



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Contaduría y Administración

Doctorado en Administración

La cultura del respeto y sus efectos en los accidentes de trabajo

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de Doctor en Administración

Presenta

Edgar Manuel Montes de la Vega

Dirigido por:

Dr. Crisógono de Santiago Guerrero

Sinodal Presidente: Dr. Crisógono de Santiago Guerrero

Sinodal Secretario: Dr. Raúl Iturralde González

Sinodal Vocal: Dr. Martín Vivanco Vargas

Sinodal Suplente: Dra. María Elena Díaz Calzada

Suplente: Dr. Francisco Sánchez Rayas



Dirección General de Bibliotecas y Servicios Digitales
de Información



La Cultura del respeto y sus efectos en los accidentes
de trabajo

por

Edgar Manuel Montes de la Vega

se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional](#).

Clave RI: CADCN-72300

Índice

	Página
Resumen	
2. Marco Teórico	3
2.1 Antecedentes de la Cultura del respeto	3
2.1.1 Concepto de Cultura	3
2.1.2 El respeto	6
2.1.3 El respeto en México	16
2.2. La Cultura del respeto	27
2.3. Breve historia de los accidentes de trabajo	30
2.4 Seguridad Social en México	42
2.5 Los accidentes de trabajo en México	47
3. Objetivos	97
3.1 Objetivo general	97
3.2 objetivos específicos	97
4. Planteamiento del problema	98
5. Justificación	98
6. Descripción de la (s) hipótesis y/o proposiciones que sustentan el trabajo.	99
7. Metodología	99
8. Trabajo de Campo	101
9. Conclusiones.	125
10. Recomendaciones.	127
11. Resultados generales que se pretenden con el proyecto de investigación.	127
12. Referencias	128

Índice de Figuras

Figura	Página
1 Cultura y respeto.	30
2 Total de poblacion derecho habiente de las instituciones de seguridad	45
3 Constitución poplítica de los Estados Unidos Mexicanos	85
4 Riesgos de trabajo terminados registrados en el IMSS laboración propia.	86
5 Total de riesgos de trabajo terminados registrados en el IMSS	87
6 Accidentes de trabajo por ocupación.	89
7 Accidentes de trabajo por acto inseguro en 2019.	90
8 Accidentes de trabajo por riesgo físico.	91
9 Accidentes de trabajo por clase de riesgo y sexo en el año 2019.	92
10 Defunciones por riesgo de trabajo registrados en el IMSS.	93
11 Pirámide de seguridad comparativo.	100
12 Pirámide de seguridad.	102
13 Total Accidentes 2020	103
14 Sexo	104
15 Rangos de edad.	104
16 Escolaridad.	105
17 Antigüedad.	105
18 ¿Consideras que te tratan con respeto?	106
19 Reglamento de trabajo	106
20 ¿Usted respeta el reglamento de la empresa?	107
21 ¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa?	107
22 ¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario?	108
23 ¿Usted usa el equipo de seguridad completo?	108

24	¿Le han llamado la atención por no respeta el reglamento y/o usar el equipo de protección?	109
25	Sexo.	111
26	Rangos de edad.	112
27	Escolaridad.	112
28	Antigüedad	113
29	¿Consideras que te tratan con respeto?	113
30	Reglamento de trabajo	114
31	¿Usted respeta el reglamento de la empresa?	114
32	¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa?	115
33	¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario?	115
34	¿Usted usa el equipo de seguridad completo?	116
35	¿Le han llamado la atención por no respeta el reglamento y/o usar el equipo de protección?	116
36	Sexo	119
37	Rangos de edad.	119
38	Escolaridad.	120
39	Antigüedad	120
40	¿Consideras que te tratan con respeto?	121
41	Reglamento de trabajo	121
42	¿Usted respeta el reglamento de la empresa?	122
43	¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa?	122
44	¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario?	123
45	¿Usted usa el equipo de seguridad completo?	123
46	¿Le han llamado la atención por no respeta el reglamento y/o usar el equipo de protección?	124

Gracias Paola por tu apoyo incondicional, tu sapiencia, tu luz y tu amor. A mi madre y padre QEPD, por su ejemplo de respeto, lucha, tenacidad, fe, solidaridad y amor. A mis hijas e hijos porque jamás terminamos de aprender y porque en este hermoso viaje de vida siempre luchan por conseguir sus sueños, por ser felices y por siempre ayudar a quien lo necesite. Gracias Karen por tu ayuda, tu esfuerzo y cariño.

Resumen

A través de la historia humana sólo se ha hablado del respeto, como un valor o un elemento importante de la ética y la moral, sin embargo, en esta tesis se plantea la necesidad de construir una propuesta acerca de lo que debemos entender cómo “cultura del respeto”, proponiendo una definición, los elementos que la constituyen, su importancia y sus efectos al implementarla en las organizaciones con el fin de prevenir accidentes de trabajo.

Palabras clave: respeto, cultura, cultura del respeto, organizaciones.

Abstract

Through human history we only talk about respect as a value or an important element of ethics and morality, however, in this article the necessity of building a proposal is raised about what we should understand as “culture of respect”, proposing a definition, the elements that build it, its importance and its effects when implementing it in organizations in order to prevent accidents at work.

keywords: respect, culture, culture of respect, organizations.

1. Introducción

Los avances científicos, tecnológicos, normativos y de carácter social, sumados al nuevo panorama global en tiempos de la pandemia del COVID-19, han propiciado que las organizaciones se encuentren inmersas en cambios y retos para asegurar su posicionamiento, éxito y permanencia en el mercado. Por lo tanto, están en una búsqueda constante de procesos, procedimientos, metodologías y acciones que fortalezcan su imagen, productividad, desempeño de su personal y su seguridad industrial. Siendo este último aspecto el que las ha llevado a observar hacia el interior de su estructura, con la finalidad de identificar las situaciones que propicien mejoras en el desarrollo humano, mayor conciencia y sensibilidad para la prevención de accidentes y de riesgos de trabajo, entre otros aspectos, y que a su vez influyan positivamente sobre los resultados o metas establecidas.

En la actualidad, como respuesta a estas situaciones, se observan avances en el uso de herramientas, equipos, condiciones y marcos normativos que propicien que el trabajador se sienta seguro de no correr riesgos, haciéndose énfasis especial en la medición de los niveles de aceptación a las políticas, procedimientos, normas y la percepción, en general, de los empleados en su entorno laboral y el trabajo que desarrollan.

El comportamiento de los empleados varía de acuerdo a diversos factores, tales como educación, valores, ideas, creencias y el entorno que los rodea. Estos elementos

determinan sus acciones en el trabajo, por lo que cada individuo responde no sólo de acuerdo al análisis objetivo de la situación, sino también a la impresión individual y subjetiva en la que desarrolla su actividad laboral. Es por esta razón la importancia de contextualizar, conceptualizar y promover la cultura del respeto, así como analizarla y evaluarla.

En términos generales, el respeto es uno de los valores morales más relevantes para el ser humano y su entorno, es trascendental para la vida interna y externa de las organizaciones, y es un elemento *sine qua non* para la construcción de la convivencia, la ciudadanía, y la paz.

Por ello, se plantea como objetivo general de este trabajo de investigación, analizar la cultura del respeto y su relación con los accidentes de trabajo, para además de observar la relación que pueda existir entre ambos, en lo posible proponer una herramienta de medición y consulta propia que proporcione información acerca de la evaluación y percepción de los empleados, que permita identificar los problemas concretos y definir líneas de acción que apoyen en la prevención de accidentes de trabajo, así como la promoción del respeto en pro de la seguridad industrial y que este trabajo fortalezca a otras investigaciones que pudieran realizarse.

2. Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Cultura del respeto

2.1.1 Concepto de Cultura. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define cultura como el conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico. Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época y grupo social.

Aun cuando los griegos impulsaron el desarrollo de la ciencia y la contemplación, y se preocuparon por contextualizar y conceptualizar el mundo conocido, no tuvieron un concepto de cultura, ni una palabra para describirla Werner (2017). La palabra cultura (en latín), es anterior a los conceptos de cultura. El primer concepto de cultura apareció entre los romanos, sin recibir un nombre especial.

El breve diccionario etimológico de la lengua castellana, señala que la palabra culto es: sust., hacia 1440. Tomado del lat. cultus –us, “acción de cultivar o practicar algo, derivado de colere “cultivar”, “cuidar”, “practicar”, “honrar”, otros derivados de colere: culto adj., h. 1530, lat. Cultus “cultivado”, participio pasivo de dicho verbo; culterano, 1629; culteranismo, 1624. Ciltismo, S. XII, o del it. Coltivare, princ. S. XIV, a su vez deriv. del adj. coltiv (o) “cultivado”; cultivo, sust., 1644; cultivador, h. 1440. Cultura, 1515; cultural, S. XX, tom. del alem. Kulturell. Inculto, 1580; incultura. CPT. Cultalatiniparla, 1629. Cultiparlar; cultiparlista.

El Dictionnaire étymologique de la langue latine, menciona que la palabra “colo” en latín, se comenzó a usar para señalar la actividad de “andar habitualmente en el

campo”, y de ahí pasó a los significados de ‘habitar’ y ‘cultivar’. La palabra cultura es una derivación de colo.

Gabriel Said en *Letras Libres*, nos dice que según el diccionario crítico etimológico, en español, la palabra cultura está documentada desde 1515 (es de suponerse que significaba ‘cultivo del campo’, pero no lo dice). En 1729, el primer diccionario de la Real Academia Española da tres acepciones de cultura: “La labor del campo o el ejercicio en que se emplea el labrador o el jardinero.” “Metafóricamente es el cuidado y aplicación para que alguna cosa se perfeccione, como la enseñanza en un joven, para que pueda lucir su entendimiento.” “Vale también lo mismo que culto, en el sentido de reverencia o adoración.” En la edición de 1780, marca esta última acepción como anticuada, añade otra y simplifica la redacción: “Las labores y beneficios que se dan a la tierra para que fructifique.” “El estudio, meditación y enseñanza con que se perfeccionan los talentos del hombre.” “La hermosura o elegancia del estilo, lenguaje, etc.” “Culto, adoración.” En la de 1884, suprime la nueva acepción. En la de 1984, añade otras dos: “Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social, etc.” y [Cultura] “popular: Conjunto de manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.”

Para la socióloga y filósofa alemana Hannah Arendt (1968), la cultura tiene muchas acepciones y nunca estará todo dicho sobre ella, tanto para cuestionarla como para ensalzarla en su obra *Crisis de la cultura*, señala que por cultura podemos entender toda aquella actividad que convierte a la naturaleza en un lugar habitable para la gente.

Berger y Luckmann (1986), en su obra *La construcción social de la realidad*, señalan que la realidad se establece como consecuencia de un proceso dialéctico entre relaciones sociales, hábitos tipificados y estructuras sociales, mirado desde un punto de vista social. Por lo que la cultura al ser una construcción social de una realidad de determinado tiempo-espacio, es todo aquello, tangible o no, como son los valores, las ideologías, la música, el arte, la moda, las creencias, los comportamientos, religiones, filosofía, educación, economía, política, tecnología, idioma, normatividad, literatura y toda creación humana que identifican a un grupo social.

Para la Unesco:

La cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden.

La cultura es la dimensión simbólico-expresiva de las prácticas sociales, de los signos, símbolos, representaciones, modelos, actitudes y valores. (Giménez, 1996)

2.1.2 El respeto. El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, menciona que la palabra respeto procede etimológicamente del latín respectus, palabra compuesta por re- y spectrum “aparición”, derivado de la familia de specere “mirar”, por lo tanto, respeto sería “volver a mirar”, “acción de mirar atrás”, “consideración, atención”; sugiere entonces como una mirada atenta, tomar algo en consideración.

El respeto es reconocer el derecho ajeno; es el reconocimiento, consideración, atención o deferencia, que se deben a las otras personas. Es una condición sine qua non para saber vivir y alcanzar la paz y la tranquilidad. El valor del respeto está basado en la ética y en la moral, aunque en algunos casos tiene que ver con cuestiones legales y culturales. El respeto es un comportamiento con el que se demuestra obediencia, afecto, admiración, consideración o veneración. Una persona cuando es respetuosa acepta y comprende las maneras de pensar y actuar distintas a las de ella, también trata con sumo cuidado todo aquello que lo rodea. El término respeto aparece en diversas disciplinas como la filosofía, la política y otras ciencias sociales como la antropología, la sociología, el derecho y la psicología.

En las *Analectas*, una colección de conversaciones con sus discípulos, se observa como Confucio basaba toda su filosofía moral en una enseñanza central: el ren (jen), que es la virtud de la humanidad y a su vez está basada en la benevolencia, la lealtad, el respeto y la reciprocidad. Estos valores son imprescindibles en las relaciones humanas y estas relaciones tienen, además, una característica principal: el superior tiene la obligación de protección y el inferior, de lealtad y respeto (Chengley, 2006).

Diels-Kranz (1952) nos muestran como algunos presocráticos veía al respeto con diferentes acepciones y connotaciones como tener respeto por vergüenza o pudor y según los análisis que realizan en su obra *Los fragmentos de los presocráticos*, consideran que probablemente fuera Demócrito el primero en tomar al respeto como una virtud, e incluso lo sustenta como uno de los fundamentos más importantes para la ética, al decir:

Nadie debe tener más respeto por los otros hombres que por sí mismo, ni obrar mal ya lo sepan todos o nadie lo sepa, sino que debes tener por ti mismo el mayor respeto e imponer a tu alma esta ley: no hacer lo que no se debe hacer.

En uno de los diálogos de Platón, el de *La juventud*, en los que tuvo intervención Sócrates, llamado “protágoras”, menciona que, antes de que poseyeran la ciencia política, cuando los hombres se reunían, para, por ejemplo, protegerse de las fieras, terminaban por atacarse unos a otros. Towle (1889) dice que “Zeus, entonces, temió que sucumbiera toda nuestra raza, y envió a Hermes para que trajera a los hombres el respeto (sentido moral) y justicia para que hubiera orden en las ciudades y ligaduras acordes de amistad”. Así, el respeto es entendido como la posibilidad de sociabilidad humana y del mundo moral, más que como una exigencia individual y hacia el prójimo, sin embargo, siempre visto como una virtud.

Aristóteles en 1985, en su obra *Ética a Nicómaco*, nos dice:

Parece que es injusto el transgresor de la ley, pero lo es igualmente el codicioso y el no equitativo; luego es evidente que el justo observa la ley y también el equitativo. De ahí que lo justo sea lo legal y equitativo y lo injusto lo ilegal y lo no equitativo. Y también marca la diferencia entre actuar por respeto y hacerlo por

temor, al hacer hincapié en que si bien los razonamientos morales, pensando en el intelectualismo socrático, no bastan para hacernos buenos, pueden servir, no obstante, para aquéllos de espíritu noble y generoso, que aman el bien por ser virtuosos, pero, en cambio, son incapaces de excitar al vulgo a las acciones buenas y nobles, pues es natural, en éste, obedecer no por respeto (pudor), sino por miedo y abstenerse de lo que es vil no por respeto (vergüenza), sino por temor al castigo.

Immanuel Kant, en su obra *La fundamentación de la metafísica de las costumbres*, expone que:

Lo que él llama talentos del espíritu y cualidades del temperamento (el entendimiento, el juicio, el valor, la decisión, la perseverancia), así como el poder, la riqueza, la honra, la salud, incluso la felicidad, deben tener una razón que produzca una voluntad pura y buena en sí misma, que haga uso y ostente todas estas cualidades, ya que de lo contrario pueden ser dañinos y malos.

En 2003, se presenta en una publicación lo expuesto en su momento por Kant:

La buena voluntad no es buena por lo que efectúe o realice, no es buena por su adecuación para alcanzar algún fin que nos hayamos propuesto; es buena solo por querer, es decir, es buena en sí misma.

Nos muestra como por encima de toda inclinación, pasión, deseo, compromiso, reconocimiento o beneficio propio, hay voluntades buenas en sí mismas que realizan acciones por el deber supremo, que es el deber moral. Así pues una acción realizada por el deber moral, tiene que excluir toda inclinación y voluntad y debe llevarse a cabo

objetivamente por ser ley y subjetivamente por respeto a esa ley, por encima de todas las inclinaciones, ya que considera que solo se puede sentir respeto en sentido moral por la ley; la necesidad de las acciones por respeto a la ley practica es lo que constituye lo que llama “el deber”, que es el fundamento más importante para tener una buena voluntad y ante el cual debe inclinarse cualquier otro fundamento determinante.

Kant, nos muestra cómo todos los conceptos morales, incluyendo el respeto, tienen su origen, completamente a priori, en la razón vulgar y hasta en la razón más alta y especulativa; y que no pueden ser abstraídos de ningún conocimiento empírico, pues esto limitaría su verdadera esencia. Así pues nos lleva a comprender que aun cuando existan principios subjetivos que incidan en nuestra voluntad, incluyendo la razón, hay algo superior que las constriñe. La representación de un principio objetivo, en tanto que es constrictivo para una voluntad, llámase mandato (de la razón), y la fórmula del mandato llámese imperativo (Kant, 2003).

Por eso son los imperativos solamente fórmulas para expresar la relación entre leyes objetivas del querer en general y la imperfección subjetiva de la voluntad de tal o cual ser racional; verbigracia, de la voluntad humana (Kant, 2003). Por lo que el imperativo es presentado como una ley que se deriva de la razón y no de la experiencia, es por esto que tiene la naturaleza de ser categórico al no determinar las acciones de los hombres por los fines o consecuencias sino por la ley misma. Ya que el objetivo del imperativo no es crear normas justas, sino determinar racionalmente la conducta humana. Y Kant al hablarnos del imperativo categórico, nos dice que es la representación de una acción, en sí misma, sin referencia a ningún otro fin, como objetivamente necesaria, por lo que el respeto es un fin moral que se logra a través del imperativo categórico, donde la búsqueda de una

voluntad buena está basada en el respeto por las personas, las leyes y su valoración como medios y fines. El ser humano actúa con libertad, en el que la autodeterminación la define no como un hacer sin control, sino como un obrar bueno que promueve la dignidad de las personas como fundamento de lo moral.

