mucho cuidado ya que los empleados pretenden que estos sean en efectivo, los directivos forman paquetes de incentivos que puedan ser favorables también para ellos ; por ejemplo el incremento en prestaciones, este Se realizara a las prestaciones que Se manejen como previsión social para deducir impuestos. Los incentivos en su mayoría se enfocan a mantener al empleado entusiasmado.

La motivación, reconocimiento, recompensa y satisfacción en el trabajo confunden un poco a los directivos, pero finalmente la buscar el bienestar óptimo para sus empleados dentro de la organización cubren los conceptos, esto les permite que los empleados , en general, tengan una buena relación y por lo tanto la relación laboral es sana. En estas organizaciones Se ha buscado escuchar las opiniones de los empleados para mejorar el trabajo, esto a sido a través de buzones o reuniones.

De las organizaciones estudiadas la mayoría cuenta con personal antiguo y por lo tanto mucha de esta gente ocupa puestos intermedios, pero, en la actualidad se han preocupado por contratar al personal adecuado para cubrir sus plazas vacantes, los empleados que ya ocupan puestos de mando intermedio son capacitados frecuentemente para que desempeñen su función correctamente y a pesar de que la mayoría estuvieron de acuerdo en que su personal sólo cuentan con el 80% de las herramientas necesarias para realizar sus labores, coincidieron en que el rendimiento que tienen es bueno.

La mayoría de los supervisores con los que cuentan las organizaciones son líderes de los grupos, que conocen las tareas a supervisar y que son capacitados constantemente para que desarrollen la supervisión eficientemente.

La segunda parte del cuestionario, en donde se manejaron preguntas abiertas, fue más complicada de evaluar, pero si se logró obtener un consenso general de los aspectos tratados.

Las comisiones mixtas de capacitación y desarrollo en algunas de estas organizaciones no existen y en otras no realizan la función que deberían, pero los directivos conscientes de la importancia de estos conceptos para incrementar su productividad, han creado departamento que se encargan de realizar esta tarea.

En cuanto a las políticas y reglamentos, coincidieron en que son claros y justos, dirigidos para todo el personal y con la finalidad de contar con parámetro de orden y disciplina.

Seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo. Son elementos fundamentales para incrementar la productividad.

La seguridad dentro de estas organizaciones esta cuidada desde contar con todo el equipo necesario para la seguridad de los empleados de acuerdo a la actividad que realizan, la adecuada división del inmueble y mejora de sus áreas de riesgo, remodelar la áreas para que se cuente con el ambiente necesario para que se desarrollen las tareas de los empleado sin contratiempo contando siempre con higiene en las áreas de trabajo.

Los problemas más frecuentes que obstaculizaron el incremento de la productividad fueron :

- La falta de recursos para satisfacer la demanda económica de los empleados.
- La falta de recursos para remodelar y mejorar sus instalaciones y equipo
- La mala relación laboral.
- La falta de capacitación para todos los empleados.
- Carencias en la motivación, reconocimiento y desempeño en el trabajo.
- La mala distribución de los recursos financieros.
- Principalmente la falta de cooperación de los empleados para incrementar la productividad.

Los elementos que se deben enfatizar para lograr incrementar la productividad son.

- Contar con un buen equipo de administración y asesoría financiera.
- Contratar al personal idóneo para cubrir sus plazas vacantes.
- Capacitar correctamente al personal.
- Contar con un buen equipo de supervisión.

Al tratar el tema de certificación y competencia laboral Se pudo apreciar que sólo dos de los directivos están enterados sobre el tema, los otros hablaban sobre lo difícil que es encontrar trabajo en este tiempo y sobre la competencia con otras organizaciones.

La última pregunta realizada permitió constatar que a pesar de existir todavía deficiencias en estas organizaciones, saben bien lo que significa la productividad y los efectos que esta trae consigo si logran optimizarla.

CONCLUSION

El presente trabajo nos muestra que los directivos han tenido que salir de sus oficinas para enfrentar los problemas que viven sus empleados, por lo que ha sido más fácil entenderlos y ayudar a la organización ; ellos mismos han tenido que capacitarse y actualizarse para no perecer ante la nueva oleada de administradores con proyectos e ideas nuevas.

Lo que realmente muestra el trabajo es que la adecuada administración de los recursos humanos incrementa la productividad ; esto se traduce a mejor calidad , ahorro de recursos materiales y financieros, obteniendo desarrollo y crecimiento.

