
UMSNH



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**“LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO ELEMENTO
FUNDAMENTAL PARA PRESERVAR LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TRABAJO”. INDUSTRIA PANIFICADORA.**

TESIS

**PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

PRESENTA:

ELIZABETH ALCARAZ ALCARAZ

ASESOR:

C.P Y L.A.E. FRANCISCO DE ASIS DEL MORAL ZAMBRANO

MORELIA MICHOACAN, FEBRERO 2010



INDICE.

ELECCION DEL TEMA.

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.

A) Delimitación.

B) Preguntas de investigación.

C) Variables del problema.

MISION.

VISION.

JUSTIFICACION.

OBJETIVOS.

A) Objetivos generales.

B) Objetivos particulares.

HIPOTESIS.

INTRODUCCION.

CAPITULO I. MARCO TEORICO, JURIDICO Y CONCEPTUAL.-----1-35.

1.1. La capacitación.

1.2. Definición de autores.

1.3. Antecedentes históricos de la capacitación.

1.4. Importancia de la capacitación.

1.5. Objetivos de la capacitación.

1.6. Tipos de capacitación.

1.7. Propósitos de la capacitación.

1.8. Beneficios de la capacitación.

1.9. El proceso de la capacitación.

1.10. Diseño del programa de capacitación.

1.11. Limitaciones de la capacitación.

CAPITULO II. EL ADIESTRAMIENTO.-----36-54.

2.1. Definiciones de autores.

2.2. Divisiones del adiestramiento.

2.3. Desarrollo del adiestramiento en el puesto.

2.4. Importancia del adiestramiento de personal.

2.5. Objetivos del adiestramiento.

2.6. Tipos de adiestramiento.

CAPITULO III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-----55-70.

3.1. Definición de autores.

3.2. Antecedentes históricos de la seguridad e higiene.

3.3. Importancia de la seguridad e higiene.

3.4. Seguridad e higiene en las empresas.

3.5. Repercusiones negativas por la falta de seguridad e higiene.

3.6. Prevención de accidentes.

3.7. Enfermedades profesionales.

CAPITULO IV. MARCO JURIDICO.-----71-98.

4.1. Capacitación y adiestramiento.

4.2. Seguridad e higiene.

CAPITULO V. PROCESO METODOLOGICO CIENTIFICO.-----99-107.

5.1. Formulación de hipótesis.

5.2. Definición de la población.

5.3. Selección de técnicas.

5.4. Selección de la muestra.

5.4.1. Muestreo.

5.5. Los indicadores de la investigación.

5.6. Determinación de indicadores.

CAPITULO VI. INVESTIGACION DE CAMPO.-----108-110.

6.1. Prueba piloto.

6.2. Aplicación a la muestra.

CAPITULO VII. PROCESAMIENTO DE DATOS.-----111-135.

7.1. Síntesis.

7.2. Síntesis de las cédulas de observaciones directa.

7.3. Síntesis de las respuestas para cada una de las preguntas que realizaron a empresarios.

7.4. Síntesis de las respuestas para cada una de las preguntas que realizaron a trabajadores.

7.5. Síntesis gráficas, análisis, e interpretación de resultados, dueños de panificadoras.

7.6. Resultados.

7.7. Anexos

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

BIBLIOGRAFIA.

ELECCION DEL TEMA.

Para elegir el tema a investigar en primer término, conviene pensar en nuestros intereses e inquietudes, así como en los conocimientos que se tienen al respecto y la experiencia profesional acumulada, esto permite identificar la variabilidad en los procedimientos, métodos y técnicas que son útiles para abordar el tema.

El tema a seleccionar tiene que ser accesible: esto significa que debe tener pleno acceso a la bibliografía y a toda la información necesaria para la realización de la investigación, además, tiene que tener facilidad de recopilar los datos sobre todo, si tienes que aplicar instrumentos de recolección de datos tales como: encuestas, listas de consejo, entrevistas, guía de observación, o si necesitas consultar documentos bajo custodia, y también el tema de investigación debe ser concreta es decir no debe ser amplio ni complejo.

Una característica principal al seleccionar el tema es que debe ser de nuestro agrado e interés; esto ayudara a minimizar el estrés propio de una investigación científica, además mantendrá el interés y ayuda a preservar, incluso cuando te surjan dudas o dificultades, básicamente lo que se busca es mantenernos motivados.

El tema que elegimos para nuestra investigación es. "La capacitación y el adiestramiento como elemento fundamental para preservar la seguridad e higiene en el trabajo."

PROBLEMAS DE LA INVESTIGACION.

El problema es la parte medular en toda la investigación, porque de nada sirve contar con un buen método de investigación y mucho entusiasmo, si no sabemos que investigar.

No siempre es posible, al investigador, formular su problema de investigación en términos sencillos, claro y en su totalidad, frecuentemente solo posee una general difusa y a veces confusa del problema a investigar.

El problema se define como “una interrogante que se presta de una observación o situación dada, que establece una relación de variables que requiere para su vinculación nueva información”.

El problema de investigación se redacta en dos formas:

a) Situación problemática: en esta es donde se hace alusión a antecedentes históricos de la micro y pequeña empresa, con frecuencia estas empresas son llamadas empresas familiares, que no cuentan con los datos necesarios para darle importancia a la capacitación y adiestramiento, estos temas son esenciales para que los trabajadores sean más eficientes, con frecuencia los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas no les proporcionan a los trabajadores capacitación y adiestramiento porque lo consideran como un gasto innecesario, siendo esta, una inversión que se recupera a través de que los trabajadores sean más eficientes y productivos.

b) Planteamiento del problema: No es sino afirmar y estructurar más formalmente la idea de investigación, para plantear el problema de manera

clara se debe de responder a dos interrogantes que son: ¿por dónde empezar? ¿De dónde salen las ideas que guían la investigación? el paso de la idea de planteamiento del problema en ocasiones puede ser inmediato, casi automático, o bien, llevar una considerable cantidad de tiempo; ello depende de cuan familiarización este el investigador con el tema a tratar.

Según Kerlinger y Lee, los criterios para plantear adecuadamente problema de investigación son:

- El problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables.
- El problema debe estar formulado como pregunta, claramente y sin ambigüedad.
- El planteamiento debe de implantar una posibilidad de hacer una prueba empírica. Es decir, la factibilidad de observarse en la realidad única y efectividad.

A continuación se describe el planteamiento del problema a investigar.

¿En qué grado la capacitación y el adiestramiento son elementos fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo?

A) DELIMITACIONES.

Una “Delimitación” identifica los limites, o alcance específico de una estudio. La delimitación de la investigación es un proceso que implica, bajar de los niveles absolutos, a los más concretos y operativos en la investigación. Para ello se debe tomar en cuenta lo siguiente:

Señalar los límites teóricos del problema mediante su conceptualización, o sea, la exposición de las ideas y conceptos relacionados con el problema que se estudia. En este proceso de abstracción se podrán precisar los factores o características del problema que interesa investigar. Se dilucidan posibles conexiones entre distintos aspectos del problema que interesa investigar. Se dilucidan posibles conexiones entre aspectos distintos aspectos o elementos que están presente en la problemática que se estudia, y se destacara soluciones relevantes de otras que no lo son para los propósitos de la determinación.

Fijar los límites temporales de la investigación, ya que el interés puede radicar en analizar el problema durante un periodo determinado.

Establecer los límites espaciales de la investigación, ya que difícilmente un fenómeno podrá estudiarse en todo el ambiente en que se presenta, por lo que se señala el área geográfica (región, zona, territorio) que comprende la investigación. También se selecciona una parte del universo de observación (muestra), sobre la cual se realiza el estudio y los resultados de la aquella, se generalizaran para la población de la que se extrajo.

Definir las unidades de observación, esto permite tener una idea concreta sobre las características fundamentales que debe reunir los elementos (personas, vivienda, etc.) para que puedan considerarse dentro de la población objeto de estudio.

Situar el problema en el contexto socioeconómico, político y ecológico respectivo, ya que esto reviste gran importancia, primordialmente si el estudio

está dirigido a aportar elementos de juicio para corregir o solucionar problemas, pues, los factores mencionados pueden impedir o dificultar la aplicación de las políticas y estrategias formuladas.

La presente investigación se limita a llevar a cabo conjuntamente con la Cámara Nacional de la Industria Panificadora (CANAINPA), que se encuentra ubicada en la calle Campesinos N° 400, Colonia Obrera, en Morelia Michoacán, en la cual nos dieron el permiso para aplicar muestra investigación de campo, a una representativa de panificadora que se encuentran afiliadas a esta organización.

B) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuáles pueden ser los elementos fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo?

¿Cómo puede ser efectiva la capacitación y el adiestramiento para que impacte en la seguridad e higiene adecuada a los trabajadores?

¿Cuál debe ser el contenido de la capacitación y el adiestramiento para que los empleados cuenten con las medidas necesarias para tener una seguridad e higiene en su trabajo?

C) VARIABLES DEL PROBLEMA.

Definiciones conceptuales

CAPACITACION, es el conjunto de técnicas que se utilizan para hacer más eficaz al personal, que adquiere más conocimientos y que cambie de actitudes, adaptándose a la cultura organizacional.

ADIESTRAMIENTO, es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a desarrollar habilidades psicomotoras y mecánicas en los niveles operativos.

SEGURIDAD, es la protección de los empleados para evitar lesiones ocasionadas por accidentes relacionados con el trabajo.

HIGIENE, se refiere a las condiciones que permite a los empleados de estar libres de enfermedades físicas y/o emocionales.

TRABAJO, “toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

TRABAJADOR, “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

INFLUENCIA, tener relación o contactos con alguien capaz de conseguir ciertos favores. Poder, autoridad de una persona sobre otra u otras.

IMPACTO, repercusión de una actividad en otra.

MEDIDAS, es la posición adoptada por el no cumplimiento de las observaciones y recomendaciones dictadas del resultado de las inspecciones realizadas, que son de obligatorio cumplimiento.

ELEMENTOS, partes que integran un organismo físico social.

EFFECTIVIDAD, capacidad de lograr el efecto que se desea o se espere y también como realidad, validez.

FUNDAMENTOS, persona u objeto esenciales para el desarrollo de una actividad en una organización.

PRESERVACION, la acción humana encargada de evitar daños a los recursos existentes en el hábitat humano. Existen dos tipos de preservación, la preventiva y la correctiva; y la diferencia escriba en si trabajo se hace antes o después de que haya ocurrido un daño en el recurso.

PANIFICADORA, Establecimiento o local en donde se lleva a cabo la elaboración del pan en sus diferentes aspectos.

MISSION.

Proveer a nuestros clientes con excelente calidad, servicio y honestidad. Con experiencia y asesoramiento permanente, así como llevara al consumidor productos de calidad a un precio accesible, con un servicio de excelencia, estableciéndose como la mejor opción en la adquisición de productos de panadería.

VISION.

Ser líderes en la elaboración e innovación de productos para la cadena productiva de la industria panificadora, siempre presentando productos de alto rendimiento y durabilidad.

JUSTIFICACION.

Los recursos humanos son los únicos recursos de las empresas que son susceptibles de mejorar y desarrollarse a través de la capacitación y el adiestramiento, la función de la capacitación y el adiestramiento constituyen una forma de lograr cambios de conducta específica en el personal. Uno de los cambios que se logran es, que el personal, al tener los conocimientos necesarios, las habilidades que requieren su puesto y las condiciones adecuadas, se sienten más seguros al momento de tomar decisiones o de dar opiniones para el mejoramiento en su puesto.

La capacitación y el adiestramiento de personal para que cuente con una seguridad e higiene adecuada es de gran impacto para la eficiencia del trabajador y la productividad de la empresa. Siendo estas funciones procesos que se relacionen con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes y actitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización.

La realización de esta investigación tiene diversos motivos que justifican, uno es que permite dar aportaciones de carácter teórico y práctico que ayuden al esclarecimiento de problemas de capacitación y adiestramiento al personal, así como la falta de seguridad e higiene que se presentan frecuentemente en las empresas industriales medianas y pequeñas que comúnmente surgen como empresas familiares.

Los resultados de esta investigación van a ser de gran importancia para la cámara nacional de las industrias, para el mejoramiento de la las

organizaciones, así como para la solución de prevención de problemas que se puedan presentar en cuanto a la capacitación y adiestramiento del personal.

Los dueños de las empresas se verán beneficiados al ampliar sus conocimientos en cuanto a la capacitación y adiestramiento para la seguridad e higiene de sus trabajadores, y podrían identificar problemas dentro de su organización y solucionarlos mediante diversos cursos de capacitación proporcionados por la cámara nacional de las industrias.

Los trabajadores de las organizaciones antes mencionados, se verán beneficiados en cuanto a la proporción de cursos de capacitación, para que estos, se sientan seguros en su área de trabajo y puedan solucionar problemas que se les pueda presentar.

Al contar con los trabajadores capacitados no solo en su área de trabajo, sino en las demás aéreas, los resultados serán mejores y la productividad será más elevada.

Esta investigación me beneficio como pasante de la Licenciatura en Administración, para ampliar mis conocimientos en estos temas y saber cómo trabajan las organizaciones.

Por último, la economía del estado de Michoacán se verá beneficiado con Empresas más seguras, que cuenten con personal capacitado para el incremento de la productividad.

OBJETIVOS:

A) Objetivo General.

Detectar necesidades de capacitación y adiestramiento para el personal en las organizaciones, a fin de hacer propuestas a esta organización para que proporcione la seguridad e higiene en el trabajo.

B) Objetivos Específicos:

- Comprobar que la capacitación y adiestramiento son fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo en las empresas.
 - Detectar y conocer las necesidades de capacitación y adiestramiento en las organizaciones para implementar cursos que propicien la seguridad e higiene en el trabajo.
 - Realizar propuestas de solución en algún problema derivado de la seguridad e higiene en cualquier de las organizaciones.
-

HIPOTESIS.

FORMULACION DE HIPOTESIS.

Proporcionando los datos a los trabajadores de las panificadoras las condiciones adecuadas de seguridad e higiene, se disminuyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

- ★ Proporcionando a los trabajadores de las panificadoras las condiciones adecuadas de seguridad e higiene.
- ★ Se disminuyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Planificando e implementando programas de capacitación y adiestramiento acorde a las necesidades de la empresa, mejoran la seguridad e higiene efectiva en el trabajo.

- ★ Planificando e implementando programas de capacitación y adiestramiento acorde a las necesidades de las empresas.
- ★ Mejorar la seguridad e higiene efectiva en el trabajo.

La falta de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, propicia que las acciones del trabajador sean peligrosas e insalubres.

- ★ La falta de capacitación y adiestramiento en materia de de seguridad higiene.
- ★ Propicia que las acciones del trabajador sean peligrosas e insalubres.

Una propuesta a los dueños de panificadoras en Morelia sobre capacitación y adiestramiento adecuado, podría mejorar las condiciones de seguridad e higiene en su empresa.

-
- ★ Una propuesta a los dueños de panificadoras en Morelia sobre capacitación y adiestramiento.
 - ★ Podría mejorar las condiciones de seguridad e higiene en su empresa.
-

INTRODUCCION.

En las organizaciones el elemento humano es el más importante porque este, es el que le da vida a las organizaciones, estas cuentan con cuatro recursos fundamentales para su buen funcionamiento que son: recursos humanos, recursos técnicos, recursos materiales y recursos financieros.

La capacitación y el adiestramiento son de gran importancia para todo trabajador y para los empresarios dueños de organizaciones, ya que cuando un trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo les da seguridad para llevar a cabo adecuadamente en su área donde se desempeñan.

En todas las organizaciones es de vital importancia capacitar y adiestrar a los trabajadores para la prevención de accidentes y para que esto tenga una buena seguridad e higiene por trabajar en la organización.

El presente trabajo está basado en el método científico de investigación, por lo cual se desarrollan todos los pasos de este método, iniciando con la elección del tema, el cual elegí con base en mis conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de la licenciatura, pues esto nos sirve para detectar necesidades de capacitación y adiestramiento en las industrias, así como los problemas de seguridad e higiene que se presentan debido a las carencias de conocimientos, y así seguimos con el planteamiento del problema del cual parte nuestra investigación, el problema es interesante porque está basado en situaciones problemáticas que se presentan en las diferentes organizaciones, pues estas son muy importantes para la economía de nuestro país. En seguida

se presenta el marco teórico, en este incluye la información relativa al tema, los conceptos y también se incluye la base legal que es de vital importancia, la cual contiene lo establecido en la ley federal del trabajo.

En el proceso metodológico se explica la investigación de campo, las técnicas utilizadas como son ; la observación directa en la que se diseño una cedula de observación anotando principalmente el estado de las instalaciones, el estado de la maquinaria que utilizan, el equipo y los materiales con los que trabajan, sin olvidar la limpieza, que es la más importante en cada organización, otra técnica es el cuestionario, para lo cual se diseñaron dos modelos uno aplicando al trabajador y otro para el patrón, a fin de detectar necesidades de conocimientos y habilidades; así como los problemas de seguridad laboral de ambos.

También dentro de este proceso se incluyen las hipótesis, las poblaciones y muestras seleccionadas, asimismo, el muestreo aleatorio simple que elegimos con base en nuestro problema de investigación.

Se aplico una prueba der piloto para verificar si la redacción de los cuestionarios es adecuada para un mejor entretenimiento de los empresarios y trabajadores de estas organizaciones.

Se presenta el proceso de información con base en los datos arrojados por los empresarios y los trabajadores, lo cual se hizo de manera independiente uno de otro, de lo anterior se presentan las conclusiones y recomendaciones. Por último, se enlistan las fuentes consultadas para la realización de este trabajo.

CAPITULO I. MARCO TEORICO.

1.1. CAPACITACION.

Preparación técnica que requiere la persona para llenar su puesto con eficiencia. Adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a distribuir al desarrollo mental e intelectual de los individuos en relación al desempeño de una actividad.

1.2. DEFINICIONES DE AUTORES.

❖ GARY DESSLER Y RICARDO VARELA.

Proceso para enseñar a los trabajadores nuevos las habilidades básicas que necesitan para realizar su actividad laboral.

❖ LLOYD L. BRARS Y LESLIE W. RUE.

Es un proceso que se realiza con el mejoramiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización.

❖ REYES PONCE AGUSTIN.

Consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requiera para llenar su puesto con toda eficiencia.

❖ GARY DESSLER.

Proceso de enseñanza a los nuevos colaboradores en las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo.

❖ **LUIS ARMANDO GUZMA LUNA.**

El proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas.

❖ **RAQUEL ROSENBERG.**

Es el conjunto de técnicas que se utilizan para hacer más eficaz al personal, que adquiere más conocimientos y que cambie de actitudes, adaptándose a la cultura organizacional.

❖ **FRANCISCO SANCHEZ BARRIGA.**

Es el proceso de enseñanza- aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarlo para que pueda alcanzar el objetivo plasmado en las descripciones de puesto.

1.3. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.

La función de la capacitación se presenta como una fase intermedia a la evolución de una sociedad agrícola tradicional de una industria.

En el periodo de las civilizaciones antiguas, como Egipto y Babilonia, la capacitación era organizada para mantener una cantidad adecuada de artesanos.

Las leyes del código de Hammurabi hacían referencia a la petición para que los artesanos enseñaran sus artes y beneficios a los jóvenes.

En Roma algunos artesanos eran esclavos, logrando posteriormente organizarse en el Collegia, con el propósito de mantener activas las normas de sus artes y oficios.

En el Siglo XII, con la creación de los gremios de artesanos, estos supervisaban y aseguraban la destreza y la capacitación de cada uno de recién integrados, supervisando la calidad, las herramientas y los métodos de trabajo, y regulando las condiciones de empleo de cada grupo de artesanos de una ciudad. Los gremios eran controlados por el maestro artesano, y los recién llegados se integraban después de un periodo de capacitación como aprendices, el cual duraba de cinco a seis años, siendo un método apto para el proceso domestico. Al maestro no le era permitido más aprendices de los que pudiera capacitar en forma efectiva: el aprendiz era aceptado como maestro artesano después de que completaba toda la capacitación y demostraba su habilidad mediante un examen práctico.

La revolución industrial que se produjo en Europa a fines del. Siglo XVII, provoco grandes cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales, sus características esenciales, esto es, el paso de la capacitación y la energía humana del hombre a la maquina, provocaron profundas consecuencias en la administración.

La revolución industrial altero el método de capacitación existente: el personal con poca experiencia podía operar la maquina, en ese sentido los gremios empezaron a decaer. Más tarde fuero asimilados con el reemplazo del proceso domestico por el proceso fabril, provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el dueño de la maquina propietario de la factoría, y el aprendiz, después de su capacitación, pasaba hacer un trabajador de ella.

La capacitación se introdujo a la Inglaterra, a estados unidos, durante el siglo XVII, y jugó un papel menor importante que en Europa, esto debido principalmente a que gran número de trabajadores expertos venían entre los inmigrantes.

En México el desarrollo de la industria creo grandes fábricas o regiones, donde se concreto la actividad económica, siendo la base de un proceso natural de agrupación de los trabajadores; asimismo, la división del trabajo entre las ramas de la producción y otras, pone en contacto a los diferentes oficios.

También, la división del trabajo en una misma fábrica conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrolla gracias al trabajo de una gran cadena obreros, que no ejecutan todas las actividades de la producción. Las grandes y muy grandes empresas, dieron

gran importancia a la capacitación de personal, aunque de manera individual analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación de personal, aunque de manera individual analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación. Las empresas medianas, conscientes de la necesidad e importancia de la capacitación, no lograron, diseñar algún subsistema de capacitación de manera no programada, ofreciendo a personal preseleccionado.

Posteriormente, aparecen los lineamientos normativos. Las Leyes Mexicanas consignadas en nuestra Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo, constituyendo una de las legislaciones más avanzadas del mundo.

La promulgación de la ley que rige la capacitación, se origina en 1970, cuando fue incluido en la Fracción XV del artículo.132 de las normas de la Ley Federal del Trabajo. A fin de supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creó en el mismo año, el departamento de vigilancia de la capacitación de los trabajadores, dependientes de la dirección general de trabajo de la secretaria de trabajo y previsión social.

Por tanto, por decreto del 9 de enero de 1978, se adiciona la fracción XIII del artículo 123 constitucional, y por decreto entro en vigor el 1º de mayo del mismo año, se reforma la ley federal del trabajo agregándose el capítulo III bis, del título IV de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

1.4. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

¿Invertir en el recurso humano?, ¿para qué? Son preguntas latentes e invalorables todavía de parte de la población y de algún sector empresarial, porque piensan en la utilidad y no en la productividad, por ello es bueno hacerles recordar que la “educación “no es otra cosa que una inversión.

Cuando un hogar matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto sino que está invirtiendo para que, años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo.

La figura se da a la inversa en un hogar que descuida la educación de los hijos porque, mañana más tarde, éstos serán una carga para la sociedad debido a que solamente podrán aportar fuerza física o, probablemente, sean pobladores de las cárceles. Dramático, ¿no?

En las empresas sucede igual; la gran motivadora es la capacitación. El colaborador que recibe capacitación siente que la empresa lo estima y, por lo tanto, le está asignando un salario espiritual y considera que están invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad y consecuentemente, piensa que puede estar próximo a un asenso.

Si bien es cierto que el aumento del salario económico es importante para mejorar la calidad de vida, también es cierto que, pasado cierto período, la nueva remuneración se diluye en satisfacer ciertas necesidades y,

nuevamente, se requiere nuevo aumento; en cambio, el salario espiritual permite mejorar la calidad humana del hombre, coadyuva a la felicidad de su hogar. Este colaborador será el principal publicista de la empresa por que se sentirá orgulloso de ser su servidor y artífice de su engrandecimiento.

El desarrollo de los recursos humanos es central ante el reto tan importante que las empresas enfrentan en este mundo globalizado y competitivo.

La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia empresarial importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Mediante esta estrategia los colaboradores aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, etc. en otras palabras les convienen tanto al colaborador como empresa, por cuánto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas. Como podrá apreciarse la capacitación y desarrollo comienza con una inversión que las empresas deberán poner atención, e invertir más para lograr con eficiencia y rentabilidad mejores logros.

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en más del 80% de todos los programas de capacitación. No obstante, los gerentes no deben dar por hecho que exista una relación causal entre el conocimiento impartido o las destrezas enseñadas y el aumento significativo de la productividad.

Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

La capacitación no sólo es buena para la empresa, sino que también es un buen negocio. Ya a mediados de los años 50s, la mitad de las compañías importantes contaban con algún tipo de programa de capacitación. A finales de los años 70s, el 75% de las empresas importantes tenían departamentos independientes dedicados exclusivamente a ofrecer una gama completa de programas de capacitación.

La formación y el perfeccionamiento son áreas en las que ha aumentado el interés en los últimos años. Decidir, diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los empleados, con el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer es una cuestión por la que cada vez hay una mayor preocupación importante por la capacitación.

No obstante, la evolución experimentada por las empresas en la década de los 90s en términos efectivos (reducciones y cierres) y estructuras organizativas, están produciendo importantes cambios en los conceptos tradicionales de la gestión de las carreras. Las empresas utilizan las actividades de formación y perfeccionamiento como una de las estrategias más importantes para seguir siendo competitivas.

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto al que tiene que hacer frente los departamentos de recursos humanos.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

Cómo beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.

Cómo beneficia la capacitación al personal:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
 - Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
 - Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
 - Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
-

-
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
 - Permite el logro de metas individuales.
 - Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
 - Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

En conclusión la capacitación es importante, porque permite:

- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.
- Alta productividad.
- Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
- Mejora el desempeño de los colaboradores.
- Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
- Reducción de costos.
- Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
- Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

1.5. OBJETIVOS DE LA CAPCITACION.

Los objetivos de la capacitación son:

Productividad: Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarle a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.

Calidad: los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.

Planeación de los Recursos Humanos: la capacitación y desarrollo del empleado puede ayudar a la compañía y a sus necesidades futuras de personal.

Prestaciones indirectas: Muchos trabajadores, especialmente los gerentes consideran que las oportunidades educativas son parte del paquete total de remuneraciones del empleado. Esperan que la compañía pague los programas que aumenten los conocimientos y habilidades necesarias.

Salud y Seguridad: La salud mental y la seguridad física de un empleado suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.

Prevención de la Obsolescencia: Los esfuerzos continuos de capacitación del empleado son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

La Obsolescencia del empleado puede definirse como la discrepancia existente entre la destreza de un trabajador y la exigencia de su trabajo.

La Obsolescencia puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las necesidades recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades así como los peligros del cambio tecnológico.

Desarrollo Personal: No todos de los beneficios de capacitación se reflejan en esta misma. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativos, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones, son indicativas del mayor desarrollo personal.

Objetivos en cuanto a la jerarquía de capacitación.

1.-Objetivos regulares de capacitación.

El requerimiento mínimo para un departamento de capacitación es que conduzca la capacitación en forma regular, recurrente y rutinaria.

Esto significa que se deben fijar objetivos de naturaleza histórica o estadística para asuntos como la capacitación de inducción de los trabajadores que entran a la compañía, capacitar a los nuevos supervisores, a los vendedores en

nuevos productos o a nuevos vendedores en ventas al detalle. Tales objetivos deben basarse en resultados reales que se obtienen de antecedentes históricos en que podemos precisar de antemano el número de entrenados, las horas de capacitación y el costo por alumno que se requiere para quienes logren el estándar de desempeño deseado.

2.Objetivos de resolución de problemas de capacitación.

Aquel especialista en capacitación que es capaz de encontrar y solucionar problemas a través de la capacitación, otorga un carácter con orientación estratégica a su función.

Este es un proceso continuo y permanente, puesto que el análisis del problema y las acciones correctivas llevadas a cabo en un cierto período se convierten en desempeños estándares, en muchos de los casos, y por lo tanto, en objetivos regulares.

El jefe de capacitación que tiene la visión de ver un problema que realmente existe y que lo resuelve mediante la capacitación, tiene ciertamente mayor nivel de excelencia. En esta área se encuentran generalmente la mayor cantidad de objetivos de capacitación.

3-. Objetivos innovadores en capacitación.

El más alto nivel de excelencia para el encargado de capacitación es el que dice relación con la innovación. Se trata, en la mayoría de los casos, de proyectos especiales de capacitación que tienen el propósito de alcanzar metas nunca antes logradas. La innovación por tanto, va más allá de resolver

problemas puesto que éstos sólo pretenden restaurar un status a través de la erradicación de las causas que desviaron la norma.

Se podría clasificar las áreas de capacitación según los criterios señalados. Hay quienes conducen sus clases regulares. Otros, que además de esto, pueden ver problemas y los resuelven a través de la capacitación. Y finalmente, hay otros que hacen que su organización adquiera cada vez un mayor valor.

Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual y grupal. Una de las distinciones iniciales más relevantes de establecer se refiere al área de capacitación a implementar dentro del amplio dominio de competencias. Una de ellas se refiere a las habilidades o destrezas.

1.6. TIPOS DE CAPACITACION.

Existen varios tipos de capacitación los cuales son:

- Capacitación para el trabajo.
 - Capacitación de pre ingreso.
 - Inducción.
 - Capacitación promocional.
 - Capacitación en el trabajo.
 - Adiestramiento.
 - Capacitación específica y humana.
 - Desarrollo de personal.
-

-
- Educación formal para el adulto.
 - Integración de la personalidad.
 - Actividades recreativas y culturales.
 - Educación formal para el adulto.
 - Becas otorgadas al personal para diversos grados escolares: En ocasiones, incluso, se establecen convenios con instituciones educativas para que éstas atiendan a grupos específicos de la empresa.
 - Asistencia a congresos o reuniones científicas o técnicas: Este medio no sólo permite la actualización constante sino, especialmente en el ámbito internacional, también permite captar las tendencias y tecnologías futuras en una disciplina o campo.

Utilizar la interacción diaria con el personal y reuniones para impartir y compartir nuevos conocimientos y experiencias. Permitir a los empleados asistir a cursos, seminarios, congresos y conferencias.

Capacitación para el trabajo: Esta dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función.

Capacitación de pre ingreso: Se realiza con fines de selección, concentrándose en proporcionar al nuevo personal, los conocimientos necesarios y desarrollar sus habilidades.

Inducción: Conjunto de actividades, que informan al trabajador sobre la organización, los planes, los objetivos y las políticas. Para apresurar su integración al puesto, al grupo de trabajo y a la organización.

Capacitación promocional: Conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador, la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.

Capacitación en el trabajo: Es incorporar a la población a cursos de capacitación de corto plazo para que obtengan la calificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad.

Adiestramiento: Enseñar a desarrollar una habilidad manual o un ejercicio físico.

Capacitación específica humana: El Capital Humano es el principal activo de las organizaciones, su futuro está en manos de quienes trabajan en ellas, de ahí la importancia de la adecuada capacitación y desarrollo del talento.

Desarrollo de Personal: Los administradores deben considerar a los empleados como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

Desarrollar las capacidades del trabajador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización. Ayuda a los trabajadores aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectivo

Integración de la personalidad: Incrementar la participación de los empleados en la toma de decisiones en áreas que afecten su trabajo y dar el reconocimiento apropiado a su contribución.

- Alentar las iniciativas y sugerencias individuales para mejorar el desempeño del programa.
- Proporcionar retroalimentación frecuente y positiva para desempeñar nuevas responsabilidades.
- Apoyar las visitas de intercambio entre diferentes áreas funcionales dentro de la organización, tales como: poner a trabajar juntos a un asistente de programa y un asistente financiero para que el primero aprenda más sobre las funciones del departamento de finanzas.
- Desarrollar un programa de rotación de trabajo que permita que unos aprendan de otros dentro de la organización.

Actividades recreativas y culturales: Se trata de proporcionar oportunidades de ejercitación de los talentos humanos, así como de la adquisición de conocimientos y experiencias cuya utilidad no está ligada de una manera directa e inmediata con el trabajo.

Pueden citarse: cursos, seminarios o talleres de integración familiar, higiene en el hogar, etc. Aquí es necesario emprender acciones que no puedan ser consideradas como un intento de invadir la vida personal.

Igualmente, pueden organizarse excursiones de tipo ecológico, arqueológico, o visitas a museos, etc. Es decir, se intenta llevar a la empresa aspectos relacionados con los valores culturales, a fin de propiciar la formación integral

Educación formal para el adulto: A pesar de la falta de entrenamiento y la natural lentitud que sobreviene con los años, cuando la presión del tiempo no es inhibitoria, el aprendizaje en el adulto mayor es sólido y preciso. Un marco adecuado es lo que facilita la conexión entre los nuevos conocimientos y los ya sabidos. Partir de la experiencia vital favorece la incorporación de nuevos conocimientos, siempre y cuando estos conocimientos sean coherentes con valores, creencias, habilidades y hábitos que facilitan este proceso.

1.7. PROPOSITOS DE LA CAPCITACION.

Con base en la experiencia práctica profesional, se concluye que son seis los propósitos fundamentales que deben perseguir la capacitación, a saber:

1.-Crear, difundir, reforzar mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.

El éxito en la reacción de estas cinco tareas, dependerá del grado de sensibilización, concientización, comprensión y modelaje que se haga del código de valores que corporativos. No existe un vehículo que históricamente haya mostrado mejores resultados, que los procesos educativos.

2.-Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.

Las técnicas educativas modernas y la psicología humanista aplicadas a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado es indicador indiscutible, de la efectividad en el aprendizaje.

Los verdaderos cambios en sentido evolutivos, logrados invariablemente mediante procesos educativos, son requisitos indispensables y plataformas

básicas para asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actitud.

3.-Eleva la calidad del desempeño.

Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades, significa haber detectado una de las más importantes prioridades de capacitación técnica, humana o administrativa. Sin embargo, habrá de tenerse presente que no todos los problemas de ineficacia encontraran su solución vía capacitación y que en algunos casos, los problemas de desempeño deficientes requerirán que la capacitación se dirija a los a los niveles superiores del empleado en quien se manifiesta la dificultad, pues la inhabilidad directiva es indiscutible generadora de problemas de desempeño.

4-. Resolver problemas.

La alta dirección enfrentara más cada día la necesidad de lograr metas trascendentales con altos niveles de excelencia en medio de diversas dificultades financieras, administrativas, tecnológicas y humanas. Si bien los problemas organizacionales son dirigidos en muy diferentes sentidos, el adiestramiento y la capacitación constituyen un eficaz proceso de apoyo para dar solución a muchos de ellos. la educación organizacional, en sus diferentes formas, sumada a los programas de extensión universitaria y a los planes y a los planes de asistencia profesional formal conducidos por el consultor externo,

representa una invaluable ayuda para que el personal baya resolviendo sus problemas y mejorando su efectividad

5-.Abilitar para una promoción.

El concepto de desarrollo y planeación de carreteras dentro de una empresa es proactiva directiva que atrae y motiva la personal a permanecer dentro de allá. Cuando esta práctica se realiza sistemáticamente, se apoya en programas de capacitación que permiten que la política de promociones sea una realidad al habilitar íntegramente al individuo para recorrer exitosamente el camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y que implican mayor responsabilidad.

Este punto es de vital importancia pues el contar con una filosofía incompleta de desarrollo de personal, que no considera el proceso de capacitación como parte integrante de su política. Hará que se pierda personal importante con la consecuencia del daño a la continuidad operativo y productivo de los demás miembros de la organización.

6-.Induccion y orientación del nuevo personal en la empresa.

Las primeras impresiones que un empleado o trabajador obtenga de su empresa, habrá de tener un fuerte impacto en su productividad y actitud hacia el trabajo y hacia la propia organización. La alta dirección y relaciones industriales aseguran que exista un programa sistemático que permita al nuevo colaborador conocer y entender cuestiones como:

- ★ Historia de la empresa.
-

-
- ★ Su misión valores y filosofía.
 - ★ Su instalación.
 - ★ Ubicación geográfica.
 - ★ Los miembros del grupo ejecutivo.
 - ★ Las expectativas de la empresa respecto al personal.
 - ★ Las políticas generales y específicas de las relaciones industriales y recursos humanos.
 - ★ Los procesos productivos y los productos mismos.
 - ★ Los mercados y sistemas de comercialización de la empresa.
 - ★ Los medios y oportunidades de crecimiento dentro de las empresas, así como los sistemas de reconocimiento.

1.8 BENEFICIOS DE LA CAPACITACION.

Se trata de uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

La capacitación en recursos humanos consiste en la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que contribuyen al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad. Es por esto que la capacitación de trabajadores puede ser una gran herramienta a la hora diferenciarse de la competencia y aumentar la productividad en las empresas.

Trabajadores capacitados representan mayor actividad y, por lo tanto, un incremento en la rapidez de las acciones puesto que existe mayor confianza y eficiencia a la hora de realizar actividades diarias.

Se trata de uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Algunos de los beneficios de la capacitación son que:

- ★ Promueve el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- ★ Propicia y fortalece el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales, por lo tanto aumentar la productividad de los trabajadores.
- ★ Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- ★ Mejora la relación jefes-trabajadores.
- ★ Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ★ Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- ★ Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- ★ Ayuda a mantener bajos los costos.
- ★ Eliminar los temores de incompetencia en los trabajadores.
- ★ Puede aumentar el nivel de satisfacción y desarrollar un sentido de progreso.

1.9. PROCESO DE CAPACITACION.

Un factor de gran importancia es que la empresa no debe de considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez para cumplir con un requisito. La mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al

día con los cambios repentinos que suceden en el mundo de constante competencia en los negocios.

La capacitación continua significa que los trabajadores se deben encontrar preparados para avanzar, hacia mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la empresa.

Este proceso se compone de 5 pasos que continuación mencionare:

1.-Analizar las necesidades: Identifica habilidades y necesidades de los conocimientos y desempeño.

2.-Diseñar la forma de enseñanza: Aquí se elabora el contenido del programa folletos, libros, actividades. Etc.

3.-Validación: Aquí se eliminan los defectos del programa y solo se presenta a unos cuantos pero que sean representativos.

4.-Aplicación: Aquí se aplica el programa de capacitación.

5.-Evaluación: Se determina el éxito o fracaso del programa.

Implantación de sistemas.

Las personas que se motivan y desean ser mejores a través del proceso de capacitación requieren de una herramienta que los apoye a lograr su nueva actitud en la organización con procedimientos rápidos y fáciles.

Para todos los que se involucran en la elaboración de un artículo, desde los directivos, hasta el último subordinado haciendo que el proceso de elaboración de un artículo desde su diseño, materias primas, hasta la distribución entrega y

satisfacción del cliente sean procedimientos rápidos y fáciles esto lo lograrán con la implantación de sistemas de información, que le digan a cada integrante de la organización lo que tiene que hacer y cómo hacerlo.

O se entiende por esto un sistema que se encargue de unir esfuerzo y misión de cada departamento y que logre los objetivos de productividad y calidad total. Usando herramientas que cada día irán mejorando y exigiendo cada día más a quienes dependan de los sistemas.

Para poder implantar un sistema se tiene que acudir a un método que lleva por nombre método tradicional que consta de seis fases que son:

Factibilidad: Consiste en hacer un estudio para determinar que tan factible es el desarrollo de un proyecto.

Análisis: Consiste en determinar las especificaciones del usuario del sistema pronosticar los recursos que serán necesarios y determinar el tiempo que se tardaran en desarrollarlo.

Diseño: En esta fase se traduce el análisis en forma de pasos; con los cuales se inicia la programación. Aquí en esta etapa se diseñan los procedimientos que servirán para cumplir con el objetivo del sistema y la forma de cómo se introducirán los datos al sistema.

Además también se especifica el proceso de cómo se enviarán los resultados deseados y la forma en que se van a transmitir esos resultados al usuario final.

Programación: Consiste en elaborar los programas considerados en el diseño para cumplir con lo especificado por el usuario.

Pruebas: Prueba que haga lo que el usuario desea y lo haga bien.

Implantación: Consiste en instalar el sistema en el ambiente en que operara y en realizar los procesos necesarios para que opere correctamente al terminar esta fase el usuario puede iniciar con la operación real del sistema, para lo cual requerirá capacitación sobre el uso adecuado de cada una de las funciones que se realizan. En esta fase es muy importante que el usuario participe. Activamente para que la capacitación sea exitosa y después pueda operar el sistema en forma correcta.

Operación: Consiste en que el usuario utilice el sistema desarrollado en el ambiente real de trabajo es decir que trabaje con el sistema para cumplir con los objetivos deseados al momento de definirlo.

Cada día, a donde nosotros nos dirijamos a realizar cualquier tramite etc. Los procesos están automatizados y sistematizados y día a día dependemos mas de los sistemas, porque estos son los encargados de mover el mundo que está a nuestro alrededor.

Es importante reconocer que en el futuro no muy lejano muchas empresas tendrán que basar su estructura competitiva a través de procesos que involucren inversiones importantes en tecnología informática. Para esto será necesario que se adopte una cultura computacional y de información de los diferentes niveles de la empresa con el fin de encaminar los objetivos estratégicos hacia procesos de generación de información.

En las empresas los sistemas de información con frecuencia se implantan en forma inicial los sistemas transaccionales y posteriormente se introducen los

sistemas de apoyo a las decisiones por último se desarrollan los sistemas estratégicos que dan forma a la estructura competitiva.

Richard Nolan un autor y profesor de la escuela de negocios de Harvard desarrollo una teoría que impacto en el proceso de planeación de los recursos y las actividades de la informática. Esta teoría se llama Etapas de Nolan y está compuesta por 6 etapas que son:

Etapas de inicio, contagio, control, integración, administración de datos y madurez.

Cuando las empresas llegan al a etapa de madurez la informática se encuentra definida como una función básica se pulen muchos de los controles implementados en las etapas anteriores.

El diseñar e implantar sistemas de información, genera o contribuye a la creación de nuevas formas de hacer negocio. El mundo se está sistematizando es por ello que se debe estar a la vanguardia y seguir en el proceso de cambio constante.

Los sistemas de información han evolucionado en su uso, iniciando con la automatización de los procesos de las organizaciones, como apoyo al nivel operativo proporcionando información que sirva de base para el proceso de tomar decisiones, también como apoyo a los altos niveles, finalmente para lograr ventajas competitivas a través de su implantación y uso.

Cada día se utiliza en mayor proporción la tecnología de información, para apoyar y automatizar las actividades de una empresa partiendo de que cada

día se utiliza mas la tecnología de información, puedo afirmar que la importancia del proceso de capacitación al momento de implantar sistemas de información se centra en que la capacitación es un medio fundamental de educación que contribuye para que las personas profesionalicen su trabajo para que se adapten a la era de cambios que vivimos y desarrollen confianza en sí mismos para enfrentar estos cambios con éxito.

Los sistemas son una herramienta muy poderosa ya que estos son requeridos en todos los niveles de una organización para que esta funcione y a su vez se puedan adoptar nuevas formas de hacer las cosas mediante la implantación de sistemas y la capacitación. Ya que al implantar sistemas, la capacitación se hace de manera específica impartiendo cursos sobre terminología o cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo ya sea teórico o a base de practica o mejor aun combinando los dos y esto es muy importante debido a que así se familiarizan con el sistema y se esfuma un poco la resistencia al cambio y algunos factores que puedan presentarse.

1.10. DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.

Formulación del programa anual de capacitación.

El Programa de Capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de capacitación, identificadas a través de un procedimiento sistemático (como el descrito precedentemente) en un conjunto calendarizado de acciones a realizar

en determinado periodo, con el detalle de antecedentes que permita asociarlas a personas o grupos de personas específicas, dando cuenta de un presupuesto

determinado. Es decir, el Programa de Capacitación, a diferencia del documento de síntesis de Detección de Necesidades de Capacitación, corresponde a la realidad que se espera concretar efectivamente en un determinado plazo y, por lo mismo, debe estar vinculada a los recursos disponibles y las disponibilidades organizacionales.

Para la elaboración del Programa se puede acceder a lo menos a tres criterios de decisión:

1.-Distribución personalizada de los recursos. En este caso, el énfasis se coloca en lograr que la mayor cantidad de funcionarios participen de acciones de capacitación en el periodo. Extremando la situación, implicaría determinar el presupuesto per cápita disponible (Monto total de recursos asignados a capacitación / número total de funcionarios de la institución) y, sobre esa base asignar "cupos" de capacitación a partir de considerar las acciones que estén más cercanas al valor per cápita obtenido. En este escenario, la utilidad de los procesos de detección de necesidades tiende al mínimo, dado que la prioridad omite la relevancia e impacto, al priorizar la cobertura de las actividades que se aprueben.

2.-Distribución centrada en la capacitación específica. Entendemos por tal a aquella destinada a resolver brechas de competencias que están, básicamente, dirigidas a debilidades de la organización. Sus contenidos pueden o no tener relación con un mayor nivel de desarrollo o actualización del potencial de empleabilidad (nivel de vigencia de las competencias de la persona en el mercado del trabajo) del funcionario. Por lo anterior, suele ocurrir

que en alguna proporción del programa, las acciones se orienten a temas que están alejados de los intereses y motivaciones de los funcionarios, en particular respecto de aquellos que aspiran a un mayor desarrollo laboral, sea en esa como en otra organización laboral. En este escenario, el proceso de detección de necesidades es clave pero, si su realización partió de esta premisa es posible que no dé cuenta de la cobertura global de intereses subyacentes en la institución, en lo que se refiere a la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades o actitudes.

3.-Distribución orientada a la capacitación, específica pero que también da cuenta de la capacitación general. Para estos efectos, se entiende por capacitación general, a aquel tipo de conocimientos, habilidades o actitudes que, siendo de utilidad para el mejor cumplimiento de las funciones al interior de la organización, le permiten además al funcionario capacitado, ampliar o actualizar su potencial de empleabilidad, o capital humano, más allá de esa institución específica. Es en este tipo de escenarios en que los procesos de detección de necesidades dan cuenta de toda su fortaleza, en la medida que han sido capaces de considerar, sin exclusiones previas, todas las perspectivas y expectativas vigentes en la organización.

En términos generales, en la medida que se asuma a la capacitación como una inversión y, por lo mismo debe esperarse algún tipo de retorno por la inversión aplicada, el primer criterio carece de validez pues la excesiva dispersión de los recursos aumentan el riesgo de que las acciones que se realicen sean inconexas, de poca profundidad y fuera de un contexto orientado al logro de la Misión institucional.

Por el contrario, el tercer criterio aparece como de mayor potencial para la organización, en la medida que da cuenta no sólo de las brechas propias para su mejor gestión, sino que también, de al menos parte de los intereses individuales de su factor más crítico: las personas, más allá de su rol funcionario. El tema es, entonces, ser capaz de conciliar ambas miradas ante la realidad de los recursos limitados, tiempos escasos y necesidades múltiples.

De esta forma, es necesario que se adopte la decisión del tipo de criterio que se aplicará para la capacitación en la respectiva organización, toda vez que, a partir de ella, será posible definir qué variables deberán ser privilegiadas al momento de comenzar a trabajar con el informe final de detección de las necesidades de capacitación.

Sobre dicha base se puede configurar un Programa de Capacitación: Una metodología posible es a partir de la sistematización de las respuestas a las siguientes preguntas:

¿Qué debe ser enseñado?

Las competencias que se espera incorporar, ampliar o actualizar en los funcionarios que serán sujetos de las respectivas actividades. Para ello es importante considerar:

1-Que el desempeño laboral no está sólo condicionado por los procesos de capacitación, en el cual las personas adquieren conocimientos y habilidades o modifican actitudes, sino también por el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelve el individuo, el que le proporciona modelos, refuerzos y motivación que influyen para que el aprendizaje se traduzca en cambios concretos.

2-El grado de generalidad o especificidad de las capacidades sobre las que se desea intervenir. De esta forma, por ejemplo, un tipo de competencia laboral necesaria para todo un equipo de trabajo, puede tener un tratamiento diferente, sustentado en iniciativas asociadas a la multiplicación interna del conocimiento, y otras más específicas, pueden implicar un tratamiento de mayor dedicación en un ambiente de capacitación.

3-Los niveles de profundidad y despliegue que se requiere en la competencia para la que se capacita pueden implicar que una misma materia precise cursos distintos dados la diferencia de los objetivos asociados a distintos funcionarios.

Es importante la claridad en la conceptualización de lo que se quiere lograr a través de la capacitación y expresarla, en lo posible, en términos de competencias observables, que permitan apreciar posteriormente el nivel de aprendizaje logrado.

¿Quién debe aprender?

Corresponde a la definición de los destinatarios de la capacitación. La nómina inicial frecuentemente se obtiene de la misma detección de necesidades, toda vez que es ahí donde se individualiza a quienes tienen debilidades, carencias o aspiraciones que se deben enfrentar.