Así, Kant basa su análisis de la ética y la moral, en los imperativos categóricos que se realizan través de una voluntad de elección individual o del deseo de realizarla, ya que el obrar está mediado por el querer, el respeto y el deber. La voluntad buena actúa por el querer, querer el deber y el respeto a la ley moral que forma parte de la razón práctica y rige nuestras acciones porque nosotros así lo queremos, de esta forma, el querer tiene un compromiso con la vida en comunidad, puesto que la autonomía de la voluntad es la constitución de sí misma, por lo que es ella para sí misma una ley. Es decir, que el respeto al deber y a la ley es intrínseco a la moral.

Kelsen (1999) al hablarnos de la justicia, manifiesta que un individuo que se gué por la ley del imperativo siempre estará observando y respetando el orden establecido con las leyes positivas. “Pero todo precepto de cualquier orden social es compatible con este principio ya que éste no dice otra cosa sino que el hombre ha de conducirse de acuerdo con las normas generales. De aquí que el imperativo categórico, lo mismo que el principio, Kelsen (1999) dice que “a cada uno lo suyo” o la regla áurea, puede servir de justificación a cualquier orden social en general y a cualquier disposición general en particular”.

Kant busca a través de la ética generar leyes universales que contribuyan a tener una mejor sociedad, incluso menciona la realización de una sociedad feliz, esta se logrará en la medida que se respete y se cumpla la ley sin considerar las consecuencias del acto,

ya que es fundamental el deber ser, es decir, el valor y la realización deontológica de la ley como universo para la sociedad, aun cuando en lo individual se siga firme con el respeto a la individualidad, la libertad y autonomía de las personas. Por lo que el respeto para Kant además de ser un constructo moral que se genera con la forma de la razón y es común para todos, tiene que ser observado de manera individual en el respeto por las personas, así como el respeto a uno mismo, y de manera universal y deontológica en el respeto a la ley universal en la búsqueda del bien común. Por su parte, Kelsen (1995) en su *Teoría pura del Derecho*, por ejemplo, considera el derecho como un ordenamiento jurídico (conjunto de leyes), que pretende regular no sólo la conducta humana sino también sus consecuencias o los acontecimientos naturales que se refieran a ella, ya sea como consecuencia o como condición de la misma.

En el tratado de *La fundamentación metafísica de las costumbres*, Kant (1785) nos aporta la parte teórica y filosófica de cómo se genera por medio de la razón el constructo moral llamado “respeto”, y en las lecciones sobre pedagogía que Kant impartió en la Universidad de Königsberg, expresa cómo debemos llevar a la práctica todas esas ideas filosóficas y deontológicas para que el constructo moral del respeto, se arraigue, se preserve y se promueva en la humanidad, menciona que el respeto debe de ser inculcado desde muy temprana edad en los niños, primeramente para sentir veneración hacia Dios como señor de la vida y del mundo entero, como cuidador de los hombres y como juez; después para que tengan respeto por las personas, los padres, los adultos, por los ancianos, por el mundo antiguo, por el mundo científico o filosófico moderno. Así también en la biblia católica se menciona: “El que maldiga o trate sin respeto a su padre o su madre morirá” (Éxodo 21, 17).

Según Kant, al niño que se tiene como alumno se le debe educar para que muestre respeto, sumisión y obediencia pasiva, para que después se le deje hacer uso de su reflexión y de su libertad, pero sometiéndolas a leyes. En la primera hay una coacción mecánica; en la segunda, una coacción moral.

La obediencia puede nacer de la coacción y entonces es absoluta, o de la confianza y entonces es razonada. Esta obediencia voluntaria es muy importante, pero aquella es en extremo necesaria, porque prepara el niño al cumplimiento de las leyes, que después tiene que cumplir como ciudadano, aunque no le agraden (Kant, 2003). Claramente observamos como el respeto puede en un inicio ser coaccionado de manera absoluta cuando de por medio existe una ley y cuando esta condición se lleva al grado de la confianza, entonces el respeto se vuelve razonado.

Aun no teniendo los niños una idea abstracta del respeto, del deber, de la obligación, de la buena o mala conducta, comprenderán que existe una ley del deber, que no es la comodidad, la utilidad, etc., quien debe determinarla, sino algo universal que no se rige por el capricho de los hombres.

Kanz (2001) refiere que Kant también considera que los seres humanos están regidos por imperativos hipotéticos que se rigen por decisiones que optan ya sea por inclinaciones o por leyes impuestas por el estado, comunidad o cultura, estas las relaciona a una voluntad heterónoma, no determinada por la razón del sujeto sino por algo ajeno a él (Inclinaciones y conveniencias). Freud (1984) llamaría a este “algo ajeno”, como “Ello”, que tiene la función de preservar el principio de placer, es decir, que atiende de forma inmediata las necesidades. El ello, simboliza la representación psíquica de lo biológico. El sistema nervioso, llamado ello, traduce las necesidades del cuerpo a fuerzas

motivacionales llamadas pulsiones. Freud también los llamó deseos. Esta traslación de necesidad a deseo es lo que se ha dado a conocer como proceso primario. Es decir, proceso primario que ejecuta la demanda biológica.

Todo lo vertido en supralíneas nos lleva a analizar al respeto en tres aspectos:

1.- En 1952, Diels-Kranz dice:

El respeto como virtud moral.- Aquí se genera una concepción del respeto más que como una obligación hacia los demás, como la virtud y el deber hacia nosotros mismos, haciendo lo que no nos avergüence, por ser moralmente bueno.

La interpretación que hace Heidegger (2000) de la ética de Kant; “respeto significa responsabilidad hacia uno mismo y esto a la vez significa ser libre”. En el respeto debe hacerse patente la conciencia moral de sí mismo, la persona moral que es la auténtica personalidad del hombre: esto es también la honestidad, con uno mismo y con los demás. En efecto, sin el respeto a nuestra conciencia moral carecemos de dignidad y por lo tanto, de un auténtico amor hacia nosotros mismos, ya que es en el ámbito de la moral en donde realmente nos distinguimos de los animales, pues al guiarnos por la ley moral tomamos conciencia de nuestra propia autonomía existencial: En 2000, Heidegger afirma “Así, al someterme a mí mismo ante la ley moral, me enaltezco a mí mismo como libre, como un ser que se determina así mismo, y me descubre en mi dignidad”.

En 2019, F. Schumacher, en su obra *Una guía para los perplejos*, nos dice que:

El hombre puede hasta cierto punto controlar su vida, utilizando para sus propios fines las cosas que lo rodean, y aun cuando no hay límites definidos para sus posibilidades, debe siempre reconocer como límites prácticos el reconocer y

respetar. Verdades fundamentales como que no es posible amar al prójimo si no te amas a ti mismo, ni comprenderlo a menos que te comprendas a ti mismo, o que no puede existir un conocimiento de la “persona invisible” que es tu semejante si no se fundamenta en un conocimiento de ti mismo, son olvidadas incluso por muchos que profesan las religiones establecidas.

2.- El respeto por las personas.- En 2003, la filosofía de Kant nos dice que:

A todas las personas se les debe respeto por el simple hecho de ser personas, habla de la autonomía y de la individualidad de los seres racionales libres. Hay que enseñar al niño desde muy pronto la veneración y respeto al derecho de los hombres y procurar que lo ponga en práctica.

También al hablar del respeto por la personas es necesario remitirnos a la teoría del reconocimiento. Honneth (1997) habla de una teoría del reconocimiento o teoría del reconocimiento recíproco, su primera propuesta se da en su obra *La lucha por el reconocimiento*. Para ello, se apoya en la premisa antropológica según la cual el hombre solamente es hombre entre los hombres, es decir, que la relación práctica consigo se constituye en una relación con el otro, pensamiento parecido a lo dicho por Aristóteles cuando este hablaba del zoon politikón “El hombre y el animal por naturaleza son sociales, pero solo el hombre es político, siempre y cuando viva en comunidad”. El reconocimiento fue inicialmente tratado por Hegel (1966) en su libro *Fenomenología del espíritu*, menciona que el respeto en las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única, que necesita y quiere comprender al otro. Por lo que el respeto será esa carga axiológica al reconocer al otro

como igual, aceptando todas las diferencias y similitudes, así como todos sus derechos y obligaciones.

Kohlberg (2007) hace referencia a una actitud moral por la que se aprecia la dignidad de una persona y se considera su libertad para comportarse tal cual es, de acuerdo con su voluntad, intereses, opiniones, sin tratar de imponer una determinada forma de ser y de pensar. Por lo que el respeto, como reconocimiento, estimación o apreciación del valor o mérito de alguien, está por ello íntimamente unido al concepto de la dignidad humana. Le da vida a esta elevada idea mediante la puesta en práctica. La inalienable dignidad del ser humano es, por otra parte, un concepto tan importante y universal que ha sido incluido en un lugar prominente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en su artículo 1º Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

3.- El respeto como un deber de responsabilidad al cumplimiento con la ley.- En su obra *Teoría pura del Derecho*, Kelsen (1995) muestra la importancia de definir el concepto de derecho y el de justicia especialmente en relación con la moral, ya que aduce que la justicia es un concepto que depende de categorías morales que a su vez no responden a juicios objetivos sino a acuerdos sociales o imposiciones de poder y termina por expresarse formalmente mediante leyes, que son las herramientas con las que se implementan los distintos sistemas políticos. Manifiesta que un individuo que se guíe por la ley del imperativo siempre estará observando y respetando el orden establecido con las leyes positivas, por lo que en razón a lo expuesto por Aristóteles en su tratado de ética, este será justo y equitativo.

Rawls (1971) afirma que el respeto no es algo que moralmente estemos obligados a tener, más bien lo refiere como un deber y un derecho de las instituciones sociales y que debe ser asegurado por la justicia.

Para Kant (2003) la barbarie es la independencia respecto de las leyes. La disciplina somete al hombre a las leyes de la humanidad y comienza a hacerle sentir su coacción. Por lo que el respeto a la ley además de ser un deber moral, es un requisito indispensable para que se dé la vida en comunidad, ciudadanía, paz.

Jonas (1995), discípulo de Heidegger, considera que: “no basta el respeto a la ley moral si éste no viene acompañado del sentimiento por la responsabilidad que vincula este sujeto a este objeto y nos hará actuar por su causa”.

Al concluir esta parte de la investigación reflexionamos sobre la importancia del respeto para las diversas formas de organizaciones y la convivencia humana. Rokeach (1973) señala: “Los valores, como el respeto son un aspecto profundo del ser humano”. Sutton (1998) dicen que “Continuarán siendo un aspecto importante en la investigación de la administración de las empresas, porque son fundamentales para entender la motivación de los empleados y la satisfacción en el trabajo.”

2.1.3 El respeto en México. En México el respeto tiene antecedentes desde las culturas mesoamericanas, en la cultura maya, tal como lo relata Tetzagüic Salazar (2003) al decir que existía el respeto como valor fundamental, ejemplo claro es el respeto de la palabra de nuestros padres y abuelos “Niqa nimaj kitziq qate’ qatata’, qati’t qamama”. El respeto a la madre y al padre, a la abuela y al abuelo, es un valor que fundamenta la vida familiar maya; sustenta la dignidad de la persona. Los hijos respetan y obedecen a sus

padres y abuelos porque son sus mayores y ellos los alimentan y educan. Una persona es mayor porque sabe trabajar, sirve a su familia y a su comunidad, respeta la naturaleza y protege a sus hijos, también porque es capaz de tomar iniciativas y cooperar en la solución de problemas. El concepto de anciano se asocia con la sabiduría porque la persona que conoce el pasado es fuente de conocimiento y experiencia del presente y tiene la visión del futuro de su pueblo. La obediencia y el respeto a los padres, abuelos y mayores son fuente de libertad y responsabilidad de los niños y los jóvenes.

En 2008, Payno señala:

En la cultura azteca la división social y familiar más general y la más grande que encontramos es el calpulli. Era una porción más o menos extensa de tierra que desde tiempos que no se pueden designar fijamente, estaba concedida a una familia, a una tribu formada probablemente de parientes, o a cierto número de personas.

En 1992, Díaz dice que:

Además de que en el calpulli se transmitían costumbres, educación y experiencias, y aun cuando el pueblo mexicana no tenía un concepto claro del respeto, pensaban que la obediencia y veneración, así como la sumisión y la educación eran bienes muy valiosos y trataban de que las niñas, los niños y los jóvenes asistieran a la escuela. Había dos tipos principales de escuelas, llamadas tepochcalli y calmécac. Mujeres y varones asistían a ambas, pero lo hacían separados unos de otros. Había gran veneración y respeto por las autoridades y los ancianos, la predestinación y sacrificio en aras de la hegemonía política e ideológica del mexicana, fue lo que constituyó la columna vertebral de su forma de ser y su concepción del mundo. Al azteca lo educaron para obedecer y respetar a toda persona superior, ya fueran los

padres, sacerdotes o gobernantes, con tal disciplina que cualquier forma de sacrificio corporal, por muy doloroso que fuera, siempre lo aceptaron. Con ello el pueblo se convirtió en una estructura monolítica, obediente, obsesiva y fanática, pero al mismo tiempo, sensible y creativa.

Un ejemplo de este tipo de concepción ideológica del respeto que se vive en la actualidad en varios sectores sociales en nuestro país, se puede observar en el documental *Del respeto y la esquina*, que se encuentra en la plataforma digital YouTube, en el cual vemos a jóvenes y adultos que forman pandillas, promueven la delincuencia, y la violencia, aduciendo ser una familia que defiende su territorio, su barrio, en el minuto 20 de dicho documental, uno de los entrevistados expresa “somos los cabrones más chingones, somos los guerreros, el que entra a la pandilla es que viene decidido y el barrio es algo serio, se respeta a los veteranos del barrio, a los viejos, nada de paso pa’tras, como los aztecas pa delante macizo”.

La enciclopedia *México a través de los siglos* en su tomo I, nos lleva a conocer como en el proceso de conquista de la corona española sobre las culturas mesoamericanas, se da un cisma profundo en relación a las costumbres, tradiciones, ideologías, religión, creencias y valores, que tenían las culturas conquistadas, lo que no aporta casi nada al respeto como valor y como concepto. En el tomo II de dicha enciclopedia, encontramos como durante la colonia se frenó el desarrollo de todas las instituciones existentes en Mesoamérica, los españoles buscaron sustituir o erradicar las costumbres, los valores, la religión, los hábitos; implantando nuevos patrones culturales europeos, a través de la evangelización y conformación de las nuevas ciudades coloniales. La labor franciscana dio como resultado creación de escuelas dentro de los monasterios, en las que además del

adoctrinamiento de la religión católica, se educaba para formar individuos que tuvieran respeto a las nuevas autoridades coloniales y entre sus semejantes.

La *Constitución de Cádiz de 1812*, disponía que se abrieran escuelas en toda la nueva España para adoctrinar a los niños y formarlos en respeto a las autoridades de la corona. Esta constitución tuvo poca vigencia, ya que se derogó en 1814.

Aunque iniciada con la Revolución Francesa y la Independencia de Estados Unidos, la lucha por el respeto a la dignidad del hombre inició su universalización con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con el movimiento de Independencia de México, llegaron las ideas de los enciclopedistas que fueron una parte fundamental para mostrar nuevos valores para las sociedades oprimidas de la época y sumado a estas nuevas cargas ideológicas, el pensador mexicano José Joaquín Fernández de Lizardi en su obra cumbre *El periquillo sarniento*, decía “Era de aquellos que llevan como infalible el cruel y vulgar axioma de que la letra con sangre entra,…” Manifestando su inconformidad con los métodos tradicionales de enseñanza y promoviendo el respeto en la educación.

Hacia 1822, apareció la llamada La compañía lancasteriana, (su nombre se debió al pedagogo inglés Joseph Lancaster), que fundó en 1823, la primera escuela primaria, proponiendo una nueva forma de educar y promover valores como el respeto.

Con sus principios liberales y de naturaleza federalista, se gestó la *Constitución de 1824* en medio de las dificultades derivadas del proceso de formación de la nación y se emprendieron paso a paso las acciones para crear nuevas instituciones educativas sin tener grandes progresos inmediatos (Staples, 2005). Esta constitución señalaba como única religión la católica, por lo que todas las instituciones y formación axiológica social de la época, seguía siendo la propuesta y regida por la iglesia católica.

En los años siguientes se promovieron las ideas de Valentín Gómez Farías y José María Luis Mora sobre la necesidad de crear instituciones y programas liberales que transformaran las mentalidades y costumbres del pasado para promover, de manera firme, el desarrollo nacional y de la educación. Por lo que a partir de ese momento la educación o instrucción era reconocida como uno de los medios necesarios para impulsar el proyecto de nuevo orden social, económico, político y que fomentará los valores sociales que darían rumbo a la nueva e incipiente nación mexicana.

En 1840, el Lic. Benito Pablo Juárez García, siendo orador en un acto relativo a la independencia nacional, diría que con la conquista:

“México, poblado por mil naciones guerreras y por la misma naturaleza defendida, recibió la ley de un puñado de aventureros. España, a pesar de la distancia de su metrópoli, nos dominó desde entonces; porque el patriotismo mexicano quedó sepultado con el cuerpo de Guautimotzin, y ya nadie pensó sino en sí mismo, y cada uno se contentó con besar humilde la mano que lo oprimía”.

Que “España subyugó a México con el derecho del más fuerte. Su imperio fundado en la injusticia no podía sostenerlo sino también con la injusticia”. Para retener lo ajeno a presencia del mismo dueño, debía valerse de todos los medios reprobados por la moral y la razón; descuidando la educación de los mexicanos; cerrándoles la puerta de la ciencia para hacerles olvidar completamente sus derechos; inculcándoles doctrinas de una ciega obediencia, para obligarlos a reconocer la esclavitud como el primero de sus deberes; creando clases con intereses distintos; mezclando la política con la religión para revestir a sus máximas de una veneración que sólo a Dios es debida; sistematizando la intolerancia y el fanatismo. Bailón (2015) afirma que el resultado de todo esto había sido “nuestra

miseria, nuestro embrutecimiento, nuestra degradación y nuestra esclavitud por trescientos años”.

