

# CAPACITAR: CLAVE PARA REDUCIR RIESGOS DE TRABAJO

---

Por: María Cristina [Ruiz](#) Villar  
Ana María [Díaz](#) Cerón\*

## INTRODUCCIÓN

Cuando un empleado se siente adecuadamente capacitado, tiene la oportunidad para derivar sobre su vida la satisfacción máxima nacida de su trabajo en una factoría, establecimiento u oficina.

Es evidente que una persona se desempeña mejor en su labor cuando se siente cómoda, segura, y acostumbrada, por lo que como consecuencia ocurren menos accidentes cuando se tiene una buena capacitación.

El interés de un empleado en la capacitación no se relaciona solamente con la obtención de los altos objetivos de la dirección, sino que además es un asunto eminentemente personal, al llevar a cabo prácticas de mejoramiento continuo que tiendan al desarrollo de una cultura de calidad.

Para saber si cualquier persona es apta o inepta para el trabajo que se propone realizar, es conveniente que el personal conozca previamente en qué consiste dicho trabajo y si se trata de un puesto a desempeñar, saber cuáles son las funciones que se le han asignado a dicho puesto.

Por lo tanto es imprescindible que se tenga en cuenta que al trabajador se le contrata para que se desarrolle en el pleno de sus capacidades, no para que se accidente o enferme como resultado del desempeño de su trabajo.

No hay mayor esclavitud que el desempeño de un puesto de trabajo, para el que **no** se tenga **vocación**, es decir, la inclinación natural para el desempeño de sus funciones, así como la aptitud física y mental para realizarlas, enriquecidas con la capacitación, adiestramiento y actualización convenientes, evitando con ello también los riesgos inherentes de las actividades a realizar.

Surge entonces como gran objetivo de planeación de las empresas, dentro de la programación de la "Seguridad en el Trabajo", la consideración de la misma como un elemento básico de las relaciones comerciales, ya que al promover niveles de calidad de vida que aseguren la salud e integridad física de los trabajadores, permitan que el desarrollo económico repercuta en el bienestar de la población, así como en el logro de la productividad y competitividad que rige las nuevas relaciones industriales.

No sólo basta proporcionar empleo al personal, sino que también se requiere respetar sus derechos e involucrarlos en los procesos de la

---

\* Investigadoras del IIESCAUV

administración, no basta capacitarlos, sino también lograr su participación dentro del planteamiento de expectativas de desarrollo.

## **ANTECEDENTES**

Todo humano necesita aprender para poder llevar a cabo las misiones encomendadas y evitar los riesgos inherentes a las actividades a realizar, de ahí que el trabajador necesita capacitarse, adiestrarse y actualizarse periódicamente, para que su productividad sea la adecuada para su economía.

Dada la magnitud e importancia de las estadísticas alarmantes que ha mostrado la OIT, que nos muestran que unas cien mil personas mueren cada año en el mundo a consecuencia de los riesgos de trabajo, este hecho, es un recordatorio permanente de la urgente necesidad de valorar en forma sistemática y constante el fenómeno de los riesgos de trabajo; de la importancia de disponer de información adecuada para cuantificarlos, conocer las causas

Relacionar la productividad, y en consecuencia, la competitividad con la seguridad e higiene en el trabajo, ha sido un esfuerzo que el Gobierno de México estableció en el marco legal desde la década de los treinta, y se ha concretado desde 1978 a la fecha.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se encuentran propuestas relevantes en cuanto a la capacitación en el trabajo, siendo entre otras:

- Dar una alta prioridad a las políticas regionalmente diferenciadas de capacitación laboral, de acuerdo a las características y requerimientos también distintos de las plantas productivas regionales.
- Establecer planes de carrera que permitan ampliar el rango de conocimientos e ir constituyendo la calificación del trabajador en diversas especialidades, con la consecuente oportunidad de acceder a mejores empleos.
- La movilidad en el empleo, bajo un enfoque de productividad, desde la perspectiva de un proceso en el que sea elemento central la capacitación como una herramienta que la impulsa y la facilita, ya que promueve el desarrollo de multihabilidades para constituirse en una estrategia clave para la supervivencia y el crecimiento de la organización y la seguridad de sus trabajadores.
- Elegir nuevos sistemas de educación y capacitación que pongan énfasis en el desarrollo de habilidades y competencias específicas.
- Mantener y fortalecer las acciones de capacitación dirigidas a sus empleados y desocupados en sus modalidades de formación básica para la actividad productiva; la capacitación inicial realizada directamente mediante convenio en las empresas, el reentrenamiento, reconversión y actualización de los trabajadores desplazados.
- Contar con esquemas de alternancia trabajo - capacitación - educación, como una manera de atender a la población joven y de incorporarla, tal como ésta lo demanda a los retos productivos del país.

## CONCEPTOS

### Seguridad en el trabajo

Se puede definir brevemente a las condiciones generales de trabajo, como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador.