Entendamos por administración adecuada al valor real que merece el empleado dentro de las organizaciones de acuerdo a la función que desempeña, retribuir justamente su labor, motivar, incentivar, reconocer, apoyar y recompensar su desempeño, darle un trato digno y respetar sus condiciones de trabajo ; ofreciéndole todos los recursos y herramientas necesarias para que desempeñe su tarea eficientemente.

Como se puede observar el presente trabajo pretende enfatizar que el incrementador de la productividad es el recurso humano.

SUGERENCIAS

El desarrollo del presente trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo que amablemente brindaron los directivos de estas organizaciones contestando honestamente el instrumento de investigación y compartiendo experiencias vividas, esto ayudo a entender que la problemática que Se vive en las organizaciones es más complicada de lo que aquí se puede mostrar, por lo que se espera que la sugerencias que aquí se dan hallen sustento en el trabajo que se realizo con los directivos de estas organizaciones.

Primero proponemos Se realice una evaluación de 3 aspectos fundamentales para el incremento de la organización.

- Los recursos humanos con los que cuenta la organización.
- El conocimiento de los principales problemas que enfrenta la organización, por parte de sus directivos y la parte en donde afecta el área a su cargo.
- Evaluar las condiciones generales de la organización, tanto materiales como financieras.

Para el ahorro de recursos financieros y la adecuada administración de recursos humanos las propuestas son :

- contratar al personal adecuado para cubrir las plazas vacantes

-
- Capacitar al personal, utilizando recursos propios de la empresa (empleados con conocimientos, compartiendo experiencias, etc.,)
 - Aprovechar las oportunidades que ofrecen las autoridades con el fin de incrementar la productividad, tomando los cursos que se imparten gratuitamente en las dependencias de gobierno.
 - Contratar cursos de capacitación profesional para supervisores y mandos intermedios y/o directivos de la organización.
 - Promover la buena relación entre los empleados
 - Exigir que cada quien cumpla con la tarea encomendada de manera eficiente
 - Contratar para los mandos intermedios gente con conocimientos y experiencia que inyecten entusiasmo a la organización.
 - Evaluar, corregir y mejorar la administración de sueldos y salarios
 - Motivar, reconocer y recompensar a los empleados destacados en la organización
 - Preparar paquetes de incentivos atractivos para los trabajadores y económicos para la organización
 - Contar con un grupo eficiente de supervisores líderes
 - Difundir la filosofía de la empresa entre los empleados.

Como se puede observar no se pretende realizar inversiones importantes para mejorar los conceptos aquí estudiados, acompañados de otros que no fueron mencionados en el presente trabajo por ser tan extensos como estos ; tomando en cuenta estas sugerencias podrá ir incrementando gradualmente la productividad en su organización ; y cuando llegue una recuperación económica no dude en mejorar las condiciones de trabajo de su personal y



en remodelar sus instalaciones, esto traerá como consecuencia un impulso mas rápido de la productividad. Logrando así el sano crecimiento de su empresa.



BIBLIOGRAFIA

Sigel, P.G Laurence. (1987). Psicología de las relaciones industriales.
Ed. Trillas.

Arias Galicia, Fernando. (1981). Administración de Recursos Humanos.
Ed. Trillas.

C. Howell, William . (1979) Psicología industrial y organizacional. Houston
Texas. Ed. M.M.

Reyes Ponce, Agustín. (1992). Administración de empresas, teoría y
practica. Ed. Limusa.

Munch Galindo, García Martínez. (1992). Fundamentos de la organización.
Ed. Trillas.

Friedman, Georges. (1987). Tratados de sociología del trabajo. Ed Fondo
de cultura económico.

L. acroff, Russell. (1993). Un concepto de planeación de empresas.
M. Ed Limusa.

Webber, Max. (1987). Historia económica general. Ed. Limusa

Moreno, Claudia. El hombre punto de partida para incrementar la productividad. Tesis sobre productividad. UAM México.

O.I.T. (1987) Introducción al estudio del trabajo. Ed. Limusa

Hernández Laos, Enrique. (1988). Evolución de la productividad total de los factores, en la economía mexicana. Ed Limusa.

Ley Federal de Trabajo. (1980). Interpretación de Cavazos Flores, Cavazos Chena. Ed. Trillas.

Reglamento federal de seguridad higiene y medio ambiente en el trabajo. México 1997.