En el movimiento de Independencia, en la época independiente, en la reforma y con la *Constitución de 1857*, se mantuvo convicción de que la libertad por la que tanto se sacrificó y se luchó, debía reflejarse instalando definitivamente el respeto por las libertades y garantías individuales y secularizando la política, separándola del poder de la Iglesia (Bailón, 2015). También se gestó y promovió tener una responsabilidad, que era respetar, primeramente, a los demás, incluso si estos eran enemigos de la patria. Ejemplo claro fue lo dicho por el Lic. Benito Pablo Juárez García, en el manifiesto expedido el 15 de julio de 1867 a su entrada a la Ciudad de México, tras el triunfo y derrocamiento del segundo imperio mexicano encabezado por Maximiliano de Habsburgo.

“Mexicanos: encaminemos ahora todos nuestros esfuerzos a obtener y a consolidar los beneficios de la paz. Bajo sus auspicios, será eficaz la protección de las leyes y de las autoridades para los derechos de todos los habitantes de la República. Que el pueblo y el gobierno respeten los derechos de todos. Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz. Confiemos en que todos los mexicanos, aleccionados por la prolongada y dolorosa experiencia de las comunidades de la guerra, cooperaremos en el bienestar y la prosperidad de la nación que sólo pueden conseguirse con un inviolable respeto a las leyes, y con la obediencia a las autoridades elegidas por el pueblo...” (Citado por Bailón, 2015)

El México revolucionario y posrevolucionario tuvo grandes reclamos, el fundamental fue el de la justicia, no en un sentido meramente individualista, sino en su

carácter distributivo, es decir, la justicia social. Por lo que la *Constitución de 1917*, emanada de la Revolución Mexicana de 1910, estableció un régimen político y social que aspiraba armonizar los dos valores supremos del respeto a la ley: La libertad y la Justicia; el valor de la seguridad es instrumental y sirve a los valores sustantivos del derecho y del estado: libertad y justicia.

Sin embargo, no se cumplió a cabalidad con el ideario constitucional, las insuficiencias, las fallas, los cambios políticos, el crecimiento demográfico vertiginoso, la corrupción, la violencia y antes el grave problema de la desigualdad social, no ha permitido que nuestro país tenga un rumbo claro, lo que se ve reflejado en los bajos niveles educativos y en la inmadurez de la cultura política. Según Matamoros (2005) “los valores no son estáticos, dependen de la dinámica de la actividad de los hombres, de su ciclo de vida, y permiten observar cambios sociales en los pueblos.”

Después de la promulgación de la *Carta Magna* que hasta hoy nos rige, esta ha sufrido innumerables reformas, debido a diversos factores, principalmente a nuestra multiculturalidad regional, [interior de una cultura "nacional" coexisten diversas subculturas que dependen de las características individuales, Alduncin (2005) menciona que “los valores de los habitantes de la Ciudad de México varían con los que se observan en el resto del país”; de esta manera, "el norte, el centro y el suroeste tienen más valores en común entre ellos que con la capital".], al dinamismo, desigualdad social, y hoy a la globalización, los intereses económicos y la pandemia, esto, sumado al sistema presidencialista sexenal, ha concebido que nuestro país no haya logrado un rumbo educativo claro, ya que cada administración federal modifica y reforma planes y programas educativos, suprimiendo o adicionando materias formativas de valores éticos

y morales a las generaciones pasadas y las actuales. Lo anterior ha llevado a nuestro país a un choque axiológico generacional, ya que por un lado aún tenemos presentes valores heredados, como el respeto a los mayores, a la vida, a los padres, al prójimo, a la religión, a la ley, y algunos valores, costumbres, normas y tradiciones antiguas, trasgiversados; y por otro lado, con la llegada de las herramientas informáticas, digitales y tecnológicas es que deformamos, ignoramos u ocultamos por conveniencia valores como el respeto. De acuerdo a las normas sociales y jurídicas no hay crisis de valores, ya que la sociedad mexicana entiende claramente entre otros valores, el concepto de respeto, estas directrices nos muestran que tenemos una clara orientación filosófica y que podrá haber deficiencia en su cumplimiento, pero no ausencia de él, ni de los valores y fines de la sociedad y del estado, que están nítidamente definidos en la constitución. Sin embargo, en la praxis encontramos cómo la falta de oportunidades, la desigualdad social, la falta de compromiso social, la corrupción y la violencia, ha llevado a grandes mayorías regionales de niños, jóvenes y adultos a modificar su yo moral y su sentido aspiracional, añorando entre otros aspectos, tener dinero fácil, una camioneta (o como le dicen en varias partes del país “Troka”), un arma, vivir fuera de la ley delinquiendo y no respetando su entorno personal, el social, mucho menos a la ley y a las autoridades. Todo esto también se ve claramente reflejado desde lo más trivial y ordinario como es no respetar un semáforo vial, la fila para comprar algo o realizar un trámite, el no respeto a los pasos y puentes peatonales, estacionamientos y lugares asignados a adultos mayores, gente con capacidades diferentes, mujeres embarazadas, niños, y hoy tristemente vemos como la gente no respeta su vida, ni la vida de los demás al no poner atención las recomendaciones que hacen las autoridades, del uso del equipo de seguridad, el uso correcto del cubrebocas,

la sana distancia y el aislamiento necesario por la pandemia de COVID-19, esta situación nos genera dos visiones acerca de la responsabilidad y del respeto a los lineamientos sanitarios; por un lado, la falta de respeto y ética por parte de algunas organizaciones o de quienes dirigen esas organizaciones, públicas o privadas, que aun cuando no son o no producen o generan bienes y/o servicios de primera necesidad, siguen en activo, exigiendo a sus trabajadores y empleados que acudan a sus fuentes de trabajo, en muchos casos sin proponer poder migrar del trabajo presencial al home office o teletrabajo, aunque la pandemia siga creciendo; y por otro lado, las personas que en una total falta de respeto hacia sí mismos, hacia la sociedad y hacia las normas obligatorias en materia sanitaria, no respetan el aislamiento y además salen a la calle o a sus lugares de trabajo sin las medidas mínimas de seguridad que se requieren. Esta situación extraordinaria nos coloca en un punto muy importante de inflexión de todas las estructuras axiológicas, ideológicas y filosóficas, así como procedimentales creadas por la sociedad para regirla, por lo que este punto de refundación de las instituciones, de las normas y de las formas de pensamiento, seguramente cambiarán las reglas del juego y el respeto como constructo moral será un parteaguas para lograr una nueva cosmogonía que logre posicionar a la humanidad como especie más consciente, reflexiva y comprometida con su entorno y consigo.

Un estudio realizado por Google el 29 de marzo de 2020, revela que México es el país en toda América Latina que menos respeta el autoaislamiento por el brote de COVID-19. De acuerdo a la investigación de la plataforma los reportes de movilidad con datos recopilados en 131 países por Google maps, México está dentro de la lista de los que menos ha reducido el flujo de movilidad. Mientras que en Argentina y Colombia se

registró una reducción de 86% y Brasil 71%, México no cumple ni con la mitad, pues la investigación arrojó 35.4%.

Además de lo anterior nos encontramos como el respeto es visto con diversas acepciones, que van desde modificar las modas para vestir, donde los hombres y mujeres tienen la concepción de ser respetados, demostrando su alto poder adquisitivo mostrando marcas y alhajas extravagantes, los llamados “buchones o buchonas”. En la música, en donde de pronto canciones tan populares, aun cuando de tristeza y desamor guardaban una propuesta de respeto, tal como la inolvidable canción del maestro Roberto Cantoral, *El triste*, que hizo conocida en el mundo el extinto cantante José José, y hoy para hablar de tristeza y desamor se escucha popularmente canciones como *Te mandé a chingar a tu madre* de Los Buitres de Culiacán o la canción de Los Amos, *Vas y chingas a tu madre*. Claro escenario también es en la propuesta televisiva en la que las plataformas digitales como Netflix rompe sus audiencias con series de narcotráfico, delincuencia organizada, violencia de género, xenofobia, homofobia, racismo, clasismo, sexismo, agresión infantil, violencia intrafamiliar, abandono a adultos mayores. En las redes sociales vemos a diario un sinnúmero de videos y fotografías en las que la sociedad intenta mostrar un estatus de riqueza, opulencia y poder, poder incluso por encima de la ley y de la autoridad, estos temas que nos adoctrinan y nos mandan mensajes que violentan nuestra carga axiológica y debilitan el concepto de respeto que tradicionalmente nos pertenecía.

Giménez (1996) dice:

Las identidades locales en las comunidades campesinas tradicionales han logrado mantenerse a pesar del contacto con la modernidad. En este sentido, es posible explicar que no existan grandes diferencias entre los habitantes rurales y

urbanos, ya que finalmente comparten un pasado histórico que aún los liga. Por el contrario, el contacto con la modernidad y el crecimiento urbano sólo transforma la cultura y las identidades tradicionales, enriqueciéndolas, redefiniéndolas y articulándose con ella. Entre los análisis hechos sobre los valores de los mexicanos están los estudios generados por el Banco de México (Grupo Financiero Banamex-Accival, 1995).

Estos análisis se enfocaron a los valores ligados a la política, la Nación, el país con respecto a otros países, los padres y la sociedad. En lo que respecta a valores personales, el estudio exploró las características del pueblo mexicano, y encontró que los encuestados lo definen como "aguantador", "patriota", "alegre" y "sacrificado", principalmente, valores que no evaluamos en el presente estudio, pero que si nos muestran el pasado que nos une cosmológicamente. De igual manera, el estudio abordó el tema de las características más valiosas en una persona, y encontró a la "honradez", el "respeto" y la "humildad" como las más importantes, con el "ahorro", la "resignación" y la "tolerancia" como antítesis.

México, al igual que todos los países del planeta, hoy se enfrenta a un nuevo reto, quizá el reto más importante, que será el de preservarnos como especie, estaremos acaso frente a la posibilidad de comenzar a hablar de ¿ciudadanos del mundo?, esta pandemia que hoy afecta al mundo traerá consigo un sinnúmero de epifanías que bien aplicadas podrán lograr escenarios más justos, equitativos, mas llenos de conciencia y solidaridad; sin embargo, para poder llegar a este plano más lleno de sensibilidad y conciencia humana, será necesario retomar el concepto universal del respeto así mismo, el respeto

hacia los demás, a la ley y el respeto a nuestro entorno, solo así se podrá lograr un cambio que verdaderamente trascienda y logre beneficios para las futuras generaciones.

2.2. La Cultura del respeto

Después introducimos en los antecedentes y raíces de los conceptos de cultura y respeto, nos encontramos frente a una estructura que aún no ha sido contextualizada o conceptualizada, por lo que en este apartado se ofrecerán aportes que brinden una propuesta acerca de lo que podemos entender como “cultura del respeto”, este constructo en un inicio nos remonta a la necesidad de plantearnos nuestra vida en una comunidad, en sociedad, ya que de no ser así, resultaría imposible hablar de rasgos distintivos entre grupos sociales, como ya lo hemos abordado, estos rasgos son los que sumados a un uso reiterado por un grupo social determinado logran lo que entendemos por cultura, como lo estableciera Geertz (1983), "el hombre es un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha tejido", y por tanto, la cultura que ha creado debe basarse en la búsqueda de significaciones, en la interpretación de sus expresiones sociales. Sin embargo, para hablar de la cultura del respeto, no se abordarán únicamente los rasgos distintos de un grupo social determinado o de una comunidad, si no que se buscarán directrices que logren englobar a toda la humanidad, para que como especie, e independientemente de la situación geográfica. Schwartz (1999) menciona “las fronteras culturales no necesariamente coinciden con los límites geográficos de las naciones y que cada nación involucraría diversas subculturas”, así como las costumbres y tradiciones de alguna

población podamos establecer los elementos esenciales que se pueden compartir en común para poder hablar de una cultura del respeto, los cuales serían, los consagrados en dimensiones afectivas, cognitivas, valorativas, como a continuación podemos ver:

1.- Primeramente se deberá tomar en cuenta el respeto hacia sí mismo, como un valor intrínseco fundamental, en el que “el yo moral”, sea la parte medular para que la voluntad, por medio de la razón no haga algo que no sea bueno, algo que nos avergüence o que pueda poner en riesgo nuestra integridad física o emocional. Para lograr este cometido será indispensable consagrarlo en la constitución, en los tratados internacionales, en las políticas públicas, en los programas educativos de los diferentes niveles, desde la educación inicial hasta la profesional, capacitación permanente en las organizaciones, además de dar difusión en los diferentes medios de comunicación. Todo esto con el fin de generar un verdadero cambio de la conciencia, en el que el respeto sea un valor claro, diario, ordinario, familiar, social y se vuelva común para que todos los actos realizados por las personas siempre lleven intrínsecamente este valor.

2.- El respeto hacia las personas, viendo a los seres humanos independientemente de su sexo, color, nacionalidad, estatus económico, apariencia, religión, como igual, protegiendo la igualdad y la dignidad humana, y rigiéndose con directrices que establezcan la cero tolerancia a la xenofobia, a la discriminación, al racismo, al acoso, a la violencia intrafamiliar y a la violencia de género.

3.- El respeto hacia la ley y las instituciones, generando mayor grado de conciencia con el fin de no solo promover el temor a la sanción por quebrantar la ley (coacción) o por el miedo a sufrir un daño físico o emocional, sino por la

reflexión para consolidar la conciencia y sentir honor y orgullo por la comunidad, por la sociedad, por la organización a la que pertenezcan, por la familia, la autoridad y el sistema de justicia. Por lo que se deberá promover la cero tolerancia a la corrupción y la impunidad, buscando la ejemplaridad de las autoridades en las organizaciones públicas y privadas.

4.- El respeto por el entorno, este sin duda es el reto más importante que se debe enfrentar, ya que el planeta hoy presenta graves signos de deterioro ambiental, lo que nos demanda procesos, procedimientos y metodologías que generen nuevas formas de explotación, producción, distribución y consumo de la riqueza, y que estas sean amables con el ambiente. F. Schumacher, en su obra *Lo pequeño es hermoso*, nos habla de cómo la economía se mueve a ritmos acelerados, sin tomar en cuenta el equilibrio ecológico y social, y sin tomar en cuenta a las personas, ni a la naturaleza, lo que nos lleva a un detrimento terrible a nuestro planeta y por lo tanto, a escenarios que difícilmente lograrán consagrar la paz social y la dignidad humana. Schumacher (2001) señala que “La economía moderna se mueve por una locura de ambición insaciable y se deleita en una orgia de envidia, y ello da lugar precisamente a su éxito expansionista”.

De todo lo anterior podríamos conceptualizar a la cultura del respeto como: El Conjunto de modos de vida y costumbres, comportamientos, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, que reconocen, obedecen, consideran y observan la individualidad, la dignidad humana, el derecho ajeno, las leyes, normas e instituciones, la igualdad y el medio ambiente natural del planeta.

Esquema de la cultura del respeto:



Figura 1. Cultura y respeto. Elaboración propia.

Promover y poner en práctica la cultura del respeto es una condición sine qua non para que las organizaciones en el mundo se adapten a los cambios globales y logren preservarse a sí mismas, preservar sus recursos humanos, materiales, tecnológicos e informáticos.

2.3. Breve historia de los accidentes de trabajo

Desde los inicios de la historia los hombres han logrado, con su instinto de supervivencia, prevenir y protegerse de las lesiones corporales, las primeras comunidades humanas se rigieron por la esclavitud y la servidumbre, porque no tenían una visión clara acerca de la prevención de accidentes y de la organización laboral. Hoy sabemos que este tema no es solo de reflejos o de lograr acuerdos entre los patrones y los trabajadores o los

miembros de una organización. En el *Corpus Hippocraticum*, Hipócrates (1983) escribió un apartado sobre las enfermedades que podían adquirir o tener los trabajadores de las minas o mineros, y les recomendaba tomar baños higiénicos para así contrarrestar la saturación de plomo.

En 2005, Ramírez afirma:

Platón y Aristóteles también intervinieron en la salud ocupacional de su época, pues estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. También investigaron las enfermedades producidas por intoxicaciones con plomo.

Manuel Repetto (1995), en su obra *Toxicología avanzada* refiere que Hipócrates, Plinio y Galeno, describen intoxicaciones de los mineros de Almacén de la plata con mercurio, en tiempo de los romanos. Siendo Roma la cuna del derecho y la jurisprudencia, además de las leyes de conducta y de protección de los bienes privados, también se tomaron medidas legales sobre la salubridad como la instalación de baños públicos, y de protección para los trabajadores. También señala que la primer apreciación de los efectos tóxicos del mercurio como peligro laboral aparece con Ellenberg en Von der Grifftigen Bensen Terupffen von Reichen der metal (1473), quien publica un panfleto que señala algunas enfermedades profesionales. Este sería el primer documento impreso que se ocupa de la seguridad y que fue uno de los primeros textos sobre salud ocupacional.

Georg Bauer, médico de un pueblo minero en Sajonia, también conocido como Georgius Agricola, escribió en 1556 una obra relacionada con los riesgos asociados con la minería, *Tratado de re metallica*, en la cual hace sugerencias para mejorar la ventilación en las minas y fabricar máscaras, que protejan efectivamente a los mineros; se

discuten ampliamente los accidentes en las minas y sus causas; describe los defectos del “pie de trinchera “, el cual es una enfermedad debida a la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad en las minas; también trata de silicosis, enfermedad producida en los pulmones y causada por la inhalación de polvos de silicio o cuarzo. En las minas donde el agua es abundante y muy fría, daña con frecuencia las extremidades, pues el frío es perjudicial para los nervios. Por otro lado, algunas minas son tan secas que están totalmente desprovistas de agua, y la sequedad hace mayor daño aún en los trabajadores, pues el polvo que es desprendido en la excavación penetra en la tráquea y en los pulmones, y produce dificultades en la respiración (Agricola, 1556).

Bernardino Ramazzini inició la práctica de lo que actualmente se conoce como medicina del trabajo, al escribir en el siglo XVIII, en su *Tratado de las enfermedades de los artesanos*, aborda de manera sistemática y ordenada las enfermedades y riesgos relacionados con los diferentes oficios que se desarrollaban en aquella época. Con este conocimiento revolucionario y modernizador, se llegó a la Revolución Industrial, proceso que llevaría a una transformación de las formas de entender el trabajo y las relaciones sociales derivadas de este (Arias, 2012).