La seguridad e higiene está integrada por elementos tales como: insumos, estructura, procesos, y retroalimentación, que a su vez tienen componentes como: tecnología, programas de relaciones laborales, personal capacitado, operación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, reducción de riesgos de trabajo, etc.

### Ergonomía

En las relaciones de trabajo con la productividad, el concepto de **ergonomía** es fundamental. La ergonomía, es un concepto que va más allá de la simple protección de la integridad física del trabajador, y tiene por objeto darle bienestar, instaurando para ello condiciones óptimas de trabajo, utilizando lo mejor posible sus características físicas, así como sus capacidades fisiológicas y psíquicas.

Se ocupa de las técnicas puestas al servicio de las empresas para aumentar la capacidad productiva y el grado de integración social y laboral de los trabajadores.

Su finalidad es obtener mejores condiciones de trabajo y como consecuencia, una mayor armonía social.

Trata de que cada trabajador encuentre realmente la ocupación para la que está más capacitado y en la que se pueda sentir más realizado.

### Capacitación

La capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos. Puede dirigirse hacia objetivos intermedios, como reducción de desechos, mejora de la calidad o reducción de accidentes.

A la capacitación se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso, no sólo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja.

La capacitación comprende ahora todas las actividades que van, desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas, y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> García P. Anselmo, Hernández S. Andrés y Wilde G. Roberto. (Asesores externos de OIT), en IDC, Sección Laboral. (1994/95).

En cuanto al adiestramiento industrial, éste se refiere a los esfuerzos hechos para facilitar las medidas necesarias para el aprendizaje, que resultarán en el comportamiento profesional de los miembros de una organización industrial.

### **Capacitación integral**

Una nueva concepción de la capacitación debe partir de un **concepto integral**, en el cual confluyan varios factores que determinan la posibilidad de contar con trabajadores calificados y motivados para cumplir con las nuevas tareas y responsabilidades de la empresa de transición.

Los aspectos a considerar como parte del nuevo concepto de *capacitación integral*, pueden ser resumidos en dos grandes ámbitos:

Las condiciones materiales de la tarea: evaluando aspectos como contenidos del puesto, la intensidad y los riesgos de trabajo, y si dentro de las áreas de producción se ha proyectado laborar bajo formas colectivas como los ,círculos de calidad, con el objetivo de identificar y determinar el tipo de calificación necesaria para el cambio.

### **Posibilidades de desarrollo**

No se puede dejar de lado el buscar un equilibrio entre una conveniente participación, para lo cual se requiere de un programa permanente y actualizado de capacitación, además de un apropiado sistema de remuneración y condiciones de trabajo.

La productividad, queda determinada de forma creciente por el conocimiento y la calificación que los trabajadores aplican a sus tareas, dentro del marco de una Cultura del trabajo, basada en el mejoramiento continuo, la participación en equipos de trabajo y la toma de decisiones compartida

Los sistemas flexibles de producción insisten en la comprensión técnica y el trabajo en equipo, lo que requiere una plantilla más calificada a todos los niveles.

Se requiere de una remodelación y revaloración de los conocimientos y capacitación durante todo el ciclo vital del individuo, si éste va a mantenerse al día en los modernos requisitos básicos en el trabajo.

Para cubrir los nuevos roles de competencia de los trabajadores se necesita buscar un equilibrio entre la calificación técnica y aquella orientada al desarrollo de las actitudes creativas del recurso humano.

Ya habiendo destacado la importancia de la capacitación para influir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y reducción de riesgos en el mismo, se sugiere implementar estrategias de productividad y calidad que guiarán a las empresas a una mejora en la **calidad de vida** dentro del quehacer cotidiano del trabajador.

## **Estrategias de seguridad - productividad - calidad**

En el diseño de estrategias de productividad - calidad que internamente tendrían que elaborar las empresas, se deberán tomar en cuenta los cambios debidos a la implementación de dicha estrategia, los cuales podrían ser:<sup>2</sup>

- Cambios en los sistemas de turnos.
- Horarios de trabajo "compactados".
- Cambios en las condiciones físicas de trabajo: ruido, iluminación, vibraciones, uso de materias tóxicas, etc.
- Cambios en las normas de seguridad e higiene.
- Cambios en la jornada de trabajo.
- Cambios en las horas extras y pausas.
- Cambios en la autonomía para realizar tareas.
- Cambios en los esfuerzos físicos y mentales.
- Nuevos riesgos de trabajo, derivados de las innovaciones tecnológicas.

La organización del trabajo no puede funcionar a partir de una división de trabajo altamente fragmentada y con tareas repetitivas, la empresa ahora requiere de trabajadores con tareas ampliadas y enriquecidas. Es decir, con trabajadores que dominen diferentes puestos de trabajo y realicen tareas de mantenimiento, control de calidad, limpieza, programación, supervisión y seguridad, entre otras.

