



**El Ausentismo Como un Problema en la
Administración Moderna**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA**

ARTURO ALEJANDRO ASOMOZA DOMINGUEZ

MEXICO, D. F.

1975

T

HD5115

A8

C.1

897a



1080080690

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**El Ausentismo Como un Problema en la
Administración Moderna**

Seminario de Investigación Administrativa
Que para obtener el título de :
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
p r e s e n t a :
ARTURO ALEJANDRO ASOMOZA DOMINGUEZ

• 00872

México, D. F.

1975

T
HDS115
A8



(80690)



A MI MADRE

Que con sus sacrificios hizo
posible la realización de mi
carrera.

A MIS HERMANOS:

Concepción

Aurelio

Ana

Esperanza

Alfonso

Benjamín

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Lic. Rafael Hernández Villagrán por su valiosa cooperación en la dirección y realización de este trabajo.

También agradezco la colaboración de:

Srita. Leticia R. Oñate C.

Sr. Alejandro Ramírez C.

Sr. José Luis Oñate L.

Sr. Carlos Ramírez C.

Sr. Jorge Ramírez C.

I N D I C E

INTRODUCCION	Pág.	1
Capítulo I		
ANTECEDENTES	Pág.	6
Capítulo II		
CONCEPTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS	Pág.	12
Capítulo III		
CAUSAS DEL AUSENTISMO	Pág.	17
Capítulo IV		
COSTOS DEL AUSENTISMO	Pág.	26
Capítulo V		
INVESTIGACION Y ANALISIS DEL AUSENTISMO EN DOS INSTITUCIONES BANCARIAS	Pág.	38
Capítulo VI		
CONCLUSIONES	Pág.	77
BIBLIOGRAFIA		

INTRODUCCION

*El progreso de un país lleva consigo el desarrollo de todos sus elementos integrantes: humanos, materiales, técnicos y, de una manera muy especial de aquellos que en forma decisiva coadyuvan con su esfuerzo y capacidad en esta evolución. - Por otra parte, en la actualidad se reconoce mundialmente que la administración científica de las empresas privadas y públicas es condición fundamental para lograr su propio progreso.

Al igual que todas las disciplinas del saber humano, la administración sufre una constante evolución, por lo que los conceptos que aquí se vierten no podrían considerarse como absolutos.

La profesión de Licenciado en Administración, tuvo su origen en la necesidad de contar con gente capacitada en las técnicas de administración, para conducir, participar o asesorar la eficiente operación de los organismos públicos y privados. En México, apareció paralelamente a otras profesiones a nivel universitario, con planes de estudio que se han ido adaptando progresivamente para ofrecer una sólida preparación, que le permita manejar las técnicas administrativas y sus métodos de estudio e investigación, para aplicarlos prácticamente en las diversas esferas de la actividad social.

Dentro de los conocimientos que recibe, están incluidas las disciplinas económicas, sociales, comerciales, financieras, matemáticas, jurídicas, contables y de relaciones humanas. Estos conocimientos le permiten captar con mayor claridad los problemas que se le plantean y aplicar las soluciones más prácticas y convenientes, sin ser un especialista en cada área.

Resolver problemas administrativos refleja la práctica de una profesión. La persona que se dedica a tales actividades debe tener una profunda convicción de servicio, porque la administración no es sólo un conjunto de conocimientos técnicos, sino que lleva además un sentido profundamente humano, pues en última instancia es al hombre a quien sirve.

Es indudable que en el mundo actual se ha progresado gracias a la inteligencia y a las dotes personales de los empresarios y administradores que aunque actuando en su mayor parte empíricamente, han logrado desarrollar las actividades socioeconómicas al nivel que ahora las disfrutamos; sin embargo, la complejidad paulatina de los problemas administrativos y su solución hoy en día, reclaman, de quienes los enfrentan una preparación académica mayor.

En consecuencia, el Licenciado en Administración cubre satisfactoriamente una necesidad en nuestro medio.

La preparación del Licenciado en Administración, es la que corresponde a un coordinador, no es un experto en producción, en comercialización, en finanzas o en relaciones humanas; pero sí tiene suficientes conocimientos, en cada una de esas áreas para lograr comprender a los especialistas y amalgamar las actividades de los diferentes campos de acción de una empresa, logrando sus objetivos sin el desequilibrio que puede provocar una preparación limitada en alguna especialidad.

Los problemas de relaciones humanas requieren especial atención, porque el factor humano es un denominador común a todos los sectores económicos, privados y públicos.

Reconociendo que la satisfacción de las necesidades y la resolución de los problemas humanos en las empresas privadas o públicas, requieren tanto de conocimientos generales de administración, como de técnicas específicas, el Licenciado en Administración, se encuentra en posición ventajosa para cubrir las necesidades y ayudar a resolver los problemas.

La participación del Licenciado en Administración en esta área puede objetivarse en dos formas: una, en la cual - él mismo aplica las técnicas específicas que por su preparación domina; y otra en la que, por sus conocimientos de administración, es la persona indicada para colaborar con los especialistas.

Los conocimientos técnicos que posee el Licenciado - en Administración, le permiten participar decididamente en la elaboración de los planes de organización, valoración de políticas, programas y procedimientos de selección de personal en el establecimiento y supervisión de la administración de salarios; elección, integración e implantación de sistemas de remuneración e incentivos en la seguridad industrial en general, en la contratación colectiva; sistema de quejas y sugerencias. Seguramente existirán circunstancias en las cuales el Licenciado en Administración deba solicitar la colaboración de especialistas en alguna de las técnicas de las que se ha hablado.

Los objetivos de la empresa se pueden lograr de varias maneras, una de ellas es disminuir los índices de ausentismo que es uno de los principales problemas de nuestro país debido a que por este motivo no se pueden tener programas continuos de productividad.

El estudio del ausentismo, iniciado hace apenas unos decenios en nuestro país, permite primero conocer sus extensas e importantes implicaciones, hasta llegar a considerársele como el más fiel indicador de las condiciones de salud y de adaptación de los grupos de trabajadores. El estudio sistemático del ausentismo está considerado como el más valioso detector de los problemas humanos básicos en el trabajo, o sea de los problemas que tienen que ver con la salud, con la adaptación y con el rendimiento de los trabajadores y que a su vez son el origen de muy graves situaciones que afectan en lo personal, al individuo y deterioran en ocasiones, en forma peligrosa, las relaciones humanas, frenan la productividad y se oponen a la realización de los objetivos básicos de la administración.

El objetivo principal del presente trabajo tiene como función primordial hacer resaltar algunos de los aspectos del ausentismo en las empresas mexicanas.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES

En la formación de los primeros talleres, las faltas de asistencia no constituían, por decirlo así, un verdadero problema. Los trabajadores faltaban a sus labores únicamente cuando un grave problema personal hacía imposible su asistencia, por lo general lo hacían cuando estaban incapacitados físicamente (enfermos). Les interesaba su trabajo porque se daban cuenta de su importancia y de la utilidad de su esfuerzo productivo. En muchos casos se sentían ligados con el dueño del taller por nexos personales más importantes que la simple relación de trabajo. Estos nexos que por lo general eran de amistad o de parentesco, los obligaba a no abandonar su trabajo, salvo en casos de imposibilidad física, cuando ésto sucedía el trabajo que realizaba la persona que faltaba, era substituido con un esfuerzo de trabajo mayor por parte del dueño del taller y los demás trabajadores.

Al llegar el maquinismo, la gran empresa, la subdivisión del trabajo y demás componentes característicos de la organización industrial moderna, aquella ausencia esporádica del trabajador a sus labores se convirtió en un verdadero problema que fue adquiriendo creciente gravedad por la frecuencia del fenómeno, esto se debía a la desarticulación en la cadena de la producción a la falta no programada de uno de sus eslabones humanos.

Desde el Renacimiento, al ir desapareciendo las reglas y las pautas cuya rigidez permitían prever desde antes del nacimiento no sólo la posición social y la ocupación de cada persona, sino también los problemas derivados de su status y sus soluciones a fin de que su vida transcurriera apacible y libre de temores y angustias, comenzaron a dibujarse las primeras expresiones de inestabilidad y de inseguridad que como fieles acompañantes de la individualidad, llegaron a adquirir con el advenimiento del industrialismo, las más graves proporciones.

El empresario fue ocupándose cada vez más de la administración de cosas y menos de los hombres, de sus emociones, de sus conflictos, de sus intereses, de sus efectos, que eran olvidados a medida que crecía el interés por los factores tecnológicos y económicos en la organización industrial.

Los resultados de la subestimación del hombre se revelaban, en contrastes con el creciente perfeccionamiento de la mecanización, en forma de tristeza, de derrota y de frustración por parte del trabajador, que fue sintiéndose más sólo entre miles de otros seres humanos, con quienes compartía su inseguridad y su desconfianza, a medida que la figura del patrón iba alejándose y haciéndose cada día más remota, hasta llegar a ser substituida en la era de la sociedad anónima, por agentes de és

ta que hacían uso solamente de una parte de la potencialidad creadora del empleado; en algunos casos de su fuerza física, en otros de su destreza en tal o cual actividad, en otros - más, de sus conocimientos; pero olvidándose en todos los casos de su voluntad y de sus atributos esenciales como ser humano.

El trabajador no solamente no veía su obra terminada, como antaño sucedía, sino que ignoraba cual era la participación que su trabajo tenía en el conjunto de actividades de empresa y mucho menos se daba cuenta de la utilidad social que pudiera corresponder a sus esfuerzos.