Este periodo fue el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad de producción y mediante este método, incrementar también la productividad y las ganancias, pasando de formas artesanales a la producción en masa a través de la industrialización y procesos mecanizados. Todo esto llevaría a transformaciones de tipo económico y social, impulsados por la creación del ferrocarril, la maquina a vapor, mejores comunicaciones fluviales y una industria creciente. Desde luego estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de

manera negativa; los accidentes de trabajo incrementaron su incidencia y aparecieron enfermedades hasta entonces desconocidas, creadas por los nuevos agentes agresores utilizados durante los procesos de trabajos.

En el escenario de desarrollo y auge industrial y con las casi nulas condiciones para los trabajadores, se generó un aumento notable de los accidentes y riesgos en el trabajo.

En razón a lo anterior las naciones buscaron soluciones propias y especiales frente a los crecientes accidentes de trabajo y la muerte de los trabajadores, lo que generó grandes pérdidas económicas y humanas, motivando así la ineludible necesidad de la Salud Ocupacional y la definición jurídica del término accidente de trabajo (Cavanzo y Fuentes, 2003). Por lo que en España, Carlos III en 1778, emitió un edicto de protección de accidentes (Arias, 2012). Asimismo, el parlamento británico en 1802, promulgó la “Ley sobre las fábricas”, bajo el nombre de *La fábrica de la salud y la moralidad*, esta era la primera vez que un gobierno mostraba un real interés por la salud y seguridad de los trabajadores. Y en 1833 las fábricas inglesas comienzan a generar y promover diversas normas de seguridad industrial, lo que motivó que en Francia, Alemania, y en diversas naciones europeas, se iniciaran diversos esfuerzos para generar seguridad en la fabricas, incluso se promovió que dentro de las organizaciones y las plantas industriales se prestara el servicio médico (Arias, 2012).

La conformación de sindicatos y agrupaciones de obreros y trabajadores fue promovida por Karl Marx y Frederic Engels, la cual sirvió como canal de mejora de las condiciones laborales, incluyendo la seguridad (Arias, 2012). Todos estos escenarios, visiones y nuevos procesos permitieron que se empezarán a generar los primeros esbozos

de legislación sanitaria y que previera los accidentes de trabajo en 1848 y para 1850 se iniciaran las inspecciones de verificación de cumplimiento de normas (Arias, 2012).

En 1868, también se crean nuevas leyes en Alemania, con el fin de propiciar compensaciones a los trabajadores por accidentes y riesgos de trabajo. López y Meriño (2013), estas nuevas normatividades establecen que todo trabajador que sufra una lesión incapacitante a causa de un accidente laboral debe ser compensado de forma económica, por su empleador, esta ley se adoptó rápidamente por los países industrializados de Europa y en Estados Unidos (Obregón, 2003). Así poco a poco los industriales empezaban a tomar conciencia de la necesidad de proteger y conservar la integridad de su recurso humano.

En 1884 en Polonia y Alemania se legisla sobre accidentes laborales (Sáenz, 2012). Así en 1886 se da el movimiento obrero y la masacre de los mártires de Chicago, este movimiento marcó la pauta para diferentes movimientos obreros en Estos Unidos y en diferentes partes del mundo, en la búsqueda de mejores condiciones laborales, que finalizó con la instauración de una justa jornada laboral de 8 horas (López y Meriño, 2013). En 1887, en Checoslovaquia y Australia, se instauran leyes acerca de los accidentes laborales (Sáenz, 2012), y finalmente en 1898 se dan esfuerzos enfocados en responsabilizar a los empleadores de los accidentes laborales (López y Meriño, 2013). Es así como a partir de 1890 se universaliza la legislación en pro de la protección de la sociedad y los trabajadores contra los riesgos laborales, se incrementan las agremiaciones civiles que estudian de forma técnica los riesgos profesionales (Obregón, 2003).

Por lo anterior es que en el siglo XIX prácticamente en toda Europa se comienza a regular sobre los accidentes de trabajo y luego de la consagración de la legislación de la

teoría de los riesgos profesionales, se emiten las primeras leyes sobre la enfermedad laboral en Suiza, Alemania, Inglaterra, Francia e Italia, otorgándose una esencia reparadora de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo (Sáenz, 2012).

Debido a la preocupación de las organizaciones de esta época, en relación al creciente número de accidentes de trabajo y con el fin de salvaguardar el elemento humano, que es su fuerza de trabajo, se comenzó a brindar a los trabajadores una incipiente protección a través de asistencia sanitaria, farmacéutica y la oportunidad de cobrar un subsidio durante los períodos no laborados, se fundaron centros de urgencias y servicio de ambulancias para trasladar a los trabajadores accidentados, la función de estos incipientes servicios de salud en el trabajo reside en brindar asistencia a los accidentados y en caso de enfermedad, establecer si el trabajador podía recuperarse para continuar realizando su trabajo (Moreno, 2014).

Herbert William Heinrich considerado como el padre de la seguridad industrial; hizo miles de análisis y estudios sobre accidentes laborales, sugiriendo desde un enfoque preventivo que de cada 100 accidentes 98 pudieron preverse, resaltando que aproximadamente un 88% de los accidentes se dan por actos inseguros y el porcentaje restante fue asociado con las condiciones inseguras de trabajo (Arias, 2012). Y en 1911 en Wisconsin se instauró la primera ley que regula la indemnización al trabajador (Arias, 2012).

La Universidad de Harvard, en 1918, fue la primera institución de educación superior que otorgó el título de Licenciado en Seguridad e Higiene en el Trabajo (Arias, 2012). Además, en ese mismo año se funda la Escuela Americana con Heinrich, Simonds, Grimaldi y Birds, la cual propone un enfoque analítico y preventivo de los accidentes de

trabajo (Arias, 2012). Un año más tarde, en 1919, comienza a laborar la Organización Internacional del Trabajo – OIT. Arias (2012) manifestó la convicción de que la justicia social es fundamental para lograr la paz permanente y universal, López, Meriño, (2013), la cual hoy en día se ha convertido en el órgano rector y guardián de los principios e inquietudes relacionadas con la seguridad del trabajador en todos sus aspectos y niveles (Sáenz, 2012). En adición, es importante resaltar que la OIT desde su fundación, ha realizado esfuerzos para prevenir y erradicar el trabajo infantil, promover la seguridad social (López y Meriño, 2013). Y es en 1921, cuando se establece el servicio de prevención de accidentes. Arias (2012) logrando su máxima expresión con la fundación de la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores en 1922 (Obregón, 2003).

Es importante mencionar que entre el periodo de las guerras mundiales, nació el sindicalismo y uno de sus principales objetivos fue vigilar el cumplimiento de los derechos a la salud de los trabajadores (González, 2014).

Otro punto de gran relevancia en este periodo consiste en el establecimiento de la seguridad industrial como una especialidad nueva y su relación con otras ciencias, disciplinas y profesiones; así, se relaciona el establecimiento formal de la seguridad industrial con la publicación en 1931 del libro: *Prevención de Accidentes Laborales* de H.W Heinrich (Arias, 2012). Además, en 1932 se promulga una nueva Ley de Accidentes la cual da un giro, concediéndole mayor peso a la rehabilitación, por lo cual en estos años iniciales del siglo XX se da una significativa importancia a las redes asistenciales de las compañías de seguros y después a las mutuas patronales (Moreno, 2014). Al finalizar la Segunda Guerra Mundial se acentúa la tendencia de la medicina laboral al

institucionalizarse ésta en algunos sectores, especialmente en las minas y a sus vez algunos empresarios contratan a título individual a un médico, para realizar la selección de los trabajadores previa a su ingreso, y como medio de protección de algunos riesgos que ahora se articulan más con sanciones financieras (Yanes, 2003). Por lo que en 1950, a través del Comité Mixto de la OMS y la OIT, se fijaron los objetivos de la Medicina Laboral, teniendo como aspiración la promoción y la conservación de un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cada una de sus ocupaciones, la prevención entre los empleados de los problemas de salud ocasionados por las condiciones de su trabajo, al igual que la protección de los trabajadores de los riesgos que sean adversos para su salud, tener y mantener a los empleados en un ambiente adaptado a sus condiciones fisiológicas, es decir, adaptar el trabajo al hombre y a este a su trabajo (Cavanzo y Fuentes, 2003).

En 1959 la OIT adopta el nombre de salud ocupacional con la finalidad de dar un cambio a la perspectiva médica que se manejaba. Tiempo después se adoptaron diversas acepciones que se usaron de manera indiscriminada, y para darle mejor claridad la OIT finalmente acuña el término “Seguridad y Salud en el Trabajo”, a partir de que la relación salud – trabajo depende de las condiciones y el medio ambiente laboral, lo cual incluye la seguridad y la higiene del lugar de trabajo y también de las características del trabajo que se realiza (Aguillón, 2014). En 1970 se publica en E.U.A. *La ley de seguridad e Higiene Ocupacional*, cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y saludables, lo cual permitirá preservar sus cuerpos. Esta ley es posiblemente el documento más importante que se ha emitido a favor de la

seguridad y la higiene, ya que cubre con sus reglamentos, requerimientos con casi todas las ramas industriales, los cuales han sido tomados por muchos otros países.

Debido a los catastróficos accidentes de trabajo que se presentaban en esa época, la tendencia normativa apuntó hacia la promulgación de una ley general o ley marco de la seguridad ocupacional, principalmente las naciones industrializadas implementaron este proceso así: Estados Unidos en 1970, Gran Bretaña en 1974, Dinamarca en 1975, Francia en 1976, Suecia en 1977, y así sucesivamente (Cavanzo y Fuentes, 2003).

El derecho a la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966. La efectividad de este derecho exige la aplicación de condiciones de trabajo seguras y saludables, la prevención, el tratamiento y el control de las enfermedades profesionales, y la concesión de prestaciones adecuadas, monetarias o en especie, que aseguren el acceso a atención de salud e ingresos a las víctimas de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales y a sus familiares a cargo.

La Campaña mundial de seguridad social y cobertura fue estrenada en el marco de la 91 conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra en 2003. Teniendo en cuenta que la cobertura en seguridad social abarca el acceso a los servicios de salud y la seguridad en una pensión de vejez, desempleo, invalidez, accidente laboral, maternidad o pérdida de la cabeza de familia (López y Meriño, 2013).

Las Naciones Unidas en 2017, reconocieron que la adopción de la protección social, representa un paso importante en la efectividad del derecho humano a la seguridad social, pues reconoce la triple función de la seguridad social como derecho humano

universal y necesidad económica y social. En el informe Mundial de protección social, emitido por la OIT en 2017 y que prevé acciones con vigencia hasta el 2030, en su punto 3.4, establece la protección de los trabajadores en caso de accidentes de trabajo, regímenes de protección, cobertura efectiva, suficiencia de las prestaciones y extensión de seguro en caso de accidentes de trabajo. Por lo que el marco normativo de la OIT sobre seguridad social complementa y configura las disposiciones relativas al derecho a la seguridad social recogidas en los instrumentos internacionales, y consta de ocho convenios y recomendaciones actualizados. Los instrumentos más destacados son *el Convenio sobre la Seguridad Social* (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). El Convenio núm. 102 agrupa las nueve contingencias clásicas de seguridad social (atención médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, responsabilidades familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes) en un único instrumento exhaustivo y jurídicamente vinculante.

Después de este breve paseo por los datos históricos más relevantes, así como los esfuerzos realizados por la humanidad para hablar de la seguridad industrial, de la seguridad social, de los accidentes de trabajo, así como de las variadas propuestas normativas y metodológicas, que se han realizado para prevenirlos y erradicarlos, con desencanto vemos que aun cuando las normas cada día sean más específicas, incluso hasta casuísticas y duras en el aspecto coercitivo y de la sanción, esto no ha logrado prevenir del todo que haya accidentes de trabajo, ni mucho menos erradicarlos, ya que al final y en muchas situaciones, las decisiones o los actos de voluntad que provocan o pueden provocar accidentes laborales, son meramente humanos. Lo que primeramente y

antes de hablar de la ley o de un marco normativo que rijan este tema, forzosamente nos obliga a remitirnos a la visión axiológica de la moral, la ética, de la conciencia y del respeto.

Actualmente vemos cómo ha avanzado el tema de la gestión de la seguridad basada en el comportamiento, autores como Heirinch, Petersen, Skinner, Geller y Sulzer-Azaroff, entre otros, nos dan aportes teóricos e investigación de campo en las que han implementado sus teorías con el fin de probar que el comportamiento es observable, por lo tanto medible y que al implementar los diversos modelos y técnicas para modificar el comportamiento, se pueden prevenir accidentes de manera eficaz. Plantean que primeramente se debe contar con un registro de tareas, consistente en evaluar la ejecución del sujeto en los pasos que conforman la ejecución de una tarea específica. Después y como lo menciona *Ciro Martínez Oropeza (2015)*, en el artículo *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?*, se deberán tener las observaciones conductuales para ayudar a solucionar el problema, añadiendo una métrica nueva que se sustenta la observación por muestreo, con el objeto de complementar indicadores de análisis retrospectivo de accidentes. El problema con esta nueva tecnología consiste en su carácter subjetivo, ya que se pide a los observadores emitir un juicio de valor sobre la seguridad relativa en los comportamientos que ellos observan. Algunos sistemas solicitan al observador "cuantificar" la seguridad en una escala de 1-10, mientras los otros exigen calificarlos como seguros o inseguros; tales evaluaciones varían deliberadamente entre observadores, lo que limita el éxito de las mismas.

Por último, se deberán tener técnicas de modificación del comportamiento, entre las cuales las más reconocidas son las técnicas de intervención psicológica, basadas en la psicología conductual, dirigidas a modificar o cambiar determinados comportamientos laborales, previamente definidos, se encuentra el refuerzo positivo. Si bien el procedimiento de reforzamiento de los comportamientos es conocido desde hace algunas décadas como parte del repertorio de intervención del análisis y modificación de los comportamientos, las experiencias de su aplicación en la industria no son muy amplias.

Aun cuando el proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos ha demostrado su efectividad a lo largo de su existencia, en este campo no está todo dicho, ya que se requiere un trabajo más objetivo que proponga nuevas metodologías y técnicas tendientes a promover el “yo moral” y el respeto, entre los miembros de las organizaciones, con el fin de no solo modificar las diferentes actitudes y comportamientos que representan los actores en el momento de sus labores, si no también, que perduren a lo largo de sus vidas y que en todo momento y en todo lugar se conduzcan con valores como el respeto, no solo en la búsqueda de prevenir accidentes de trabajo o salvo guardar su integridad física, sino también con el fin de promover la ciudadanía, el medio ambiente sano, el respeto a las normas e instituciones y la consecución de la paz .

2.4 Seguridad Social en México

La seguridad social busca proteger a los individuos ante circunstancias previstas o imprevistas, permanentes o temporales que mermen la capacidad económica del individuo y frente a las cuales es posible establecer mecanismos precautorios, en cuyo financiamiento pueden participar el Estado, los empleadores y los trabajadores. La seguridad social incluye cinco rubros básicos: vejez, invalidez y muerte; enfermedad y maternidad; accidentes de trabajo; desempleo; y asignaciones familiares (González, 2003).

En México se comenzó a hablar de la seguridad social legislativamente, en la ley de accidentes de trabajo del estado de México que se expidió en 1904 y la ley sobre accidentes de trabajo del estado de Nuevo León de 1906, en las que “se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores”. (Ordóñez, 2002)

A pesar de estos esfuerzos, aún no había el reconocimiento y la responsabilidad a nivel nacional en lo relacionado al bienestar social, ya que en esa época la mayor parte de este tema se dejaba al trato familiar y particular.

México fue precursor del tema del bienestar social, al instituir en la *Constitución de 1917* en los artículos 3, 73 y 123, los tres pilares básicos del bienestar social: la educación, la vivienda y la seguridad social.

En 1929, en el artículo 123 de la *Constitución de 1917*, se consagró la necesidad de una ley del Seguro Social, sin embargo, fue hasta 1943 cuando se promulgó. Esta disposición da origen al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que se convierte en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social, la cual contaba

con los siguientes beneficios: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. Estos seguros eran financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado.

En principio el espectro de acción del IMSS tenía una cobertura limitada, ya que solo prestaba sus servicios a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social. Gradualmente se hicieron reformas a la ley y en 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana y en 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la *Constitución* para incluir como sujetos de la seguridad social a “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

El artículo 123 de la *Constitución* también fue reformado, ya que en un inicio no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado por lo que, en 1959, se le añadió un apartado B que garantiza sus derechos laborales como la protección ante accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre otros. En este mismo año se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) mediante la cual se creó el ISSSTE.

En 1983 se aprobó la nueva Ley del ISSSTE, algunos de los avances de esta nueva Ley con respecto a la anterior son “la reducción de los tiempos y condiciones para el otorgamiento de pensiones; la atribución institucional sobre la promoción y supervisión de los comités mixtos de seguridad e higiene y la actualización de la terminología sobre

los riesgos de trabajo; la pensión por cesantía en edad avanzada; y la explicitación de las prestaciones crediticias, tales como el establecimiento de topes máximos de porcentaje salarial del tiempo trabajado para su otorgamiento, y la posibilidad de acceder al financiamiento para vivienda.” (Ordóñez, 2002)

Con estos antecedentes, podemos claramente observar que la seguridad social en México careció desde sus inicios de la condición de universalidad en virtud de la cual se protege a todos los ciudadanos y se circunscribió a un enfoque ocupacional que apartó a México de los esquemas prevaletentes en los países de Europa Occidental.

Desde sus inicios, la afiliación al Seguro Social, tuvo la característica de ser contributiva, debido a esto, sus beneficiarios se concentraron en los sectores urbanos e industriales. Por lo tanto, a pesar de las reformas que ampliaron la cobertura de los sectores beneficiarios, una parte importante de la población ha estado históricamente desprotegida como los trabajadores rurales y los auto empleados, entre otros.

A pesar de lo anterior, la cobertura de la seguridad social ha tenido un gran aumento en las últimas décadas. De acuerdo al INEGI, en 1960 el IMSS contaba con 3.4 millones de derechohabientes, equivalente al 9.6% de la población, llegando en 1970 al 20.3%. Para 1990 el IMSS cubría al 47.5% de la población total del país. En 1960 el 96% de la población derechohabiente del IMSS pertenecía al ámbito urbano, cifra similar a la de 1990 (95.4%). En 1960 el ISSSTE cubría al 1.4% de la población total, al 2.8% en 1970 y al 10.2% en 1990 con 8.3 millones de derechohabientes.