## **Estrategias de capacitación<sup>3</sup>**

Se intenta incrementar significativamente en forma cuantitativa y cualitativa a la capacitación, de conformidad con las estrategias siguientes:

Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación técnica y de capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas.

Para asegurar lo anterior, las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo.

Se busca establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente.

De este modo, se buscará abrir una vía para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejora en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

---

<sup>2</sup> García P. Anselmo, Hernández S. Andrés y Wilde G. Roberto. (Asesores externos de OIT), en IDC, Sección Laboral. (1994/95).

<sup>3</sup> Puntos Laborales del Plan Nacional de Desarrollo: (Empleo, Productividad y Capacitación). Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de mayo de 1995.

Se pretende también flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo, de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida.

De esta manera, se facilitará el establecimiento de equivalencias entre Instituciones, la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada, y la adecuación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas.

Naturalmente, los cambios cualitativos señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la capacitación. Al efecto, se continuarán incrementando los planteles públicos, al tiempo que se promoverá la inversión privada en instituciones para la capacitación laboral. Finalmente, se continuarán ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promuevan este proceso.

## **CONCLUSIONES**

En el camino de la modernización laboral en nuestro país, se requiere adoptar una nueva mentalidad con respecto a la "Cultura del Trabajo" fundamentalmente, en las cúpulas empresariales así como en todos los niveles funcionales y operativos de las organizaciones, en la llamada búsqueda de la excelencia.

Un programa educativo y formativo para los recursos humanos debe estar contemplado en las prioridades de la organización, ya que la empresa y los trabajadores en la actualidad se enfrentan a tecnologías que cambian a ritmos muy acelerados, incidiendo en los procesos y diseño de maquinarias que en algunos casos cuesta mucho adecuar a lo ya establecido, ocasionándose pérdidas de recursos materiales y lo que es peor, causando daños al elemento humano, provocándose con ello un desequilibrio socioeconómico en la vida de nuestro país.

Por otro lado, las investigaciones en el campo de la seguridad, muestran muy elevados índices de ocurrencia de riesgos en el desempeño de las labores imputable al factor humano (actos inseguros): como consecuencia de una falta o inadecuada capacitación del trabajador.

Los empleados reaccionan ante sus superiores, sus inferiores, sus iguales, su entorno psicológico de herramientas, equipo, materiales y maquinaria, se haya hecho o no un intento de canalizar su reacción por caminos específicos.

La ergonomía por tanto, debe convertirse en un factor importante del programa de mejora continua: diseñar tareas sencillas, estandarizadas y en posiciones cómodas que eviten errores y reduzcan el tiempo de los productos en proceso. Esto requiere de una evaluación constante de las condiciones ergonómicas en el proceso de trabajo.

La seguridad es considerada en general como una simple cuestión de aplicar rutinas específicas.

Se necesita apremiantemente la comprensión del hecho de que las fuentes del daño que el especialista en seguridad, ha de ser capaz de controlar, tienen

orígenes básicos, aunque sus consecuencias resulten diferentes en su carácter y gravedad.

**REGULAR EL RIESGO NO ES EL CAMINO MAS SEGURO PARA LIMITAR SUS EFECTOS.**

Fuera del ámbito laboral, también hay que hacer una reflexión vital: "...el cuerpo humano se renueva con el alimento y descanso adecuados, no con el pensamiento por más noble que éste sea" (Dr. Humberto Guillén De la Barrera).

En la empresa debe haber un equilibrio entre factores técnicos y el potencial productivo que se desprende del factor humano, lo que requiere una nueva cultura de trabajo con un nuevo tipo de supervisor y un nuevo principio de relación laboral.

Seguir avanzando en materia de recursos humanos, requiere de la incorporación del trabajador como sujeto activo en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de los programas de capacitación, y en la definición de los perfiles de puestos de trabajo, al ser ellos quienes mejor conocen los problemas de producción y quienes, a fin de cuentas, reflejan la efectividad de los programas de gestión de recursos humanos, y sienten en carne propia la amenaza constante hacia su salud e integridad física.

Con la estrategia de productividad - calidad, las condiciones de trabajo deben transformarse en una inversión recuperable a partir de una mejor posición competitiva en el mercado, y de una reducción de movimientos y operaciones inútiles e inseguros. El lema debería ser: **"Si nuestras condiciones de trabajo no son de calidad, no se podrá pedir producción de calidad, cobrándose el futuro la cuota por no decidimos a cambiar"**.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. García P. Anselmo, Hernández S. Andrés y Wilde G. Roberto. **Información Dinámica de Consulta: Sección Laboral**. México. 1994/95.
2. Jablonsky Joseph. **TQM: Cómo Implantarlo**. México. CECSA.1995
3. Kasuga de Yamasaki Hermelinda **Círculos de Calidad: La Nueva Dimensión Organizacional**. México.Editorial Grad, S.A. de C.V. 1987.
4. Ramírez Cavassa César. **Seguridad Industrial**. México. Ed. Limusa 1990.