Una respuesta obligada, lógica de parte del trabajador frente a la desaparición de los vínculos humanos que antaño lo unieran con el patrón y que lo hicieron sentirse parte integrante de la empresa, fue entre otras de la más variada índole, una disminución de su interés por concurrir a sus labores con la asiduidad a que antes se sentía obligado.

Para algunos un leve malestar de salud, una indisposición de carácter benigno, que no hubiera sido motivo para pensar en no asistir al trabajo si éste constituyera una -- fuente de satisfacción y si el trabajador se considerara par

te integrante de un conjunto con el que se sintiera solidario e interesado en su éxito; al no existir estas circunstancias_ determinantes, de una motivación positiva hacia el trabajo, - el trabajador verá en su indisposición una buena oportunidad_ para dejar de concurrir a sus labores, procurará que su ausen_ cia del trabajo sea lo más larga posible y tratará conciente_ o subconcientemente, de exagerar ante el médico sus síntomas_ subjetivos para obtener el mayor beneficio de aquella oportu_ nidad que le permite huír de una fuente de insatisfacciones y de ansiedad, conservando su salario o parte de él. Junto a - esta forma primitiva de incapacidad para concurrir al trabajo en la que iban involucrados elementos de incapacidad de orden físico, (la enfermedad real o simulada como causa para dejar_ de concurrir al trabajo y el accidente laboral cuya frecuen-- cia y gravedad aumentaron dramáticamente con el maquinismo y_ sus problemas mecánicos, ambientales y humanos), aparecieron_ otras formas de ausentismo que llegaron a adquirir mayor im-- portancia con el provocado por la incapacidad física; el au-- sentismo voluntario, que como válvula de escape de la desadap_ tación y de sus consecuencias sobre la estructura psíquica y_ afectiva del trabajador le ofrecía una oportunidad de expre-- sar sentimientos y actitudes del más variado contenido frustra_ torio, desde la agresión hasta las formas más discretas de re_ signación.

El ausentismo coincidía, en su aparición como problema en la industria, con otros graves disturbios que a mediados del siglo pasado, ensombrecieron las relaciones obrero patronales y que dieron lugar a la promulgación de las primeras medidas legislativas de los países industriales, tendientes a conciliar intereses que aparentemente eran opuestos.

La limitación de la jornada de trabajo, la reglamentación de las labores de mujeres y menores, la reglamentación de las condiciones de trabajo en materias de higiene y de seguridad y otras disposiciones legales de no menor trascendencia - permitieron en la medida en que iban mejorando el clima de las relaciones de trabajadores y patronos el desarrollo de la administración científica.

Sin embargo, la administración científica, que en sus comienzos no tomara en cuenta al hombre que trabaja como ser humano que es, sino más bien como un factor mecánico auxiliar o complementario de la máquina; soslayando las verdaderas causas del ausentismo puso en juego una serie de medidas de control de lo que consideraba, simplemente como un mal comportamiento o falta de disciplina. Los primeros correctivos fueron por lo tanto, sanciones disciplinarias de tipo económico, suspensiones de derechos y despidos; pero habiendo resultado ta--

les medidas infructuosas y en ocasiones contraproducentes, se instituyeron más tarde los incentivos positivos bajo la forma de primas por asiduidad y puntualidad, que aun cuando eventualmente produjeran un resultado satisfactorio, quedaron muy lejos de resolver el problema del ausentismo.

El avance de las ciencias del hombre, aplicadas al trabajo iban aportando luces cada día más claras para conocer la intimidad de los problemas básicos de la administración, - la que de administración de cosas se iba haciendo administración de personas.

En el campo de la industria tenía lugar un verdadero descubrimiento: el redescubrimiento del hombre como factor básico de la producción poseedor de una potencialidad productiva infinitamente más grande que su sola energía física y representada por una compleja y armoniosa combinación de factores físicos, psíquicos y afectivos que era posible aprovechar en el trabajo, haciendo del trabajador un individuo sano en los órdenes biológico, psicológico y social y elevando a nivel óptimo su productividad, a beneficio propio de la empresa y de la comunidad en que vive.

C A P I T U L O I I

CONCEPTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL AUSENTISMO EN LAS EMPRESAS

El problema del ausentismo en las empresas, ha permitido apreciar con claridad que se trata de una expresión común de las más diversas formas de desadaptación del trabajador, - con los no menos diversos componentes de su ambiente laboral y extralaboral.

El ausentismo equivale, siempre a una pérdida en mayor o menor proporción del estado de equilibrio y bienestar necesarios para la realización plena de la actividad productiva_ del hombre.

En efecto, el dolor, la fiebre, la impotencia física, originados por la enfermedad o por la lesión corporal, impedirán al trabajador concurrir a su trabajo. Del mismo modo, el_ cansancio por el sobre esfuerzo obligado por la ejecución de - una tarea que supera en sus requerimientos físicos o psicotécnicos a la capacidad personal del individuo hará que éste no - concorra con asiduidad a su trabajo.

Así como las causas de orden físico actúan como impedimentos para la asistencia normal del trabajador a sus labo--res cotidianas, otras causas, de orden mental y emocional ejer_ cen una acción semejante. Tal es el caso de la actitud o sea_

el estado de ánimo del trabajador hacia su trabajo en sí o hacia los diversos elementos que componen su ambiente laboral, por una parte y por otra la motivación o sea el interés, la atracción o bien la indiferencia o la repulsión que el propio trabajo inspire al trabajador, sentimientos que reflejan el grado de adaptación o de desadaptación existente entre el individuo y su puesto. Y así, una actitud desfavorable hacia la empresa en su conjunto, hacia el supervisor o hacia el grupo de trabajo por insatisfacción de necesidades psicosociales básicas del ser humano, como la necesidad de autoestimación.

Se puede entender ésto como la necesidad de ser estimado por los demás, la necesidad de ser aceptado como miembro activo del grupo, la necesidad de seguridad, tanto en el orden material, como en el orden psicosocial, generarán en el trabajador reacciones defensivas, entre las que habrán de figurar su falta de interés por el trabajo, que la expresará llegando tarde a sus labores o aprovechando cualquier oportunidad para faltar más o menos frecuentemente a su trabajo. Cuando la insatisfacción del trabajador no encuentre solución por los mecanismos fisiológicos y psicológicos normales, sobreviene la frustración y la actitud agresiva substituye a la mera indiferencia.

En muchos casos, las ausencias voluntarias sin sueldo y la simulación de enfermedades para obtener beneficios económicos además de la abstención del trabajo no son más que formas de agresión, casi siempre combinadas con otras, como la disminución del ritmo y calidad del trabajo propio y del de los demás, la difusión de rumores falsos contra la reputación de otros o de la empresa, las actitudes belicosas y de indisciplina, la tendencia a las quejas por cualquier motivo, etc.

La observación e investigación metódicas del ausentismo permiten a la empresa conocer los lugares o los departamentos afectados y también las causas que lo provocan. Por ello el estudio permanente del ausentismo puede ser aprovechado como un excelente indicador de elementos tan importantes para la administración como la eficiencia de los sistemas de contratación, de promoción de asignación de puestos, de tareas y de turnos de trabajo, la eficiencia de los sistemas de instrucción y de adiestramiento, la eficiencia de los servicios de salud ocupacional y de asistencia médica, la eficiencia de los sistemas de comunicación y ejercicio de autoridad en la empresa, siendo además, un exponente fiel de la moral de los grupos y de la empresa en general, ya que todos los elementos mencionados tienen una repercusión que pueda ser identificada y medida a través del estudio metódico y permanente del ausentismo.

A través del estudio del ausentismo en las empresas - les permite conocer con claridad los problemas de salud física mental y social de su personal, además, permite diseñar y aplicar las medidas correctivas dirigidas a sus causas.

Medidas que se utilizan para corregir el ausentismo:

a) Salarios.- El trabajador desea recibir en pago, no solamente el valor de mercado de sus servicios, sino también - un salario justo. Se debe observar siempre la equidad en el - establecimiento de los salarios según las actividades desempeñadas por cada una de las personas dentro de la misma empresa.

b) Seguridad en el Trabajo.- Nadie quiere vivir al - día, inseguro de lo que va a pasar mañana, pero muchas empre-- sas dan a sus trabajadores el sentimiento de seguridad dándo-- les a conocer el estado de la empresa, planeándolo todo antici-- padamente para evitar despidos innecesarios.

c) Reconocimiento Personal y Oportunidad de Ascender. No basta con la remuneración económica, es necesario algunas - veces que ese reconocimiento se haga por escrito, con palabras o ascendiendo al trabajador.

d) Buen Ambiente de Trabajo.- Condiciones de trabajo limpias y placenteras, un buen equipo y todas las facilidades adicionales (comedor, cafetería, estacionamiento, servicio médico adicional); son cosas muy importantes para la satisfacción en el trabajo ya que constituyen un estímulo moral.

e) Buena Dirección.- La confianza en la Dirección - desde el supervisor hasta el presidente, es una parte esencial en la satisfacción del trabajo. El trabajador desea que sus dirigentes conozcan sus propios trabajos, desea que la Dirección de su empresa sea estable ya que una Dirección arbitraria, inconsciente o injusta, crea descontento e inseguridad entre sus trabajadores.

f) El Sentido de Participación.- Implica que los trabajadores tengan la información que necesitan para saber cómo trabajar bien, así como la información que ellos deseen conocer. Esto implica el libre movimiento de ideas, de comentarios y de sugerencias en todo el grupo empresarial.