Para determinar los criterios de selección de los participantes (por ejemplo, por parte del Comité Bipartito) se deben tener en cuenta aspectos tales como la función, los niveles de educación, los niveles de competencia preexistente, las Motivaciones del grupo destinatario las prioridades institucionales y las disponibilidades de tiempo para que los involucrados participen en dichas

acciones. Otro aspecto que suele ser relevante es considerar el comportamiento histórico de las diversas áreas y/o funcionarios, en particular respecto del nivel de cumplimiento en periodos anteriores ante la designación a cursos.

Es importante considerar que no cualquier modalidad o programa de capacitación satisface las características de todas las personas y, por cierto, las temáticas que se necesitan abordar.

Existen modalidades que se adaptan mejor a las diferentes características de cada grupo y a los temas, contenidos y/o destrezas a alcanzar. En muchas situaciones la modalidad de tipo "taller", con abundante trabajo práctico en grupos pequeños, será lo más adecuado, en tanto que en otros momentos la exposición de un relator, con apoyo audiovisual o la entrega de material escrito, serían aconsejable.

¿Cuándo debe ser enseñado?

Se refiere a la época o periodicidad de la capacitación, escogiendo el horario más oportuno o la ocasión más propicia. Esto tiene perspectivas diferentes: (1) La carga de trabajo de la o las personas que participarán, de manera que su asistencia no sea arriesgada por la coincidencia con periodos de una alta demanda de trabajos que no puedan ser delegados o postergados en su ejecución; (2) la urgencia de la capacitación que se ha aprobado; y (3) Las condiciones físico ambientales que sean más compatibles con el tipo de enseñanza requerido y el lugar en que se impartirá el curso.

¿Dónde debe ser enseñado?

Alude al sitio donde deberá efectuarse la capacitación: en dependencias especialmente habilitadas en el Servicio, en el lugar de trabajo del o los participantes (por ejemplo, los cursos por Internet); o fuera de la institución.

¿Cuál es el tipo de actividad a realizar?

Pueden ser cursos, seminarios, talleres, grupos de trabajo, charlas, capacitación a distancia, auto instrucción, e-learning, u otros. El tipo de decisiones o acciones de capacitación, sus características y contenidos, dependerá de factores tales como:

- Tipo de conducta o desempeño a potenciar o tipo de brecha a cubrir,
- Prioridades de la institución respecto de la capacitación, como el cumplimiento de requisitos para el ascenso del personal,
- Recursos financieros,
- Cobertura que debe alcanzar la actividad,

¿Quién debe enseñar?

Se trata de un componente que está condicionado a los objetivos a satisfacer a través de la capacitación, a la oferta disponible y a los recursos que se destinen a la acción. Puede ser un organismo capacitador externo o bien, es posible considerar un enfoque interno de instrucción, realizada por los propios funcionarios, especialmente cuando se refiere a materias muy

específicas, en que la experiencia acumulada es esencial para la calidad del curso.

En el plano externo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), dispone de un registro de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) que han sido acreditados como tales y, por ello, constituye una fuente relevante de información y consulta.

El Plan Anual de Capacitación.

Los elementos especificados en los párrafos anteriores llevan en definitiva a discriminar, de entre el conjunto de necesidades detectadas, aquellas que se traducirán en acciones específicas de capacitación durante el periodo que, a lo menos, debe considerar un horizonte de un año. Para ello, la decisión, además de las variables técnicas tiene que considerar los criterios de importancia relativa entre la capacitación específica y la general, habitualmente a través de una definición a priori de los porcentajes del presupuesto que se destinarán a uno u otro tipo de actividad.

De esta forma, la síntesis del trabajo realizado puede concluir en una planilla que permita observar la información desde diversas perspectivas de análisis como, por ejemplo:

a)-Ordenamiento de acciones por meses para dimensionar las cargas de trabajo y requerimientos necesarios como, por ejemplo, flujos de caja o necesidades de disponer del lugar para los cursos.

b)-.Ordenamiento por áreas de trabajo, para que toda la organización tenga claridad de las fechas en que deberá asegurar los espacios para que se capaciten algunos de sus integrantes;

C-.Ordenamiento por lugar de la capacitación, para la oportuna realización de cotizaciones, etc.

1.11. LIMITACIONES DE LA CAPACITACION.

Las limitaciones más comunes están referidas, entre otras, a los siguientes aspectos:

- Dificultades para el diseño y formulación de planes de capacitación.
 - Burocratismo y/o lentitud en los procesos de desembolso de fondos y de rendición de bibliografía adecuada.
 - Falta de materiales y equipo para realizar prácticas. Poco tiempo para algunas acciones de capacitación.
 - Avanzada edad y/o deserción de brigadistas capacitados.
 - Poca motivación entre el personal a capacitar.
-

CAPITULO II. EL ADIESTRAMIENTO.

2.1. DEFINICION DE AUTORES.

Definición:

Consiste en las técnicas de capacitación y aprendizaje en el desarrollo de los recursos humanos. El desarrollo de recursos humanos estimula a lograr una mejor calidad, eficiencia y productividad en las empresas y a la vez fomenta el más alto compromiso en el personal.

El adiestramiento debe permitir el desarrollo del capital humano al mismo tiempo que a la organización.

❖ FERNENDO ARIAS GALICIA.

Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

❖ PRABERT L.CRAIG.

Es equivalente a enseñanza y/o aprendizaje de una operación de tipo mecánico, sin necesidad de posturas, progresos ni soluciones de creaciones a situaciones problemáticas.

❖ ALFONSO SILICEO AGUILAR.

Se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderante físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se

imparte a empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de maquinas y equipo.

❖ **FRANCISCO SANCHEZ BARRIGA.**

Es el proceso de enseñanza-aprendisaje orientado a desarrollar habilidades psicomotoras y mecánicas en los niveles operativos.

❖ **ALEJANDRO MENDOZA NUÑEZ.**

Es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajo, con el propósito de incrementar la eficiencia operativa.

2.2. DIVISIÓN DEL ADIESTRAMIENTO.

Ante todo se presenta el adiestramiento al obrero o empleado nuevo. De acuerdo con lo dicho, necesita darse, aun en el supuesto de que el trabajador posea capacidades previas para el puesto.

En caso de cambio de puesto. Cuando el obrero o empleado tienen que cambiar de puesto, sea por transferencia temporal, para llenar una vacante o por ascenso, prácticamente se está en el mismo caso de un obrero nuevo que necesita ser adiestrado. Ya que en algunas empresas pequeñas requieren movilizar frecuentemente a su personal, porque algunos puestos no bastarían para dar trabajo permanente a un solo empleado con frecuencia se le da el trabajo llamado de: comodín.

Por cambio de sistemas. Cuando, en razón de cambios de maquinaria, de instrumental, de métodos de trabajo, o de simplificación de este, la manera de hacer una labor va a cambiarse, es indispensable adiestrar, para enseñar técnicamente los nuevos métodos, ya que de ese adiestramiento puede depender el éxito del cambio.

Por corrección de defectos. Muchas veces algunos empleados están realizando deficientemente su labor, sea por falla de la supervisión anterior, sea por haber adquirido defectos por una producción muy intensa, sea, inclusive por problemas psicológicos, familiares, sociales o económicos que han originado esos defectos. En todos esos casos, el adiestramiento es indispensable.

2.3. DESARROLLO DEL ADIESTRAMIENTO EN EL PUESTO.

El supervisor enseña a un trabajador las tareas de su puesto de manera paulatina, verifica que se vayan logrando los objetivos de aprendizaje y utiliza para tales efectos la maquinaria, el equipo y los materiales con los que se realiza sus labores normales.

Objetivos de Aprendizaje. Son básicamente de tipo psicomotriz, implican habilidades manuales, aunque se pueden lograr algunos objetivos cognoscitivos (de conocimientos) poco complejos.

Destinatarios. Obreros, desde los no calificados hasta los especializados y, en algunos casos, empleados.

Cobertura de destinatarios. Este método es individual.

Duración. La enseñanza de una operación específica implica un lapso muy breve (5-10 minutos) o extenderse a media hora, en tanto que la relativa al puesto completo puede incorporar, en periodos espaciados, varias semanas.

Requisitos. Contar con un técnico, trabajador o supervisor que domine la operación y que conozca esta modalidad de capacitación.

Ejecución. El adiestramiento en el puesto comprende cuatro etapas: preparación, presentación, ejecución y seguimiento.

Todas ellas son igualmente importantes y deben cubrir frecuentemente para lograr los resultados deseados.

La naturaleza de la operación y las características del participante determinarán la duración de las distintas fases, e incluso que algunas de ellas se omitan. Consolidar en la actividad cotidiana las operaciones que se han enseñado, significa el último esfuerzo por lograr los niveles de desempeño que se desean. El instructor debe estar muy atento a factores que atenten contra el aprendizaje logrado.

Actividades Preparatorias. Para que este método de los resultado esperados es indispensable preparar: el sitio donde se llevara a cabo; la maquinaria, el equipo, la herramienta y los materiales que se usaran; la operación que se enseñara y, en caso de que sean varias, una programación tentativa de las fechas en que se cubrirán.

En operaciones muy sencillas el instructor solo necesita revisar la secuencia de las mismas; en cambio en tareas más complicadas o que no dominen puede ser indispensable que analice cuidadosamente las operaciones, que las describa y si es necesario que utilice un documento al adiestrar. Este documento consiste en una hoja de operación que describe punto por punto el proceso de realización de trabajo y especifica los materiales y herramientas necesarios; además de servir de guía al instructor, puede repartirse a los trabajadores para que la utilicen como documento de consulta y comprobación e inclusive puede adherirse a la maquina con la ventaja de que queda a la lista.

Elaboración del registro de operación.

Para vaciar la información que se recabe durante la ejecución de una operación.

Procedimiento.

- a). Se puede a una persona que ejecute la operación en presencia del observador (debe tratarse de una persona que sepa realizar muy bien la operación.)
- b).En una primera columna se registran, una a una, todas las actividades realizadas por el operario, desde el momento en el que empieza a prepararse para realizar la operación hasta terminarla.
- c).En una columna central, se anotan los materiales, herramientas y/o equipo utilizado en cada una de las actividades descritas en la columna de la izquierda.
- d).En una última columna, se consignan todos los detalles que se desean resaltar.

Recomendaciones.

- Pida al operario que trabaje normalmente, excepto en las operaciones muy complejas, donde es conveniente.
 - Registre todas las actividades y movimientos por insignificantes o inútiles que puedan parecer.
 - Solicite al trabajador una segunda ejecución, en caso de que no haya podido registrar la operación.
-

-
- Comente con el operario los datos que haya levantado, pídale que le aclare lo que no haya comprendido y solicítele que sugiera modificaciones que puedan facilitar la operación.

Elaboración de la hoja de operación.

Este documento se compone de tres columnas (fases, desarrollo de cada fase y puntos clave.).

a). Se toma como referencia el registro de operación, para agrupar, en primera instancia, las actividades en fases.

b). En la columna de fases se anotan los nombres con los que pueden identificarse a cada uno de los grupos de actividades en que se ha dividido la operación.

c). La columna de desarrollo de cada fase sirve para registrar la descripción de las actividades que las componen, señalando como y con que se realizan.

d). Las actividades se alotan empleando verbos en infinitivo.

e). En la tercera columna, la de puntos claves e incluyen todos los aspectos o sugerencias que permiten hacer la operación más fácil, más segura y de mejor calidad. La seguridad es un punto clave.

f). Finalmente se prueba la hoja de operación, solicitándola a un trabajador calificado que la ejecute apegándose a la misma, y se corrige en caso de que sea necesario.

Ventajas.

- Se reducen los problemas de transferencia de aprendizaje y de dar un sentido real a las experiencias de adiestramiento.
- Considera un trato personal, directo que puede ser incluso cálido y amistoso, hacia el trabajador.
- Proporcionan un adiestramiento a la medida de las necesidades y características del trabajador.
- No exige instalaciones ni equipo especial.
- No considera gastos directos originados por el instructor.
- Puede asegurar el cumplimiento de los principios de aprendizaje eficiente.
- Se adapta al ritmo de aprendizaje de los destinatarios, quienes avanzan según sus intereses, características, etc.

Inconvenientes.

- La enseñanza de las labores complejas resulta lenta y a veces complicada.
 - Puede introducir al trabajador, en ocasiones de modo muy rápido a en situaciones que pueden ser peligrosas, para el para el equipo y/o los materiales.
 - En áreas de trabajo muy ruidosas es difícil aplicar.
 - A veces resulta muy costoso destinar la maquinaria y el equipo necesarios al adiestramiento.
-

-
- El contacto permanente con las condiciones y presiones de la empresa puede desvirtuarla.
 - El inconveniente más serio, junto con el costo implicado en el uso de la maquinaria, es el valor del tipo del supervisor sobre todo en la fase de ejecución.

Criterios de selección.

- a).** Para objetivos de aprendizaje de tipo psicomotriz (destrezas manuales.)
- b).** Cuando existe baja concentración de trabajadores con las mismas necesidades y/o con dificultades para reunirlos (diferentes turnos.)
- c).** Cuando el uso del equipo y el tiempo del supervisor no sean mas costoso que otro método.
- d).** Para destrezas, operaciones propias del giro de la empresa, con respecto a las cuales no exista oferta de adiestramiento a cargo de alguna institución.

Posibilidades de combinación.

Dado el tipo de objetivos y de puestos a los que se destina el adiestramiento en el puesto, puede combinarse con las reuniones de trabajo y los cursos en aula.

Recomendaciones.

- Programen las fechas en que cubrirá el adiestramiento de su personal.
 - Verifique la secuencia operativa.
 - Asegúrese de que le supervisor-instructor maneje a un nivel aceptable este método.
-

-
- Tenga a mano todo lo que requiera para la enseñanza de las operaciones.
 - No interrumpa las primeras tres etapas de adiestramiento en el puesto.
 - Lleve un control de las operaciones que ha enseñado y que domina cada trabajador.
 - Perfeccione con base en sus primeras experiencias, el manejo de este método.
 - Solicite la ayuda de otros, Importancia de la Detección de Necesidades de Adiestramiento.

La detección de necesidades nos permite localizar e identificar en una situación de trabajo, los obstáculos que se presentan en el logro de los objetivos. En este orden de ideas, una necesidad de adiestramiento es la falta de conocimiento, habilidad o destreza, en una persona que impide el desarrollo de su trabajo satisfactoriamente o interfiere con el desarrollo completo de su potencial y así prepararse para sus grandes responsabilidades.

2.4. IMPORTANCIA DEL ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL.

Detección de Necesidades de Adiestramiento.

La detección de necesidades nos permite localizar e identificar en una situación de trabajo, los obstáculos que se presentan en el logro de los objetivos. En este orden de ideas, una necesidad de adiestramiento es la falta de conocimiento, habilidad o destreza, en una persona que impide el desarrollo de su trabajo satisfactoriamente o interfiere con el desarrollo completo de su potencial y así prepararse para sus grandes responsabilidades.

Instrumento Para la Detección de Necesidades de Adiestramiento.

Está representado por un formato en el cual el supervisor vaciará toda la información requerida, éste permitirá visualizar el tipo de entrenamiento requerido por su personal.

Partes Del Instrumento:

- Datos personales del trabajador.
- Adiestramiento recibido durante los 3 últimos años del trabajador.
- Adiestramiento en función del cargo.
- Conformado (firma del funcionario).
- Adiestramiento en función del desarrollo.
- Observaciones del supervisor.
- Programa individual para el desarrollo.

Técnicas Para Determinar Necesidades De Adiestramiento.

Desde el punto de vista administrativo, se entiende por técnica el conjunto de procedimientos y recursos para llevar a cabo una labor, así como el arte y la pericia para usar esos procedimientos. Las técnicas para la Detección de Necesidades de Adiestramiento (DNA) implican los dos elementos de la definición.

Las técnicas para la detección de necesidades de adiestramiento (DNA) pueden ir desde una simple pregunta formulada por escrito u oralmente (por ejemplo; ¿en qué tareas presentan deficiencias sus subordinados originados

por la falta de conocimientos, habilidades y actitudes, y qué problemas operativos manifiestan?), hasta un complejo diseño de investigación.

A continuación se describen algunas técnicas:

Análisis del Cargo o Puesto de Trabajo: El primer paso, en este caso, es el de analizar cuidadosamente la misión del cargo, ello permitirá visualizar con claridad los aspectos básicos del cargo en cuestión. El segundo paso, es la de analizar las funciones y tareas del cargo, para determinar necesidades más específicas. El tercer paso, es la de analizar el tipo de relación de trabajo y comunicacional del cargo, tanto interna como externamente, este análisis determinará la necesidad, grado e importancia de sus relaciones. El cuarto pasó, es el del análisis de los perfiles del cargo. A través de este análisis se detectan cada uno de los requisitos exigidos por el perfil.

Escala de Actitud: Es un instrumento que permite medir la predisposición favorable, desfavorable o indiferente que existe en los individuos hacia personas, objetos o situaciones. Se parte del supuesto de que toda persona posee una predisposición, cualquiera esta sea. La predisposición es aprendida a través del proceso de socialización y por ende susceptible a ser medida.

Entrevista: Es un interrogatorio dirigido por un investigador (entrevistador), con el propósito de obtener información de un sujeto (entrevistado), en relación con un aspecto específico. Para su desarrollo se requiere el siguiente material: Guión de entrevista y grabadora, cuando el entrevistado no tiene inconveniente en que se utilice. Según la naturaleza de las preguntas y el control que ejerza el entrevistador, las entrevistas pueden ser:

a).Dirigida.

b).Semidirigida.

c).Abierta.

En la entrevista dirigida. El entrevistador plantea una serie de preguntas que requieren de repuestas breves. Estas preguntas se elaboran previamente y es común que el entrevistador registre las repuestas por escrito, junto a cada una de las cuestiones.

La entrevista semidirigida. Incluye preguntas de carácter más general que las usadas en las de tipo dirigido, con lo cual se espera recabar más información y obtener mayor participación del entrevistado.

En las entrevistas abiertas. Se plantean sólo algunos aspectos acerca de los cuales el sujeto puede dar amplia información, de modo que éste habla la mayor parte de la sección, en tanto que el entrevistador se limita a hacer alguna observación o a plantear otro aspecto.

Observación: El entrenador tiene absoluta libertad de movimiento en la compañía. En sus "PASEOS" puede observar muchas cosas, indicadores de necesidades de adiestramiento, especialmente que están ocultas o apenas surgen al observar, el entrenador necesita una mente alerta y creativa, ojos y oídos atentos y boca cerrada.

Investigación: Las compañías, asociaciones industriales, universidades y otras organizaciones investigan constantemente. A veces los resultados producen nuevos productos, materiales nuevos usos de los que ya existen.

Esto hace que la compañía planee nuevamente algunas fases de la producción, lo cual implica, desde luego, nuevas necesidades de adiestramiento que el especialista debe captar para ponerse en acción.

Autoanálisis: Todas las personas "normales" se auto-evalúan constantemente. Quieren hacer siempre lo mejor que puedan y criticar su desempeño confrontándolo con la noción de un trabajo ideal. Así, saben lo que necesitan en conocimiento, destreza, presentación, etc. Cuando se les da una oportunidad de expresar sus ideas, por ejemplo mediante un programa de auto-evaluación periódica con miras al desarrollo establecido formalmente por la compañía, éste indica llanamente cuáles son sus necesidades. También se pueden conocer las necesidades de adiestramiento en grupo cuando se confrontan las repuestas de varias personas.

Evaluación Del Trabajo: La evaluación del trabajo es constante. El jefe evalúa a su subordinado, el subordinado se auto-evalúa y otros en silencio; evalúan el trabajo de ambos. A menudo esta evaluación es causal, subjetiva y no registrada. Puede ser que ni siquiera sea discutida, y sin embargo, una buena evaluación podría desembocar en la identificación de cierta necesidad de entrenamiento. Es posible caer en la cuenta de que el evaluado deba mejorar sus conocimientos o habilidades o comprensión de los objetivos de su puesto y su compañía.

Para mejorar la productividad, cada día más organizaciones propician la evaluación formal, periódica, de la actuación individual en el trabajo. Para esto

desarrollan procedimientos específicos y se determinan puntos óptimos de realización de tareas que serán usadas como puntos de comparación.

Cualesquiera que sean los patrones y procedimientos para evaluar la tarea individual, el resultado es una indicación de las necesidades de crecimiento de la persona cuyo trabajo ha sido evaluado. La satisfacción de algunas de esas necesidades corresponde al entrenamiento. El individuo puede, entonces, iniciar actividades de auto-desarrollo por su cuenta o por los medios que la compañía le llegue a proporcionar, o usar ambos a la vez.

Planificación Del Adiestramiento.

Es la integración del conjunto de actividades, medios y recursos en una estructura de acción, de acuerdo a los objetivos propuestos, para mejorar el desempeño de los trabajadores de la organización a través de la realización de actividades de adiestramiento.

Plan Anual. Es el documento que recoge el total de las acciones de adiestramiento cuya ejecución está prevista en un plazo determinado, considerando los recursos.

Recursos. Son los elementos fundamentales para la elaboración de un plan (humano, financiero, materiales y de tiempo).

El Plan de Adiestramiento de Personal.

Propósito: Consolidar y racionalizar las acciones de adiestramiento del personal anualmente, por medio de la detección de necesidades diseñadas

para tal fin, a objeto de satisfacer las demandas de adiestramiento y/o desarrollo de cada unidad organizativa.

Objetivos:

- Satisfacer las necesidades de adiestramiento y desarrollo del personal de cada unidad organizativa a fin de incrementar sus niveles de eficiencia.
 - Visualizar el tiempo y espacio, las acciones de adiestramiento a nivel organizacional.
 - Proporcionar insumos que permitan elaborar el presupuesto correspondiente, en función a los recursos humanos y materiales requeridos para tal fin.
 - Establecer prioridades para desarrollar acciones de adiestramiento.
 - Ejercer el control y evaluación de los resultados sobre las acciones de adiestramiento.
 - Establecer bases reales para seleccionar los recursos docentes internos y externos.
 - Estrategias para Desarrollar un Plan de Adiestramiento de Personal.
 - Resultados de la Aplicación de un Plan de Adiestramiento.
 - Personal adiestrado en función a necesidades organizacionales y/o individuales.
 - Se obtienen elementos sólidos que permiten presupuestar futuros planes de adiestramiento.
-

-
- Se elevan los niveles de eficiencia del personal, cuyo impacto positivo permite el logro de metas y objetivos organizacionales.
 - Actualización del registro de instructores internos y externos.
 - Permite emitir criterios confiables para la contratación de entidades didácticas.
 - Validación de instrumentos de evaluación de adiestramiento.
 - Permite sensibilizar al supervisor sobre el proceso de adiestramiento; su importancia y bondades.

2.5. OBJETIVOS DEL ADIESTRAMIENTO.

Objetivos del adiestramiento De Personal.

- Incrementar la productividad.
 - Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.
 - Proporcionar al trabajador una preparación que le permita desempeñar puesto de mayor responsabilidad.
 - Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
 - Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias, mediante los intercambios personales surgidos con ocasión del adiestramiento.
 - Promover el mejoramiento de los sistemas y procedimientos.
 - Contribuir a reducir los movimientos de personal, tales como renunciaciones, destituciones y otros.
 - Reducir el costo del aprendizaje.
-

-
- Promover el mejoramiento de las relaciones públicas de la institución, y de los sistemas de comunicación internos. Contribuir a reducir las quejas del empleado y a proporcionar una moral de trabajo más elevada.
 - Facilitar la supervisión de personal.
 - Promover los ascensos sobre la base del mérito personal.
 - Contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo.
 - Reducir el costo de operación.

2.6. TIPOS DE ADIESTRAMIENTO.

Tipos De Adiestramiento:

Inducción: Es la orientación general, que se le da al empleado para adecuarlo al puesto, al grupo y a la institución. Este tipo de formación tiene por meta crear una actitud favorable del empleado y facilitar su proceso de integración.

Adiestramiento A Través De La Experiencia: Consiste en reunir un grupo de personas en base a tareas o áreas similares para intercambiar experiencias, métodos, recursos y otros. En tales espacios se debe establecer un flujo informativo precisando objetivos, expectativas, dinámicas, metodología, aspectos organizativos y el código para el análisis. Este tipo de formación podría ser muy útil, ya que de la experiencia de los individuos o grupos se enriquece el trabajo y se comparten vivencias muy significativas.