REFERENCIAS PARA CONSULTA DE INTERNET

<http://www.Presidencia.gob.mx/vocero/boletines/bolespali.htm>

<http://www.stps.gob.mx/izq-htm>

http://www.stps.gob.mx/menu_01.htm

<http://apolo.lcc.uma.es/tea/cap8/h8-2.html>.

ANEXO 1

CUESTIONARIO

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Fecha de inicio de sus actividades: _____

Actividad: _____

Lugar que ocupa en el mercado: _____

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO.

Edad _____

Sexo: _____

Puesto: _____

Nivel académico: _____

Agradezco a usted la el apoyo que me brinda al contestar este cuestionario , para lo que le pido ; leer las instrucciones cuidadosamente y conteste con toda honestidad las siguientes preguntas.

marque con una **X** la respuesta que a su consideración contesta correctamente a las siguientes preguntas:

1. ¿Porque cree que trabaja la gente en su empresa ?:

- () Por necesidad económica
- () Por desarrollo personal
- () Por conocerla y querer pertenecer a ella

2. ¿Cuando la gente trabaja, realiza sus actividades por ?:

-
- Gusto
 - Obligación
 - Necesidad

3. ¿ Su preparación académica y experiencia son aplicados al 100 % al realizar sus funciones ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

4. ¿ El puesto que ocupan actualmente sus empleados es ?:

- Para el que fueron contratados
- Por los conocimientos que poseen
- Por caso fortuito

6. ¿Las promociones dentro de su empresa para que los empleados ocupen puestos superiores se dan ? :

- Frecuentemente
- Esporádicamente
- Muy rara vez

7. ¿Se maneja una buena relación entre los empleados de su empresa ?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

8. ¿ Se contrata al personal con el perfil adecuado para cubrir las plazas vacantes ?

-
- Siempre
 - Casi siempre
 - Muy rara vez

9. ¿El personal se siente seguro en cuanto a la posesión de su empleo ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Muy rara vez

10. ¿La relación laboralmente entre la empresa y los empleados es ?

- Buena
- Regular
- Mala

11. ¿Los planes de incentivos que maneja su empresa son ?:

- Excelentes
- Buenos
- Regulares

12. ¿Los empleados aceptan con gusto estos incentivos ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

13. ¿Los planes de incentivos son enfocados para incrementar ?:

- La producción
- Las utilidades
- La Productividad

14. ¿Se motiva adecuadamente a los empleados ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez

15. ¿Se reconoce el desempeño de sus empleados ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

¿ De que manera ?

16. ¿Se recompensa el desempeño de sus empleados ?:

- siempre
- Casi siempre
- Nunca

¿ Como ?

17. ¿Le satisface el rendimiento de sus empleados ?:

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca

18. ¿Que porcentaje le daría al equipo con el que cuenta su personal para desarrollar sus tareas ?:

- 100%
- 80%
- 60%

19. ¿Cómo eligen a los supervisores en su empresa ?:

- Son contratados para desempeñar el trabajo
- Los líderes de grupo son capacitados para desempeñar esa tarea
- las personas de mayor antigüedad son capacitados para desempeñar esa tarea

20. ¿Cuál es el supervisor mas destacado en su empresa ?:

- El que conoce las tareas a supervisar
- El líder del grupo
- El que exige a los empleados

21. ¿Se capacita al personal ?:

- Frecuentemente
- Rara vez
- Casi nunca

22. ¿Qué tanto se relacionan los cursos de capacitación que se dan a los empleados con su actividad en la empresa ?.

- Mucho
- Poco
- Nada

En esta sección le pedimos sea usted tan amable en explicar brevemente las preguntas que se le realizan de manera abierta.

23. ¿Dentro de la empresa cuál es la función que desempeña la comisión mixta de capacitación y desarrollo ?.

24. ¿Las políticas y reglamentos de su empresa con qué propósito fueron diseñadas y para quienes ?.

25. ¿Comente brevemente como se llevan a cabo las normas de seguridad higiene y medio ambiente en la empresa ?.

26. ¿Cuales son los obstáculos que no le permiten incrementar la productividad en su empresa ?

27. ¿Qué elementos cree usted que se deben enfatizar en el aspecto humano para incrementar la productividad ?.

28. ¿Qué opina de la competencia laboral ?

29. ¿Qué es la productividad ?

ANEXO 2

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DIRECCION DE
PRESTACIONES MEDICAS COORDINACION DE SALUD EN EL
TRABAJO**

**I REUNION NACIONAL DE INVESTIGACION EN SALUD EN EL
TRABAJO.**

CENTRO MEDICO NACIONAL SIGLO XXI 22 DE ENERO DE 1997.