C A P I T U L O I I I

CAUSAS DEL AUSENTISMO

Las ausencias de los trabajadores pueden ser provocadas por dos tipos de incapacidad:

1. Incapacidad física
2. Incapacidad no física

En base a lo anterior, es posible agrupar los diferentes tipos de ausencias como:

1. Incapacidad física
 - 1.1 Enfermedad no profesional
 - a) Maternidad
 - b) Enfermedades de las vías respiratorias
 - c) Accidentes
 - d) Situaciones mentales o emocionales
 - e) Otras
 - 1.2 Enfermedad profesional
 - a) Vías respiratorias
 - b) Vista
 - c) Riñones
 - d) Columna vertebral
 - e) Otras

1.3 Accidentes de trabajo

- a) Fracturas
- b) Lesión de miembros
- c) Golpes, contusiones
- d) Otros

1.4 Accidentes fuera del trabajo

- a) Accidentes de tránsito
- b) Accidentes en el deporte
- c) Otros

2. Incapacidad no física

2.1 Permisos con sueldo

- a) Día económico
- b) Premio
- c) Vacaciones
- d) Incapacidad médica

2.2 Permisos sin sueldo

- a) Día económico
- b) Situaciones emocionales
- c) Problemas judiciales
- d) Otros

2.3 Faltas injustificadas

- a) Situaciones emocionales
- b) Por enfermedad (aparente)
- c) San lunes
- d) Otras

2.4 Sanciones

- a) Económicas
 - 1 Por faltas injustificadas
 - 2 Por acumulación de retardos
 - 3 Por acumulación de faltas
- b) Otras

En nuestro país, no se han logrado erradicar, o por lo menos disminuir los índices de ausentismo, originados por causas que no se pueden considerar como físicas ya que a diferencia de algunos países que se pueden considerar como industrializados, no se ha logrado el grado requerido de adaptación mediante el desarrollo de la capacidad de la voluntad y de los conocimientos que pueda tener el trabajador para la mejor realización de su labor.

A continuación se va a tratar de dar una idea más clara de lo referente a algunos tipos de ausentismo.

Ausentismo por Enfermedad no Profesional

Para poder efectuar una clasificación lo más apegada posible a la realidad es necesario hacer un estudio en base a las causas que originan este fenómeno ya sean internas o externas para cada trabajador.

Podemos encontrar que algunas de las causas internas que obligan al trabajador a faltar a sus labores pueden ser:

- a) Físicas
- b) Mentales
- c) Inteligencia y aptitudes para el desempeño de sus tareas
- d) Educación
- e) Entrenamientos
- f) Otras

Algunos de los factores externos que motivan al trabajador a faltar a sus labores pueden ser:

- a) Incompatibilidad de caracteres con sus compañeros de trabajo
- b) Que la familia no lo motive suficientemente
- c) Amistades nocivas

El ausentismo se presenta en todos los centros de actividad en mayor o menor grado dependiendo las características de éstos.

En México, debido a la idiosincracia, a la alimentación, a las enfermedades, a la personalidad del individuo, a su propio trabajo, da por resultado un avanzado grado de ausentismo, el cual va a reflejarse directamente en la productividad.

Muchas ocasiones debido a la mala alimentación de los trabajadores y a las pésimas condiciones sanitarias en que viven, no les es posible adquirir un mayor nivel de vida, puesto que a causa de esas deficiencias no se pueden allegar los medios necesarios para mejorar sus ingresos.

Todo lo anterior redundando en grado bastante alto en el ausentismo, ya que los trabajadores al no tener la suficiente fuerza física para presentarse a sus labores y cumplir con las tareas encomendadas con la eficiencia que ellos desearían, optan mejor por no presentarse a su trabajo, ocasionando con ello un grave problema que aparte de afectar a la economía nacional, afecta a la empresa y en mayor medida los afecta a ellos.

Podemos observar que si los grupos de trabajo son pequeños, el ausentismo es menor, la moral del grupo es bastante elevada.

Ausentismo por Enfermedad Profesional

Una gran cantidad de ocasiones las enfermedades profesionales no sólo se derivan de las enfermedades físicas contraídas por el trabajador debido al contacto con los elementos de trabajo, sino por los problemas que causan a los mismos trabajadores las máquinas.

Es conveniente que todas las operaciones a realizar, sean llevadas a cabo con el debido control de las condiciones físicas y ambientales que en un momento determinado pueden ser factor esencial del riesgo potencial para todos y cada uno de los trabajadores.

El factor humano es determinante en el 85% aproximado de los accidentes de trabajo, dependiendo por consecuencia del grado de adaptación del individuo al ambiente laboral reinante.

Ausentismo por Incapacidad, Accidentes y Otras Causas

Dentro de este rubro, podemos encontrar una gran variedad de causas, quedando comprendidas entre otras:

- a) Las faltas injustificadas
- b) Permisos con sueldo
- c) Permisos sin sueldo
- d) Sanciones
- e) Accidentes

Se puede considerar dentro de esta clasificación la enfermedad y la lesión corporal originada por algún accidente, el cual obliga al trabajador a no asistir a sus labores.

Sucede que cuando el mercado de trabajo se encuentra saturado, es decir cuando el grado de ocupación es alto, habrá más vacantes y más ausencias en los puestos menos agradables.

No se debe perder de vista que el estado climático es también muy importante puesto que es un elemento que incrementa grandemente el ausentismo.

Un problema de dimensiones mayúsculas en nuestro país, es el "Sanlunismo" y los días siguientes a los días fe

tivos. Se hace mención del "Sanlunismo" porque debido a la idiosincracia del mexicano es muy frecuente que el día lunes sea fatídico para todos y cada uno de los centros de trabajo ya que por lo general el día anterior ya sea domingo o algún día festivo, lo dedica a convivir con su familia, con sus parientes, con sus amigos y al llegar el siguiente día se encuentra en condiciones tan deplorables que aunque se pudiera presentar a trabajar, no sería capaz de realizar las tareas a él encomendadas.

Este es un serio problema que ha causado estragos en la economía nacional y en consecuencia no es posible incrementar con eficiencia la productividad, causa por la cual los programas de desarrollo no se llevan a cabo en su totalidad y lo que es de hecho un perjuicio no sólo para la nación, sino para el mismo trabajador, situación que él no alcanza a visualizar.

Este es un problema que si se pudiera tratar con mayor atención y energía, redundaría en beneficio de todos.

Algunas veces el "Sanlunismo", es originado por una baja moral de los integrantes del grupo, por cuestiones de -

transporte, de las malas condiciones de trabajo, por las defectuosas relaciones humanas, etc.

C A P I T U L O I V

COSTOS DEL AUSENTISMO

Financieramente para la empresa el ausentismo es un factor determinante, ya que independientemente de las consideraciones del orden humano y administrativo, pueden justificarse las necesidades de la empresa de invertir una parte de la pérdida a que da origen el ausentismo en un programa de Salud Ocupacional y de Relaciones Industriales, el cual repercutirá en un incremento en la asistencia así como en lo referente a conocimientos del personal, lo cual redundará en beneficio de todos.

Tradicionalmente se han clasificado los costos en directos e indirectos.

Los costos directos en nuestro caso, son aquellos que se aplican directamente a la reparación del daño sufrido por el trabajador en su salud o en algunas de sus consecuencias. Estos costos son la suma de las cantidades que la empresa eroga con el fin de cubrir salarios, atención médica e indemnizaciones, ya sea por enfermedad, permiso, vacaciones, etc.

Los costos indirectos se aplican cuando se trata de accidentes de trabajo, los cuales varían en cada caso pudién

dose tratar de problemas que van desde la muerte del trabajador, hasta la reparación o en su caso la reposición del equipo averiado, la baja en la producción originada por este con-
tratiempo sufrido en la maquinaria, la pérdida de las mate-
rias primas que se estaban utilizando en el momento del per-
cance, el trastorno originado por el movimiento que se hace -
de personal con el fin de cubrir el puesto del accidentado. -
Dicho movimiento de personal origina además de la baja en la_
productividad, que el encargado de dicho departamento tenga -
necesidad de adiestrar o por lo menos introducir al empleado_
en el uso de las máquinas, herramientas, operaciones, ritmo -
de trabajo, con el grupo humano, etc., con el fin de integrar_
lo a la mayor brevedad posible al equipo de trabajo para coad_
yuvar con ello al incremento en la productividad perdida por_
tan lamentables sucesos.

Dentro del costo indirecto podemos considerar que el
trauma sufrido por los compañeros de las víctimas se refleja_
en cierta medida en una baja en la productiviãad, debido a la
impresión causada por el accidente. Cada caso hay que tratar_
lo administrativamente en una forma muy especial, debido a -
que no todas las situaciones se presentan en la misma forma,_
sino que cada una de ellas tiene sus propias características_
y no es posible en ocasiones darle la misma solución a dos -

problemas similares.

Debemos tener en cuenta también que un accidente, aún de dimensiones que se pudieran considerar pequeñas, puede afectar además del departamento donde sucede a otros departamentos y esto se va a reflejar en una baja en el rendimiento.

Podemos encontrar otros costos indirectos u ocultos - que sin causar los problemas originados por los accidentes de trabajo, danos al equipo, a los materiales, a otros departamentos, etc., sí son causantes de bajas en la productividad y son entre otros, enfermedades, permisos, suspensiones, faltas injustificadas, etc.