Adiestramiento "En" Y "Para" La Organización: Consiste en desarrollar al máximo el potencial humano de la institución por vía de la implementación de un sistema de educación permanente que abarque las siguientes etapas:

-
- Preparación y actualización para el mejor desempeño del cargo.
 - Preparación para otros cargos que pudiera ocupar el empleado.
 - Preparación para el desarrollo general integral.
 - La capacitación en las instituciones debe basarse en las siguientes condiciones:

a).Las necesidades de las Personas.

b).El crecimiento individual.

c).La participación como aprendizaje activo.

d).La capacidad para dar respuestas a necesidades de la realidad y la posibilidad de aplicarlas a la vida cotidiana.

e).Los conocimientos y experiencias de los participantes, revalorizando y reforzando el aprendizaje existente e incorporando nuevos conocimientos.

f).El aprendizaje en equipo que permite mayor posibilidad de interacción e intercambio.

CAPITULO III. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

3.1. Definiciones de Autores:

❖ FRANCISCO SANCHEZ BARRIGA.

La higiene y seguridad industrial en el trabajo:

Es prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes observando un conjunto de normas y procedimientos que protejan la integridad física y mental de los trabajadores.

❖ JOAQUIN RODRIGUEZ VALENCIA.

Higiene y seguridad laboral:

Es una función de la administración de recursos humanos, que abarca aspectos como higiene laboral, prevención de accidentes, educación sanitaria laboral y medicina laboral.

Higiene: se entiende como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud. Los estados de buena higiene son buenos para los productos y para el trabajo, como en la producción de alimentos y productos químicos, según los más altos requisitos de pureza.

Seguridad: se entiende como las acciones o prácticas que conducen a la calidad se seguro; es decir, la aplicación de los dispositivos destinados a evitar accidentes. La seguridad en las organizaciones implica la protección de las instalaciones físicas, de la maquinaria, edificios, herramientas, materiales y equipo.

Higiene en el trabajo: se refiere a un conjunto de normas y procedimientos, que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico, donde son ejecutadas.

Seguridad en el trabajo: es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instituir o convencer a las personas, sobre la implantación de medidas preventivas.

❖ **IDALBERTO CHIAVENATO.**

Define a la higiene y seguridad así: se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud a las tareas del puesto y al ambiente físico donde son ejecutadas.

3.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS, EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

La Seguridad e Higiene Industrial a través del tiempo ha tenido una lenta evolución, esto se debe en particular por la resistencia al cambio, algunas personas aun no han tomado conciencia de lo importante que es para la empresa el cuidar de la salud y la seguridad de sus empleados; siguen inclinándose a ideas antiguas basadas en medidas primitivas, relativas a la regulación de los riesgos de vida.

Conforme se pasa de una etapa de desarrollo a otra, las personas se han preocupado acerca de los accidentes, lesiones, daños humanos y materiales. Sin embargo, es muy poco probable que se preocuparan mucho de lo que les ocurriera a otras personas, en consecuencia se fue formando el concepto de lo justo y lo injusto, se creía que las personas causantes de una lesión debían sufrir una pérdida equivalente en daño y sufrimiento.

En realidad la idea de seguridad fue evolucionada a medida que los hombres primitivos comprendían el concepto de familia. La amplitud de la capacidad no era grande, pero se daba una casi absoluta identidad de intereses en las comunidades emergentes. Esta comunidad de intereses, fortalecida por el reconocimiento de los lazos de parentesco entre todos los miembros de la tribu, llevó natural mente a la aplicación de un principio práctico que ahora es identificado como "el mayor bien final para el número más grande de personas". Proteger al individuo no era tan importante como resguardar a la

tribu aun cuando se tratase de una persona muy considerada, como es el caso de su jefe. En lo anterior se encuentra el núcleo del desarrollo moral del futuro.

En los años posteriores del desarrollo humano probablemente ningún tipo particular de lesión llegó a producirse en números considerables. Por ello es probable que no se reconociera un peligro general que estimulara a un esfuerzo colectivo en pro de la seguridad, las enfermedades, por el contrario, entre ellas por ejemplo las grandes plagas que frecuentemente diezaban a la población, eran fácilmente tipificadas por sus síntomas, y por supuesto influían en forma evidente sobre el bien común.

En consecuencia, el control de las enfermedades, o al menos el de algunas de ellas, comenzó pronto a recibir una atención urgente. Al avanzar el conocimiento, las personas aplicaron sus poderes de razonamiento a los fenómenos observados asociados con las enfermedades graves que les amenazaban. Aquel análisis razonado surgió, llegado el momento, los medios prácticos para el control del mal.

Puede parecer paradójico que el individuo descuidará su seguridad en diferencia para con el grupo. Sin embargo, la experiencia indica que el individuo, en cumplimiento de la ética "trivial", subordina frecuentemente su seguridad personal al bienestar de los demás. La seguridad, tal como se practicaba en sus principios, a beneficio exclusivo del propio bienestar, no estaba sí ligada a la idea de que una preocupación personal para evitar los riesgos, resultase social mente aceptable. En consecuencia, el desarrollo del interés social por el efecto de las lesiones previsibles puede observarse como

si siguieran el concepto de que los accidentes son, en general, malos únicamente cuando el grupo resulta amenazado. De esta manera las lesiones individuales eran consideradas simplemente como cuestiones de interés individual, basado en su caso que aquel que había causado las lesiones compensara al lesionado.

3.3. IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Así, durante la evolución humana, múltiples microorganismos patógenos han precedido al hombre; por ello, las enfermedades infecciosas lo amenazan en forma individual y masiva. La historia ha registrado múltiples epidemias de consecuencias devastadoras; aun en el siglo XXI, numerosos microorganismos son un riesgo potencial para el hombre y la mujer.

El caso más reciente es el del virus de influenza A/H1N1. Dadas las características y la evolución de tal situación en nuestro país, es fundamental establecer la necesidad de prepararse para afrontar el trance de una epidemia, ante la cual hay una responsabilidad compartida de toda la sociedad, las autoridades sanitarias nacionales, estatales y municipales, y las instituciones de salud públicas y privadas, en coordinación con los organismos internacionales competentes, y sobre todo, los centros de trabajo, donde intervienen tanto trabajadores como empleadores.

Al respecto, se comenta la importancia de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo para evitar la propagación de dicha enfermedad infecciosa y las recomendaciones hechas por la Secretaría del trabajo y

previsión social. (STPS) para instrumentar un plan de emergencia en los centros de trabajo.

3.4. SEGURIDAD E HIEGIENE EN LAS EMPRESAS.

Los programas de seguridad e higiene es una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo.

Es muy importante para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

Higiene y seguridad del trabajo constituye dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener nivel de salud de los empleados.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Para que las organizaciones alcancen sus objetivos deben de un plan de higiene adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, un plan de seguridad del trabajo dependiendo de sus necesidades.

Higiene del trabajo.

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre - y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Un plan de higiene del trabajo por lo general cubre el siguiente contenido:

- 1). Un plan organizado: involucra la presentación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y de primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.
- 2). Servicios médicos adecuados: abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario.

Estas facilidades deben incluir:

- Exámenes médicos de admisión.
 - Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por Incomodidades profesionales.
 - Primeros auxilios.
 - Eliminación y control de áreas insalubres.
 - Registros médicos adecuados.
 - Supervisión en cuanto a higiene y salud.
-

-
- Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
 - Utilización de hospitales de buena categoría.
 - Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

Prevención de riesgos para la salud:

Riesgos químicos. (Intoxicaciones, dermatosis industriales).

Riesgos físicos. (Ruidos, temperaturas extremas, radiaciones etc.).

Riesgos biológicos. (microorganismos patógenos, agentes biológicos, etc.).

Servicios adicionales. Como parte de la inversión empresarial sobre la

Salud del empleado y de la comunidad, incluyen:

- Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos de empresas. Enfermeros y demás especialistas, podrán dar informaciones en el curso de su trabajo regular.
- Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales, para la prestación de servicios de radiografías, recreativos, conferencias, películas, etc.

Objetivos de la higiene de trabajo son:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
 - . Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
 - . Prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones.
-

-
- . Aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

Estos objetivos los podemos lograr:

- Educando a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando cómo evitarlos.
- .Manteniendo constante estado de alerta ante los riesgos existentes en la fábrica.

Condiciones ambientales de trabajo.

Son las circunstancias físicas que cobijan al empleado en cuanto ocupa un cargo en la organización.

Condiciones de tiempo: Duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc.

Condiciones sociales: Son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (organización informal, estatus, etc.).

Los tres intereses más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

La iluminación. Se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo. Un sistema de iluminación debe tener los siguientes requisitos:

- a). Ser suficiente.
 - b). Ser constante y uniformemente distribuido.
-

El ruido. Se considera como un sonido o barullo indeseable.

El efecto desagradable de los ruidos depende de:

- a). La intensidad del sonido.
- b.) La variación de los ritmos o irregularidades.
- c).La frecuencia o tono de los ruidos.

La intensidad del sonido. Se mide en decibeles, la legislación laboral estipula que el nivel máximo de intensidad de ruido en el ambiente de trabajo es de 85 decibeles.

Las condiciones atmosféricas. Que inciden en el desempeño del cargo son principalmente la temperatura y la humedad.

La seguridad del trabajo. Es de conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Un plan de seguridad implica, necesariamente, los siguientes requisitos:

- 1).La seguridad en sí, es una responsabilidad de línea y una función de staff frente su especialización.
 - 2).Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.
-

3).La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones atentan a toda la empresa.

4).El problema de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo.

La seguridad del trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios, control de cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección periódica de los equipos de control de incendios, primeros auxilios y elección, adquisición y distribución de vestuario del personal en determinadas áreas de la organización.

5).Es importante la aplicación de los siguientes principios:

- Apoyo activo de la Administración. Con este apoyo los supervisores deben colaborar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.
- . Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
- . Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.

La seguridad de trabajo complementa tres áreas principales de actividad:

1). Prevención de accidentes.

2). Prevención de robos.

3). Prevención de incendios.

3.5. REPERCUSIONES NEGATIVAS DE LA FALTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud del trabajador, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva; Los altos costos que genera, no son las únicas consecuencias negativas; el Seguro Social, no resucita a los muertos; no puede devolver los órganos perdidos que cause una incapacidad laboral permanente.

Además los sufrimientos físicos y morales que padece el trabajador y su familia, los riesgos, reducen temporalmente o definitivamente la posibilidad de trabajar, es un freno para el desarrollo personal del individuo como ser transformador, ya que lo priva total o parcialmente de poderse realizar como miembro activo de la sociedad.

Las pérdidas son generalmente los costos directos y que son fácilmente cuantificables, ya que involucran el costo de los equipos, edificios y materiales; además existen los costos como: pago de indemnización, pérdida de la producción, del mercado, entrenar a personal de reemplazo, etc. En forma más general de los costos indirectos podemos ejemplificar: sanciones, partes de repuesto obsoletas, recuperación, labores de rescate, acciones correctivas, pérdida de eficiencia, primas de seguro, desmoralización, pérdida de mercado, pérdida de imagen y prestigio.

3.6. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo, estos se clasifican en:

.Accidente sin ausencia: después del accidente, el empleado continúa trabajando, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.

Accidentes con ausencia: es aquel que puede causar:

a). Incapacidad temporal. Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día del accidente o que se prolongue durante un periodo menor de un año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad.

b). Incapacidad permanente parcial. Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo.

La incapacidad permanente parcial generalmente está motivada por:

- Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo.
- . Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo etc.

c). Incapacidad total permanente. Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo.

d). Muerte. Cuando el trabajador pierde la vida dentro de la organización o fuera por causas de su trabajo.

Identificación de las causas de accidentes.

Las principales causas de accidentes son:

- 1). Condición insegura. Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso; mojado, con altibajos, máquina sin, iluminación deficiente o inadecuada.
- 2). Tipo de accidentes. Forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, etc.
- 3). Acto inseguro. Violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.
- 4). Factor personal de inseguridad. Cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente, que permite el acto inseguro.

Costos directos e indirectos de los accidentes:

Dado que el accidente de trabajo constituye un hecho negativo para la empresa, el empleado y la sociedad, deben analizarse sus causas y costos.

El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado. Para las demás modalidades de seguro contra

riesgos fortuitos, como el fuego, por ejemplo, la compañía aseguradora fija tasas de acuerdo con el riesgo individual existente en cada empresa.

3.7. ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Enfermedad profesional.

Es aquella causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. La noción de enfermedad profesional se origina en la necesidad de distinguir las enfermedades que afecta al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo que realiza una persona. Algunos ejemplos de esta circunstancia son la silicosis, enfermedad pulmonar que afecta a los mineros, trabajadores de la industria y alfareros por la exposición al polvo de sílice; el cáncer de escroto en los deshollinadores, en relación con el hollín; alteraciones neurológicas en los alfareros por el uso de productos con base de plomo o alteraciones óseas en los trabajadores de la industria de cerillas por la exposición al fósforo.

Características de la enfermedad profesional.

- Inicio lento.
- No violenta, oculta, retardada.
- Previsible. Se conoce por indicios lo que va a ocurrir.
- Progresiva va hacia delante.
- Oposición individual muy considerable.

Factores que determinan enfermedad profesional.

-
- Tiempo de exposición.
 - Concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo.
 - Características personales del trabajador.
 - Presencia de varios contaminantes al mismo tiempo.
 - La relatividad de la salud.
 - Condiciones de seguridad.
 - Factores de riesgo en la utilización de máquinas y herramientas.
 - Diseño del área de trabajo.
 - Almacenamiento, manipulación y transporte.
 - Sistemas de protección contra contactos indirectos.

Para atribuir el carácter del profesional a una enfermedad es necesario tomar en cuenta algunos elementos básicos que permiten diferenciarlas de las enfermedades comunes:

- Agente, debe existir un agente en el ambiente de trabajo que por sus propiedades puede producir un daño a la salud; la noción del agente se extiende a la existencia de condiciones de trabajo que implican una sobrecarga al organismo en su conjunto o a parte del mismo.
 - Exposición, debe existir la demostración que el contacto entre el trabajador afectado y el agente o condiciones de trabajo nocivas sea capaz de provocar un daño a la salud.
 - Enfermedad, debe haber una enfermedad claramente definida en todos sus elementos clínicos anátomo-patológico y terapéutico, o un daño al
-

organismo de los trabajadores expuestos a los agentes o condiciones señalados antes.

- Relación de causalidad, deben existir pruebas de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológico, consideradas aislada o concurrentemente, que permitan establecer una sensación de causa efecto, entre la patología definida y la presencia en el trabajo.

CAPITULO IV. MARCO JURIDICO.

4.1. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En la actualidad no se debate ni la autonomía del derecho de trabajo ni su imperio la reacción jurídica del patrón y el trabajador. La cuestión se centra en la naturaleza de esta reacción.

Se considera a la capacitación como uno de los insumos más importantes de los lineamientos normativos. La constitución política y la ley federal del trabajo hacen referencia a la capacitación en la fracción XIII del Artículo 123 constitucional, otorgando algunas ventajas como espontaneidad, apertura, economía y simplicidad.

El artículo 123. Apartado A). En sus enunciados generales otorga a los trabajadores, derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como:

Derecho al cargo, al descanso semanal, a las vacaciones, al reparto de utilidades, entre otros.

Regula así mismo dichos ordenamientos, las relaciones de trabajo entre particulares, patrones y obreros, empleados, etc.; otorgando derecho y obligaciones reciprocas y asegura no solo a los trabajadores sino también a su familia en lo correspondiente a la seguridad y la salvaguarda de su patrimonio y bienes sociales, producto de su trabajo.

XIII.-“las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Anteriormente se consideraba una gracia del patrón dar capacitación, hoy en día en muchos países la capacitación es obligatoria por la ley. En nuestro país, la ley federal del trabajo ha convertido en obligatoria la capacitación y el adiestramiento en su título cuarto.” Derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patrones”.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darles de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajo, siempre que deban permanecer en el lugar en que presentan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de

indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas de los trabajadores en las casas comerciales, la oficina, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogo. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

VI. Guardar a los trabajadores de debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

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

XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de

trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensable que señalan los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficaz los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

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

XIX.- proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determinen la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XXIV.- Permitir la instalación y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese afecten sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV.- contribuir al fomento de las actividades culturales y de deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y utilidades indispensables; y,

XXVI.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 134.- Son obligaciones de los patrones:

-
- I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
 - II.-** Observar las medidas preventivas e higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
 - III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo;
 - IV.-** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
 - V.-** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
 - VI.-** Destituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetivos, ni del ocasionado por fortuito, fuerza mayor, o por la mala calidad o defectuosa construcción;
 - VII.-** Observar buenas costumbres durante el servicio;
 - VIII.-** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
 - IX.-** Integrar los organismos que establece esta ley;
-

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y de más normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagio o incurable;

Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan , a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de las patrones; y guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabrica de los productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Capítulo III bis “de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”, que comprende del artículo 153-A al 153-X.

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos

dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

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

-
- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
 - II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
 - III. Prevenir riesgos de trabajo;
 - IV. Incrementar la productividad; y,
 - V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

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

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
 - II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
 - III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.
-

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

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

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
 - II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
-

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

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

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

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

Artículo 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

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

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

Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

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

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

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

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

Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos.

153-N y 153-O,- deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

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

Artículo 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos.

153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional

o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

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

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Reglamento interior de trabajo.

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

-
- I.** Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
 - II.** Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
 - III.** Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
 - IV.** Días y lugares de pago;
 - V.** Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
 - VI.** Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
 - VII.** Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
 - VIII.** Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
 - IX.** Permisos y licencias;
 - X.** Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
-

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

4.2. SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley

Apartado A).

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

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso

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

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

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

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

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Apartado B).

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e

higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Riesgos de trabajo.

Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
 - II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;
 - III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;
 - IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de
-

los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

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

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

Artículo 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de

Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

Artículo 512-B.- En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.

El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.

Artículo 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

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

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

Artículo 512-E.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el

desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 512-F.- Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.

Responsabilidad y sanciones

Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

I. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;

II. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero;

III. De 3 a 95 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y **XXII**;

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;

V. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento; y no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, sin perjuicio de que las autoridades procedan en los términos del artículo 512-D;

VI. De 15 a 155 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, VI y VII.

Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Artículo 996.- Al armador, naviero o fletador, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 992, se le impondrá multa por el equivalente:

I. De 3 a 31 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II y 213, fracción II; y

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

Artículo 997.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 15 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992

Artículo 999.- Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

Artículo 1001.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 30 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992.

Artículo 1002.- De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Artículo 1009.- La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Artículo 1010.- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

CAPITULO V. PROCESO METODOLOGICO CIENTIFICO.

5.1. DEFINICIÓN DE LA POBLACIÓN.

Una población está constituida por los elementos que presentan características y que pueden ser personas, organizaciones u objetos materiales.

De acuerdo con nuestra investigación requerida definir dos poblaciones:

La primera, población son los dueños de las empresas panificadora afiliadas a la cámara nacional de la industria panificadora de Michoacán, ubicada en la ciudad de Morelia, siendo 47 los empleados.

En las siguientes páginas se presenta el listado de las panificadoras de la ciudad de Morelia afiliadas a la cámara nacional de las industrias de Michoacán.

La segunda población está por los trabajadores de las panificadoras afiliadas a la cámara nacional de la industria panificadora de Michoacán, ubicada en la ciudad de Morelia, siendo el número total de 141 trabajadores.

5.2. SELECCIÓN DE TÉCNICAS.

Una técnica es una habilidad para conseguir de la manera más eficaz un objetivo. Este caso se busca las habilidades que nos den mayor facilidad para realizar la investigación.

Las técnicas más universales son:

- La de campo.
 - La experimental.
-

-
- La documental.

De acuerdo con las características de nuestra investigación y la manera en como la hemos estado llevando a cabo; seleccionamos la investigación de campo.

Para aplicar la investigación de campo se determina la observación directa y la encuesta mediante dos cuestionarios, uno aplicando a los trabajadores y otro para el empresario.

En la Investigación de campo, las decisiones administrativas y contables se realizan observando directamente los eventos o hechos de interés en las áreas o temas que se desea investigar las dentro de las empresas, de tal manera que los resultados de esta búsqueda permitan elegir dentro de las empresas, de tal manera que los resultados de esta búsqueda permitan elegir las decisiones más rentables, de calidad o de estabilidad de los recursos humanos de manera más eficiente.

Dentro de la investigación de campo se encuentra la técnica de observación, esta es una técnica del método científico que deriva del contacto directo con los objetivos, fenómenos o unidades de análisis que se desea investigar. Además, es una experiencia que puede ser casual o contingente, y en la experimentación se convierte en una actividad necesaria.

La observación puede ser activa o pasiva. En una instancia, la observación de los objetivos es pasiva, el sujeto cognoscente o investigador simplemente recibe lo dado por aquellos.

Par esta investigación se diseño una cedula de observación directa la cual presenta a continuación.

5.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

No siempre, pero en la mayoría de las investigaciones se realiza el estudio en una muestra, para nuestra investigación se determina la muestra más conveniente y estadísticamente representativa.

La muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectan datos, y que tienen que definir o delimitarse de antemano con precisión), etc., esta deberá ser representativa de la población.

Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de análisis (persona, organización, periódicos, comunidades, situaciones, eventos, etc.). El saber de qué o quienes se van a recolectar datos depende del planteamiento de nuestro problema y del alcance de nuestra investigación.

Básicamente categorizamos a las muestras en dos grandes ramas: en muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas.

La unidad de análisis, para determinar la muestra de investigación se encuentra conformada principalmente por los dueños y los trabajadores de cada una de las panificadoras ubicadas en la ciudad de Morelia, a los cuales interesa saber y aprender más sobre capacitación y adiestramiento para mejorar su trabajo y contar con una seguridad e higiene adecuada, motivo por el cual acepta colaborar para realizar esta investigación en sus panificadoras.

Para la población de los empresarios y de los trabajadores no es conveniente aplicar la fórmula para calcular el tamaño de la muestra que analizamos, debido a que es una población pequeña y resulta que obtuvimos aplicando la fórmula para poblaciones finitas no es representativo para nuestra investigación, por lo cual, tomamos el 55 % de la población de los empresarios como nuestra muestra, que representa a 26 panificadoras afiliadas a la cámara nacional de la industria panificadora de Michoacán, ubicada en la ciudad de Morelia, y el 37 % de la población de los trabajadores, que representan a 52 empleados de las panificadoras.

5.3.1. MUESTREO.

El muestreo es una parte esencial del método científico para poder llevar a cabo la investigación.

“el muestreo es seguro un procedimiento tal, que escoger un grupo pequeño de la población, podemos tener un grado de probabilidad de que ese pequeño grupo efectivamente posee las características del universo y de la población que estamos estudiando.”

Las técnicas de muestreo utilizan un gran número de conceptos, algunos de los más utilizados son:

Universo o población, se entiende como el conjunto total de elementos que constituyen una área de interés analítico.

Muestra, es cualquier subconjunto de una población.

Estadística, son los valores calculados con las muestras.

Para nuestra investigación se selecciono el muestreo probabilístico.

Resumiremos decidiendo, que la elección entre la muestra probabilística y no probabilística, se determina con base en el planteamiento del problema, la hipótesis, el diseño de investigación y el alcance de sus contribuciones. La muestra probabilística tiene muchas ventajas, quizás la principal sea que puede medirse el tamaño del error en nuestra predicciones. Se dice incluso que, al se le llama error estándar.

Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de la investigación transaccionales, tanto descriptivas como correlaciones- causales (las encuestas de opción o surveys , por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, donde se presupone que esta es probabilística y todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Las unidades o elementos muestrales tendrán valores muy precisos a los de la población, de manera que las mediciones en el subconjunto nos darán estimación precisos del conjunto mayor. La precisión de dichos estimados depende del error en el muestreo, que es posible calcular.

Cuando se hace una muestra probabilística, uno debe preguntarse: dado que una población es en N elementos ¿Cuál es el menor número de unidades muestrales (personas, organizaciones, capítulos, etc.) que necesito para conformar una muestra que me asegure un determinado nivel de error estándar?

Las unidades de análisis o los elementos muestrales se eligen siempre aleatoriamente para asegurarnos de que cada elemento tenga la misma probabilidad de ser elegido.

Nosotros utilizamos el método aleatorio simple.

En este método de selección de muestra en el cual las unidades se eligen individual y directamente por medio de un proceso aleatorio, donde cada miembro de la población tiene una probabilidad igual e independiente de ser seccionado como parte de la muestra. Las palabras claves son:

Igual, porque no existe alguna predisposición a escoger una persona en lugar de otra.

Independiente, porque el hecho de escoger a una persona no predispone al investigador a favor o en contra de escoger a una persona no predispone al investigador a favor o en contra de escoger otra persona dada. Si se muestrea aleatoriamente, las características de la muestra deberán ser muy parecidas a las de la población.