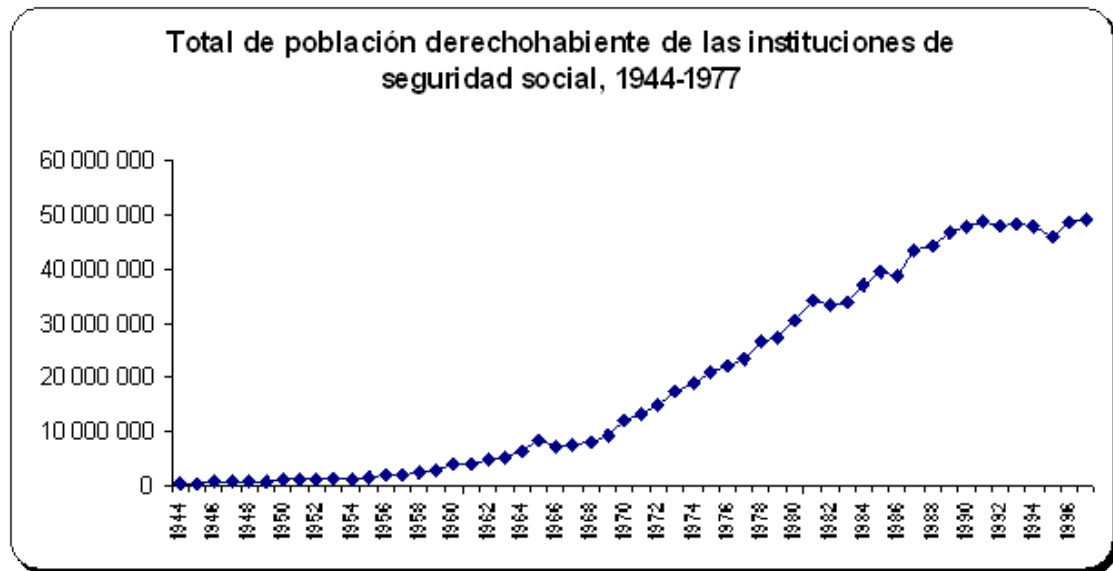


Figura 2. Fuente: INEGI, Estadísticas Históricas de México.

Además de estas dos instituciones, se fueron creando otros organismos que cubren a segmentos específicos de trabajadores como es el caso del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), así como los esquemas de pensiones de Petróleos Mexicanos (Pemex), Luz y Fuerza del Centro (LFC), la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y algunas universidades. Por su parte, los gobiernos estatales y municipales establecen convenios con el ISSSTE o bien, cuentan con su propio instituto de seguridad social para la administración de las pensiones y jubilaciones.

Originalmente, los sistemas de pensiones en México se regían bajo el sistema de reparto, en el cual las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. La reforma a la Ley del IMSS en 1995 sentó un precedente al abandonar el sistema de reparto en el caso del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e introducir un sistema de capitalización individual. El resto de los seguros administrados por el IMSS siguieron funcionando bajo el sistema de

reparto. Para el manejo de las cuentas individuales se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), mientras que el IMSS siguió como encargado de recolectar los recursos y transferirlos posteriormente a las Afores.

Las aportaciones a este seguro siguen siendo de naturaleza tripartita (trabajador, patrón, Estado) y se establece la existencia de una pensión mínima garantizada por parte del Estado para aquellos trabajadores que no logren reunir los recursos suficientes. Sin embargo, dado que las pensiones son un esquema limitado a los trabajadores formales y dependen del ahorro individual, se debilita el principio de solidaridad en el que la sociedad vela por el bienestar de los menos favorecidos.

La seguridad social es un elemento de gran importancia en el combate de la inseguridad económica que es una característica que comparten las personas que se encuentran en situación de pobreza y que, en muchas ocasiones, los obliga a dedicar una parte muy importante de sus ingresos a la atención de enfermedades, accidentes, riesgos de trabajo u otras circunstancias adversas. Por lo tanto, la ampliación de la cobertura a sectores que actualmente se encuentran desprotegidos, el tratamiento integral de las contingencias que puedan afectar sus capacidades e ingresos, así como un acceso equitativo a la seguridad social y a las pensiones son temas pendientes de la agenda nacional en la búsqueda de un sistema más eficiente y equitativo.

2.5 Los accidentes de trabajo en México

Desde la época virreinal y con la independencia, el sistema social y económico que proliferaba en esa época eran las haciendas; en las que el hacendado y el peón generaron un sistema paternalista en que el patrón decidía cuándo otorgar una ayuda al trabajador en estado de zozobra. Es decir, el hacendado decidía las situaciones en que el trabajador ameritaba recibir una caridad para aliviar sus dificultades. Ello significa que el otorgamiento de un socorro o auxilio, como se denominaban, era absolutamente variable y en algunos casos nulo, aunque se tratara en accidentes de trabajo.

Durante el Porfiriato, las condiciones de vida de los obreros y jornaleros industriales, grupo integrante de la clase popular o baja, eran en extremo miserables e inhumanas, en el caso de accidentes de trabajo, algunas compañías pagaban de 10 a 15 pesos por la pérdida de un brazo o pierna, más los gastos de hospital.

Desgraciadamente, no eran pocos los casos de trabajadores lesionados de origen rural que incluso después de la promulgación de la Constitución de Querétaro exigieran el otorgamiento de una caridad, más en términos de una obligación moral que de un derecho jurídicamente sancionado. En el Trabajo, c.303, exp.4, del Archivo General de la Nación, encontramos un ejemplo, claro, donde un minero de Cananea denunció ante el presidente Obregón que: "esta ingrata y déspota Compañía" no le había entregado ningún "socorro" después de sufrir un accidente ocurrido en el interior de la mina. Por ello, esperaba que "sea usted como padre de sus hijos y como depositario de los hombres" y que ordenara el pago de cinco mil pesos por "su eterna inutilidad causada por serles fiel".

Con el trabajo en las minas, los accidentes de trabajo se incrementaban por las explosiones y derrumbes fallecían muchos trabajadores, al mismo tiempo, los

machacamientos y mutilaciones de obreros en las fábricas textiles que producían un sinnúmero de inválidos que no eran atendidos y que por lo tanto no tenían apoyo económico, legal, ni psicológico.

La idea de salubridad, nació en México, al igual que en Europa, como consecuencia del crecimiento de las ciudades, de la concentración demográfica y de las comunicaciones comerciales. La seguridad social y prevención de accidentes de trabajo apareció con el industrialismo y el incremento de la actividad citadina, ya que con el aumento del número de trabajadores en un área determinada, además de las inhumanas exigencias a la fuerza de trabajo, comenzaron a tener irritación y protestas en los trabajadores. Lo que originó que se comenzará hablar a finales del porfiriato en un anteproyecto de ley minera, en la que se incluyó una disposición acerca de la responsabilidad patronal en caso de accidente. La oposición manifestada por la Cámara Minera de México hizo desechar el ordenamiento aunque permanecieron dos indicaciones vagas acerca de eventuales cierres de minerales si las vidas de los trabajadores peligraban (Corquodale et al., 1912).

Según la gaceta LIX/3SPR-7/9383 del senado de la república, en México abrieron el camino de las leyes protectoras de riesgos y accidentes de trabajo las disposiciones que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Leyes protectoras de riesgos y accidentes.

AÑO	EDO. DE LA REPÚBLICA	GOBERNADOR	DISPOSICIÓN
1904	Edo. de México	José Vicente Villada	Ley sobre accidentes de trabajo
1906	Nuevo León	Bernardo Reyes	Ley de accidentes de trabajo
1914	Veracruz	Cándido Aguilar	Ley de trabajo
1915	Yucatán	Salvador Alvarado	Ley de trabajo
1915	Hidalgo	Nicolás Flores	Ley sobre accidentes de trabajo
1916	Coahuila	Gustavo Espinoza Mireles	Ley de trabajo

Fuente: Senado de la República. Gaceta LIX/3SPR-7/9383. Elaboración: Propia.

Dichas disposiciones tutelaban, entre otros derechos relacionados con los accidentes y riesgos de trabajo, los siguientes:

-Se establece la responsabilidad civil de los patrones en los accidentes de trabajo.

(1904)

-Se establece la responsabilidad civil de los patrones, cuando el accidente se produzca en ocasión del trabajo. La reparación del daño debe cargarse a la empresa, puesto que ni el patrón ni el obrero son responsables de la ocurrencia del riesgo. (1906)

-Asistencia médica a los obreros enfermos. (1914)

-Medios de subsistencia y curación cuando el obrero haya sufrido un accidente.

(1914)

-Establece medidas de prevención de accidentes y enfermedades del trabajo. (1915)

-Los talleres deben contar con ventilación iluminación e instalaciones sanitarias.

(1915)

-Establece normas de seguridad para el uso de elevadores, maquinaria peligrosa y calderas de vapor. (1915)

-Establece que los patrones podrán sustraerse a la responsabilidad por los accidentes de trabajo, asegurando a los individuos de su dependencia en alguna de las compañías aseguradoras. (1915)

-Es un antecedente del seguro social, en cuanto a que se plantea la posibilidad de sustraer las obligaciones del patrón, respecto de los riesgos laborales. (1915)

-Que el trabajo se realice en las condiciones más perfectas posibles de higiene y seguridad. (1916)

-El patrón debía adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo. (1916)

-Se establece la responsabilidad civil del patrón, de los accidentes con motivos y en ejercicio de la profesión. Esta comprende el pago de la asistencia médica y farmacéutica, así como el salario íntegro del obrero por seis meses. Se habla de incapacidad completa, temporal o perpetua. (1916)

El reconocimiento de las lesiones sufridas por los trabajadores como accidentes de trabajo y ya no como casos fortuitos planteaba el problema de las indemnizaciones y el abandono de las prácticas caritativas.

Al iniciar el siglo XX el progreso científico alcanzado nada tenía que ver con las profundas diferencias sociales y la desigual distribución de la riqueza, circunstancias que

provocaron el estallido de la Revolución Mexicana el 20 de noviembre de 1910. Entonces muchas demandas sociales surgieron, entre ellas, la atención a la salud de los obreros y la creación de leyes que reglamentaron las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores y sus familias. Desde 1906 los hermanos Flores Magón defendieron, en el *Manifiesto del Partido Liberal Mexicano*, una concepción totalmente innovadora de la seguridad social (Moreno, 1982). Incluyeron un apartado acerca del pago de indemnizaciones a los trabajadores accidentados. Como se sabe, el arraigo geográfico del PLM fue sumamente heterogéneo, pero tuvo lugar precisamente en las zonas más avanzadas de la dinámica económica porfiriana. Entonces, la inclusión de la cuestión de las indemnizaciones en el programa del PLM respondió a una doble determinación. Por una parte, el descontento de los trabajadores de esas zonas por los niveles de depredación de su fuerza de trabajo; por otra, la configuración en términos de derechos laborales y no sólo de moral o de principios abstractos de justicia de las reivindicaciones obreras (Guerra, 1988). La guerra tuvo profundas consecuencias en todos los sectores, trajo epidemias, hambrunas, enfermedades causadas por la pobreza y las malas condiciones de higiene, además de que se frenó el desarrollo en materia legislativa de todo lo relacionado con los accidentes de trabajo.

En 1917 se creó el Departamento de Salubridad Pública que tuvo que ver con la legislación sanitaria del país. Este Departamento de Salubridad Pública fue un organismo autónomo y ejecutivo que nació de un precepto constitucional y estableció que la salubridad y la asistencia en México pueden ser federales, estatales o municipales. (Moreno, 1982). Este principio quedó asentado en el artículo 123 de la Constitución.

Posteriormente fue la base para crear la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Higiene del Trabajo.

En el mismo año de 1917 se promulga nuestra constitución política, vigente, que en su articulado consagró garantías de tipo social; en el Artículo 123 Constitucional a favor de la clase trabajadora y en el 27, del campesino. Es importante destacar que con el Artículo 123 Constitucional nace el derecho del trabajo, como una materia autónoma que fue ubicada dentro del campo del derecho público. Por lo que la relación de trabajo salió del ámbito del derecho civil, lo cual benefició notablemente al trabajador, ya que anteriormente se le concebía como un contrato de prestación de servicios regido solamente por la voluntad de las partes, sin mediación de normatividad oficial, lo que situaba a los trabajadores en un plano de desigualdad absoluta frente a los patrones.

Por derecho del trabajo se entiende: Como el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial (De Pina, 1995).

Al empezar hablar del derecho del trabajo, también se comenzó a hablar de la seguridad social, ya que poseen un mismo fundamento y propósito: asegurar al hombre una vida digna. La diferencia entre los dos conceptos mira más bien al tiempo, pues el derecho del trabajo contempla el momento de la prestación de los servicios a fin de que no se dañe la salud o integridad física del trabajador o se ponga en peligro su vida, de que

se respeten la dignidad y la libertad del hombre y se le pague una retribución adecuada y equitativa. La seguridad social contempla al niño, a la familia y al anciano o inválido, independientemente de la prestación actual de un servicio (Carrillo, 1991).

Asimismo en el art. 123 constitucional, se forma la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; estableciendo lo siguiente:

Fracción XIV: “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o de trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, ya sea que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Ésta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario”.

Fracción 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 necesarias adecuadas para prevenir accidentales en el uso de las maquinarias, 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 necesarias en cada caso”. Por lo que en los derechos consignados en el apartado A del art. 123 constitucional, al hablar de accidentes de trabajo, se menciona que: El patrón deberá Pagar la Indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente.

En el año de 1929 el Presidente de la República, Lic. Emilio Portes Gil, presenta una iniciativa para reformar la Constitución, en la que se plantea la necesidad de expedir una “Ley del Trabajo” de carácter federal, para que tanto los derechos como las obligaciones de obreros y patronos sean uniformes y así dar términos a los conflictos existentes, debidos a la diversidad de leyes al respecto.

Por fin en 1931 con la promulgación de la *Ley Federal del Trabajo*, se gestaron los conceptos de riesgos de trabajo y accidentes de trabajo, quedando consagrados en los siguientes artículos:

473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio con motivo del trabajo.

474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Además se formularon las tablas de enfermedades profesionales y las valoraciones de las incapacidades y se dio el primer paso sólido para obtener mejores y más seguras condiciones de trabajo.

Asimismo, con la expedición de la *Ley Federal del Trabajo*, hubo que reglamentar algunas disposiciones para lograr su observancia. En lo referente a seguridad e higiene se emitieron los siguientes documentos:

- 1.- Reglamento de Medida Preventivas de Accidentes de Trabajo.

2.- Reglamento de Higiene del Trabajo

3.- Reglamento de Labores Peligrosas e insalubres para Mujeres y Menores.

4.- Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

5.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo

6.- Reglamento de Seguridad para los Trabajadores de las Minas.

En 1978 se emitió el *Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo* en el cual se dan los lineamientos para proporcionar en áreas específicas un ambiente de trabajo seguro y sano.

En su libro de Seguridad Industrial, *Un enfoque integral*, el Dr. César Ramírez Cavassa (2005), nos menciona que toda organización humana, de nombre empresa es un sistema en el que se distingue una estructura organizativa, una estructura funcional y una estructura de tipo social, por lo que la estructura es el factor de estabilidad de la empresa y a su vez este sistema tiene subsistemas que inciden en el buen funcionamiento de la organización o de la empresa.

El subsistema de Seguridad Industrial tiene elementos de tipo económico, como lograr el mayor beneficio y rendimiento en favor de la organización, pero también tiene elementos de tipo humanista, buscando el bienestar del trabajador. Asimismo este subsistema tiene íntima relación con los elementos de dirección, producción y control de la empresa, ya que para hablar de accidentes en el trabajo es necesario relacionarlos con:

1.- Variables de tipo administrativo-organizativo: Formación, prevención legal e inversión de medios.

2.- Variables de tipo estructural: El hombre, la máquina y el entorno.

Estas variables interrelacionadas constituyen el subsistema de seguridad en la organización, que es sancionado y previsto en el artículo 123 constitucional, su ley reglamentaria (*Ley Federal del Trabajo*), y su *Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, las cuales para hacer efectiva dicha prevención, establecen los siguientes artículos:

De la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 3: Condiciones que aseguren la vida y salud de los trabajadores.

Artículo 132: Obligaciones de los Patrones:

Fracción I: Cumplir las disposiciones a las normas de trabajo aplicables a sus empresas y establecimientos;

Fracción III: Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos 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;

Fracción XV: Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de éste título.

Fracción XVI: Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios del trabajador, así como adoptar las medidas 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;

Fracción XVII: Cumplir con 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 los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presenten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Fracción 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;

Fracción XXVIII: Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido con esta Ley.

Artículo 134: Obligaciones de los Trabajadores:

Fracción I: Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

Fracción II: Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los de trabaja;

Fracción IX: Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

Fracción X: Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

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

Fracción XII: 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 los patrones;

Artículo 153 F: Capacitación y el Adiestramiento deberán tener por objeto:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nuestra tecnología en ella;

2.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

3.- Prevenir riesgos de trabajo.

4.- Incrementar la productividad; y

5.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 167: Para los efectos de éste título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Artículo 176: Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o

biológicas, del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Artículo 391: El contrato colectivo contendrá:

Fracción IX: Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;

Artículo 412: El contrato-Ley contendrá:

Fracción IV: Las condiciones señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, IX;

Artículo 423: Reglamento Interno de trabajo contendrá:

Fracción VI: Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

Fracción VII: Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben de tener las mujeres embarazadas;

Fracción VIII: Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

Fracción 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 509: En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 512: En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base a ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

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 la Secretaría y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designe 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 del 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.

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 por 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 cuando el patrón cumpla con dicha obligación. Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con 3 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.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los siguientes:

Artículo 193: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el auxilio del Departamento del Distrito Federal y de las Autoridades de los Estados, y con la con la participación de los patrones y los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración de comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Dichas comisiones deberán constituirse en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha de iniciación de las actividades, y ser registradas ante las autoridades competentes.

Artículo 194: Las comisiones de seguridad e higiene deberán integrarse con igual números de representantes obreros y patronales y deberán funcionar en forma permanente.