Según la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) por cada peso de costo directo, se pierden por lo menos - cuatro pesos de costos indirectos.

*Según el Dr. Guillermo Ocampo Ch., Maestro en Salud Pública y Administración Médica de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, la industria nacional resiente anualmente daños por cerca de cien mil millones de pesos a causa del ausentismo

de trabajadores ocasionado por el ataque de enfermedades no profesionales como son, padecimientos del aparato respiratorio digestivo, etc.

Este considerable impacto económico a los centros de trabajo es muy superior al que resiente, este mismo sector manufacturero del país por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, los cuales arrojan danos a la producción por un poco más de veinte mil millones de pesos al año.

Las pérdidas en hora hombre por las enfermedades de tipo general como son entre otras, aquéllas que presentan fiebre o molestia general (neumonía, gripe, resfriados, etc.) o simplemente diarreas; es decir padecimientos del aparato respiratorio y digestivo, no se han podido cuantificar, pero se han tomado como referencia las causadas por accidentes de trabajo y aquellas son superiores de una a cinco y en ocasiones hasta diez veces.

Algunas otras causas que tienen repercusión en el renglón de costos son los accidentes de tránsito que cada día son más frecuentes y graves, los cuales ocasionan a las víctimas períodos de enfermedad, curación y rehabilitación más prolongados.

Control del Ausentismo

El control del ausentismo debe basarse en medidas de tipo preventivo, puesto que la ausencia del trabajador es originada en su mayoría por la baja preparación con que cuenta el trabajador, porque no está suficientemente motivado ya sea por su propio trabajo o por su familia, por la deficiente alimentación con que cuenta, por las condiciones en que vive, - por las enfermedades, por la edad, etc.

Por lo anteriormente expuesto, es posible considerar el ausentismo como un problema de salud ocupacional, el cual puede disminuirse con la implantación de un programa que contribuya al mantenimiento del bienestar mental y social de los trabajadores con el fin de contribuir a los objetivos de la empresa así como a la mejor realización de los integrantes de todos y cada uno de los diversos grupos que forman la empresa.

De esta manera es posible eliminar en forma casi total el ausentismo voluntario y reducir a su mínima expresión el ausentismo por incapacidad física ya sea debido a enferme-

dad o a accidentes que incapaciten al trabajador a la realización de sus labores.

Respecto del control del ausentismo son recomendables los estímulos positivos que fomenten a la voluntad del trabajador al cumplimiento con eficiencia de su obligación de presentarse a sus labores y al cumplimiento de sus tareas. Dichos estímulos pueden consistir en premios económicos, permisos con goce de sueldo, ascensos, promociones, reconocimientos personales, esto aunque por lo general no se puede cuantificar, si redundan en beneficio del empleado debido a que contribuye a su mejor realización y de manera indirecta contribuye a la empresa también ya que con su actitud el trabajador motiva a sus compañeros de labores a realizar un esfuerzo superior que va a dar como consecuencia lógica un aumento en la capacidad productiva del o de los departamentos donde estén asignados para la consecución de sus tareas.

Hay otro tipo de estímulo que aunque no se le puede considerar positivo ha sido necesario para el control del ausentismo y éste es la suspensión del pago del salario o

compensación por los tres primeros días de ausencia por enfermedad.

Esta recomendación fue hecha por la Organización Internacional del Trabajo y adoptada por la Ley del Seguro Social Mexicano y por la mayoría de las empresas nacionales, aunque los sindicatos fuertes en México han logrado, en muchos casos, la remuneración completa al trabajador.

La práctica de la medida anterior ha hecho posible que al no pagar a la persona enferma o supuestamente enferma el salario correspondiente a los tres primeros días se vea en la necesidad de presentarse a sus labores, con lo cual también se da fin a los simuladores y por consiguiente a la multiplicación de los mismos.

Algunos de los elementos que intervienen en un efectivo control del ausentismo son entre otros, los siguientes:

- 1.- Una adecuada selección de personal, que va de acuerdo a la capacidad física, aptitudes, vocación, carác--

ter, valuación de puestos, etc.

2.- Controles sanitarios en los centros laborales.

3.- Exámenes médicos y psicológicos de los trabajadores.

4.- Elaboración de reportes, estadísticas y la investigación de las ausencias.

5.- Aplicación de incentivos para elevar la asistencia al trabajo.

6.- Capacitación y entrenamiento al personal.

7.- Mantenimiento del nivel moral tanto individual como de grupo.

8.- Revisión constante de las políticas de la empresa para el establecimiento de los métodos más satisfactorios.

9.- Instalaciones deportivas.

Para hacer un poco más visible la relación que guarda el problema del ausentismo en la dinámica de los modernos programas de Salud Ocupacional a continuación se reduce un cuadro del Dr. Antonio Ruiz Salazar (*) en el que se expresan las funciones y los objetivos de un "Programa Tipo" de Salud Ocupacional para nuestro medio laboral.

(*) Ruiz Salazar Antonio Dr.- "Apuntes de Salud Ocupacional"
Universidad Ibero Americana. 1961

PROGRAMA TIPO DE SALUD OCUPACIONAL

<p>Exámenes de In- greso y periódicos.</p>	<p>Examen Médico</p> <p>Investigación de Enfermedades Aparentes</p> <p>" " Enfermedades Ocultas</p> <p>" " Estados Pre-patológicos</p> <p>" " Condiciones Pre-disponentes</p> <p>Determinación de capacidad física para el trabajo</p>	<p>Con fines de:</p> <p>A) Acomodo del Personal</p> <p>B) Promoción a Nvos. puestos</p> <p>C) Asignación de Tareas.</p>
<p>Exámenes de In- greso y periódicos.</p>	<p>Examen Psicométrico</p> <p>Evaluación de la inteligencia</p> <p>Evaluación de las aptitudes específicas</p> <p>Determinación de los rasgos del carácter y de la personalidad</p> <p>Determinación de las condiciones de vida extra laboral</p>	<p>D) Asignación de turnos de trabajo</p> <p>E) Asistencia médica psicológica psiquiátrica o social</p>
<p>Educación Higiénica</p>	<p>Individual</p> <p>En la práctica de los exámenes</p> <p>En consultas</p> <p>En grupo</p> <p>Cursos</p> <p>Conferencias</p> <p>Folletos</p> <p>Carteles</p> <p>En el hogar</p> <p>Visitas de instrucción y entrevistas</p> <p>De Médicos</p> <p>De enfermeras</p> <p>De trabajadores sociales</p>	<p>Con fines de:</p> <p>A) Mejoramiento de salud</p> <p>B) Prevención de enfermedades evitables.</p> <p>C) Conservación y prolong. de capacidad productora</p>

Con fines de:

Determinación de sus reque
rimientos de capacidad y -
aptitudes físicas

Estudio de los
puestos de tra
bajo

Determinación de sus reque
rimientos en aptitudes - -
psicotécnicas.

Determinación de sus reque
rimientos en carácter y -
personalidad

A) Acomodo del personal

B) Promoción a nuevos puestos

C) Asignación de tareas

a) Medidas de higiene
y seguridad aplica
bles a:

El ambiente
de trabajo

Control de Iluminación
Control de Ventilación
Control de la humedad
Control de los polvos in
dustriales

Con fines de
supresión o_
disminución de
enfermedades
profesionales
y de trabajo

Control de los Gases
Control de los Vapores
Control de los ruidos
Control de las trepidaciones
Otros factores

El quipo
meccanico

Instalación
Protección
Mantenimiento de Seguridad

b) Investigación de
los casos ocurridos

Los traba
jadores

Dotación de equipo de pro-
tección personal
Instrucción
Entrenamiento
Supervisión

c) Análisis estadísti-
co de los riesgos -
profesionales ocurri
dos

Prevención téc
nica de los -
riesgos profe-
sionales

Estudio permanente del Ausentismo

{
Por enfermedades no profesionales
Por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo
Por motivos personales
Sin justificación
Por sanciones

Planeación y control de programas de bienestar obrero.

{
Alimentación
Servicios Sanitarios
Habitación
Transporte
Deportes
etc.

Colaboración técnica en problemas.

{
De acomodo de personal
De asignación de tareas
De asignación de turnos

Actividades de salud Pública en colaboración con las autoridades sanitarias.

{
Control de enfermedades transmisibles

Saneamiento del medio ambiente

Establecimiento y sostenimiento de centros de salud en las comunidades obreras.

Con fines de:

- A) Determinación de las condiciones de salud y de adaptación a los grupos de trabajadores.
- B) Corrección de las causas de enfermedad y desadaptación.

Con fines de mejoramiento de la salud y la capacidad del trabajo del personal.

Vacunación contra los padecimientos transmisibles

Ficha inmunológica personal de trabajadores y familiares

Problemas de abasto de agua potable

Problemas de disposición de excretas

Problemas de molestias sanitarias en la comunidad.

C A P I T U L O V

INVESTIGACION Y ANALISIS DEL AUSENTISMO EN
DOS INSTITUCIONES BANCARIAS

El presente estudio está encaminado a darnos una idea respecto al ausentismo en las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Para la elaboración de este trabajo fue necesaria la realización de una encuesta en dos renombradas instituciones bancarias que pudieran ser representativas para poder determinar con un poco más de apego a la realidad, las causas que originan la inasistencia del empleado a sus labores.