COMITE ORGANIZADOR

Presidente

Lic. Genaro Borrego Estrada Director General del IMSS

Vicepresidente

Dr. Mario Madrazo Navarro Director de Prestaciones Médicas

Coordinador General

Dr. Alberto Aguilar Salinas Coordinador de Salud en el Trabajo

Coordinadora Ejecutiva

Lic. Rocío Santoyo Vistrain Jefa de la División de Informática Médica y
Desarrollo

Comité Científico

Comité Local de Investigación de la Coordinación de Salud en el Trabajo

PRESENTACION

El Instituto Mexicano del Seguro Social desde su creación ha sido para el país elemento para el desarrollo de la ciencia en el campo de la Salud. Consecuente con los principios rectores de la Seguridad Social los resultados obtenidos en las investigaciones que se realizan por el personal de nuestra Institución, trasladan sus beneficios a la población derechohabiente, mediante el avance de los procesos formativos y docentes que exhiben sus efectos en la mejora continua de la calidad de los servicios que se proporcionan.

La Dirección de Prestaciones Médicas a través de la Coordinación de Salud en el Trabajo, sensible a la importancia de la producción científica como elemento favorecedor del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y de su ambiente laboral, convocó al personal multidisciplinario que participa en la solución de los problemas de salud de los trabajadores en instituciones de Salud y Seguridad Social, educativas y de investigación, empresas y organizaciones de trabajadores y empleadores, a participar en la "I REUNION NACIONAL DE INVESTIGACION EN SALUD EN EL TRABAJO", el 22 de enero de 1997 en el Centro Médico Nacional Siglo XXI.

El propósito de la reunión y de esta Memoria, es dar a conocer, promover y difundir el avance de la investigación científica en Salud en el Trabajo en sus diferentes modalidades, para mejorar con eficiencia y calidad la respuesta institucional en este rubro, a fin de incidir en la prevención de los riesgos de trabajo.

El IMSS es la Institución más importante en México en relación con la cobertura de un seguro específico de riesgos de trabajo, y la Ley del Seguro Social vigente, le faculta para la realización de investigaciones a efecto de mejorar la atención a la salud de los trabajadores mediante la coordinación con los sectores público, social y privado. De ahí que la respuesta a la Convocatoria a esta Reunión, se refleja en los 260 trabajos que se incluyen en esta Memoria, provenientes de 23 Instituciones y Empresas.

Los trabajos recibidos se clasificaron en las siguientes modalidades:

RIESGOS DE TRABAJO	150
INVALIDEZ	22
SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO	30
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	29
ASPECTOS SOCIOECONOMICOS DE SALUD EN EL TRABAJO	11
MUJER Y TRABAJO	4
EDUCACION EN SALUD EN EL TRABAJO	12
INVESTIGACION BASICA	2
TOTAL	260

En esta Memoria se incluyen 209 Investigaciones del IMSS, 44 del Nivel Central y 165 de las Regiones: La Raza 26, Noroeste 30, Norte 39, Occidente 30, Oriente 4, Sur 18 y de la "Siglo XXI" 18.

Esta aportación, se debe principalmente a la realización de 6 Cursos Regionales de Investigación en Salud en el Trabajo durante 1996, así como a los estudios que se derivan del Curso de Especialización en Medicina del Trabajo en sus sedes de Guadalajara, Monterrey y ciudad de México, así como a la Maestría en Ciencias Sociomédicas con Enfoque en Salud en el Trabajo.

Con esto se cumple además con la recomendación Institucional de organizar foros para que los recursos en formación presenten y se difundan los resultados de sus tesis y se propicie una Cultura de la Investigación.

Los cambios epidemiológicos, económicos, políticos y tecnológicos y el incremento de la globalización del capital, producción y fuerza laboral trae nuevos retos y nuevas situaciones a los Investigadores y tomadores de decisiones tanto públicos como privados; lo que nos lleva a una colaboración internacional, así como a una coordinación en la investigación, desarrollo y educación.

De ahí que la realización de estas reuniones tenga como objetivo en el mediano plazo, contribuir a la formación de una masa crítica capaz de aportar nuevos conocimientos y experiencias en la materia, incidir en que el paso de la teoría a la práctica sea más rápido, así como participar en un intercambio nacional e internacional.