Artículo 195: Para determinar el número de comisiones de seguridad e higiene que se deberán establecer en una misma empresa, así como el número de representantes

propietarios o suplentes en su caso, que las integren, los trabajadores y patrones deberán tomar en consideración los elementos siguientes:

- 1.- Número de trabajadores;
- 2.- Peligrosidad de las labores;
- 3.- Ubicación del o de los centros de trabajo;
- 4.- Las divisiones, plantas o unidades, de que se componga la empresa;
- 5.- Las formas o procesos de trabajos; y
- 6.- El número de turnos de trabajo.

Artículo 196: En los instructivos que se expidan, se señalará de acuerdo con las características o actividades del centro de trabajo, así como el número de trabajadores que en él presten sus servicios, el lugar o sitio en que sesionarán las comisiones de seguridad e higiene.

Artículo 197: El patrón deberá designar a sus representantes de sus comisiones de seguridad e higiene y los representantes de los trabajadores deberán ser designados por el sindicato. Cuando no exista sindicato, la mayoría de los trabajadores harán la designación respectiva.

Artículo 198: En caso del que el patrón, el sindicato, o los trabajadores, no designen a sus representantes para integrar las comisiones de seguridad e higiene dentro del término establecido, las autoridades del trabajo conminarán a aquellos que se le hagan la designación de los integrantes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondan.

Artículo 199: Para ser miembro de la comisión de seguridad e higiene, tanto en el caso de los representantes de los trabajadores como en el de los patrones, se requiere:

- 1.- Trabajen en la empresa;
- 2.- Ser mayor de edad;
- 3.- Poseer la instrucción y experiencia necesarias;
- 4.- No ser trabajador a destajo, salvo que todos los trabajadores presten sus servicios en tal condición;
- 5.- Ser de conducta honorable y haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad; y
- 6.- De preferencia ser el sostén económico de su familia.

Artículo 200: Cuando por algún motivo, los representantes propietarios o suplentes, en las comisiones de seguridad e higiene dejen de formar parte de éstos organismos, deberán ser substituidos de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo. Cualquier modificación en la integración y funcionamiento de las comisiones, se deberá hacer del conocimiento de las autoridades del trabajo dentro de un plazo no mayor de 30 días.

Artículo 201: Las comisiones de seguridad e higiene deberán colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, y deberán promover la adopción de las medidas preventivas, necesarias.

Artículo 202: Las comisiones de seguridad e higiene deberán efectuar como mínimo una visita mensual a los edificios e instalaciones y equipos de los centros de trabajo, a fin de verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en los mismos; deberán realizar tanto recorridos como juzguen necesarios a los sitios de trabajo que, por su peligrosidad, lo requieran y participar en la investigación de todo riesgo consumado, así

como en la formulación y aplicación de las medidas para suprimir las causas que lo produjeron.

Artículo 203: Las comisiones de seguridad e higiene deberán promover la orientación e instrucción para los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 204: Las comisiones de seguridad e higiene deberán promover el que los trabajadores conozcan los reglamentos, instructivos, circulares, avisos y en general cualquier material relativo a la seguridad e higiene en el trabajo y deberán vigilar la adecuada distribución de éstas publicaciones.

Artículo 205: A fin de que los trabajadores estén debidamente enterados de los riesgos ocurridos en los centros de trabajo donde presten sus servicios, la comisión de seguridad e higiene les deberán informar periódicamente acerca de los análisis de las causas que produjeron dichos riesgos y de las medidas preventivas que se adopten.

Artículo 206: Las comisiones de seguridad e higiene deberán vigilar que los botiquines de primeros auxilios contengan los elementos que señalen los instructivos.

Artículo 207: Las comisiones de seguridad e higiene deberán vigilar en forma especial el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y menores.

Artículo 212: Las disposiciones de éste capítulo se aplicarán de conformidad con los instructivos correspondientes, los cuales tendrán en cuenta el número de trabajadores y el grado de riesgo de los centros de trabajo.

En cuanto a los accidentes de trabajo la *Ley Federal del Trabajo* los consagra y sanciona en los siguientes artículos:

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

Artículo 176.- Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:

4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

Artículo 204.- Los patronos tienen las obligaciones especiales siguientes:

X. Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Artículo 237.- Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

Artículo 276.- Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo.

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencia, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. (Párrafo reformado DOF 22-06-2018)

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las

autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte, y
- V. Desaparición derivada de un acto delincuencia.

Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 481.- La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 482.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 483.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el Tribunal, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115. (Párrafo reformado DOF 01-05-2019)

Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (Artículo reformado DOF 21-01-1988)

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón: Párrafo reformado DOF 01-05-2019

I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

(Fracción reformada DOF 30-11-2012)

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores. Artículo 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Artículo 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Artículo 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el Tribunal podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes. Artículo reformado DOF 01-05-2019

Artículo 494.- El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

Artículo 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Artículo 496.- Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.

Artículo 497.- Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Artículo 498.- El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Artículo 499.- Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

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

Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: (Párrafo reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019)

- 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y

Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 512-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud 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

Tabla de enfermedades de trabajo

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

Artículo 685.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo.

Estos cuerpos normativos han logrado cimentar a la seguridad e higiene como una garantía y parte muy importante de cualquier organización, y es que principalmente se ha reconocido y entendido su importancia y utilidad para el buen desempeño de las operaciones y la protección del recurso humano, siendo entendido esto por las tres partes directamente involucradas: Trabajadores, Empresarios y Gobierno. Y aun cuando todos estos esfuerzos han logrado dichos avances y tutela legal, la nueva visión global, ha generado un nuevo andamiaje jurídico dirigido a la observancia, respeto y tutela de los derechos fundamentales, lo que propició una reforma constitucional en el año 2011, en la que, entre otros, se reformó el artículo primero constitucional quedando como a la letra dice:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Con esta reforma y nueva cosmogonía jurídica, la costumbre garantista constitucional se transformó, generando una nueva visión de supremacía constitucional, en la que no solo la constitución y sus garantías ocuparan el rango superior en el mundo normativo, ahora también serán iguales en rango jerárquico los tratados internacionales relativos a derechos humanos suscritos por México y el principio propersona (García, 2006). Lo que significa como obligación para la labor jurisdiccional en la resolución de controversias, en todo lo que favorezca más a las personas. Razón por la que aun cuando nuestra carta magna ya contaba con una garantía que previera la tutela en relación a la institución de los accidentes de trabajo, también deberán de observarse obligatoriamente

los convenios y tratados internacionales relativos a los derechos fundamentales que tutelen las directrices para prevenir y erradicar los accidentes laborales.

La OIT, perteneciente al sistema de Naciones Unidas, ha establecido lo que se conoce como el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales. Los Convenios emitidos por la OIT regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, agencias de colocación, capacidad profesional, créditos laborales, derecho sindical, descanso, igualdad en el trabajo, no discriminación, edad mínima de admisión al trabajo, estadísticas del trabajo, gente de mar, higiene en el trabajo, licencias pagadas de estudios, aplicación de normas internacionales del trabajo, prohibición de las peores formas de trabajo infantil, protección de la salud, recursos humanos, salarios mínimos, protección al salario, seguridad y salud, seguridad social, trabajadores rurales, abolición del trabajo forzoso, trabajo nocturno, trabajos subterráneos y vacaciones, entre otros. México ha ratificado con la OIT, los siguientes instrumentos fundamentales:

- C029 - *Convenio sobre el trabajo forzoso*, 1930 (núm. 29).
- C087 - *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87).
- C100 - *Convenio sobre igualdad de remuneración*, 1951 (núm. 100).
- C105 - *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*, 1957 (núm. 105).
- C111 - *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111).
- C138 - *Convenio sobre la edad mínima*, 1973 (núm. 138). Edad mínima especificada: 15 años.

- C182 - *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999* (núm. 182).

Además de estos derechos fundamentales, México ha suscrito los siguientes tratados internacionales multilaterales en materia laboral:

1. *Del Trabajo relativo a los Derechos de Asociación y de Coalición de los Trabajadores Agrícolas.*
2. *Relativo a la aplicación del Descanso Semanal en las Empresas Industriales.*
3. *Del Trabajo relativo a la Indemnización por Accidentes de Trabajo.*
4. *Del Trabajo relativo a la Igualdad de trato entre Trabajadores Extranjeros y Nacionales en materia de Indemnización por accidentes de trabajo.*

En este orden de ideas podemos decir que además del artículo 123 constitucional, de los derechos fundamentales, los tratados internacionales relativos en materia laboral, la ley federal del trabajo y el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, los accidentes de trabajo también son previstos por las normas oficiales mexicanas (NOMs), las cuales son disposiciones generales de tipo técnico expedidas por dependencias de la administración pública federal. Su objetivo es establecer reglas, especificaciones, directrices y características aplicables a un producto, proceso o servicio (Huerta, 1998). Además, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que la expedición de normas oficiales mexicanas en el ámbito competencial de la dependencia federal involucrada “no resulta contraria a los principios de legalidad, reserva de ley y de subordinación que prevén los artículos 16, 49 y 73, fracción X, constitucionales, ni constituye una indebida delegación de facultades legislativas a favor de una autoridad administrativa.

Las 43 NOM's en materia laboral, relacionadas a la seguridad industrial y los accidentes de trabajo, son las siguientes:

NOM-001-STPS-2008, Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-Condiciónes de seguridad.

NOM-002-STPS-2010, Condiciónes de seguridad-Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utilice en los centros de trabajo.

NOM-005-STPS-1998, Relativa a las condiciónes de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas.

NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

ACUERDO por el que se reforma el artículo primero transitorio del Acuerdo por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

ACUERDO por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-006-STPS-2014, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-009-STPS-2011, Condiciónes de seguridad para realizar trabajos en altura.

NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas – Funcionamiento – Condiciónes de Seguridad.

ACUERDO de modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas- Funcionamiento-Condicionés de seguridad.

ACUERDO de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-020-STPS-2011, Recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas- Funcionamiento-Condicionés de seguridad.

NOM-022-STPS-2015, Electricidad estática en los centros de trabajo-Condicionés de seguridad.

ACLARACIÓN a la Norma Oficial Mexicana NOM-022-STPS-2015, Electricidad estática en los centros de trabajo-Condicionés de seguridad, publicada el primero de abril de 2016.

NOM-027-STPS-2008, Actividades de soldadura y corte-Condicionés de seguridad e higiene.

NOM-029-STPS-2011, Mantenimiento de las instalaciones eléctricas en los centros de trabajo-Condicionés de seguridad.

NOM-033-STPS-2015, Condicionés de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.

NOM-034-STPS-2016, Condicionés de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.

NOM-010-STPS-2014, Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral- Reconocimiento, evaluación y control.

ACLARACIÓN a la Norma Oficial Mexicana NOM-010-STPS-2014, Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral-Reconocimiento, evaluación y control, publicada el 28 de abril de 2014.

NOM-011-STPS-2001, Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genere ruido.

NOM-012-STPS-2012, Condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo donde se manejen fuentes de radiación ionizante.

NOM-013-STPS-1993. Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes.

ACLARACION a la Norma Oficial Mexicana NOM-013-STPS-1993, Relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se generen radiaciones electromagnéticas no ionizantes, publicada el 6 de diciembre de 1993.

NOM-014-STPS-2000, Exposición laboral a presiones ambientales anormales- Condiciones de seguridad e higiene.

NOM-015-STPS-2001, Condiciones térmicas elevadas o abatidas- Condiciones de seguridad e higiene.

NOM-024-STPS-2001, Vibraciones- Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.

ACUERDO por el que se modifica la Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008, Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.

NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el Trabajo-Identificación, análisis, prevención y control. Parte 1: Manejo manual de cargas.

NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

NOM-018-STPS-2015, Sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

ACLARACIÓN a la Norma Oficial Mexicana NOM-018-STPS-2015, Sistema armonizado para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo, publicada el 9 de octubre de 2015.

NOM-019-STPS-2011, Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene, e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

NOM-028-STPS-2012, Sistema para la administración del trabajo-Seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas.

ACUERDO de modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-028-STPS-2012, Sistema para la administración del trabajo-Seguridad en los procesos y equipos críticos que manejen sustancias químicas peligrosas.

NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.

NOM-003-STPS-1999, Actividades agrícolas-Uso de insumos fitosanitarios o plaguicidas e insumos de nutrición vegetal o fertilizantes-Condiciones de seguridad e higiene.

NOM-007-STPS-2000, Actividades agrícolas-Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas-Condiciones de seguridad.

NOM-008-STPS-2013, Actividades de aprovechamiento forestal maderable y en centros de almacenamiento y transformación en su actividad primaria-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-016-STPS-2001, Operación y mantenimiento de ferrocarriles-Condiciones de seguridad e higiene.

NOM-023-STPS-2012, Minas subterráneas y minas a cielo abierto – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-031-STPS-2011, Construcción-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

NOM-032-STPS-2008, Seguridad para minas subterráneas de carbón.

Aclaración a la Norma Oficial Mexicana NOM-032-STPS-2008, Seguridad para minas subterráneas de carbón, publicada el 23 de diciembre de 2008.

ACUERDO de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-032-STPS-2008, Seguridad para minas subterráneas de carbón.

NOM-100-STPS-1994, Seguridad-Extintores contra incendio a base de polvo químico seco con presión contenida-Especificaciones.

NOM-101-STPS-1994, Seguridad-Extintores a base de espuma química.

NOM-102-STPS-1994, Seguridad-Extintores contra incendio a base de bióxido de carbono-Parte 1: Recipientes.

NOM-103-STPS-1994, Seguridad-Extintores contra incendio a base de agua con presión contenida.

NOM-104-STPS-2001, Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo ABC a base de fosfato mono amónico.

NOM-106-STPS-1994, Seguridad-Agentes extinguidores-Polvo químico seco tipo BC, a base de bicarbonato de sodio.

NOM-113-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Calzado de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.

Aclaración al Acuerdo de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-113-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Calzado de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba, publicado el 24 de diciembre de 2010.

ACUERDO de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-113-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Calzado de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.

NOM-115-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Cascos de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.

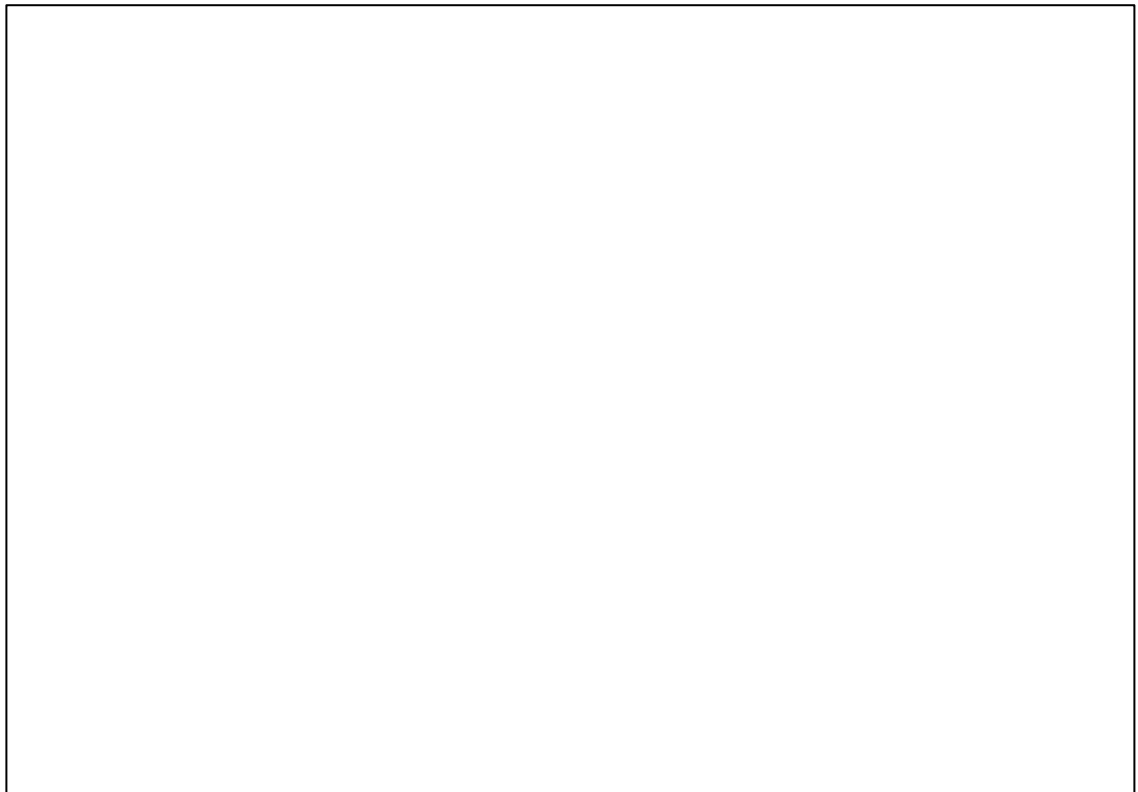
ACUERDO de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-115-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Cascos de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.

ACUERDO de Modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-115-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Cascos de protección-Clasificación, especificaciones y métodos de prueba.

NOM-116-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba.

ACUERDO de modificación a la Norma Oficial Mexicana NOM-116-STPS-2009, Seguridad-Equipo de protección personal-Respiradores purificadores de aire de presión negativa contra partículas nocivas-Especificaciones y métodos de prueba.

Como podemos ver, todo este nuevo marco normativo además de modificar y reformar la constitución política mexicana ha promovido una visión relacionada estrechamente con un ideal humanista, de acuerdos entre estados-nación, y con la principal tarea de salvaguardar derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de



un concepto más amplio de la libertad. Generando en nuestra nación una refundación de la jerarquía y supremacía constitucional, quedando en la materia de seguridad industrial como se puede observar en la siguiente figura:



Figura 3. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Elaboración: Propia.