A continuación se va a anotar el cuestionario que sirvió como base para la elaboración del susodicho estudio:

1.- Qué tiempo tiene de trabajar en la Institución?

	R	%
a) Menos de 1 año	4_____	6.7
b) De 1 a 5 años	36_____	60.0
c) De 6 a 10 años	13_____	21.6
d) Más de 10 años	7_____	11.7

Podemos darnos cuenta de que en las instituciones bancarias predomina el personal que tiene una antigüedad que va de 1 a 5 años, esto quizá debido al proceso evolutivo del país en el cual se ha hecho necesario el incremento de las instituciones de crédito, motivo por el que podemos darnos cuenta de que una cantidad considerable de empleados son jóvenes con un futuro muy alentador.

2.- Cómo son las relaciones de trabajo de usted, con sus compañeros?

	R	%
a) No existe un común acuerdo	3_____	5.0
b) Son un poco malas	13_____	21.6
c) En ocasiones son buenas	18_____	30.0
d) Son muy buenas	26_____	43.4

Las relaciones existentes entre el personal podemos decir que en términos generales son muy buenas. Sin embargo se puede observar fácilmente que un porcentaje algo elevado del personal tiene problemas con sus compañeros, debido quizá a problemas de tipo personal, emocional, que en un momento dado serían hasta cierto punto muy difíciles de controlar.

3.- En el trabajo que usted desempeña:

	R	%
a) No tiene tiempo para descansar ni un minuto.	0	0.0
b) Casi no tiene tiempo para descansar	14	23.4
c) Algunas veces puede descansar	43	71.6
d) Tiene mucho tiempo para descansar	3	5.0

El porcentaje más elevado de las respuestas obtenidas en el renglón algunas veces puede descansar, nos viene a corroborar que en un trabajo de oficina el personal se puede permitir un descanso, cosa que no puede ocurrir en otro tipo de actividades como las productivas en que un descanso puede ocasionar contratiempos más que funestos a la organización.

4.- El trabajo que usted desempeña para la institución es:

	R	%
a) No lo considera importante	0_____	0.0
b) Casi no es importante	1_____	1.7
c) Es un poco importante	6_____	10.0
d) Muy importante	53_____	88.3

Ver comentario de la pregunta número 5.

5.- Está usted conforme con el trabajo que desarrolla?

	R	%
a) Si	53_____	88.3
b) No	2_____	3.3
c) Algunas veces	5_____	8.4

La mayoría de las personas investigadas están conformes con su trabajo, por consiguiente sienten y saben que el trabajo que desarrollan para la institución es de gran relevancia puesto que es su manera de realizarse, o sea el hecho de dar lo mejor de sí.

Es importante para cualquier empresa hacer sentir a sus integrantes que el trabajo que desempeñan es factor esencial, sea cual fuere la naturaleza de éste.

6.- Los ascensos y promociones de su institución:

	R	%
a) Generalmente se conceden por amistad	5_____	8.4
b) Algunas veces operan injustamente	12_____	20.0
c) La mayoría de las veces operan adecuadamente	31_____	51.6
d) Son manejados con justicia	12_____	20.0

A este respecto se puede decir que generalmente los ascensos y promociones se realizan de la mejor manera posible viendo antes que nada los intereses de la institución. Aunque no todo el personal visualiza esta situación y se siente defraudado pensando que el ascenso debía ser para él. Es en este momento en que el trabajador piensa que la situa-

ción se está manejando en una forma equívoca, aduciendo amistades, injusticias, etc.

7.- Al existir una vacante, se cubre con personal de la institución?

	R	%
a) Nunca	5	8.4
b) Casi nunca	3	5.0
c) Algunas veces	22	36.6
d) Generalmente si	30	50.0

Debido a la naturaleza misma del trabajo, las instituciones bancarias dan preferencia a sus mismos empleados, dando a éstos la oportunidad de ocupar mejores puestos.

Sin embargo debido a las crecientes y constantes necesidades de los bancos en ocasiones tienen necesidad de recurrir a contratar personal especializado, el cual en su calidad de experto, no siempre permitirá a los empleados ocupar los mejores puestos.

8.- El lugar donde desarrolla su trabajo:

	R	%
a) Es demasiado inseguro y peligroso	2_____	3.3
b) Existe el riesgo de contraer alguna enfermedad	3_____	5.0
c) Casi no cuenta con los medios suficientes	7_____	11.7
d) Cuenta con todos los medios para prevenir enfermedades y accidentes	48_____	80.0

Las enfermedades y accidentes constituyen un grave problema para las instituciones ya que son unas de las principales fuentes de ausentismo. Por este motivo es necesario que las instituciones cuenten con todos los medios necesarios para prevenirlos, así como dar a conocer a todos sus

empleados las reglas y medidas de higiene y seguridad que rigen en las instituciones.

9.- Tiene conocimientos de las reglas y medidas de higiene y seguridad que rigen en la institución?

	R	%
a) Ninguna	3_____	5.0
b) Muy poco	10_____	16.7
c) La mayor parte	26_____	43.3
d) Completamente	21_____	35.0

Ver comentario de la pregunta número 8

10.- Cómo considera usted el funcionamiento de las reglas y medidas de higiene y seguridad de la institución?

	R	%
a) A veces son llevadas a cabo	11_____	18.3
b) Considero que son muy buenas	34_____	56.7
c) Se tienen muchas fallas	4_____	6.7
d) No se llevan a cabo	5_____	8.3
e) No tengo conocimiento de ellas	6_____	10.0

El conocimiento oportuno de las reglas y medidas de higiene y seguridad en las instituciones por todos los empleados, tiene como finalidad dar a conocer los medios y sistemas dictados por la organización para prevenir enfermedades y accidentes en los diferentes trabajos que se realizan. Es muy importante que todos los empleados las conozcan ya que evitará hasta donde sea posible la frecuencia de los mismos.

11.- Al faltar usted a su trabajo, considera que:

	R	%
a) No ocasiona ningún problema a la institución	2_____	3.3
b) Casi no ocasiona problemas a la institución	7_____	11.7
c) Ocasiona algunos problemas a la institución	31_____	51.7
d) Ocasiona un grave problema a la institución	20_____	33.3

Los problemas que ocasionan las faltas de asistencia van desde más carga de trabajo, hasta el atraso de una determinada tarea.

La inasistencia de un empleado generalmente da principio a una serie de movimientos que tienen que realizarse para poder cubrir la vacante y ésto por lo general se hace con la ayuda y cooperación de personal volante o comodines que aunque son personas capacitadas no pueden dar lo mejor de sí, originando de cualquier forma mayor carga de trabajo o atraso en determinada tarea.

12.- Las sanciones que la institución aplica cuando alguien falta injustificadamente a su trabajo, considera usted que:

	R	%
a) Son inoperantes	5_____	8.3
b) Provocan a uno a seguir faltando	2_____	3.3
c) Sirven de ejemplo a no faltar mucho	16_____	26.7
d) Lo motivan a no seguir faltando	37_____	61.7

Las políticas dictadas para sancionar las faltas de asistencia injustificadas deben de tender siempre a que dichos castigos sean con el fin de provocar en los trabajadores una reacción que los motive a no seguir cometiendo dichas faltas. No se debe descartar la posibilidad de que algunos trabajadores consideren que las sanciones son inoperantes.

13.- Cuánto tiempo tiene de tolerancia para llegar a su trabajo?

	R	%
a) No tiene tolerancia	15	25.0
b) De 5 a 10 minutos	28	46.7
c) De 10 a 20 minutos	10	16.7
d) Más de 20 minutos	7	11.6

El tiempo de tolerancia para llegar al trabajo, varía de una institución a otra. El tiempo de tolerancia se encuentra consignado en el Reglamento Interior de las instituciones y es una forma de ayudar al empleado con el objeto de que no se sienta presionado por el tiempo y pueda llegar

a laborar con la tranquilidad que da el saber que está dentro de los límites que marca el propio Reglamento.

14.- Aproximadamente qué tiempo tarda en ir de su casa a su trabajo:

	R	%
a) Menos de 30 minutos	15	25.0
b) De media hora a 1 hora	34	56.7
c) Una hora a 2 horas	10	16.7
d) Más de 2 horas	1	1.6

La adecuada distribución de los empleados conforme a las necesidades de la institución hace que éstos sean colocados en las diferentes sucursales de acuerdo a sus domicilios particulares. El problema del tránsito y la falta de transportes son uno de los principales factores que intervienen en los retardos y faltas, de ahí la necesidad que marcaba en el párrafo anterior.

15.- Qué causas son las que le impiden generalmente asistir a su trabajo?

	R	%
a) Retrasos de tiempo	11	18.3
b) Problemas de transporte	10	16.7
c) Inconformidad con el trabajo	1	1.6
d) Problemas familiares	3	5.0
e) Enfermedad fuera del trabajo	27	45.0
f) Enfermedad ocasionada - por el trabajo	0	0
g) Accidentes fuera del - trabajo	4	6.7
h) Accidentes en el trabajo	0	0
i) Otros	4	6.7

Según la respuesta se puede observar que las causas principales por las cuales los empleados faltan a sus labo-

bores, son en primer término, las enfermedades contraídas - fuera del trabajo (enfermedades de las vías respiratorias y del aparato digestivo, etc.), en segundo lugar tenemos los retrasos de tiempo que es una respuesta al tercer factor ya que los problemas de tránsito y transporte originan un elevado índice de ausentismo.