Nuestro agradecimiento al licenciado Genaro Borrego Estrada, Director General del Instituto, por considerar a la salud de los trabajadores como un

programa prioritario del Instituto y al doctor Mario Madrazo Navarro, Director de Prestaciones Médicas quien con su decidido apoyo, hizo posible este acontecimiento, en esta etapa tan trascendente que vive el Instituto y el país. El resultado obtenido, como se muestra en la presente publicación, acredita el interés y la curiosidad científica de la comunidad de Salud en el Trabajo, manifiesta diversidad en los enfoques y riqueza en las aportaciones, que estimulan el compromiso social de la investigación en beneficio de la población trabajadora de México.

APOYOS A LA CAPACITACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD

Promover y vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de proveer capacitación a los trabajadores, es también una de las actividades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Además impulsa la capacitación de los trabajadores en activo de empresas micro y pequeñas, mediante la asesoría y el apoyo económico del programa CIMO, con la intención de difundir y de que se reproduzcan en centros de trabajo similares los beneficios de las experiencias que más éxito han tenido.

Gracias a esto se mejora la calidad de respuesta de los trabajadores para las empresas, ya que el sistema permite que los trabajadores, en forma análoga al sistema escolarizado, puedan contar con un certificado de



conocimientos y habilidades, fomenta una cultura de productividad, calidad y competitividad y contribuye al aprovechamiento racional de los recursos con los que cuentan las empresas.

ANEXO 3

GUÍA PRÁCTICA PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO CAPACITADOR

PROGRAMA CIMO

El Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social opera a través de las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC), ubicadas en todo el país y establece relaciones directas con las empresas atendiendo sus necesidades específicas.

De esta manera, CIMO ofrece apoyo técnico y financiero a la micro, pequeña y mediana empresa, con programas de capacitación, calidad y productividad permitiéndoles mejorar su competitividad y productividad en los mercados interno y externo.

ANEXO 4

ALIANZA PARA EL CRECIMIENTO

PRESENTACIÓN

Durante dos años, el propósito central de los programas económicos fue la estabilización de la economía después de la emergencia económica generada a fines de 1994. Los objetivos fundamentales de la política económica de 1995 y 1996 se han alcanzado. Hoy, los sectores productivos y el Gobierno Federal han concertado una Alianza que se traducirá en un programa económico para fomentar el crecimiento de la economía mexicana.

1. RESULTADOS ALCANZADOS A LA FECHA

La Alianza para la Recuperación Económica (ARE) suscrita el año pasado entre los sectores obrero, campesino y empresarial, el Gobierno Federal y el Banco de México, se propuso impulsar la reactivación de la actividad económica, recuperar los empleos perdidos como consecuencia de la crisis, y consolidar un entorno de mayor certidumbre y estabilidad. En síntesis, Se propuso superar de manera definitiva la emergencia económica e iniciar el proceso de recuperación de nuestra economía.

LA ALIANZA, LOGRÓ EN 1996 LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

- Un crecimiento de la economía este año superior al 3 por ciento.
- La expansión de la actividad económica ha permitido aumentar el empleo. En términos del número de trabajadores permanentes inscritos al IMSS, los casi 500 mil empleos perdidos como resultado de la crisis han sido totalmente recuperados, habiéndose creado, al 15 de octubre, 125 mil empleos más.
- Este crecimiento ha sido impulsado principalmente por el favorable desempeño de la actividad manufacturera, que durante 1996 ha crecido a una tasa anual de cerca de 11 por ciento, resultado principalmente del dinamismo del sector exportador. Si bien la recuperación del mercado interno ha avanzado más lentamente, se empieza a observar un mayor ritmo de actividad económica en sectores como el de la construcción, el cual en agosto creció a una tasa anual de 19 por ciento.
- El sector exportador ha mostrado un elevado dinamismo, registrando durante este año una tasa de crecimiento anual de 19 por ciento. Por su parte, el crecimiento de las importaciones refleja la recuperación de la actividad económica.
- La inflación anual será de alrededor de la mitad de la observada en 1995, mientras que las tasas de interés muestran una clara tendencia descendente.



- Se ha avanzado de manera importante en el proceso de cambio estructural en sectores como puertos, ferrocarriles, telecomunicaciones, gas natural y petroquímica.

2. PROPÓSITO DE LA ALIANZA PARA EL CRECIMIENTO

A partir de los logros alcanzados, la Alianza para el Crecimiento tiene como objetivo central alentar el esfuerzo común de los sectores productivos y el gobierno, para generar una mayor dinámica de la actividad económica, iniciar la recuperación de los salarios reales y consolidar la estabilidad de precios. En este sentido, los sectores obrero, campesino y empresarial coinciden con los planteamientos de política económica que el Gobierno Federal y el Banco de México se proponen seguir en el año de 1997.