El muestreo aleatorio simple puede ser con reemplazo o sin reemplazo. El muestreo en el que cada miembro de la población puede elegirse más de una vez se llama como reemplazo, y el muestreo sin reemplazo es aquel en el que cada miembro de la población puede elegir una sola vez. Este tipo de muestra puede llevarse a cabo de diversas maneras: si el tamaño de la muestra es pequeña, se pone en una urna el nombre de cada persona en un pedazo de papel y de ahí se van eligiendo. Cuando se trate de muestras más grandes, lo más conveniente es utilizar una tabla de números aleatorios. Para usar

números aleatorios, se numera la población, se eligen números de la tabla en forma abierta y, dependiendo de los números elegidos, se incluyen en la muestra los que corresponden a la población previamente numerada.

Las ventajas del muestreo aleatorio simple son:

- No suponer el conocimiento previo de alguna de las características de la población de la cual se va a extraer la muestra.
- Es relativamente simple determinar la precisión de las estimaciones que se hacen a partir de las observaciones muestrales, por que los errores estándares de los estimadores siguen distribuidos de probabilidad conocidas.
- Tiende a reflejar todas las características del universo, esto es, cuando el tamaño de la muestra crece, esta se hace cada vez más representativa.

5.4. LOS INDICADORES DE LA INVESTIGACION.

Una vez que se ha determinado el diseño de la investigación se realizan los indicadores de la misma, para lo cual debemos desarticular nuestra idea en una cantidad de indicadores adecuada.

Un indicador es una idea menor que forma parte de una idea mayor, y que constituye un paquete de instrucciones para la investigación.

Se podría describir como el conjunto de puntos o rasgos, derivados de la idea principal que permite el desglose o una mejor explicación de la misma, estos indicadores nos servirán para tener una mejor comprensión del tema.

Un paquete de indicadores determina: la dirección de la investigación y su alcance.

El proceso para determinar los indicadores es lo siguiente:

Primero se enumera los más posibles indicadores de cada campo informativo de la investigación y posterior mente se condensan para lograr una selección.

5.5. DETERMINACION DE INDICADORES.

- Capacitación.
 - Adiestramiento.
 - Valioso.
 - Importancia de la capacitación y adiestramiento.
 - Asistencia a cursos de capacitación.
 - Relación laboral entre patrón y a trabajador.
 - Desempeño como empresario.
 - Obligaciones por la ley federal de trabajo de capacitación y adiestramiento.
 - Disposición a intervenir en cursos de capacitación y adiestramiento.
 - Conocimientos hábiles administrativas y técnicas.
 - Materiales e instrumentos adecuados.
 - Reglamento de seguridad.
 - Señalamientos necesarios.
 - Medidas de seguridad.
 - Botiquín de primeros auxilios.
-

-
- Accidentes de trabajo.
 - Enfermedades profesionales.
 - Seguridad e higiene.
 - Condiciones físicas seguras.
 - Riesgos de trabajo.
 - Eficiencia y eficacia organizacional.
 - Plan de higiene en el trabajo.
 - Necesidades de seguridad en el trabajo.
-

CAPITULO VI. INVESTIGACION DE CAMPO.

6.1. PRUEBA PILOTO.

Una vez que se redacta el conjunto de preguntas que constituyen un cuestionario es necesario revisar este una y otra vez para asegurarse de su constancia y eliminar los posibles errores u omisiones.

Casi siempre se realiza lo que se denomina una población piloto, que consiste en administrar el cuestionario a un conjunto reducido de personas de la población para calcular su duración, conocer sus dificultades y verificar si el cuestionario ha sido correctamente elaborado y si es claro para los entrevistadores, así como corregir sus defectos, antes de ser aplicados a la totalidad de la muestra. Se siguiere en esta prueba que el número de encuestas aplicadas sea de cinco a diez.

Fue necesario en la investigación aplicar esta prueba piloto a varias panificadoras para verificar si la redacción de cada una de las preguntas que se realizaron al dueño y a los trabajadores era la de esta investigación. Los cuestionarios aplicados se presentan en los anexos.

Después de haber realizado la prueba piloto se hicieron algunas correcciones, de lo cual se elaboraron los cuestionarios definitivos que a continuación se presenta.

6.2. APLICACIÓN DE LA MUESTRA.

Una vez diseñados cuidadosamente los cuestionarios, el siguiente paso es aplicar a la muestra seleccionada; el tiempo promedio de duración al aplicar

dad encuesta fue en promedio, 30 minutos por panificadora, en algunas me llevaba más tiempo por la disposición y el número de trabajadores década panificadora.

Al momento de llegar a cada panificadora observaba la ubicación y la presentación del local ya que es muy importante observar estos puntos para los clientes, después pasamos al interior del local de venta del pan y preguntaba por el dueño o el encargado en turno, a quien me presentaba y le informaba del tema de mi investigación, la finalidad y los beneficios para ambos así como la confidencialidad de la información que me proporcionaría, ellos me decían cuantos trabajos tenían y la disponibilidad de tiempo para contestar la encuesta, en algunas panificadoras ingresaba al área de producción donde estaba trabajando para la realización de la misma, debido a que el tiempo lo tenía medio y el trabajo tenía que salir a una hora específicas para ser vendido en su local o repartirlo a diferentes puntos de las colonias donde se encuentra dicha empresa.

Al momento de aplicar las encuestas el dueño o encargado de la panificadora contaban con una buena disposición para apoyarme en mis investigaciones.

Las empresas inscritas en la cámara nacional de la industria panificadora de Michoacán se encuentra en las orillas de la ciudad de Morelia, raras son las que encontramos en el centro, en esta cámara está inscrita la panificadora trío y pastelerías reconocidas como pastelería murusy pero todas son de igual importancia para el desarrollo económico de Michoacán.

En algunos lugares la disposición del patrón o el encargado fue buena, y en otras me ponían muchos obstáculos para realizar mi investigación. Otro punto que observe es en algunas panificadoras, todavía realizan todo el proceso de producción manualmente sin recurrir a ninguna maquinaria, al respecto algunos daños nos comentan que no utilizaban maquinaria porque el sabor del pan tradicional se perdía pero que a ellos les gustaría que les pusieran más atención y que les ayudaran a incrementar sus ventajas.

Fue monótono y cansado trasladarme de una panificadora a otra por toda ciudad, pero lo mejor, fue la experiencia de interactuar con las personas de esta industria.

CAPITULO VII. PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA INVESTIGACION.

7.1. SINTESIS.

En el siguiente cuadro se sintetizan las preguntas que se les hicieron a los trabajadores en cuanto a las instalaciones en las que trabajan, si son seguras o inseguras, las maquinarias si están en buen estado o mal estado, el equipo que utilizan si son adecuadas o inadecuadas, los materiales con los que cuentan si están ordenados o desordenados, y la limpieza si es buena, regular o mala.

Así como también se sintetizan las respuestas para cada una de las preguntas que se realizaron a trabajadores y empresarios de las diferentes panificadoras.

También se recabo la información de los datos personales de algunos trabajadores y empresarios, la opinión de cada uno de ellos de si es o no importante la capacitación y el adiestramiento. Y si es importante recibir capacitación y adiestramiento al inicio de su de su entrada o en el desempeño de sus labores, así como también, que tan importante es la seguridad e higiene en el trabajo para ellos.

Nº	INSTALACIONES		MAQUINARIA		EQUIPO		MATERIALES		LIEMPIEZA		
	SEGURAS	INSEGURAS	BUEN ESTADO	MAL ESTADO	ADECUADA	INADECUADA	ORDENADOS	DESORDENADOS	BUENA	REGULAR	MALA
1	*	*		*		*		*			*
2	*			*		*		*			*
3		*		*		*		*			
4		*		*		*		*			
5	*			*		*		*	*		*
6	*					*			*		
7		*				*		*	*		
8		*		*		*		*	*		
9		*		*		*		*	*	*	
10		*		*		*		*	*	*	
11		*		*		*		*	*	*	
12		*		*		*		*	*	*	
13		*		*	*	*		*	*	*	
14		*		*	*	*		*	*	*	
15	*		*	*		*	*	*			
16		*		*		*	*	*			
17							*	*			
18		*		*				*		*	
19		*	*	*		*		*		*	
20		*		*		*		*		*	
21	*			*		*		*		*	
22		*		*		*	*			*	
23		*	*	*		*	*	*		*	
24	*			*		*				*	
25		*		*		*					
26		*		*		*					
19		7	23	3	24	2	21	5	13	10	3
26		26		26		26		26			
73		27	88	12	92	8	81	19	50	38	12
100 %				100 %		100 %		100 %			

7.2. SINTESIS DE LAS CEDULAS DE OBSERVACION DIRECTA.

NOMBRE DE LA PANIFICADORA:

INDUSTRIA PANIFICADORA DE MORELIA.

Instalaciones: Seguras.-----, Inseguras.-----.

Maquinaria: Buen estado.-----, Mal estado.-----, Adecuado.-----.

Equipo: Adecuado.-----, Inadecuado.-----.

Materiales: Ordenado.-----, Desordenado.-----.

Limpieza: Bueno.----- Regular.----- Mala-----.

Observaciones:



7.3. SÍNTESIS DE LAS RESPUESTAS PARA CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE REALIZARON A EMPRESARIOS.

p	RESPUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	T		%	%		
1	SI			*	*	*		*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*							*	*	15		58	100 %		
	NO	*	*				*						*	*						*	*	*	*	*	*	*		11	26	42			
2	SI		*	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	25		96	100 %	
	NO	*																										1	26	4			
3	MUCHO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					19		73	100 %		
	REGULAR										*	*	*											*	*			5	26	19			
	POCO	*	*																										2			8	
4	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					19		73	100 %		
	NO										*	*	*											*	*	*	*	7	26	27			
5	SI			*	*	*	*	*	*	*	*			*	*	*												10		38	100 %		
	NO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	16	26	62			
6																																	
7	SI			*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*												12		46	100 %		
	PROBABLEMENTE													*	*	*	*	*	*									5	26	19			
	NO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																	9		35			
8	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	25		96	100 %		
	NO				*																							1	26	4			
9	MUY BUENA																											0		4	100 %		
	BUENA						*	*	*	*	*	*																6	26	23			
	EXELENTE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*												15		58			
	SUSCEPTIBLE								*	*	*	*																4		15			
10	SI										*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	15	26	58	100 %		
	NO				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*														11		42			
11	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					*							16		62	100 %		
	NO						*	*	*	*	*	*	*	*	*	*												10	26	38			
12	SI				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	15		94	100 %		
	NO								*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	11	26	6			
12 a	SI				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	15		94	100 %		
	NO				*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	11	26	6			
13	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	24		92	100 %		
	NO																						*	*			2	26	8				
14	SI					*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	20		77	100 %		
	NO							*	*																			2	26	8			
	A VECES												*	*	*	*												4		15			

[illegible]

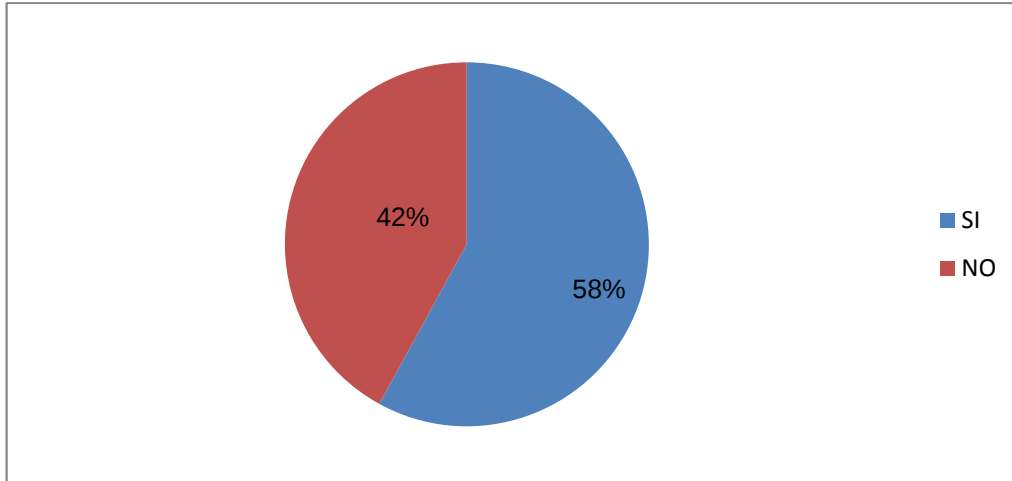
[illegible]

7	SIEMPRE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	16	52	33	100 %
	EN OCASIONES	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	31		59	
	NUNCA												*	*	*	*	*						5		8	
8	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	52	52	#	100 %
	NO																					0	0			
9	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	40	52	77	100 %
	PROBABLEMENTE									*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	12	23			
	NO																						0		0	
10																										
11	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	38	52	73	1005
	NO								*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	14	27			
12	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	52	52	#	100 %
	NO																					0	0			
13	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	37		71	100 %
	NO					*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			15	29			
14	SI			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	50	52	96	100 %
	NO															*	*					2	4			
15	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	48	52	92	100 %
	RARA VEZ												*									1	2			
	A VECES											*	*	*								3	6			
	NUNCA																					0	0			
16	SI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	29	52	56	100 %
	NO		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	23	44			
17	GRIPE	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	30	52	58	100 %
	ESTRÉS			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					15	29			
	VISTA														*	*	*	*				4	7			
	OTRAS																		*	*	*	3	6			
18	EXELENTE																					8	52	16	100 %	
	MUY BUENA	*	*												*	*	*	*	*	*	*	10		19		
	BUENA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	25		48		
	SUB DE BUENA												*	*	*	*	*	*	*	*	*	9		17		

7.5. SINTESIS GRAFICA, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS.

DUEÑOS DE PANIFICADORAS.

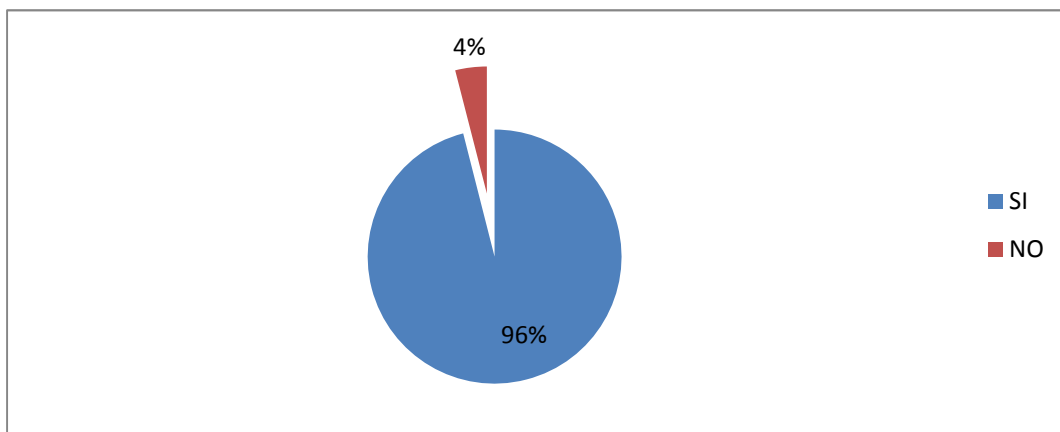
1-¿Les ha impartido capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?



Interpretación de los resultados.

Más del la mitad de la muestra ha proporcionado capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en cursos como: como ser un mejor vendedor, liderazgo, elaboración de diferentes tipos de pan, prevención social e higiene, repostería francesa y atención al público.

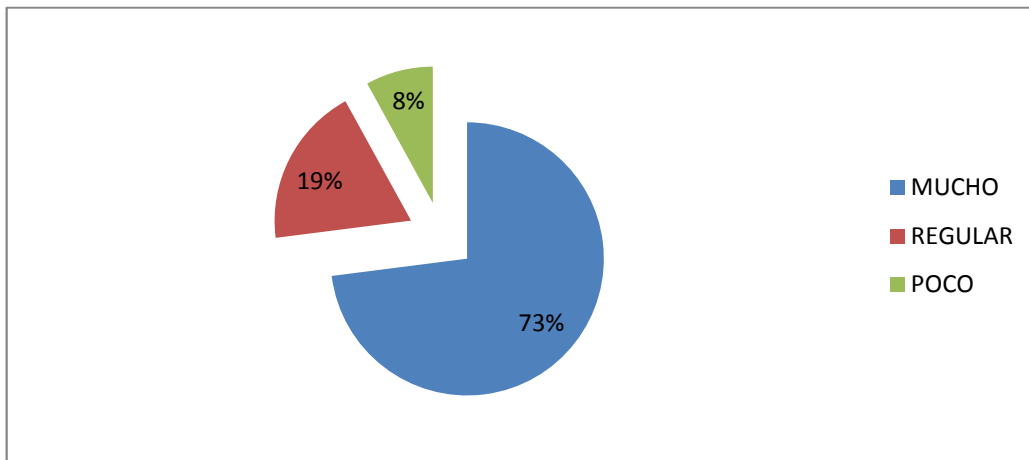
2-¿Por qué?



Interpretación de los resultados.

El 96 % de la muestra que corresponde a 25 personas, arrojan un dato de favorable opinión del empresario acerca de la seguridad laboral.

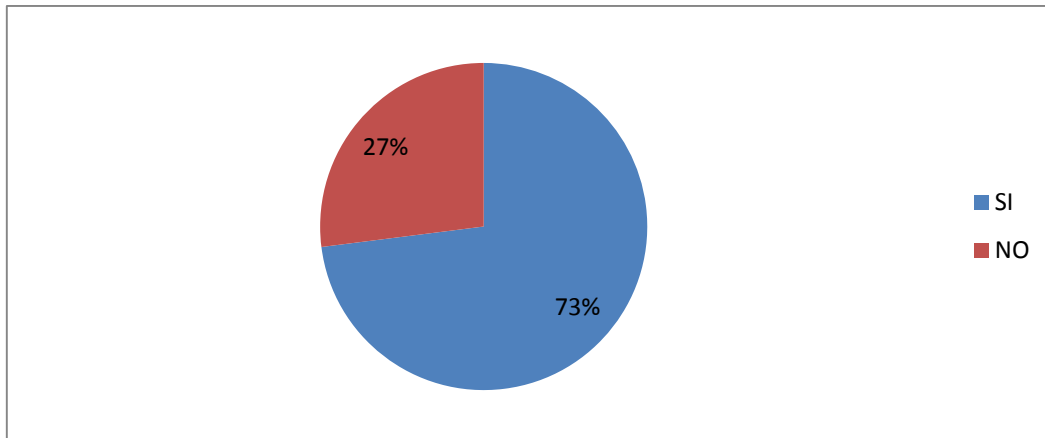
3-¿En qué grado considera importante la capacitación y adiestramiento para su empresa?



Interpretación de los resultados.

Un 73% de la muestra considera muy importante la capacitación y el adiestramiento ya que es un elemento fundamental para una mejor eficiencia y eficacia.

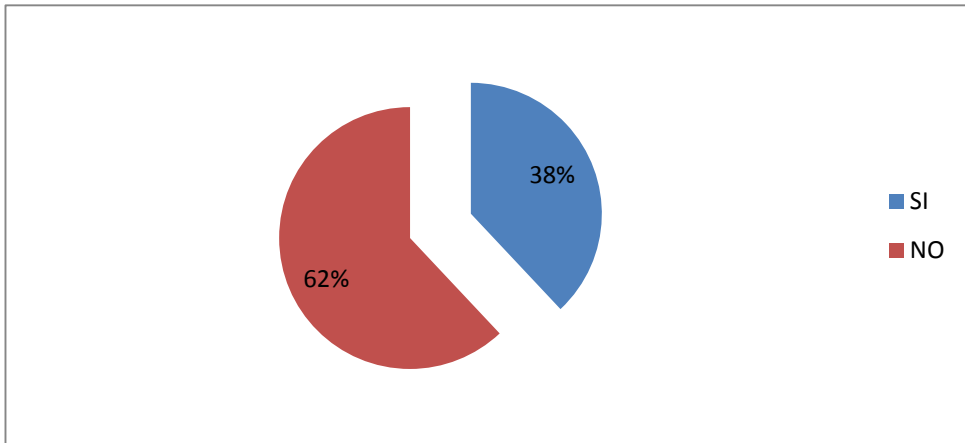
4-¿Sabe usted que la capacitación y el adiestramiento son obligatorios por la ley federal de trabajo?



Interpretación de los resultados.

Un buen porcentaje de las encuestas saben que la capacitación y el adiestramiento son obligatorios por la ley federal del trabajo y que se debe cumplir con los requerimientos que manda esta ley, así como las sanciones correspondientes.

5-¿Ha asistido a algún caso de capacitación en los últimos 6 meses?



Interpretación de los resultados.

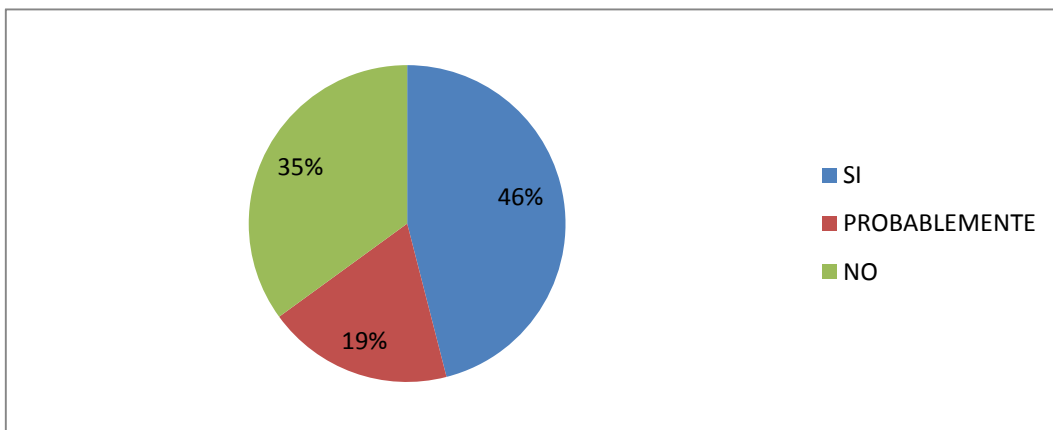
Los resultados son muy importantes ya que solo un 38% ha asistido a cursos de capacitación como son: uso de la levadura, administración de panaderías, curso fiscal, y contable etc. el 62% no han asistido a ninguna clase de capacitación.

6-¿Qué conocimientos y habilidades necesita para mejorar su desempeño?

Interpretación de los resultados.

Los principales conocimientos y habilidades que los empresarios necesitan son: técnicas, administrativas y otras para desempeñar excelente su papel de empresario.

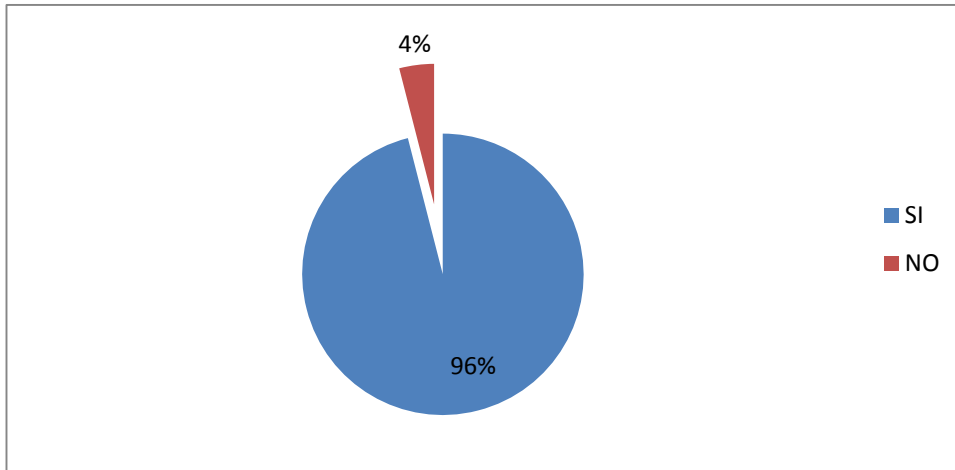
7-¿Usted estaría dispuesto a intervenir en algún curso de capacitación como instructor?



Interpretación de los resultados.

El 46% de la muestra están dispuestos a participar como instructor en algún curso de capacitación porque les interesa aprender más. Un 19% de la muestra probablemente participarían dependiendo del tiempo y un 35% no participaría.