Han sido muchos los avances legislativos y jurídicos para de prevenir y en su medida erradicar los accidentes de trabajo, sin embargo, esto no se ha consolidado en razón de buscar y analizar sus causas. Según datos de la STPS y del IMSS, los riesgos de trabajo terminados, registrados en el IMSS del 2010 al 2019, por año de concurrencia y según tipo de riesgo son los que se muestran en las siguientes gráficas:

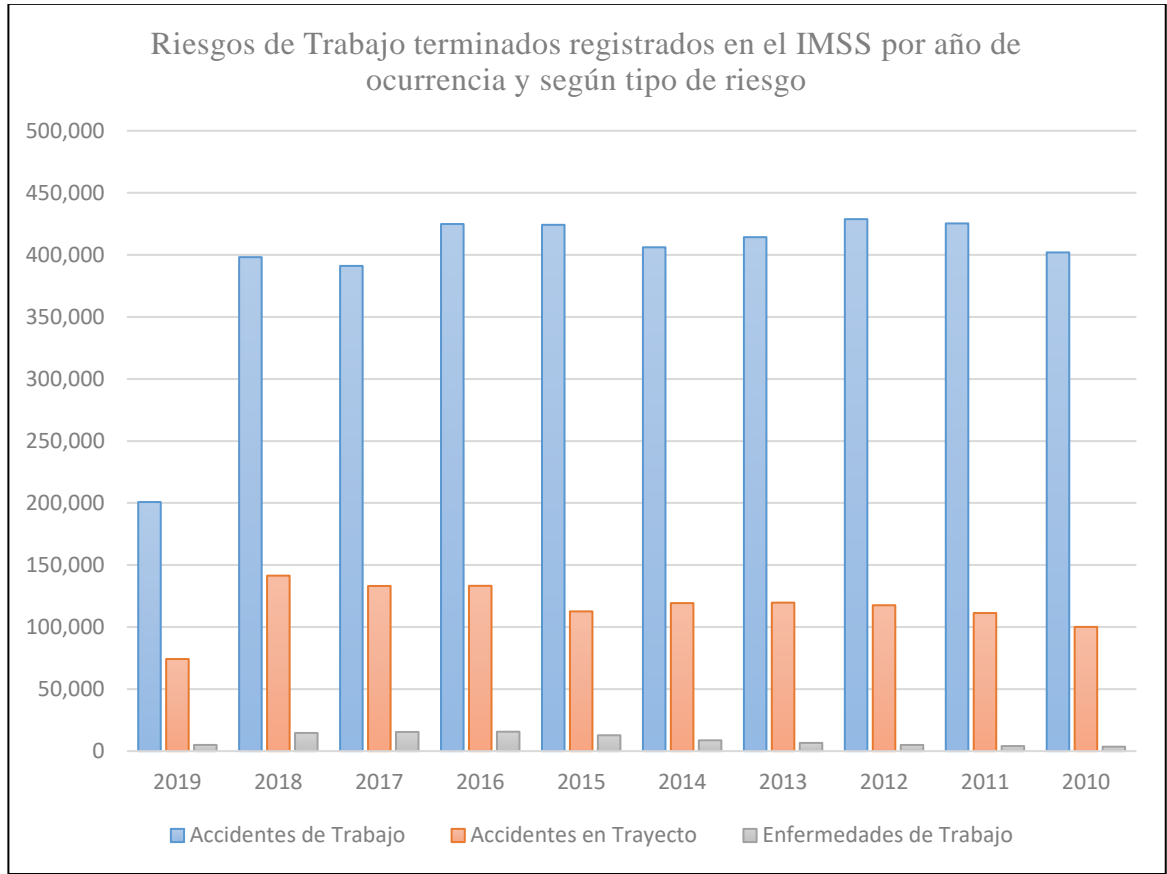


Figura 4. Riesgos de trabajo terminados registrados en el IMSS. Elaboración: Propia. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.html

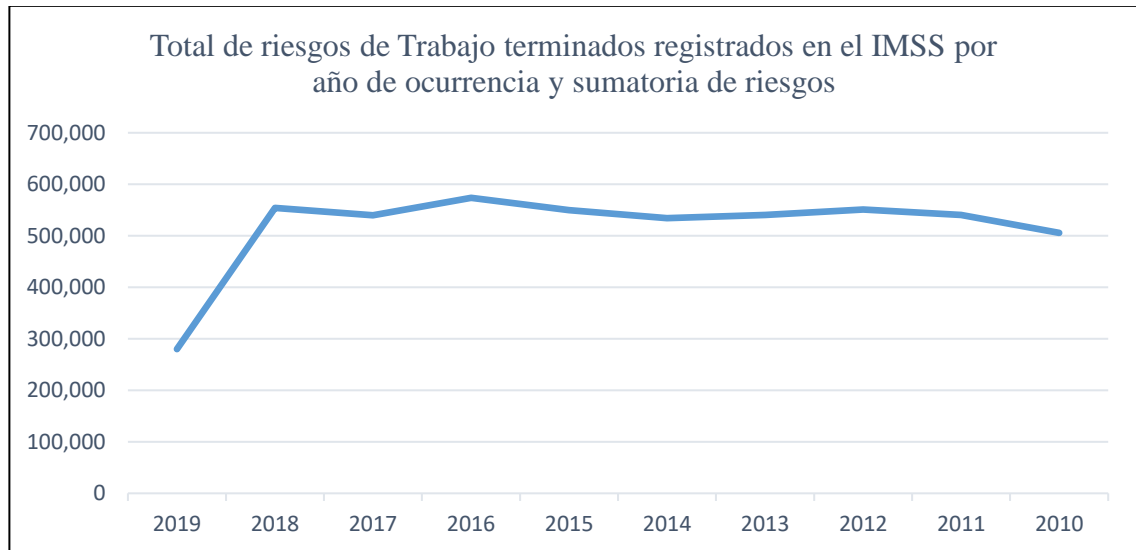


Figura 5. Total de riesgos de trabajo terminados registrados en el IMSS Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm.
Elaboración: Propia.

Estas graficas nos muestran que en el año 2010, se registraron un total de 505, 647 riesgos de trabajo, teniendo 401,959 accidentes de trabajo, 100,131 accidentes en trayecto y 3557 enfermedades de trabajo; el año 2016 fue en el que se registró, hasta ahora, un mayor número de riesgos de trabajo con 573,719, de los cuales 424,839 fueron accidentes de trabajo, 133,326 fueron accidentes de trabajo en trayecto y 15,644 fueron enfermedades de trabajo. Y para 2019 se presentó una baja considerable en el número total de riesgos de trabajo 279,980, de los cuales 200,763, fueron accidentes de trabajo, 74,231 fueron accidentes de trabajo en trayecto y 4,986 fueron enfermedades de trabajo. Al analizar por qué la gran disminución del total de riesgos de trabajo registrados ante el IMSS y la STPS, nos encontramos que con la reforma a la ley federal del trabajo 2012, se comenzó a aplicar legalmente el régimen de subcontratación o “outsourcing”, al hacer un comparativo sobre el empleo en México de finales del 2012 con el último trimestre de

2018, se puede comprobar que hay grandes retrocesos en materia laboral, entre los que se destacan que los trabajadores que se emplean, no son contratados directamente por la parte patronal, sino que esta relación contractual-laboral, la realiza una organización externa, la cual no otorga derechos laborales a los trabajadores que contrata, entre los que se destaca los derechos de seguridad social, como es el beneficio de los trabajadores a ser dados de alta ante el IMSS, por la parte patronal.

Datos de la encuesta nacional de ocupación y empleo, revelan que a partir de que se reformo la LFT en 2012, las personas ocupadas tuvieron menor salario con el paso del tiempo. Además de que solo cuatro de cada diez trabajadores en México tiene un trabajo seguro, pues firmó un contrato base, de planta o por tiempo indefinido; el resto tiene un empleo temporal, lo que no le permite al trabajador tener acceso a la seguridad social y poder ser atendido por un riesgo o accidente laboral. Por lo que además de no ser atendido, no se cuenta con estos datos, por como ya se mencionó ser empleado temporal, informal o subcontratado.

Con los datos que si se cuenta nos resulta interesante analizar, qué tipo de perfil profesional estuvo involucrado en el riesgo o en el accidente de trabajo, dichos perfiles profesionales pueden ser: funcionarios, directores y jefes, profesionales y técnico, trabajadores auxiliares en actividades administrativas, comerciantes, empleados en ventas y agentes en ventas, trabajadores en servicios personales y vigilancia, trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca, trabajadores artesanales, operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte; razón por la que del número total de riesgos de trabajo 279,980, que se registró

en el año 2019, encontramos que este se dio en porcentaje por las ocupaciones que muestra la siguiente gráfica:

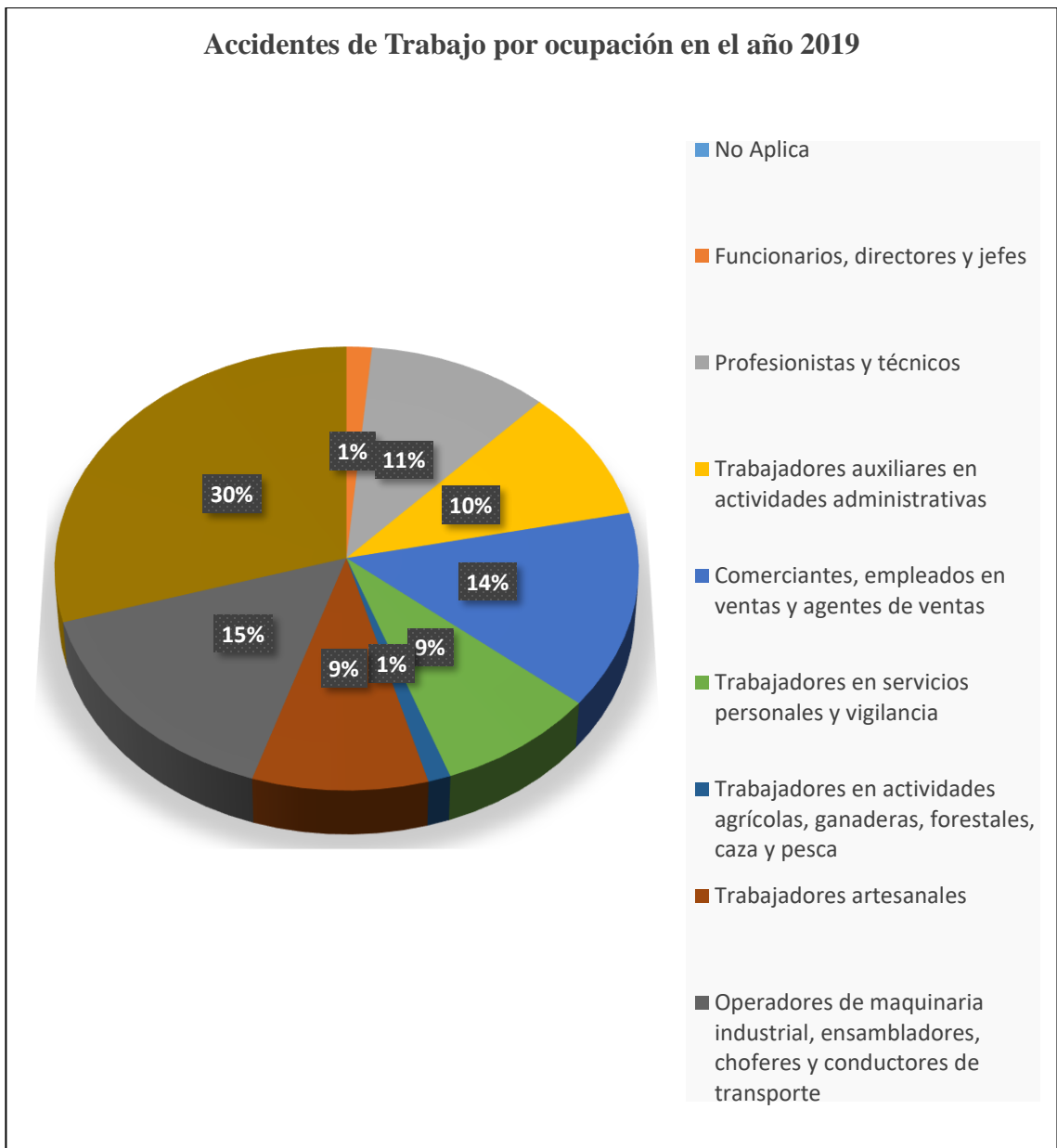


Figura 6. Accidentes de trabajo por ocupación. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm. Elaboración propia

También observamos que estos accidentes o riesgos de trabajo ocurren debido a los actos inseguros que realizan los empleados en las organizaciones, el porcentaje de estos actos inseguros se puede observar en la siguiente gráfica:

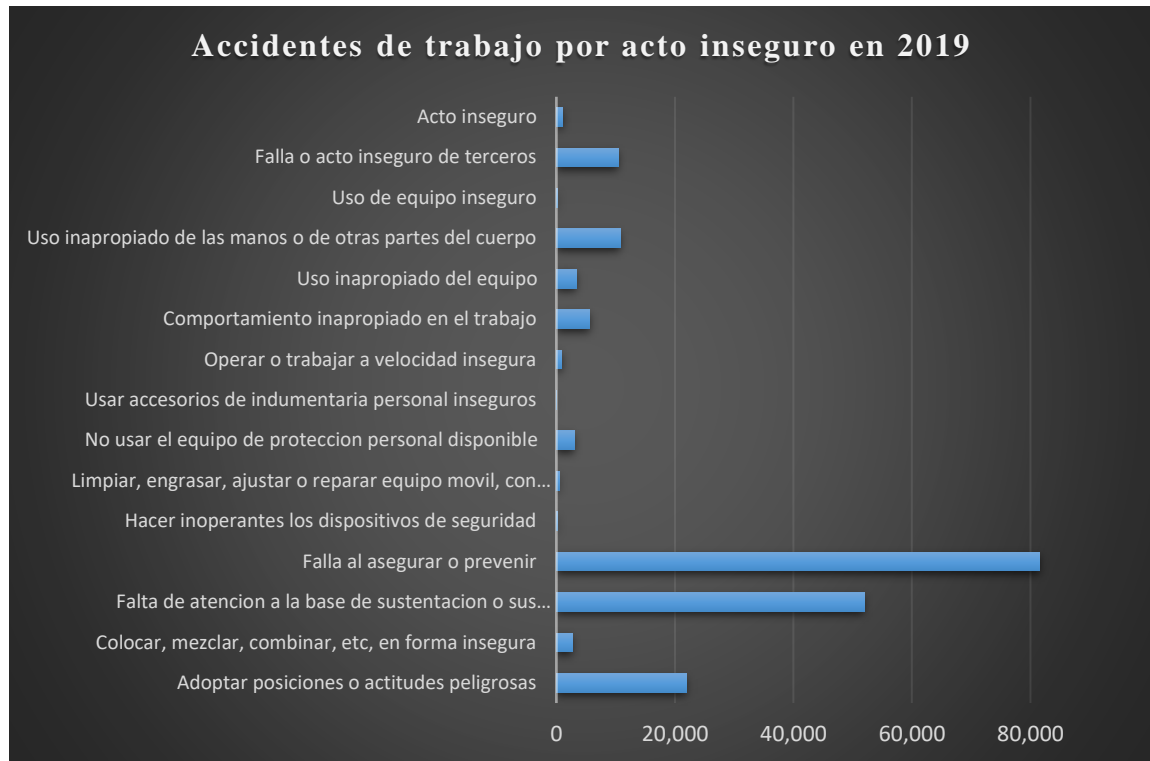


Figura 7. Accidentes de trabajo por acto inseguro en 2019. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm. Elaboración propia

En esta gráfica podemos ver como los actos más inseguros tienen una íntima relación con la inobservancia a las normas o el no respeto a las mismas, como puede darse al fallar en asegurar o prevenir, la falta de atención a la base de sustentación o sus alrededores, el adoptar posiciones o actitudes peligrosas, el uso inapropiado de las manos o de otras partes del cuerpo y el comportamiento inapropiado, entre otras.

También encontramos los accidentes de trabajo por riesgo físico, haciendo un comparativo de los años 2010, 2015 y 2019, tal como se muestra en la siguiente gráfica:

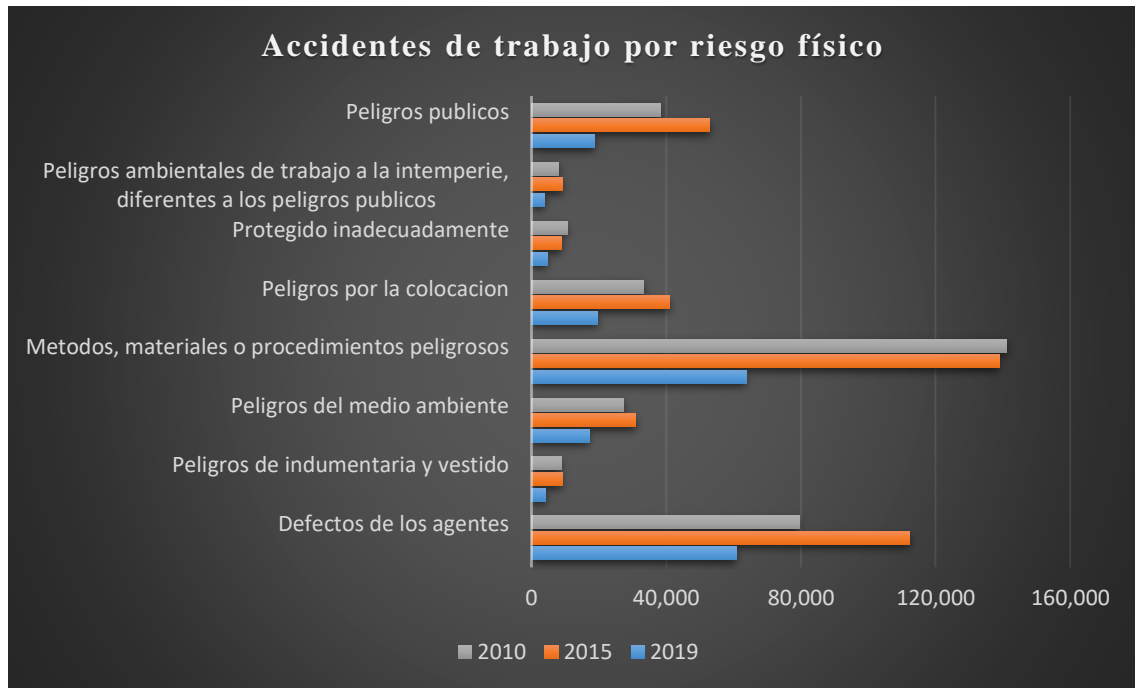


Figura 8. Accidentes de trabajo por riesgo físico. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm. Elaboración propia

Encontramos que los riesgos físicos coinciden en los 3 años comparados, siendo los de mayor incidencia o lo que se presentan mayormente, los métodos, materiales o procedimientos peligrosos, los defectos de los agentes, los peligros públicos y los peligros por la colocación.