16.- Cuál es el medio de transporte que más utiliza para ir a su trabajo?

	R	%
a) Automóvil	22	36.7
b) Transporte de la empresa	1	1.6
c) Camión	24	40.0
d) Motocicleta	0	0
e) Bicicleta	0	0
f) Metro	11	18.4
g) Taxi	0	0
h) Pesero	2	3.3
i) Otros	0	0

De los medios de transporte más utilizados por los empleados, el más popular es el camión. Esto nos lleva a comprobar los datos obtenidos en la pregunta anterior. Desafortunadamente los transportes no son suficientes, para llenar las necesidades de los empleados, ya que a las horas críticas esto es en las primeras horas de la mañana y en las primeras de la tarde, los transportes más usados son los que van con más pasajeros, lo que contribuye a fomentar el crecimiento del ausentismo.

Estudio de Ausentismo en Dos Instituciones Bancarias.

D a t o s :

Número de trabajadores registrados al 31 de diciembre de 1974.

BANCO UNO

BANCO DOS

5036

6128

Número de días trabajados en ambos bancos:

249

Número de días hombre que debieron trabajar:

BANCO UNO		BANCO DOS	
5036	x 249 = 1,253,464	6128	x 249 = 1,525,872

Número de días de ausencia registrados en el año:

BANCO UNO	BANCO DOS
46,571	43,454

Número de trabajadores que faltaron:

BANCO UNO	BANCO DOS
1730	1240

Indice de Ausentismo

Número de días de ausencia registrados en el año

Número de días-hombre que debieron trabajar

BANCO UNO	BANCO DOS
$\frac{46,571}{1,253,964} \times 100 = 3.71\%$	$\frac{43,454}{1,525,872} \times 100 = 2.85\%$

Porcentaje de Faltistas

$$\frac{\text{Número de trabajadores que faltaron uno o más días}}{\text{Número total de trabajadores}} \times 100$$

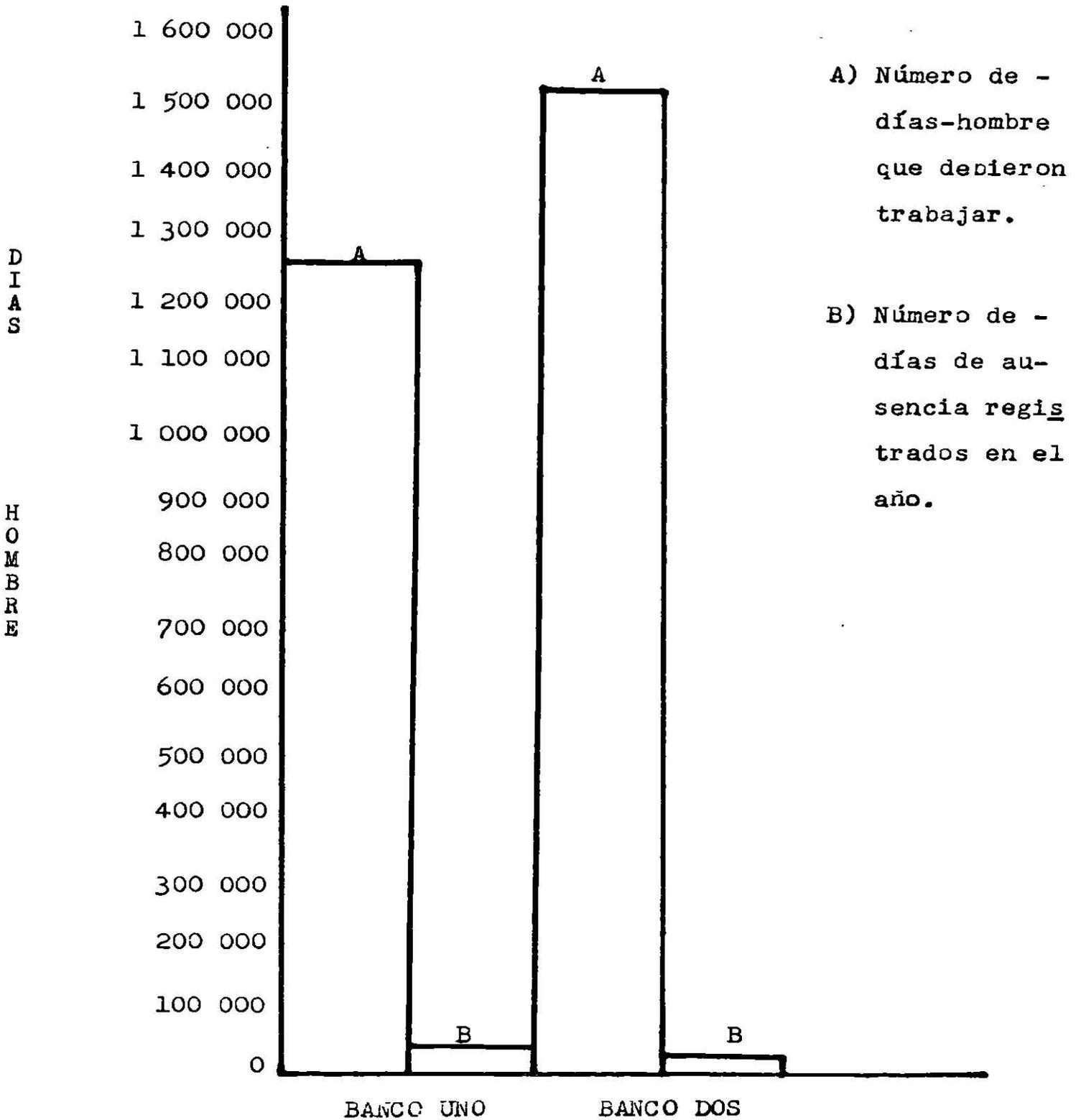
BANCO UNO

BANCO DOS

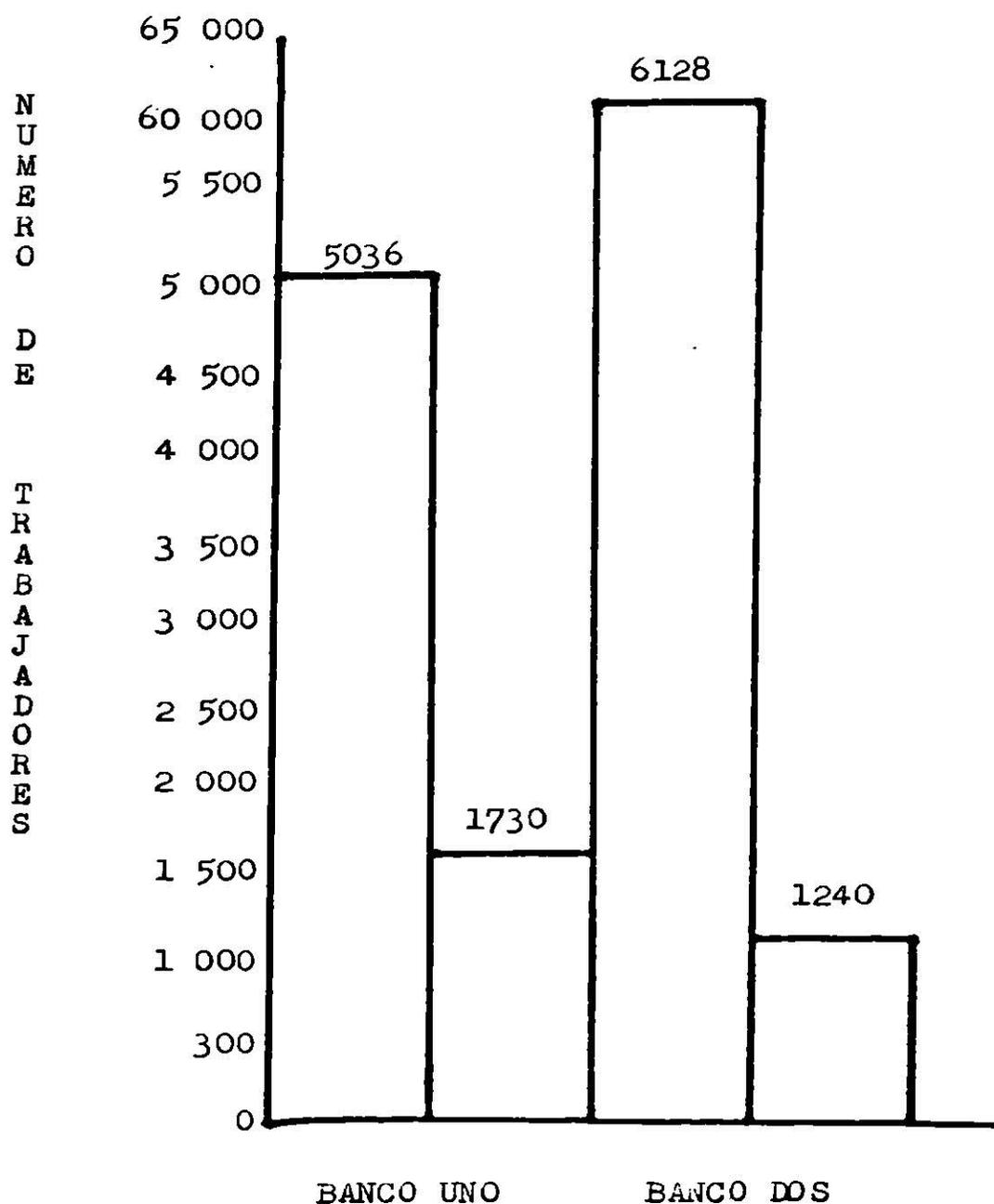
$$\frac{1730}{5036} = 34\%$$

$$\frac{1240}{6128} = 20\%$$

Del 100% de trabajadores faltaron el 34% y el 20% -
respectivamente.