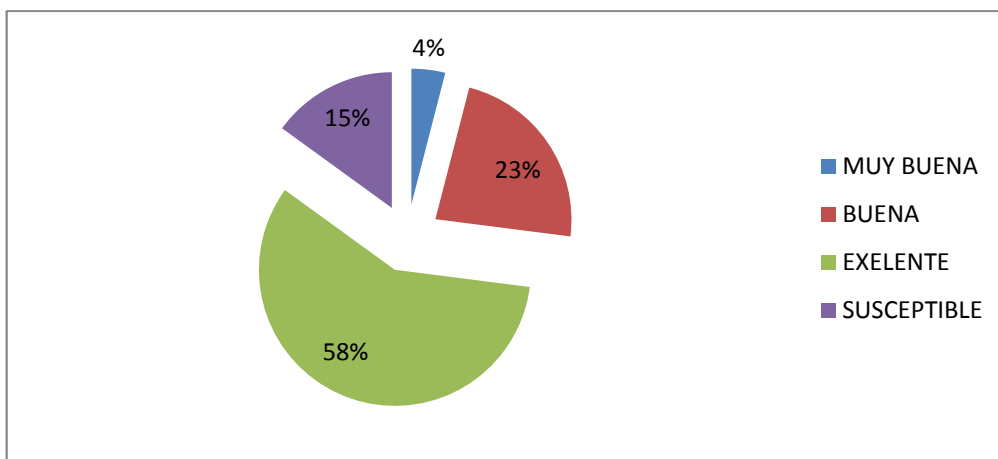
8-¿Existe buena relación laboral entre usted y sus trabajadores?



Interpretación de los resultados.

En esta industria panificadora existe buena relación laboral entre el dueño y el trabajador ya que la mayoría contesto afirmativamente mientras que una sola persona fue negativa.

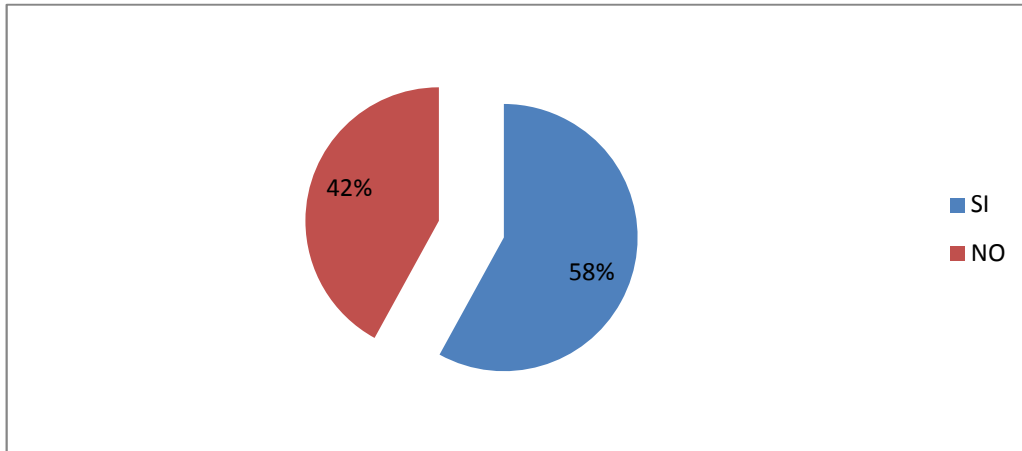
9 ¿Cómo considera globalmente su desempeño como empresario?



Interpretación de resultados.

En las respuestas anteriores observamos que más de la mitad de la muestra (58%) su desempeño como empresario es buena, al 23% de su desempeño es muy bueno, por sus conocimientos más amplios.

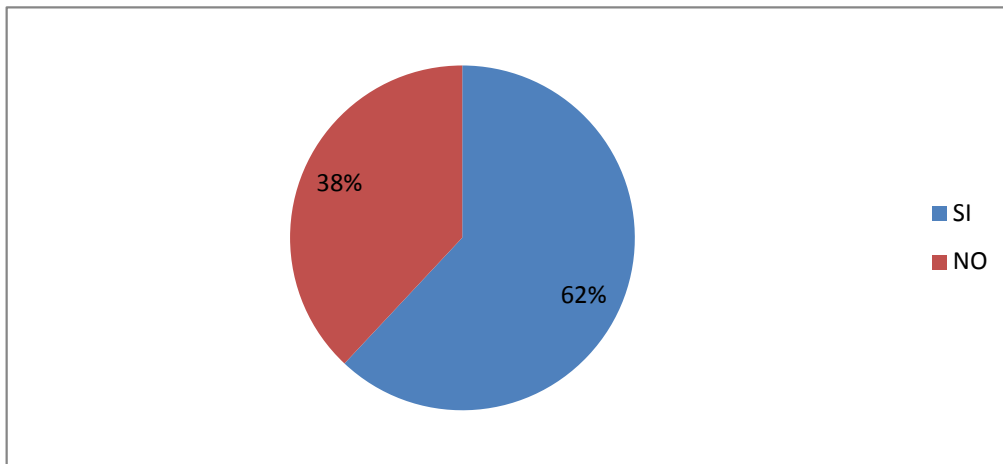
10-¿Les proporciona a los empleados los materiales necesarios e instrumentos adecuados para desempeñar su trabajo?



Interpretación de los resultados.

La grafica nos indica que cerca del total de la muestra (42%) no les proporciona a los empleados los materiales e instrumentos necesarios y adecuados para la realización de su trabajo, y el 58% de la muestra, si les da los instrumentos necesarios.

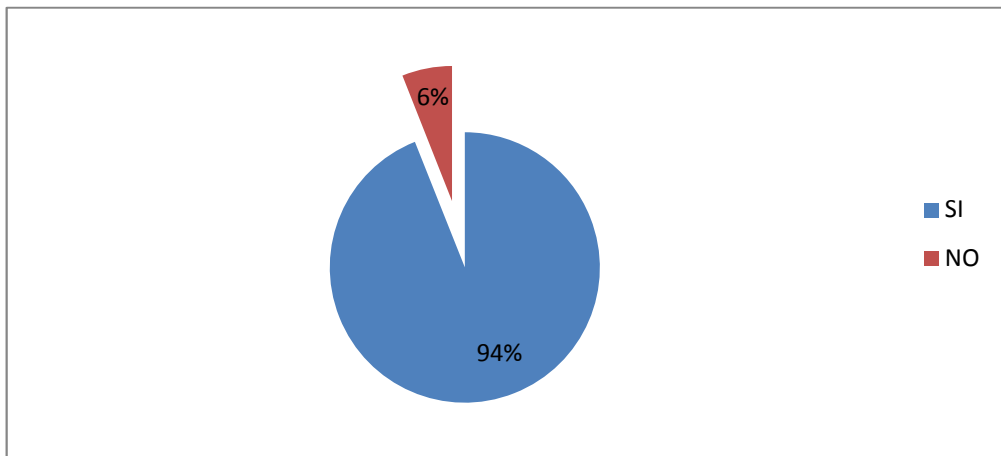
11-¿Les da a sus trabajadores los uniformes adecuados para desempeñar su trabajo?



Interpretación de los resultados.

A poco más de la mitad de la muestra (62%) si les proporcionan a sus trabajadores el uniforme adecuado para su trabajo y así previene accidentes y el 38% no cuenta con un uniforme por falta de recursos.

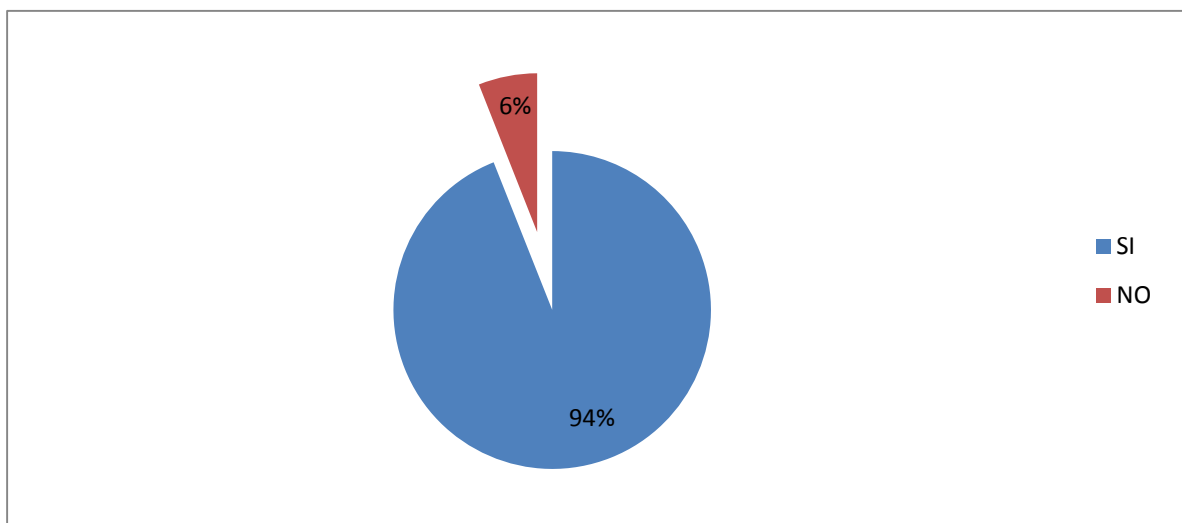
12-¿Cuenta con los reglamentos de seguridad así como los señalamientos necesarios?



Interpretación de los resultados.

Dentro de este cuestionario se observa que casi la mayoría de la muestra cuenta con un reglamento de seguridad y con los señalamientos que indican la ley, el 6% no tiene conocimientos.

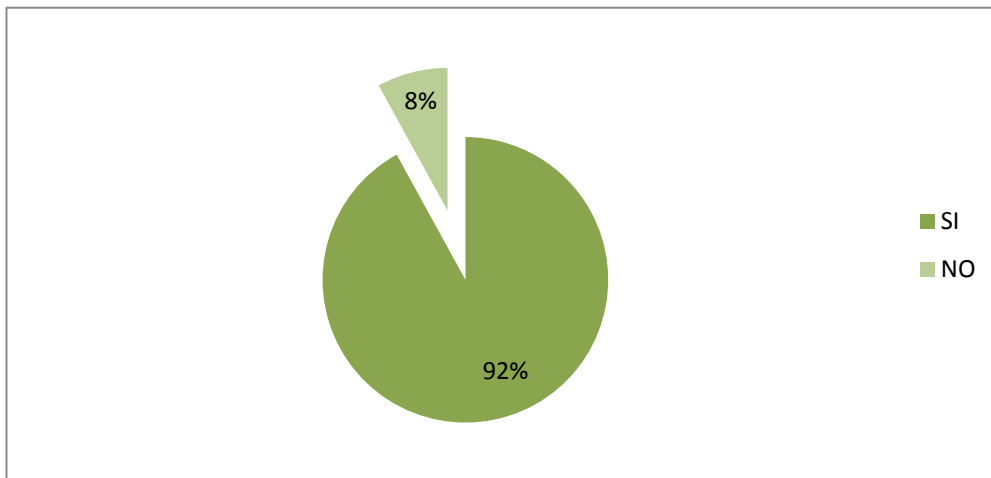
12 A) En caso afirmativo lo conocen sus trabajadores?



Interpretación de resultados.

Cerca del total de la muestra (94%) contestaron afirmativamente a este cuestionamiento, sus trabajadores conocen el reglamento de seguridad y señalamientos necesarios.

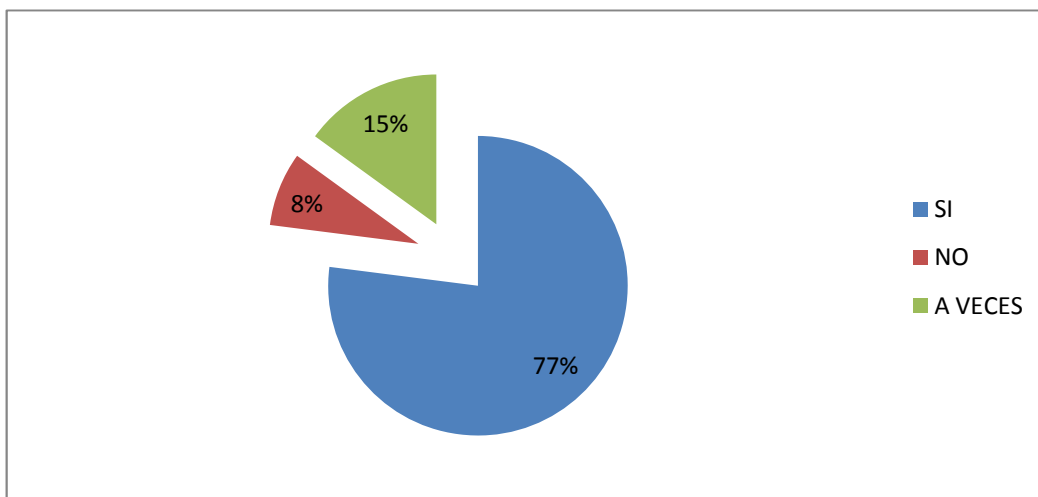
13)-¿Toma medidas de seguridad para el mejor rendimiento de sus trabajadores?



Interpretación de resultados.

Como se puede apreciar en la grafica anterior él un 92% de la muestra tomaron medidas de seguridad para mejorar el rendimiento de sus trabajadores, el restante no toma medidas de seguridad.

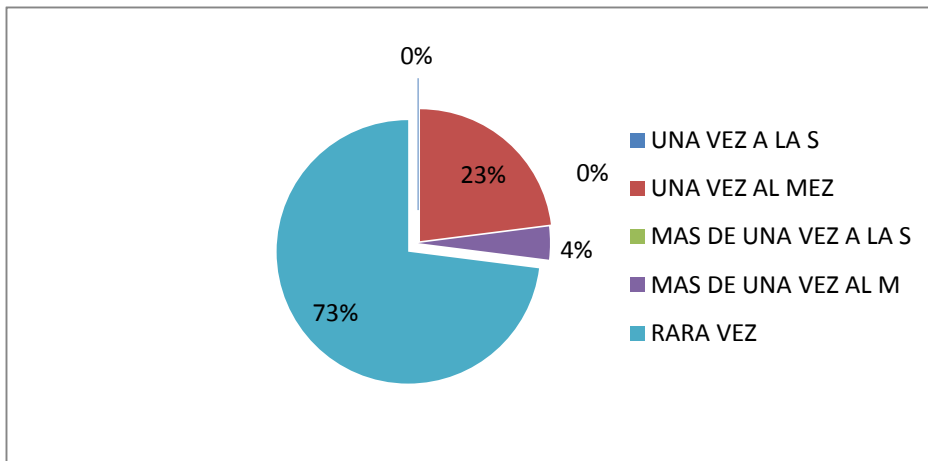
14)-¿Cuenta su panificadora con botiquín de primeros auxilios que incluya con los medicamentos y materiales suficientes de curación necesaria para atender cualquier accidente?



Interpretación de resultados.

Un poco más de la tercera parte de la muestra (77%), sus panificadoras si cuentan con botiquín de primeros auxilios, el 8% no cuenta con el botiquín mientras que el resto no sabe qué tan importante es en caso de algún accidente de trabajo.

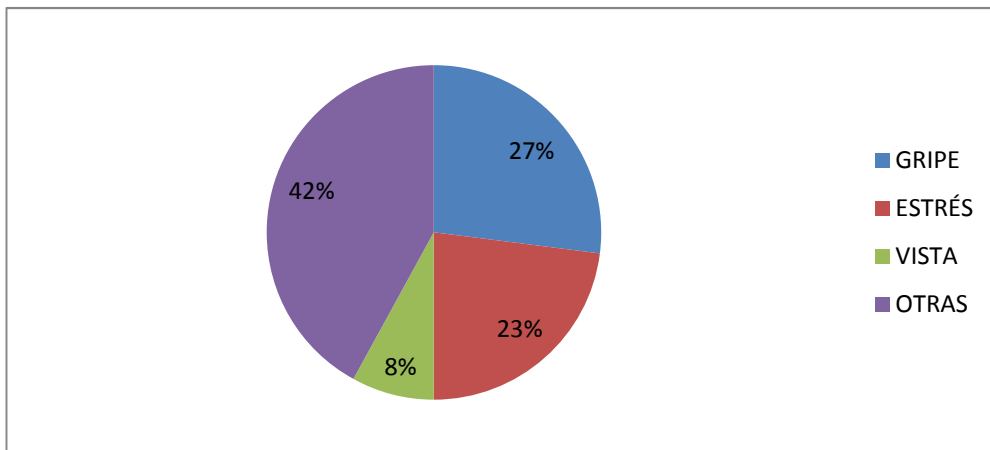
15-¿Que tan frecuentemente hay accidentes en la panificadora?



Interpretación de resultados.

Los accidentes en las panificadoras de acuerdo a los resultados obtenidos, el 73% de la muestra, nos indica que son muy raros los accidentes, en el 23% de la muestra los accidentes se presentan una vez al mes y el 4% más de una vez al mes.

16-¿Cuáles son las enfermedades más frecuentes que adquieren los trabajadores por trabajar en esta panificadora?

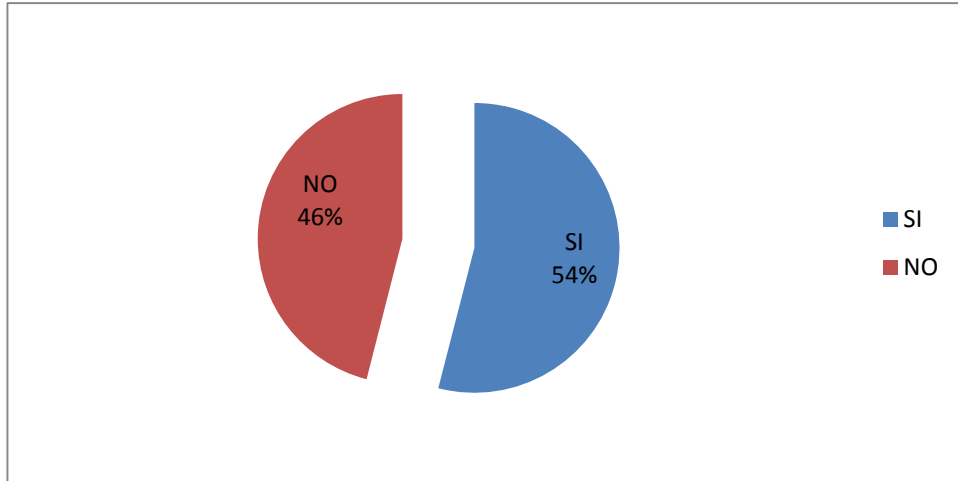


Interpretación de resultados.

En los resultados mostrados en la fábrica anterior nos indica que un 27% de la muestra padece de la gripe por causa de los cambios de clima a los que están expuestos, el 23% padece estrés y el 8% padece de la vista, mientras que el 42% de empresarios padecen enfermedades distintas a las mencionadas.

SINTESIS GRAFICA, ANALISIS, E INTERPERETACION DE LOS RESULTADOS DE TRABAJADORES DE LA PANIFICADORA.

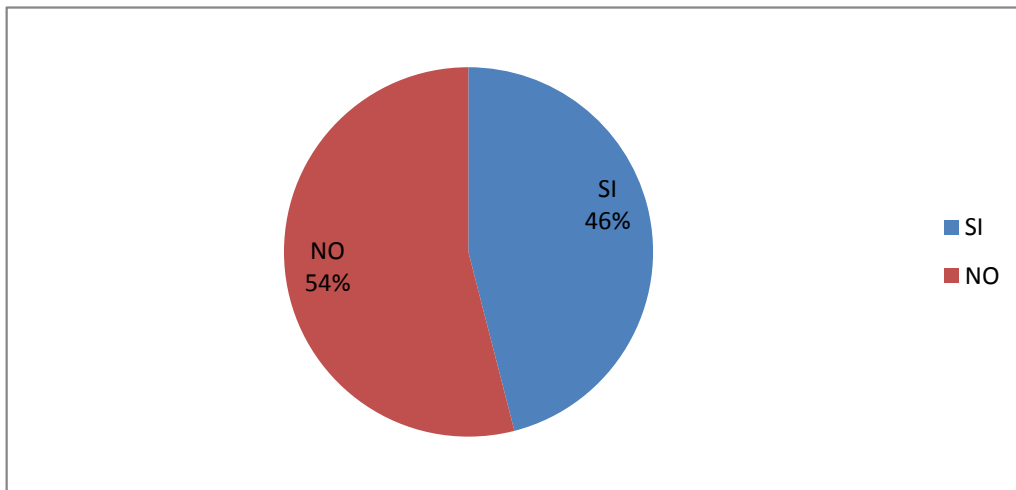
1-¿Recibió capacitación en el puesto al momento de ingresar a la panificadora?



Interpretación de resultados.

Los resultados son alarmantes pues casi la mitad (46%) de la muestra no les impartieron capacitación al momento de ingresar al trabajo lo que implica un riesgo por falta de capacitación.

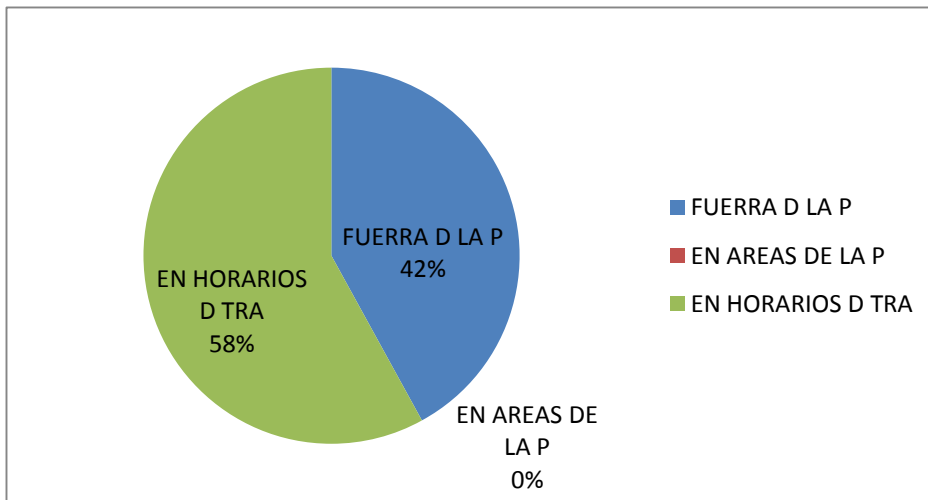
2-¿Le han impartido algún curso de capacitación y adiestramiento posteriormente?



Interpretación de resultados.

Casi la mitad de la muestra 46% contesto que ha recibido cursos de capacitación y adiestramiento en temas variables, la otra parte no, pues en algún momento el patrón lo considera como pérdida de tiempo.

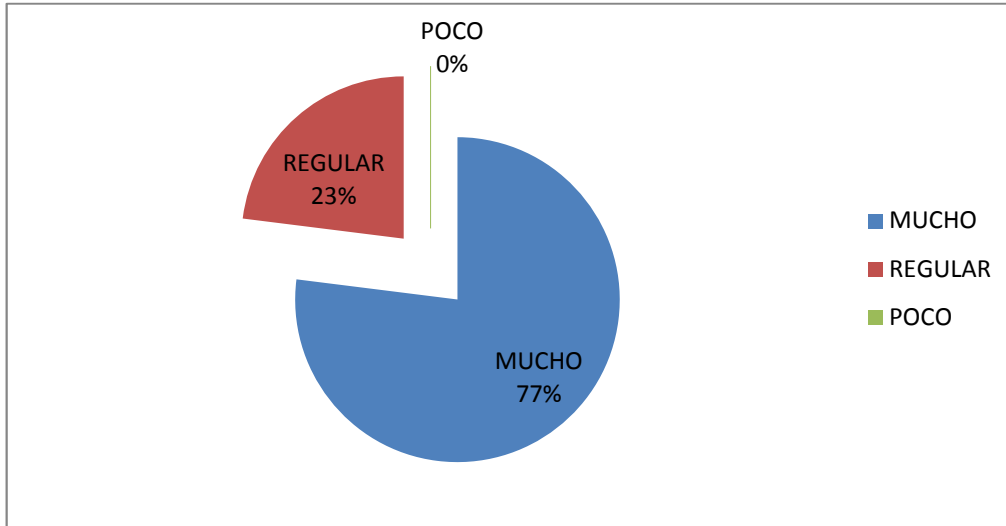
3-¿Si su respuesta es sí ¿En donde se han impartido?



Interpretación de resultados.