La meta es que, en el mediano plazo, podamos alcanzar tasas de crecimiento superiores al 6 por ciento anual.

3. SUSTENTO DEL CRECIMIENTO PARA 1997

La estrategia para 1997 se propone alcanzar un crecimiento del Producto Interno Bruto de cuando menos 4 por ciento en términos reales y una inflación acumulada de 15 por ciento. Existen perspectivas favorables para la consolidación del crecimiento de la economía, el cual se apoyará en los siguientes factores:



- El incremento de la inversión privada, estimulada por una mejoría en la posición deudora de las empresas resultado de los programas de apoyo financiero, el restablecimiento de los flujos de financiamiento del sector bancario a la actividad productiva, y la consolidación de los procesos de cambio estructural. Además, mediante un programa integral, se alentará la inversión privada en el sector vivienda.
- El aumento en la inversión impulsada por el sector público, especialmente en hidrocarburos, electricidad, carreteras y agua.
- El dinamismo del sector exportador, respaldado por la mayor inversión, tanto nacional como extranjera, y por las perspectivas favorables de crecimiento de nuestros principales socios comerciales.
- La recuperación del consumo privado, la cual se apoya en el aumento del empleo y en una gradual recuperación en los salarios reales, así como en el desendeudamiento neto que han experimentado las familias, derivado de los beneficios de los programas de apoyo a deudores.
- La disciplina fiscal y monetaria, que continuará induciendo un entorno de mayor estabilidad de precios y de menores tasas de interés, favoreciendo así una mayor inversión.

4. ESTRATEGIA ECONÓMICA Y SOCIAL PARA 1997

Dentro de los lineamientos de política económica y social que habrán de seguirse en 1997 como parte de la Alianza para el Crecimiento, destacan las siguientes:

- Se propondrá a la consideración de la H. Cámara de Diputados una política de gasto público orientada a consolidar la reactivación económica, atender adecuadamente los programas de desarrollo social e impulsar la inversión en infraestructura.
- El Ejecutivo Federal expedirá un Decreto que contendrá estímulos fiscales para promover la inversión y el empleo, así como para apoyar a las pequeñas y medianas empresas.
- Se asumirán de manera transparente tanto los costos de la reforma a la seguridad social como los costos derivados de los programas de alivio a deudores, incrementando al mismo tiempo la inversión y el ahorro públicos. Esto resultará en una propuesta de balance público deficitario para 1997 de sólo 0.5 por ciento del PIB.
- Se adecuarán los precios y tarifas públicos. Las tarifas de energía eléctrica de uso doméstico mantendrán en términos reales el mismo nivel que durante 1996, lo que implica un subsidio anual a la población por 13 mil millones de pesos.

-
- Se dará inicio al Programa de Alimentación, Salud y Educación para atender durante 1997 a casi 400 mil familias en extrema pobreza.
 - En el proyecto de presupuesto federal para 1997, se propondrá un crecimiento real en los programas de la Alianza para el Campo.
 - Se promoverá un programa especial para la construcción de 250 mil nuevas viviendas.
 - Se fortalecerán los programas de empleo temporal y capacitación de trabajadores. Asimismo, se llevarán a cabo acciones para promover la competitividad y productividad en materia laboral.
 - El aumento concertado en los salarios mínimos, de 17 por ciento, será mayor a la inflación esperada.
 - Se atenderá el acuerdo de los sectores obrero y empresarial, de adoptar la Clave Unica de Registro de Población, y los mecanismos para el pago de las contribuciones por medios magnéticos. Ambos elementos elevan la contabilidad de la administración de los recursos de los trabajadores, y disminuyen los costos de operación del nuevo sistema.
- En consecuencia, se modificará el calendario para el primer pago en el nuevo sistema de pensiones. Las autorizaciones de AFORES comenzarán a otorgarse a partir de diciembre próximo, mientras que el registro de trabajadores iniciará en enero de 1997.



- Se dará mayor impulso a la desregulación y se promoverá la competitividad empresarial, incluyendo acciones en materia de compras gubernamentales, desarrollo de proveedores y promoción de exportaciones.
- Se mantendrá el régimen cambiario de libre flotación. La política monetaria del Banco de México será congruente con los objetivos planteados de inflación y crecimiento económico.