Número de Trabajadores al 31 de Diciembre de 1974 y
Número de Trabajadores que faltaron a sus Labores



Según el dato proporcionado por la Confederación - Patronal de la República Mexicana, el ausentismo laboral de los obreros en el país es aproximadamente del 9.3%, comparándolo con los bancos estudiados (Banco Uno 3.71%, Banco Dos 2.85%), podemos consignar que en términos generales el ausentismo en las instituciones bancarias es de niveles relativamente bajos, esto quizá por las prestaciones otorgadas dentro del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, a continuación nos permitimos referirnos a algunos artículos del citado Reglamento.

Artículo 14.- Los empleados de las instituciones y organizaciones estarán sujetos a trabajar, como máximo 40 horas a la semana, distribuyéndose éstas en la forma que cada una de aquéllas fije, de acuerdo con sus necesidades y con aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Artículo 20.- Los empleados tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales en los siguientes términos:

a) De uno a diez años de servicios, 20 días laborables.

b) De más de diez a quince años de servicios, 25 días laborables.

c) De quince años de servicios cumplidos en adelante, 30 días laborables.

Para los efectos de este artículo, no se considerarán laborables los días comprendidos en el Reglamento que - anualmente expida la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, de acuerdo con el Artículo 93 de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

Los empleados harán uso de sus vacaciones anuales, dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, sin que sean acumulables y sin que puedan compensarse con una remuneración.

Cada institución u organización fijará las fechas en que sus empleados disfruten de sus vacaciones, de manera

que las labores no sufran perjuicio, a cuyo efecto deberá formular un programa anual.

Las instituciones y organizaciones pagarán a los empleados el sueldo correspondiente al período de vacaciones, antes del inicio de las mismas y les cubrirán además, por concepto de prima, un 50 por ciento del sueldo correspondiente al número de días laborales que comprenda dicho período de vacaciones.

Artículo 22.- Las instituciones y organizaciones estarán obligadas a proporcionar a sus empleados los medios necesarios para su superación personal y mejoramiento de sus conocimientos y eficacia, a través de las siguientes prestaciones:

a) Becas para cursos orales o por correspondencia, sobre materias relacionadas con las actividades de las instituciones de acuerdo con las siguientes bases:

1. Tendrán derecho a esta prestación los empleados permanentes que al efecto seleccione la institución u organización, de entre los solicitantes, de acuerdo con -

la aptitud de los mismos conforme a los criterios que al efecto se establezcan;

2. Se otorgará una beca por cada 100 empleados o fracción mayor de 50;

3. Si el número de empleados fuere menor de 50 - la institución u organización estará obligada a otorgar una beca;

4. Estas becas comprenderán cuando menos el pago de las colegiaturas.

b) Becas para seguir cursos en el extranjero, de acuerdo con las siguientes bases:

1. Se otorgará cuando menos una de estas becas - por cada 10 de las que señala el inciso anterior;

2. Se darán por oposición, de acuerdo con el procedimiento que cada institución u organización establezca;

3. Comprenderán el costo del pasaje, las colegiaturas y una suma mensual suficiente para gastos de hospedaje y

alimentos.

Las becas a que se refiere el presente Artículo se cancelarán si los beneficiarios hacen uso indebido de ellas o no se dedican adecuadamente al estudio, en cuyo caso la institución estará obligada a otorgarla, en su oportunidad a otro empleado.

c) La creación y establecimientos de centros de capacitación por las instituciones y organizaciones auxiliares, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en aquellas plazas en donde laboren por lo menos 1,000 empleados bancarios.

d) En los lugares donde laboren menos de 1,000 empleados bancarios, las instituciones y organizaciones deberán establecer cursos de capacitación, orales o por correspondencia, pudiendo cumplir directamente estas obligaciones o agruparse varias a fin de lograr una mayor eficiencia.

e) El establecimiento de bibliotecas para cuyo efecto podrán asociarse varias instituciones u organizaciones o utilizar los servicios de los centros bancarios.

f) La organización de cursos, seminarios y conferencias sobre materias relacionadas directa o indirectamente con la actividad bancaria, en los mismos términos de la fracción anterior.

g) Las instituciones y organizaciones darán a sus empleados, sin perjuicio de las labores, facilidades para el desarrollo de su cultura física, a través de clubes deportivos que crearán, de acuerdo con los sistemas de agrupación que determinen, en todas aquellas plazas en donde laboren 1,000 ó más empleados bancarios.

Las Instituciones y organizaciones estarán obligadas a cubrir por lo menos el 50% de las cuotas de inscripción y de las periódicas que, para solventar los gastos necesarios, correspondan pagar a los clubes donde inscriban a sus empleados.

Asimismo, otorgarán a sus empleados facilidades y ayuda económica para la práctica de los deportes.

Prestaciones de Carácter Social.

Artículo 23.- Las instituciones y organizaciones, de conformidad con el convenio celebrado con el Instituto Mexicano del Seguro Social, están obligadas, mientras dicho convenio subsista, a proporcionar a sus empleados en servicio y pensionados, así como a los familiares de unos y - - otros, en substitución de dicho Instituto, las prestaciones siguientes:

a) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

1. Asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, hospitalización y aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.

2. Si el accidente o la enfermedad incapacitan al empleado para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 104 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente del empleado o fallezca.

No se considerarán accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales, los que ocurran encontrándose el empleado en estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, con la salvedad que señala el Artículo 488, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, o cuando se ocasione deliberadamente alguna incapacidad por sí solo o por medio de otra persona o cuando el siniestro sea resultado de algún delito del que fuere responsable el empleado, de un intento de suicidio o de una riña en que hubiere tomado parte. Las instituciones y organizaciones quedarán en todo caso obligadas a prestar los primeros auxilios y cuidar del traslado de los empleados a su domicilio o a un centro médico.

b) En caso de enfermedad no profesional o de accidente que no sea de trabajo:

1. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como los aparatos ortopédicos que sean necesarios, desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para la misma enfermedad.

En estos servicios quedará incluida la asistencia dental, que comprenderá el tratamiento médico quirúrgi-

co de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes con obturaciones de cemento, porcelana y amalgama - de plata, quedando excluido otro tipo de trabajo de prótesis;

2. Si la enfermedad no profesional o el accidente que no sea de trabajo incapacitan al empleado para laborar, - éste recibirá durante la incapacidad, su sueldo íntegro durante un plazo máximo de 52 semanas, salvo que en ese período se declare la incapacidad permanente, ya sea total o parcial, o acontezca su fallecimiento;

3. Concluído el período máximo de 52 semanas pre- visto en los incisos anteriores, si el empleado continúa en-fermo, las instituciones prolongarán su tratamiento y el pago del sueldo íntegro, hasta por 26 semanas, siempre que el diag-nóstico médico que se rinda, determine que el empleado puede recuperar la salud y la capacidad para el trabajo o que el abandono del tratamiento puede agravar la enfermedad u ocasionar un estado de invalidez;

4. Internación en casas de reposo, al empleado - convaleciente de una enfermedad por la cual se le hubiera - - otorgado las prestaciones señaladas en los incisos anteriores

cuando a juicio del médico designado por la institución sea necesaria para restablecer la capacidad en el trabajo.

c) A sus empleadas que vayan a dar a luz:

1. Asistencia obstétrica.

2. Cuarenta y cinco días de descanso anteriores a la fecha esperada y otro plazo igual inmediatamente después;

3. Sueldo íntegro durante los 90 días mencionados en el inciso anterior, siempre que no estén recibiendo otro subsidio por enfermedad o ejecutando algún otro trabajo remunerado;

4. Un mes de sueldo íntegro como ayuda extraordinaria para gastos de alumbramiento;

5. Al nacer el hijo, una canastilla del precio que fije el reglamento interior de trabajo y que no será inferior al que tengan las que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social;

6. Ayuda en especie o en efectivo para lactancia, durante seis meses, inmediatamente posteriores al alum

bramiento, la que en caso necesario podrá ser entregada a la persona encargada de cuidar al niño, en el concepto de que, si la ayuda se dá en dinero, su importe no excederá del 20 por ciento del salario de la empleada.

La esposa o la concubina del empleado a que se refiere el numeral 1. del inciso d) siguiente, recibirá las prestaciones consignadas en los numerales 1. 5. y 6. de este inciso.

d) Asistencia médico quirúrgica, incluyendo la dental en los términos del inciso b), numeral 1., farmacéutica y hospitalaria, por un plazo máximo obligatorio de 52 semanas para la misma enfermedad, a las siguientes personas;

1. La esposa del empleado, o en su defecto la concubina. Si hubiere varias concubinas ninguna tendrá derecho a las prestaciones de que se trata;

2. Los hijos del empleado, menores de 21 años, solteros y que no trabajen;

3. El padre y la madre del empleado que vivan con él.

4. Los empleados pensionados por incapacidad permanente total o parcial no menor del 50 por ciento, o por ve

jez y a los familiares de los empleados pensionados, que se mencionan en los tres numerales anteriores;

5. Los parientes pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de beneficiarios de empleados que fallezcan en servicio o estando pensionados.