Los resultado de esta pregunta nos indica que los trabajadores en su mayoría recibieron capacitación y cursos dentro de la jornada laboral, lo cual es correcto.

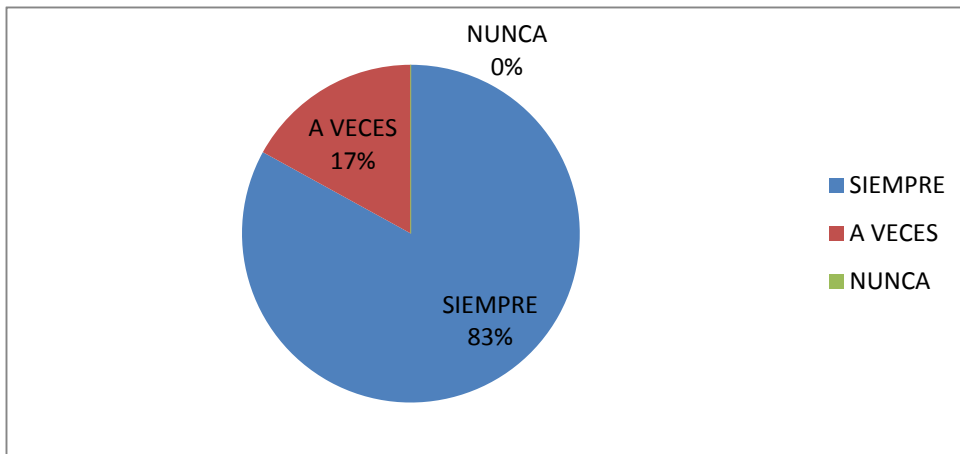
4-¿En qué grado considera importante la capacitación para tener seguridad e higiene?



Interpretación de resultados.

Un poco más de la tercera parte de la muestra contesto que la capacitación es de gran importancia para contar con seguridad e higiene en el área donde se desempeña lo que resulta muy positivo.

5-¿sus conocimientos técnicos le dan seguridad para realizar su trabajo?

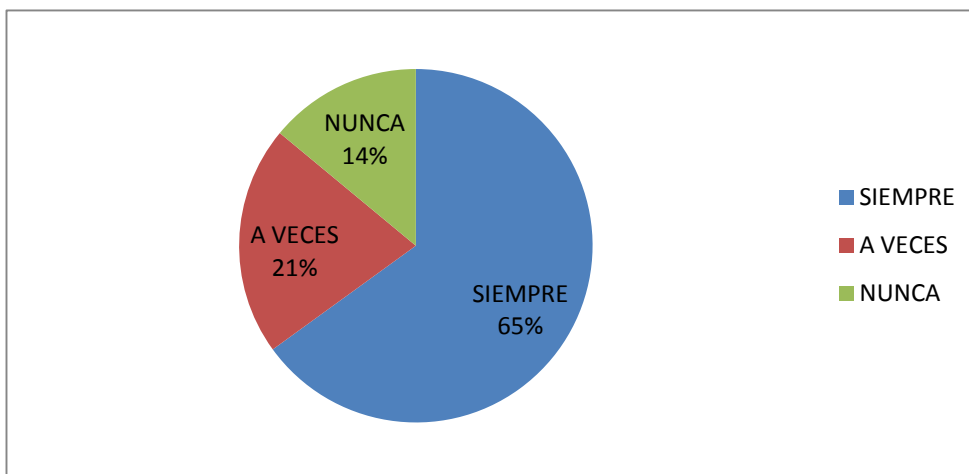


Interpretación de resultados.

Más de la tercera parte de la muestra (83%) , sus conocimientos técnicos de cada uno de ellos les dan seguridad para realizar su trabajo en forma segura, mientras que el resto no cuenta con los suficientes conocimientos.

6-¿Puede identificar un problema en su puesto sobre:

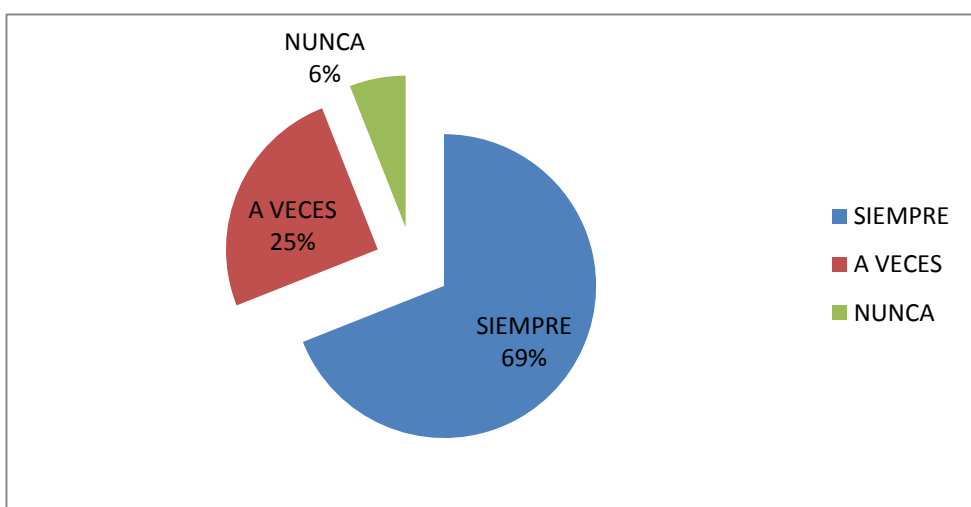
Seguridad.



Interpretación de resultados.

Más de mitad de la muestra por lo regular siempre identifican problemas de seguridad en el área donde se desempeña, el 21% de la muestra a veces no puede identificarlos y el resto nunca identifica problemas en su trabajo.

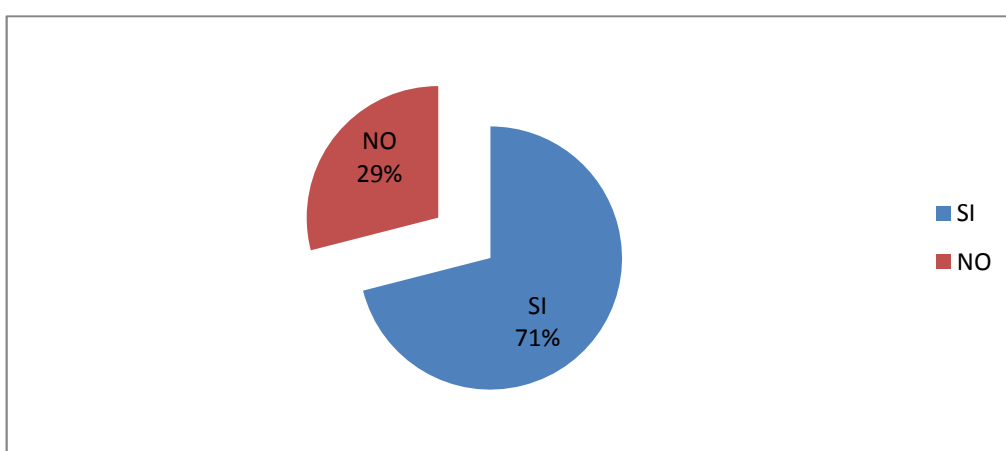
Higiene.



Interpretación de resultados.

Higiene el 69 de la muestra, puede identificar problemas de higiene en su área donde trabaja, una cuarta parte de la muestra a veces identifica los problemas que se presentan.

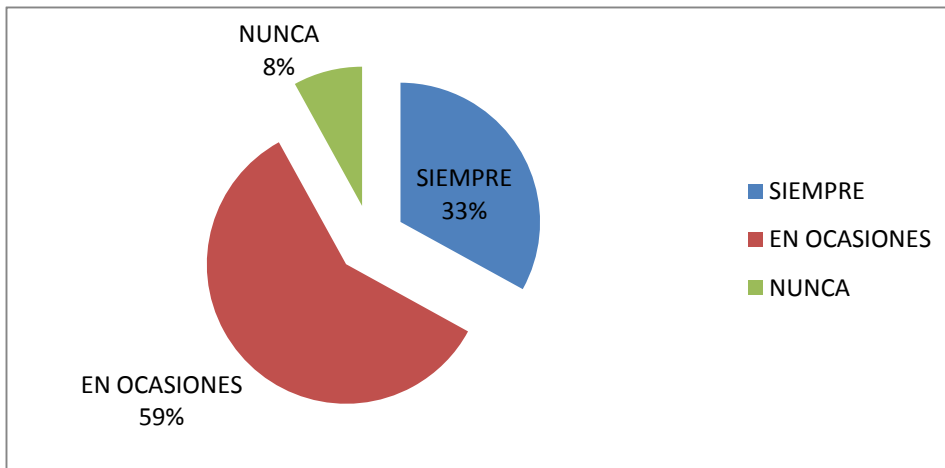
6A)-¿Toma usted la decisión para resolver algún problema?



Interpretación de resultados.

Los trabajadores representan el 71% de la muestra de los trabajadores que idéntica problemas en su puesto, tomando una mejor decisión, y así cuentan con una mayor eficiencia y eficacia. Mientras el resto no resuelve ningún problema.

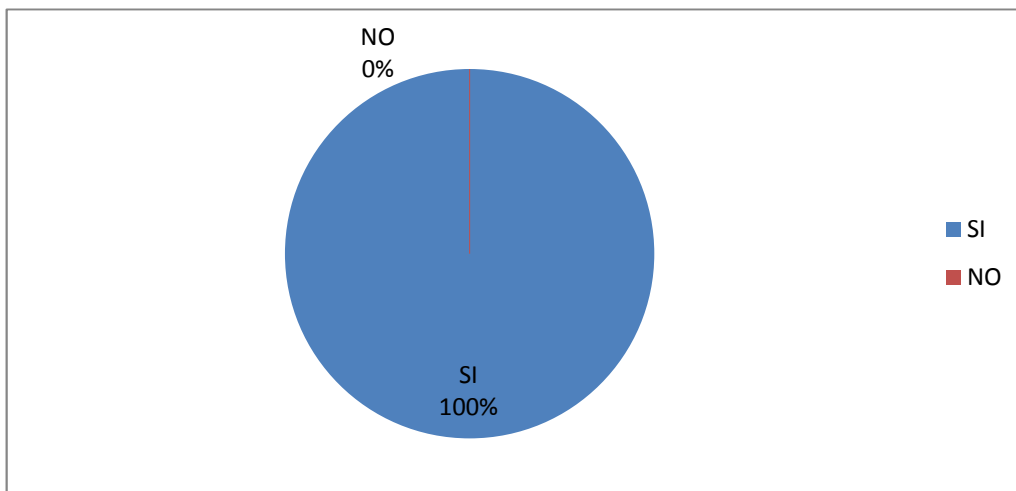
7-¿con que frecuencia toma decisiones propias en su área de trabajo?



Interpretación de resultados.

El 33% de la muestra siempre toman decisiones propias, en su área de trabajo, poco más de la mitad de la muestra (59%) las decisiones de resolver problemas los realizan en ocasiones por su conocimiento.

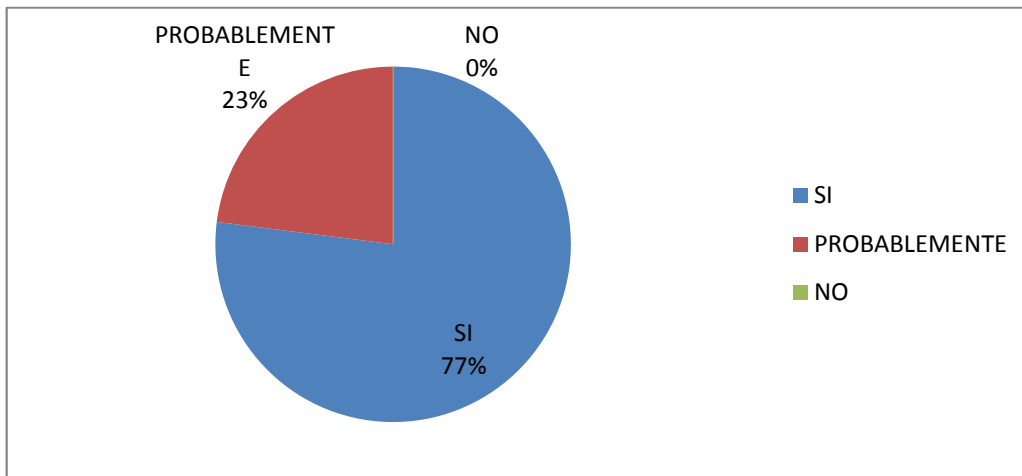
8-¿Existe buena relación entre usted y sus patrón?



Interpretación de resultados.

Como se puede apreciar en la grafica anterior, el total de la muestra contesto afirmativo a esta pregunta agregando que muchos de ellos ya se conocían desde mucho tiempo atrás con el patrón.

9-¿Estaría dispuesto en participar en algún curso de capacitación próximamente?

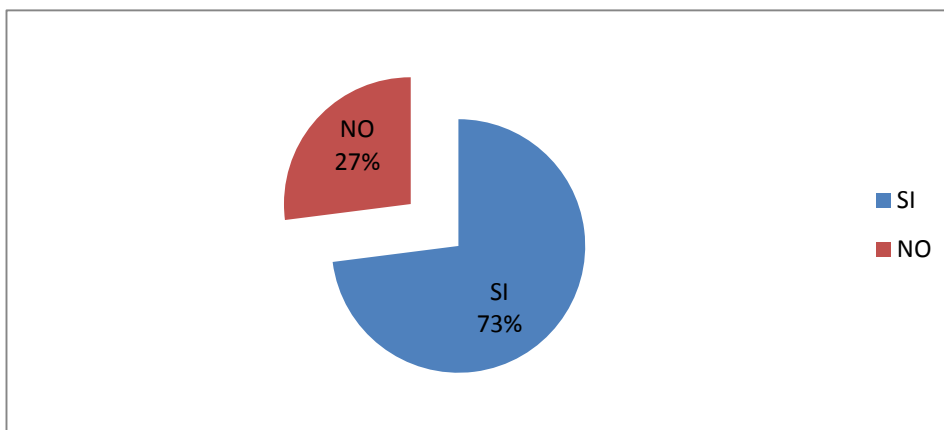


Interpretación de resultados.

El 77% de la muestra está dispuesto a participar en un curso de capacitación próximamente referente a su área de trabajo para proporcionar más y crecer como personas, el 23% probablemente participaran dependiendo del trabajo que tengan y el tiempo disponible.

SEGURIDA E HIGIENE EN EL TRABAJO

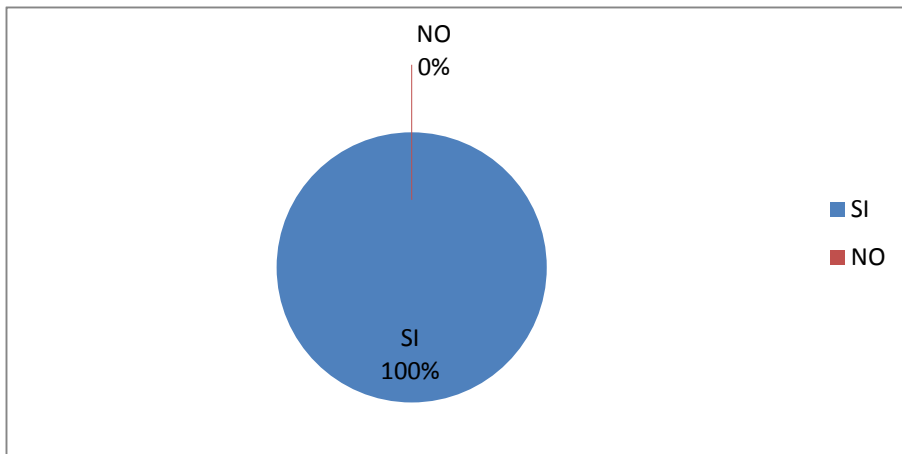
11-¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios que tenga medicamentos y material necesario en su are de trabajo?



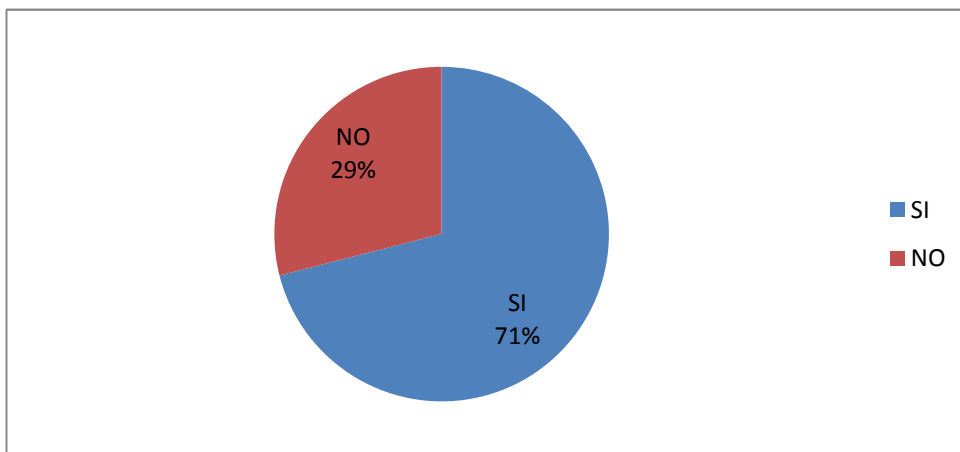
Interpretación de resultados.

El 73% de la muestra si cuenta con botiquín de primeros auxilios para cualquier accidente que se pueda presentar en la panificadora. El 27% no cuenta con un botiquín para cual quier accidente pues no lo ven necesario.

12-¿Cuenta usted con condiciones físicas seguras en su trabajo?



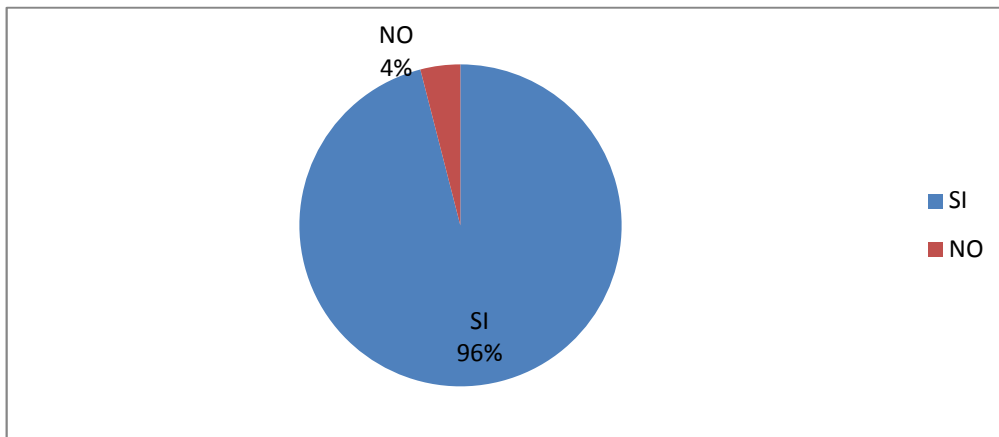
13-¿Le proporcionan uniforme adecuado para desempeñar su trabajo?



Interpretación de resultados.

Al 71 % de la muestra le proporcionan el uniforme adecuado y completo para la realización de su trabajo y así cuentan con una mejor seguridad e higiene, y al resto les proporcionan un mandil.

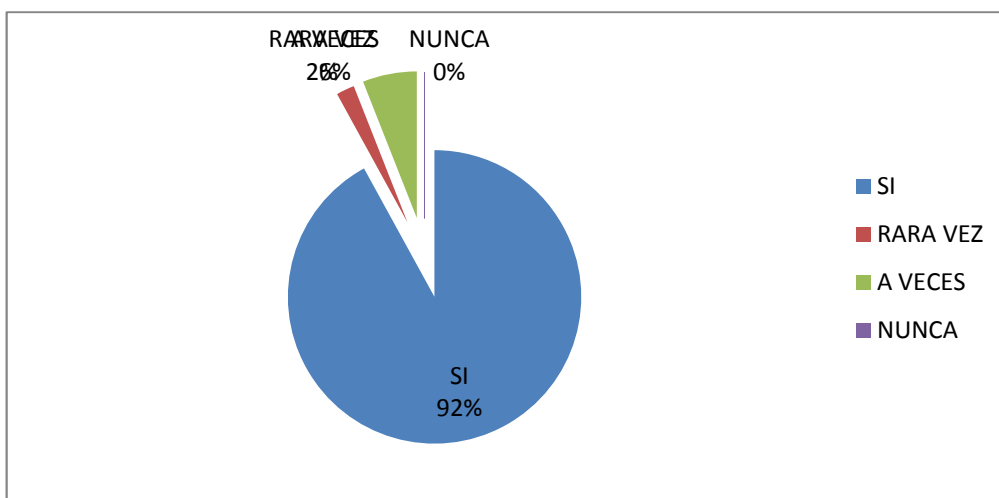
14-¿Cuenta usted con condiciones físicas seguras en su trabajo? En caso de ser negativo especifique lo que le hace falta.



Interpretación de resultados.

Cerca del total de la muestra (96%) cuenta con condiciones adecuadas físicas seguras para realizar su trabajo y el 4%, no cuenta con las condiciones adecuadas, pues les hace falta luz.

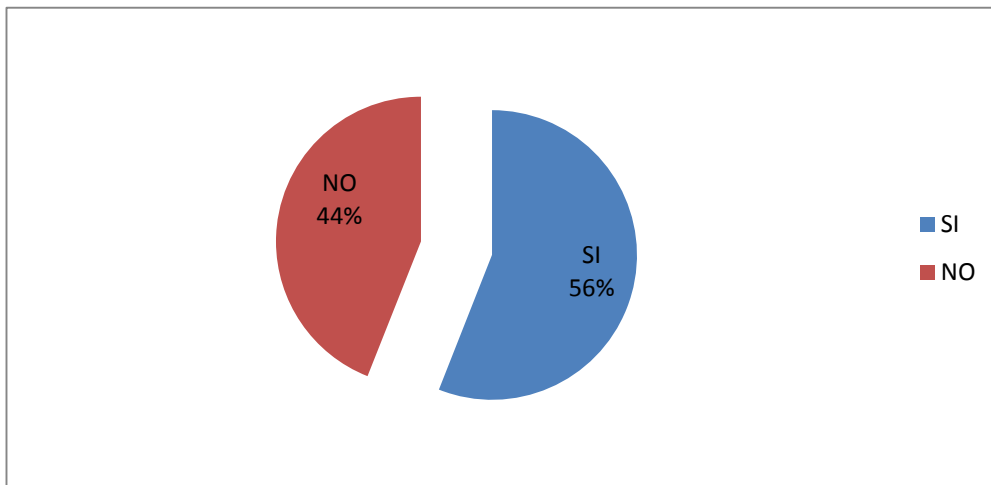
15-¿Realiza su trabajo con esmero y cuidado en tiempo y forma como se ha establecido?



Interpretación de resultados.

La mayoría de la muestra realiza su trabajo con mucho esmero y cuidado en los tiempos que establecen con el patrón, el 2% de la muestra solo realiza el trabajo porque tiene que hacerlo y no porque le guste, mientras que el resto lo realiza solo a beses como lo en establecido.

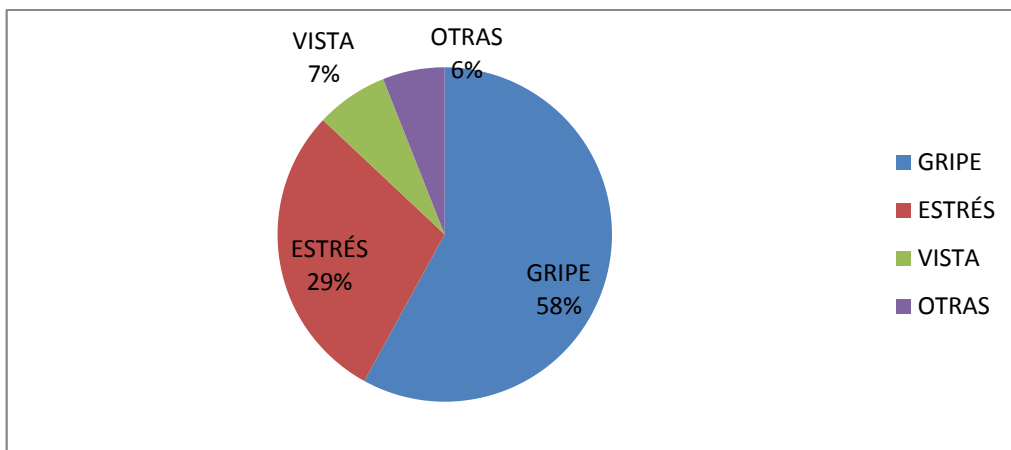
16-¿Cree que es necesario tomar algunas medidas de seguridad para que mejore el rendimiento del área donde se desempeña?



Interpretación de resultados.

Un poco más de la mitad de la muestra(56%) cree necesario tomar medidas de seguridad para mejorar el rendimiento en el área donde realiza su trabajo, para una mejor seguridad laboral y el 44%,no necesita medidas de seguridad para mejorar su trabajo.

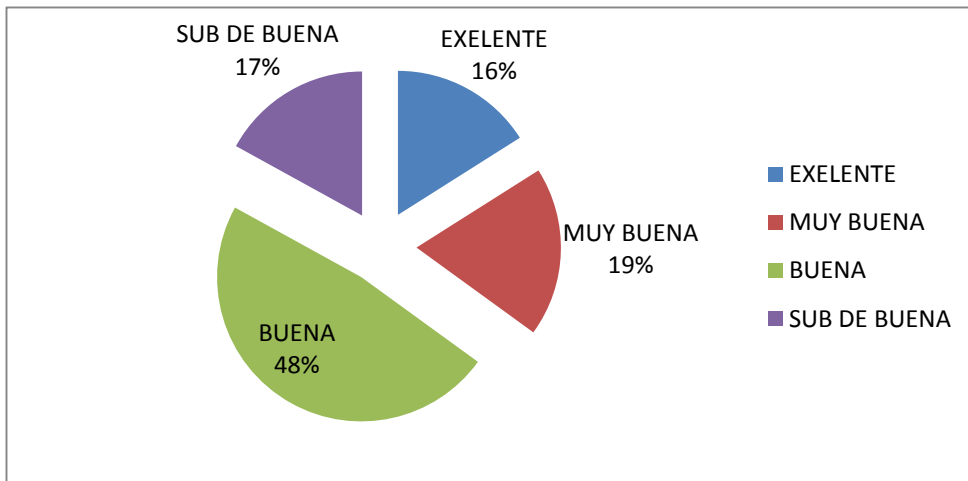
17-¿Qué enfermedad ha padecido o padece por causa de su trabajo?



Interpretación de resultados.

Las enfermedades más frecuentes en el trabajo de la pan están Panificadora es la gripe, porque están expuestos a cambios bruscos de temperatura, otras enfermedades es el estrés, un 29% de la muestra lo padece y el 7% padece problemas visuales por la exposición a altas temperaturas.

18-¿Cómo califica su desempeño en el trabajo?



Interpretaciones de resultados.

El 16% de la muestra, muestra que su desempeño es excelente porque están capacitados y adiestrados para desarrollar su trabajo, un 19% ha tenido un desempeño muy bueno por los conocimientos que han adquirido con el paso del tiempo.

7.6 RESULTADOS DE ENCUESTAS REALIZADAS.

Estos son los resultados de las encuestas que se realizaron a diferentes panificadoras. Aquí se muestra una pequeña valoración en % que se obtuvieron en las respuestas, tanto de dueños de las panaderías como trabajadores.

Las respuestas (si, no, mucho etc.) son identificadas en las encuestas realizadas que podrás ver con detalle en los anexos, donde las encuestas tendrán algunos datos personales de dueños y algunas preguntas en relación con la capacitación y adiestramiento así mismo la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo y cómo prevenir accidentes en el área de trabajo.

DUEÑOS	
SI	60%
NO	27%
MUCHO	7%
REGULAR	4%
POCO	2%
MUY BUENO	12%
BUENA	20%
EXELENTE	50%
SUCEPTIBLE DE BUENA	18%
RARA VEZ	70%
MAS DE UNA VES AL MES	10%
UNA VES AL MES	20%
GRIPRE	30%
ESTRÉS	18%
VISTA	10%
OTRAS	42%

TRABAJADORES	
SI	56%
NO	28%
FUERA DE LA PANADERIA	2%
EN HORARIOS DE TRABAJO	14%
SIEMPRE	20%
EN OCASIONES	69%
RARA VEZ	2%
NUNCA	9%
GRIPE	58%
ESTRÉS	25%
VISTA	10%
OTROS	7%
SUCEPTIBLE	20%
EXELENTE	10%
MUY BUENA	22%
BUENA	48%

7.7 ANEXOS.

En los siguientes anexos se mostraran las encuestas realizadas a diferentes panificadoras así como también algunas cédulas de observación directa. Esto con el propósito de ver la importancia que tiene la capacitación y adiestramiento, para la buena seguridad e higiene en el trabajo.

Se encontraran algunos datos personales tanto de los dueños como trabajadores, con el nombre de la panadería en la que están trabajando y la antigüedad que tienen laborando en la panadería.

Y así sucesivamente se presentaran las preguntas con sus respectivas respuestas y comentarios de dueños y trabajadores.

Las fotografías que también se mostraran en los anexos son de diferentes panaderías de Morelia, esto con el fin de ver las condiciones en las que elaboran el pan y si cuentan con los instrumentos y maquinaria adecuada suficiente así como también si su establecimiento cuenta con las medidas de seguridad e higiene tanto en el área de elaboración como en el lugar donde se venden estos productos.





UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO
FACULTADA DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

Amable empresario. Estoy realizando una muestra para investigar que tan importante es la capacitación y adiestramiento como un elemento fundamental para preservar la seguridad e higiene en el trabajo. Su respuesta se maneja de manera confidencial.

DATOS PERSONALES:

Nombre. _____

Fecha. _____

Edad. _____

Nombre de la panificadora. _____

Número de trabajadores _____

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

1-¿Les ha impartido capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

Si. _____ No. _____

En caso afirmativo especifique cursos:

2-¿Por qué? _____

3-¿En qué grado considera importante la capacitación y adiestramiento para su empresa?

Mucho. _____ Regular. _____ Poco. _____

4-¿Sabe usted que la capacitación y el adiestramiento son obligatorios por la ley federal de trabajo?

Si.____ No.____

5-¿Ha asistido a algún caso de capacitación en los últimos 6 meses?

Si.____ No.____

¿Cuál?_____

6-¿Qué conocimientos y habilidades necesita para mejorar su desempeño?

a) Adiestramiento._____

b) Técnicas._____

c) Otras._____

7-¿Usted estaría dispuesto a intervenir en algún curso de capacitación como instructor?

Si.____ Probablemente.____ No.____

¿Por qué?_____

8-¿Existe buena relación laboral entre usted y sus trabajadores?

Si.____ No.____

9-¿Cómo considera globalmente su desempeño como empresario?

Excelente.____ Muy bueno.____ Bueno.____ Susceptible de mejorar.____

10-¿Les proporciona a los empleados los materiales necesarios e instrumentos adecuados para desempeñar su trabajo?

Si.____ No.____

11-¿Les da a sus trabajadores los uniformes adecuados para desempeñar su trabajo?

Si.____ No.____

12-¿Cuenta con reglamento de seguridad así como los señalamientos necesarios?

Si.____ No.____

12 A) En caso afirmativo lo conocen sus trabajadores?

Si.____ No.____

13-¿Toma medidas de seguridad para el mejor rendimiento de sus trabajadores?

Si.____ No.____

En caso de ser afirmativo su respuesta cual es?

14-¿Cuenta su panificadora con botiquín de primeros auxilios que incluya con los medicamentos y materiales suficientes de curación necesaria para atender cualquier accidente?

Si.____ No.____ A veces.____

15-¿Que tan frecuentemente hay accidentes en la panificadora?

Una vez a la semana.____

Una vez al mes.____

Más de una vez a la semana.____

Más de una vez al mes.____

Rara vez.____

16-¿Qué enfermedad ha padecido por causa de su trabajo?

A) Gripe.____ B) Estrés.____ C) Vista.____ D) Otros.____

“GRACIAS POR SU ATENCION”.

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO
FACULTADA DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.

Amable trabajador. Estoy realizando una muestra para investigar que tan importante es la capacitación y adiestramiento como un elemento fundamental para preservar la seguridad e higiene en el trabajo. Su respuesta se maneja de manera confidencial.

DATOS PERSONALES:

Nombre. _____ Fecha. _____

Edad. _____ puesto actual. _____

_____ Teléfono. _____

Antigüedad en el puesto. _____ Escolaridad. _____

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

1-¿Recibió capacitación en el puesto al momento de ingresar a la panificadora?

Si. _____ No. _____

2-¿Le han impartido algún curso de capacitación y adiestramiento posteriormente?

SI. _____ NO. _____

Especifique

3-¿Si su respuesta es sí ¿En donde se han impartido?

a) fuera de la panificadora.____

b) en su área de trabajo.____

c) dentro de su horario de trabajo.____

4-¿En qué grado considera importante la capacitación para tener seguridad e higiene?

Mucho.____

Regular.____

Poco.____

5-¿sus conocimientos técnicos le dan seguridad para realizar su trabajo?

Siempre.____

A veces.____

Nunca.____

6-¿Puede identificar un problema en su puesto sobre:

Seguridad:

Siempre.____

A veces.____

Nunca.____

Higiene:

Siempre.____

A veces.____

Nunca.____

6 A) Toma usted la decisión para resolverlos?

Si.____

No.____

7-¿Con que frecuencia toma decisiones propias en su área de trabajo?

Siempre.____

En ocasiones.____

Nunca.____

8-¿Existe buena relación entre usted y su patrón?

Si.____

No.____

9-¿Estaría dispuesto en participar en algún curso de capacitación próximamente?

Si. _____ Probablemente. _____ No. _____

10- ¿Que conocimientos y habilidades necesita para:

a) Mejorar su desempeño. _____

b) Contar con mejor seguridad e higiene. _____

SEGURIDA E HIGIENE EN EL TRABAJO

11-¿Cuenta con botiquín de primeros auxilios que tenga medicamentos y material necesario en su are de trabajo?

Si. _____ No. _____

12-¿Cuenta usted con condiciones físicas seguras en su trabajo?

Si. _____ No. _____

13-¿Le proporcionan uniforme adecuado para desempeñar su trabajo?

Si. _____ No. _____

14-¿Cuenta usted con condiciones físicas seguras en su trabajo? En caso de ser negativo especifique lo que le hace falta.

Si. _____ No. _____

15-¿Realiza su trabajo con esmero y cuidado en tiempo y forma como se ha establecido?

Definitivamente si. _____ Rara vez. _____ A veces. _____ Nunca. _____

16-¿Cree que es necesario tomar algunas medidas de seguridad para que mejore el rendimiento del área donde se desempeña?

Si.____

No.____

Especifique

17-¿Qué enfermedad ha padecido o padece por causa de su trabajo?

A) Gripe.____ B) Estrés.____ C) Vista.____ D) Otros.____

18-¿Cómo califica su desempeño en el trabajo ¿

A) Excelente.____ B) Muy bueno.____ C) Bueno.____ D) Susceptible de mejor.____

“GRACIAS POR SU ATENCION”.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Los temas desarrollados fueron con el fin de ver la relación que tiene con la capacitación y el adiestramiento, así como la seguridad e higiene con mi carrera de Licenciado en Administración, además el enfoque de aplicación fue novedoso ya que no hay muchos estudios sobre la seguridad e higiene a la industria panificadora, así como también se considera que este trabajo va a colaborar a la realización de estudios sobre la economía de Michoacán.

De acuerdo con el título para la investigación: “La capacitación y el adiestramiento como elementos fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo. Caso; industria panificadora de Morelia.” Se presenta las siguientes conclusiones:

Con esta investigación, las preguntas de adecuado al problema planteado, se les dio solución a cada una de ellas, la primera es: ¿cuáles pueden ser los elementos fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo? Los elementos fundamentales son la capacitación adecuada dependiendo del puesto y adiestramiento correcto para ser más eficientes. La siguiente pregunta es: ¿cómo puede ser efectiva la capacitación y el adiestramiento para que impacte en la seguridad e higiene adecuada a los trabajadores? Llevando a cabo en las panificadoras dentro de su área de trabajo los recursos impartidos tanto de capacitación y adiestramiento, como de prevención de accidentes y de higiene en industrias de esta rama, y la última de estas preguntas es: ¿cuál debe ser el contenido de la capacitación y el adiestramiento para que los empleados cuenten con las medidas de necesarias

para tener una seguridad e higiene en su trabajo? El contenido varía dependiendo de las necesidades de la panificadora, mencionaremos algunas como el reglamento de seguridad para las diferentes áreas de trabajo, especificación de puestos de trabajo, manejo adecuado de maquinaria para seguridad, cursos de primeros auxilios.

En este estudio planteamos un objetivo general, y objetivos particulares, con respecto al objetivo general que es: detectar necesidades de capacitación y adiestramiento para el personal en la industria panificadora de Morelia , a fin de hacer propuestas a esta industria que propicien la seguridad e higiene en el trabajo, se lograron detectar estas necesidades de capacitación y adiestramiento mediante los datos arrojados por los diversos cuestionarios aplicados, y se realizan las propuestas para una mejor seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto al primer objetivo particular que es: comprobar que la capacitación y adiestramiento son fundamentales para preservar la seguridad e higiene en el trabajo en las empresas, se comprobó este objetivo, ya que cuando el personal de una organización cuenta con los conocimientos necesarios de capacitación y adiestramiento en la industria panificadora de Morelia para implementar cursos que propicien la seguridad e higiene en el trabajo, este se logra parcialmente, porque solo tenemos la detección de las necesidades de capacitación y adiestramiento, y falta de implementación de cursos desarrollados por la Cámara Nacional de la industria Panificadora de Michoacán para que se logre totalmente, y en cuanto al último de estos objetivos es: realizar propuestas de solución en algún problema derivado de la

seguridad e higiene en la industria panificadora de Morelia,, se consiguió estas propuestas se presentan en el siguiente tema de esta investigación.

La hipótesis que se emplean son varias, la primera es: proporcionando a los trabajadores de las panificadoras las condiciones adecuadas de seguridad e higiene, se disminuyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y las enfermedades profesionales, se comprobó por que, cuando los trabajadores cuentan con las medidas de seguridad físicas y emocional e higiene que requiere su puesto en esta industria panificadora, los accidentes menores y se cuentan con una mejor salud, la siguiente hipótesis que es: planificando e implementando programas de capacitación y adiestramiento acorde a las necesidades de la empresa, mejoran la calidad seguridad e higiene efectiva en el trabajo. Se resuelve parcialmente por que solo se tiene la información en cuanto a las necesidades de cada panificadora que requiere la Cámara Nacional de la industria y adiestramiento, así como el desarrollo de los mismos.

En la siguiente hipótesis planteada por: la falta de capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene, propicia que las acciones del trabajo sean peligrosas e insalubres, es comprada en su totalidad, ya que los datos arrojados de los cuestionarios respaldan esta comprobación, en algunas panificadoras los trabajadores no están capacitados ni adiestrados en cuanto a seguridad laboral e higiene requerida por este trabajo, y al momento de la realización de su trabajo se encuentran bajo peligro por no contar con un manual de seguridad de acuerdo a este, y no saber de la higiene que se debe tener, finalizando con la última hipótesis que es: una propuesta a los dueños de

panificadoras en Morelia sobre capacitación y adiestramiento adecuado, podría mejorar las condiciones de seguridad e higiene en su empresa, no es comprobada en su totalidad, debido a que solo se realizó la propuesta a los dueños en cuanto a la capacitación y adiestramiento, de acuerdo a la información que me proporciona cada uno de sus trabajadores, y de ellos depende implementar para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en sus panificadoras.

Referente a los resultados obtenidos de la investigación de campo se presentan las siguientes conclusiones:

A un poco más de la mitad de la muestra de los trabajadores (54%), han recibido capacitación y adiestramiento en el puesto que van a desarrollar, es alarmante que un 46% de esta muestra, no se les imparte la correcta y adecuada capacitación por motivo de falta de tiempo o interés, tanto del dueño, como de los trabajadores, así como la falta de conocimientos de las obligaciones del trabajo y el patrón que establece la Ley Federal de Trabajo.

Cerca de la mitad de la muestra de los trabajadores se les ha impartido cursos de capacitación y adiestramiento como son: desarrollo personal y laboral, autoestima y como mejorar las ventas, pastelería, repostería, previsión social, e higiene y decoración, estos cursos son variados e importantes para que el trabajador se desarrolle mejor en su área donde se desempeña. Los empresarios en su mayoría consideran que los cursos son pérdida de tiempo y dinero por parte de ellos y no los ven, como una inversión que puede proporcionar más utilidades.

Los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los empresarios nos dicen que, es de gran importancia la capacitación y el adiestramiento para que los trabajadores cuenten con una buena seguridad, ya que nos comentan que, cuando el personal está capacitado tienen más cuidado al manejar el equipo de producción, realizan con más seguridad y confiabilidad las ventas, ayudan al funcionamiento y organización del trabajo dentro de la panificadora, así como tener mayor seguridad e higiene en la elaboración del pan y revisión de accidentes, ya que el aprender significa progreso.

La mayoría de los empresarios y trabajadores nos dicen que la capacitación y adiestramiento son elementos fundamentales de gran importancia para la seguridad e higiene en el trabajo así como para tener una mejor eficiencia y eficacia en el puesto, algunos de ellos no están enterados de la importancia que tiene el estar bien capacitados y saber los riesgos que implica no contar con amplios conocimientos para su seguridad, tanto emocional como física, así como la higiene adecuada.

Los trabajadores que reciben capacitación y adiestramiento, fue dentro de su horario de trabajo y en su área donde lo desempeña, pues es mejor hacerlo de esta manera, porque si saben el espacio físico de su área de trabajo, los materiales, equipo y maquinaria que van a utilizar. En los últimos seis meses solo un 38% de empresarios han asistido a cursos de capacitación como lo son: uso de la levadura, admón. de panaderías, curso fiscal y contable, tu tienda, elaboración de pan de caja y repostería, esto es muy alarmante por que nos indica que en esta industria panificadora, los empresarios no están capacitados, ni motivados para mejorar su organización.

Los conocimientos técnicos de los trabajadores les dan seguridad para realizar su trabajo, y asimismo, pueden identificar problemas en su puesto de seguridad e higiene y toman iniciativa propia para resolverlos, y así se evitan accidentes en el trabajo.

La relación laboral entre patrón y trabajador de las panificadoras es buena, se debe a que muchos de ellos ya se conocían desde hace mucho tiempo atrás con el patrón o trabajador por largo tiempo juntos en la panificadora.

Los principales conocimientos y habilidades que los empresarios para un mejor funcionamiento de su trabajo son: admón., contabilidad, organización, mercadotecnia, manejo de más, sin olvidar las normas legales y el reglamento de seguridad. Los principales conocimientos y habilidades que el trabajador requiere son: repostería, conocer más del área administrativa, conocimientos técnicos, ventas, mercadotecnia, cursos de primeros auxilios, contar con el uniforme completo y adecuado así como mantener limpias las instalaciones.

En su mayoría el desempeño de los empresarios fue bueno, debido a que les falta más conocimientos de la mencionada anterior mente, solo el desempeño de un empresario fue excelente, porque está bien capacitado y cuenta con los conocimientos requeridos para este trabajo. El desempeño de los trabajadores es bueno, pero les hace falta capacitación y adiestramiento.

En más de la mitad de la muestra cuenta con botiquín de primeros auxilios, que contienen medicamentos y materiales de curación que necesitan en caso de accidente en su panificadora.

En las panificadoras son muy raros los accidentes y los trabajadores que realizan su trabajo con esmero y cuidado en tiempos y forma como lo establece el patrón.

Los trabajadores cuentan con los instrumentos adecuados para desarrollar su trabajo y a más de la mitad de estos trabajadores les dan el uniforme adecuado para este trabajo y las condiciones físicas seguro en su trabajo.

Las enfermedades más comunes en los empresarios por este trabajo son: la artritis (este padecimiento se debe a la exposición de las manos a temperaturas frías y calientes), padecimiento de garganta (por tomar líquidos fríos cuando el cuerpo esta a temperatura elevada por la exposición prolongada del fuego), diabetes y varices, así como la gripe, estrés y vista.

Las enfermedades comunes de los trabajadores son: gripe ocasionados por cambios bruscos de temperatura, el estrés, por causa de la presión en su trabajo e y en su familia, también mala circulación de la sangre por estar de pie mucho tiempo, así como la presión y malestar en garganta por la temperatura. Se debe de tener presente que cualquier investigación debe de ser llevada a cabo con las mediadas necesarias. Finalmente para tener un buen desarrollo y una buena seguridad en el trabajo debemos aplicar las recomendaciones que se enlistan a continuación, esto con el propósito de que el trabajador y el empresario estén bien tanto físicamente como mental mente para desarrollar con entusiasmo su trabajo al igual que en el medio ambiente en que se desarrollan.

RECOMENDACIONES.

- ★ Proporcionarles capacitación y adiestramiento a los trabajadores al momento de ingresar a laborar en la panificadora.
 - ★ Capacitar a los empresarios dueños de las panificadoras para un mejor desarrollo de su panificadora y del personal con que cuenta.
 - ★ Proporcionarles los suficientes conocimientos técnicos a los trabajadores para que lleven a cabo su trabajo con cuidado y esmero.
 - ★ Impartir cursos de seguridad e higiene al personal en general de las panificadoras.
 - ★ Crear elementos motivacionales de espacio físico de comunicación, al personal para que sus actividades que realizan no sean cansadas y tediosas.
 - ★ Dar a conocer a los empresarios la importancia del manual de seguridad así como proporcionarles un curso para que aprendan a elaborar el manual dependiendo de las necesidades y carencias de sus panificadoras.
 - ★ Estimular confianza y seguridad al trabajador para que pueda formar iniciativas para el beneficio del lugar donde trabaje.
 - ★ Realizar a las investigaciones en industria panificadora de la capacitación y adiestramiento.
 - ★ Poner más atención por las cámaras a las que se encuentran afiliadas, en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo en las panificadoras.
 - ★ Notificar a los empresarios y a los trabajadores de los derechos y obligaciones de ambos establecimientos en la Ley Federal de Trabajo.
-

-
- ★ Proporcionar cursos de capacitación de manejo de masas al personal en general de las panificadoras.
 - ★ Dar más atención al micro panificador que no cuentan con los suficientes medios para salir adelante.
 - ★ Establecer un botiquín de primeros auxilios con medicamentos y materia de curación necesaria en caso de accidentes en las panificadoras.
 - ★ Proporcionar a los trabajadores el uniforme adecuado para el trabajo de la panificadora para una mejor higiene.
 - ★ Impartir cursos de respiración, pastelería, ventas y mercadotecnia, así como cursos de primeros auxilios que los trabajadores.
 - ★ Establecer medidas de seguridad mas especifica como lo establecido a la ley federal del trabajo para un mejor desempeño.
-

BIBLIOGRAFIA

- ❖ CHIAVENATO, Adalberto. Administración De Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill, quinta edición, México 2000.
 - ❖ CHUDEN, Sherman. Administración de Personal: Sistema De La Administración De Personal. Parte 1, editorial CECSA, decima octava edición, Mexico DF ,1950.
 - ❖ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho México Del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1999.
 - ❖ DESSLER, Gary. VALERA, Ricardo. Administración De Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. Editorial prentice Hall, segunda edición, México 2004.
 - ❖ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De La Capacitación y El Adiestramiento De La Seguridad E Higiene.
 - ❖ EDICIONES FISCALES ISEF, México 2009.
 - ❖ MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. Manual Para Determinar Necesidades De Capacitación y Desarrollo. Editorial trillas, México 1998.
 - ❖ MENDOZA NUÑES, Alejandro. Capacitación Para La Calidad y La Productividad. Editorial trillas, México 2002.
 - ❖ NUNCH, Lourdes, ANGELES, Ernesto. Metodología y Técnicas de la Investigación, editorial trillas, México 2000.
 - ❖ REYES PONCE, Agustín, Administración de Personal (Relaciones Humanas): adiestramiento y capacitación. Editorial Limusa, primera edición, México DF.2001.
-

-
- ❖ RODRIGUEZ VALENCIA, Joaquín, Administración Moderna de Personal: fundamentos editorial THOMSON, sexta edición, México DF.2000.
 - ❖ ROSENBER, Raquel. Administración de Recursos Humanos. Editorial ateneo, primera edición, México DF.1999.
 - ❖ SANCHEZ BARRIGA, Francisco. Técnicas de Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa, tercera edición México 1993.
 - ❖ www.siem.gob.mx.
 - ❖ www.google.com.
-