En los casos de los numerales 1. 2. y 3. deberán depender económicamente del empleado y no tener por sí mismos derechos o similares prestaciones.

La duración o gravedad de las enfermedades a que se refiere este Artículo, así como la naturaleza o calidad de la atención requerida, serán establecidas por los médicos de la institución u organización. En caso de inconformidad, el empleado o beneficiario podrá pedir otro dictamen por su cuenta y si la institución u organización no se allanare a éste, de común acuerdo los dos médicos discrepantes designarán a un tercero cuyo dictamen será definitivo. El dictamen del médico del empleado o beneficiario y del médico tercero, serán pagados por la parte que no haya tenido razón.

e) Los empleados temporales o eventuales tendrán de recho a asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de accidente de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones de Carácter Económico

Artículo 31.- Los empleados de las instituciones u organizaciones que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a obtener, en caso de necesidad extraordinaria, a juicio de éstas, préstamos a corto plazo, ya sea directamente o a través de organismos destinados a ese fin, de acuerdo con las siguientes bases:

a) El plazo para el pago no deberá exceder de 12 meses.

b) No causarán intereses cuando se concedan directamente, ni la tasa podrá ser superior al 6 por ciento anual en los demás casos.

Artículo 31 bis.- Los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares que tengan más de

dos años de servicios y estén al corriente en el pago de sus obligaciones, derivadas de otros créditos que les hayan sido otorgados de acuerdo con este reglamento, tendrán derecho a obtener préstamos para la adquisición de bienes de consumo duradero, incluyendo automóviles de precio económico, de acuerdo con las siguientes bases:

a) El monto máximo del préstamo será igual al importe de seis meses del sueldo fijo.

b) El plazo para el pago no deberá exceder de 36 meses.

c) Causarán intereses del 6 por ciento anual sobre saldos insolutos, sin gastos adicionales.

Artículo 32.- Con independencia de los derechos que corresponda a los empleados de conformidad con la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los empleados de las instituciones y organizaciones que tengan más de 5 años de servicios, tendrán derecho a obtener préstamos con garantía hipotecaria o fiduciaria en primer lugar, para resolver su problema de casa-habitación, ya

sea en forma directa de la institución en que presten sus servicios o a través de organismos destinados a ese fin, conforme a las siguientes bases:

a) El préstamo deberá destinarse:

1. Para la construcción de su casa-habitación incluyendo en su caso, la compra del terreno;

2. Para la compra de su casa-habitación;

3. Para la ampliación o mejora de la casa-habitación propiedad del empleado;

4. Para pagar un crédito hipotecario anterior - que grave la casa-habitación del empleado a fin de mejorar - las condiciones financieras del crédito.

b) El plazo para el pago del crédito podrá ser hasta de 20 años en el caso del numeral 1. del inciso c) de este artículo y hasta de 15 en los demás casos.

c) El crédito causará intereses de acuerdo con las siguientes bases:

1. El 6 por ciento anual calculado sobre saldos insolutos, cuando el monto del préstamo no exceda al importe de 50 veces el salario mínimo bancario mensual establecido para la zona económica en que el empleado preste sus ser vicios;

2. El 8 por ciento anual cuando el monto no exceda de la suma de 150 veces del salario mínimo bancario mensual;

3. El 10 por ciento cuando el monto del préstamo sea superior a 150 veces el salario mínimo bancario mensual, con límite hasta de 300 veces dicho salario mensual, que para estos efectos se considerará como límite de los préstamos.

d) El pago del crédito se hará mediante cuotas men suales uniformes que comprendan capital e intereses que no serán mayores de 25 por ciento del sueldo mensual del emplea do.

e) El préstamo podrá alcanzar el 100 por ciento del valor de la garantía en el caso del numeral 1, del inci

so c) de este artículo; hasta el 90 por ciento en el caso - del numeral 2., y hasta el 80 por ciento en el caso del numeral 3. del propio inciso.

f) El empleado deberá tener un seguro de vida igual por lo menos, al importe del saldo insoluto del crédito y -- nombrará beneficiario al acreedor, a fin de que en caso de - muerte, se aplique el importe del seguro al pago del saldo - insoluto y se entregue el remanente, en su caso, al benefi-- ciario que designe en segundo lugar, y a falta de éste, a - los herederos del mismo asegurado.

g) Los préstamos anteriores podrán ser otorgados - por las instituciones sin exceder su capacidad, con cargo a_ la reserva de pensiones de personal y al capital y reservas, de acuerdo con las normas que fije la Comisión Nacional Ban- caria y de Seguros. En todo caso el monto global de los - - préstamos a que se refiere el numeral 3. del inciso c) que - antecede, no excederá del 20 por ciento del total de los re- cursos invertidos o destinados a los créditos previstos en el presente artículo.

h) Las tasas de interés a que se refiere el inciso c) de este artículo, serán aplicables, sobre saldos insolutos, mientras el empleado preste sus servicios en la institución u organización respectiva y ocupe la casa. Al cesar estas circunstancias la tasa de interés podrá ajustarse a la autorizada por el Banco de México, S. A., para las operaciones hipotecarias normales.

Artículo 34.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares darán facilidades a sus empleados para adquirir a crédito, con el descuento que se logra obtener de las casas comerciales, artículos de vestir y calzado. Estas adquisiciones se limitarán a la capacidad económica del empleado y en ningún caso el saldo a su cargo excederá del quince por ciento de su sueldo durante un semestre, ni los descuentos que del mismo sueldo haga el banco para cubrirlo, de igual porcentaje.

Artículo 35.- Las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares, cubrirán un subsidio mensual, por concepto de renta para su habitación familiar, a sus empleados que sean jefes de familia. Este subsidio se fijará a -

razón del 20 por ciento sobre la cantidad que por este concepto pague el empleado, pero no excederá del 20 por ciento sobre la cuarta parte del sueldo mensual que perciba, que es la que se considera destinada para el pago de la habitación.

No tendrán derecho a este beneficio los empleados cuyo sueldo sea superior al salario mínimo bancario, ni - - aquellos a quienes la institución u organización o el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores hayan otorgado facilidades para la construcción o adquisición de su casa-habitación.

Artículo 35 bis.- Los pagos mensuales que deba - hacer el empleado para cubrir los préstamos que le haya concedido la institución u organización, no podrán ser superiores en conjunto al 30 por ciento, del salario, ni al 40 por ciento cuando incluyan los préstamos hipotecarios a que se refiere el artículo 32 o incluya pagos a terceros por créditos derivados de las prestaciones a que se refiere este reglamento.

Artículo 36.- Los preceptos de este reglamento señalan el mínimo de privilegios que pueden disfrutar las personas que a él están sujetas, y las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de que dependan, procurarán mejorar en todo lo posible esas condiciones, bien sea en forma individual o colectiva.

C A P I T U L O V I

CONCLUSIONES

1.- Es posible en gran medida disminuir los índices de ausentismo, tomando como base que los sueldos no devengados por los empleados por concepto de faltas de asistencia, sean utilizados en la implantación de un "Programa Tipo" de Salud Ocupacional con el objeto de que todos y cada uno de los empleados sean colocados de la mejor manera posible promoverlos a nuevos y mejores puestos, asignación de turnos de trabajo, prevención de enfermedades, ya sean profesionales o no profesionales, mejoramiento de la capacidad de trabajo del personal, etc.

2.- Son recomendables los incentivos que fomenten a la voluntad del trabajador al cumplimiento con eficiencia de su obligación de presentarse a sus labores y a la realización de sus tareas.

Dichos estímulos pueden consistir en premios económicos, permisos con goce de sueldo, ascensos, promociones, reconocimientos personales, esto aunque por lo general no se puede cuantificar, sí redundan en beneficio del empleado debido a que contribuye a su mejor realización y de manera indi-

recta contribuye ya que con su actitud el empleado motiva a sus compañeros de labores a realizar un esfuerzo superior - que va a dar como consecuencia lógica un aumento en la capacidad productiva del o de los departamentos donde están - - asignados para la consecución de sus tareas.

3.- El estudio permanente del ausentismo puede ser aprovechado como un excelente indicador de elementos tan importantes para la administración como la eficiencia de los sistemas de contratación de los sistemas de introducción y ejercicio de la autoridad de la empresa, siendo además, un exponente fiel de la moral de los grupos y de la empresa en general, ya que todos los elementos tienen una repercusión que puede ser identificada y medida a través del estudio me tódico y permanente del ausentismo.

Por otra parte, el estudio permanente del ausentismo permite conocer con claridad los proplemas de salud fís ca; mental, social, además permite diseñar y aplicar las me didas correctivas dirigidas a sus causas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- CLAEM. 1971. Contenido y Alcances de la Licenciatura - en Administración.
- 2.- Periódico "El Sol de México", 14 - XII - 74
Dr. Guillermo Ocampo Chávez.
- 3.- Dr. Antonio Ruiz Salazar, "Apuntes de Salud Ocupacional"
Universidad Iberoamericana. 1961.
- 4.- Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.
- 5.- Pigors y Myers. La Administración de Personal C.E.C.S.A.
México 1973.
- 6.- Agustín Reyes Ponce. El Análisis de Puestos.
Limusa-Wiley. México 1966.
- 7.- Alford y Bangss. Manual de la Producción. Uthea.



TESIS RESENDIZ
Gorostiza 57. 5-26-74
México, D. F.

Motolinía No. 8
Tel. 5-21-76-70
México, D. F.