Ahora analizando los riesgos de trabajo por clase de riesgo, es decir ordinario, bajo, medio, alto, máximo; así como por el sexo, es decir, masculino o femenino, en 2019, encontramos los datos que se muestran en la siguiente gráfica:

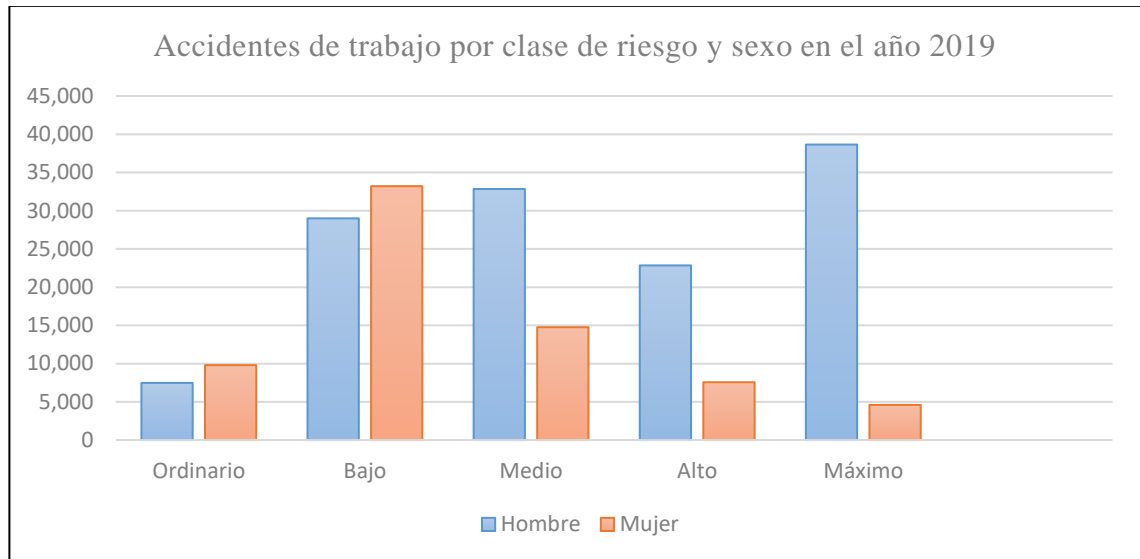


Figura 9. Accidentes de trabajo por clase de riesgo y sexo en el año 2019. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm. Elaboración: Propia.

En esta grafica podemos observar como el sexo masculino tiene mayor incidencia en los riesgos de trabajo en los niveles más altos de riesgo, como son: el riesgo medio, alto y máximo. Mientras que el sexo femenino solo tiene mayor presencia en las clases de riesgos mínimos, como son el riesgo ordinario y el riesgo bajo, estos datos nos llevan a la hipótesis siguiente: ¿El sexo femenino tiene mayor respeto, cuidado u observancia a la normativa que rige y prevé la aparición de riesgos y accidentes de trabajo, que el sexo masculino?

Sin embargo, para analizar esta pregunta, debemos tomar en cuenta que según datos de la OIT, en México en el año 2018, por cada diez hombres que trabajan solo lo hacen seis mujeres, “La tasa de desempleo de las mujeres es 0.8 puntos porcentuales más alta que la de los hombres”. Razón por la que resulta incompleta la información dada en la

estadística, ya que el sexo femenino que labora es menor en porcentaje del masculino que labora.

Por último, tenemos las defunciones por riesgos de trabajo del año 2010 al año 2019, como se muestran en la siguiente gráfica:

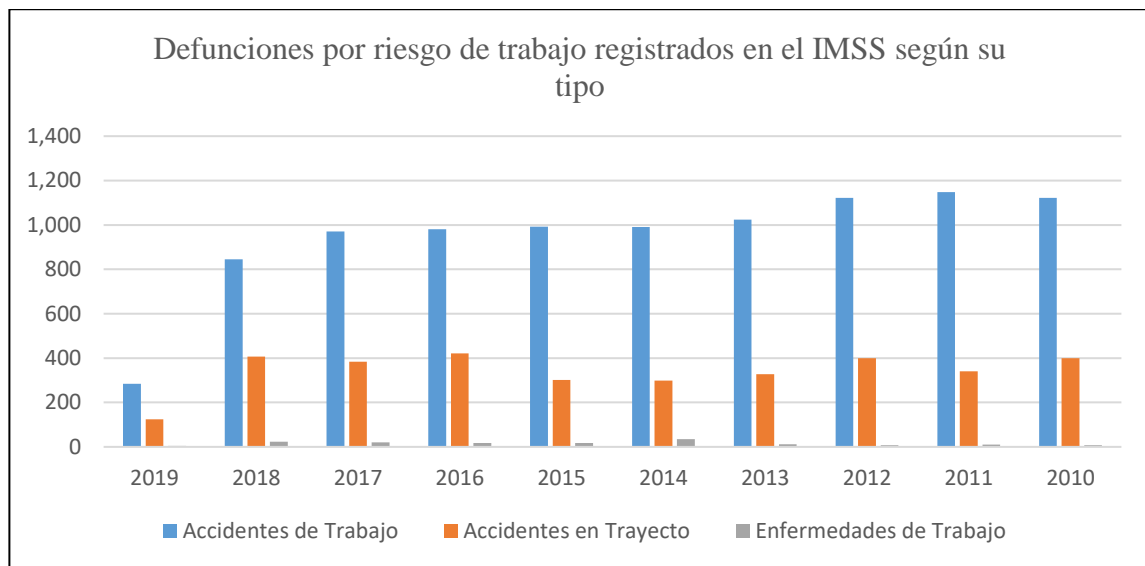


Figura 10. Defunciones por riesgo de trabajo registrados en el IMSS. Fuente: Datos obtenidos de la STPS. “Riesgos de trabajo registrados en el IMSS”. www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm. Elaboración propia.

Nuevamente se observa como hubo una disminución considerable en las defunciones por accidentes de trabajo del año 2010, al año 2019, sin embargo y como ya fue mencionado en supralineas esto no queda dilucidado completamente, en virtud del mal uso de la subcontratación y en muchos casos de la suplantación patronal, con la que el trabajador no goza de los beneficios y derechos en seguridad social que protejan su salud o la de sus beneficiarios, en tratándose de accidentes de trabajo o la defunción por causa de estos. También es importante señalar que aunque el IMSS cuenta con casi el 80% del padrón de trabajadores afiliados con empleo formal en México, alrededor de

4, 000,000 de trabajadores que están adscritos a otras instituciones públicas de seguridad social en el país no están contemplados dentro de estas estadísticas.

La OIT estimó en noviembre de 2019, que en México las múltiples actividades laborales van acompañadas de 1,150 accidentes diariamente. Y de acuerdo con sus estimaciones globales, cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 7,500 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, esto es más de 2 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 300 millones de accidentes en el trabajo. El costo de esta adversidad cotidiana es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un cuatro por ciento del Producto Interno Bruto global cada año.

Adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud, ha venido advirtiendo que la globalización, la naturaleza cambiante del trabajo y hoy la pandemia que aqueja al mundo, están generando una mayor presión para las y los trabajadores, por las exigencias laborales y de protocolos de seguridad que, asociados a diversos factores de riesgo psicosocial como sedentarismo, tabaquismo, alcoholismo, nuevas destrezas y requisitos de aprendizaje, presión por una mayor productividad, así como menor tiempo para socializar y conciliar la vida laboral con la familiar, entre otros, contribuyen a generar un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante, lo que también puede producir más accidentes laborales.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en el año 2017, 18 mil 61 personas abandonaron su empleo en México. Según la encuesta nacional

de ocupación y empleo el 57.7 % de estas personas fueron del sexo masculino y el 42.3 % del sexo femenino, y decidieron abandonar su empleo, entre otras causas, condiciones laborales riesgosas, por discriminación por motivos de edad, apariencia física o su imagen, por conflictos en el trabajo, mal ambiente laboral, conflictos familiares y también por el acoso, maltrato y falta de respeto que recibían en su centro de trabajo.

Las personas conviven en los centros de trabajo más de la mitad del día, por lo que es esencial que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un clima de respeto, tolerancia, empatía y seguridad, tanto física como emocional. En este proceso es relevante construir las bases de la cultura del respeto a partir de una concepción integral del ser humano, que implica un cambio estructural que debe comenzar al interior de las propias empresas.

Cuando el clima laboral se ve alterado por situaciones de no respeto, la consecuencia es una proliferación de accidentes y riesgos de trabajo, un ambiente conflictivo, agresivo y apático por parte del personal, así como el ausentismo, una baja productividad y un deficiente desempeño laboral. Todo ello, limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ve afectada no solamente su vida laboral, sino todos los ámbitos en que se desenvuelven.

Por esto, es de vital importancia establecer iniciativas en cultura del respeto que restablezcan la seguridad, la prevención de accidentes, el trato laboral digno y respetuoso, con base en un desarrollo de procedimientos a favor de resolver los conflictos de manera pacífica, ello incluye aspectos como actitudes y conductas, educación, valores y principios, cualidades personales, y entornos culturales, que, en general, matizan el

proceso de los conflictos y que dé pautas claras de detección y actuación ante situaciones de violencia de cualquier tipo (Galtung, 2000).

3. Objetivos

Para el desarrollo de esta tesis se han definido los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo general

Analizar la cultura del respeto y su relación con los accidentes de trabajo.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar el porcentaje de cumplimiento de las directrices que rigen a la organización con relación al reglamento y las normas de seguridad industrial.

- Identificar el porcentaje de trabajadores que en los últimos dos años sufrieron un accidente de trabajo y las causas.

- Evaluar el nivel de entendimiento y conocimiento del trabajador en relación al reglamento y las reglas propuestas por la organización para que se cumplan las directrices de seguridad industrial.

- Evaluar el nivel de eficiencia de las propuestas hechas por la organización para el cumplimiento del reglamento y las directrices de seguridad.

- Analizar el nivel de entendimiento de los empleados en relación al respeto y sus consecuencias.

4. Planteamiento del problema

El respeto es uno de los valores morales más relevantes para el ser humano y su entorno, es trascendental para la vida interna y externa de las organizaciones, y ya que cada día son más frecuentes los accidentes y riesgos de trabajo, los cuales constituyen un grave problema legal, humano y económico; es que cobra gran relevancia propiciar la cultura del respeto para consolidar la seguridad industrial, construir la convivencia, la ciudadanía y la paz, lo que redundará en beneficio de la organización, sus actores y de la sociedad. Por lo que el problema de investigación será analizar los efectos de la cultura del respeto y su relación con los accidentes de trabajo, con la dinámica estructural y pragmática del desarrollo humano en pro de prevenir accidentes de trabajo.

5. Justificación

A través del tiempo vemos cómo ha evolucionado la sociedad, esta evolución no necesariamente trae cambios positivos, ya que con tristeza vemos como en los últimos años, en nuestro país, ha decaído la cultura y tradición del respeto, lo que se ha visto reflejado no solo en el aumento de la violencia, sino también en la adopción de nuevas formas de cultura popular y de conducta de las personas, lo que implica grandes riesgos en la toma de decisiones individuales en las organizaciones, en relación a la prevención de accidentes que como sabemos es un grave problema legal, económico y humano para las organizaciones.

Por lo que esta investigación resulta relevante y pertinente, ya que el respeto es de vital importancia dentro del desarrollo humano considerando su naturaleza taxativa y generadora de valor en la empresa.

6. Descripción de la (s) hipótesis y/o proposiciones que sustentan el trabajo

Hipótesis principal: ¿Al promover la cultura del respeto, se puede observar disminución de los accidentes de trabajo en la organización?

7. Metodología

Esta investigación se realizó en un marco de análisis fenomenológico, este método de investigación se utiliza en las ciencias sociales, para estudiar algún fenómeno específico considerando el punto de vista de los participantes, posición filosófica planteada por Edmund Husserl.

En *La fenomenología*, Creswell (2003) dice que “el investigador identifica la esencia de las experiencias humanas en torno a un fenómeno de acuerdo a como lo describen los participantes del estudio”. Así, la variedad de fenómenos por estudiar no tiene límites, por lo que puede estudiarse todo tipo de emociones, experiencias, razonamientos o percepciones, es decir, puede centrarse tanto en el estudio de aspectos de la vida ordinaria como también en fenómenos excepcionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Hernández, (2014) dice:

El análisis fenomenológico utilizado en la investigación se decidió realizarlo bajo las vertientes descriptiva e interpretativa, en virtud de que no solo se recabaron las percepciones de las narraciones o descripciones de los sujetos que forman parte del estudio, sino que también se interpretó la experiencia estudiada, con base en los que los participantes expresaron.

Además de que estos tipos de vertientes permiten medir diversos aspectos, dimensiones o componentes del o los fenómenos a investigar, y pueden ofrecer la posibilidad de predicciones del fenómeno.

En relación al enfoque de estudio y partiendo de la pregunta general de la investigación: “¿Al promover la cultura del respeto, se puede observar disminución de los accidentes de trabajo en la organización?”, se decidió utilizar un enfoque mixto, esto con el fin, de obtener preguntas secundarias de investigación y buscar la posible relación entre las variables de la investigación, que son: La cultura del respeto y los accidentes de trabajo, por lo que se utilizó la investigación cuantitativa, usando como herramienta estadística el análisis de correlación lineal de Pearson y como método casual de pronósticos, la regresión lineal, con el fin de predecir los accidentes de trabajo que se puedan presentar en el futuro, según la calificación que se pudiera obtener de los indicadores empíricos propuestos. Dichos indicadores se obtuvieron al utilizar la investigación cualitativa y recolectar la información a partir de la encuesta, la entrevista, la observación y el dialogo directo. Los datos obtenidos cuantitativa y cualitativamente, así como las experiencias y vivencias personales, se categorizaron y subcategorizaron, para triangularlos con la cultura del respeto y sus efectos en los accidentes de trabajo.



Figura 11. Pirámide de seguridad comparativo. Fuente: Datos obtenidos de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

8. Trabajo de Campo

A la luz del planteamiento teórico expuesto y la metodología propuesta, el desafío de la investigación es conocer el número de accidentes de trabajo suscitados en las organizaciones que se visitarán, sus causas, el nivel de entendimiento de los trabajadores en relación al respeto en general, al respeto de las directrices de trabajo, así como si existe relación o no entre el respeto y los accidentes de trabajo en la organización, y proponiendo medidas que pudieran mejorar la situación actual.

El avance de esta investigación se llevó a cabo en dos etapas la primera en la recolección de datos y un análisis estadístico de los accidentes de trabajo que se presentaron en los últimos dos años, en la primera organización estudiada: Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Esto permitió contextualizar el fenómeno y sus principales características.

En esta primera gráfica podemos observar como los accidentes han disminuido en comparación entre el año 2019 y lo que va del año 2020, sin embargo las condiciones inseguras han aumentado considerablemente. Teniendo que en el año 2019, se presentaron un total de 12 accidentes de trabajo, mientras que en lo que va del año 2020, se han presentado solo 5 accidentes laborales. Sin embargo, en lo que va del año 2020, se han detectado 129 condiciones inseguras, que pueden propiciar la presencia de accidentes de trabajo.

Es decir se redujo en un 59% el número de accidentes, pero aumento en un 129% las situaciones de riesgo.

Estos datos pueden deberse a que la empresa redujo su platilla laboral debido a la contingencia por la pandemia de COVID-19.

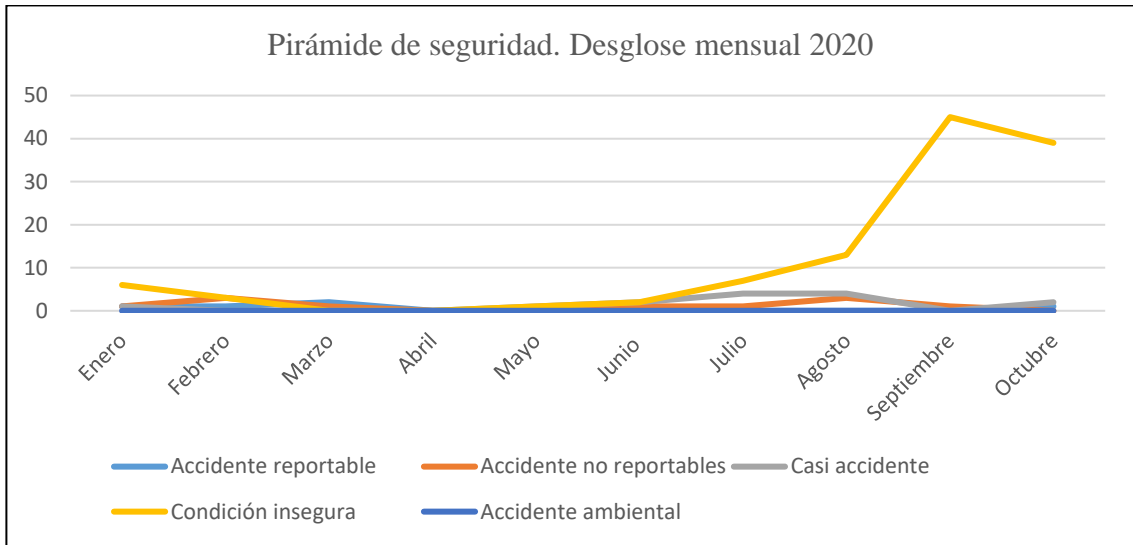


Figura 12. Pirámide de seguridad. Fuente: Datos obtenidos de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

En esta gráfica podemos observar como las condiciones inseguras han aumentado mucho en los últimos meses de lo que va del año 2020. Esto puede deberse a que además de que ya se reincorporaron la mayoría de los trabajadores de la empresa a sus actividades normales, el equipo de seguridad que ya debían utilizar, se adicionó con nuevos elementos de equipo de seguridad para la pandemia, como el cubre bocas, lo cual hace más difícil toda la labor física de los trabajadores y esto puede ocasionar mayores riesgos.

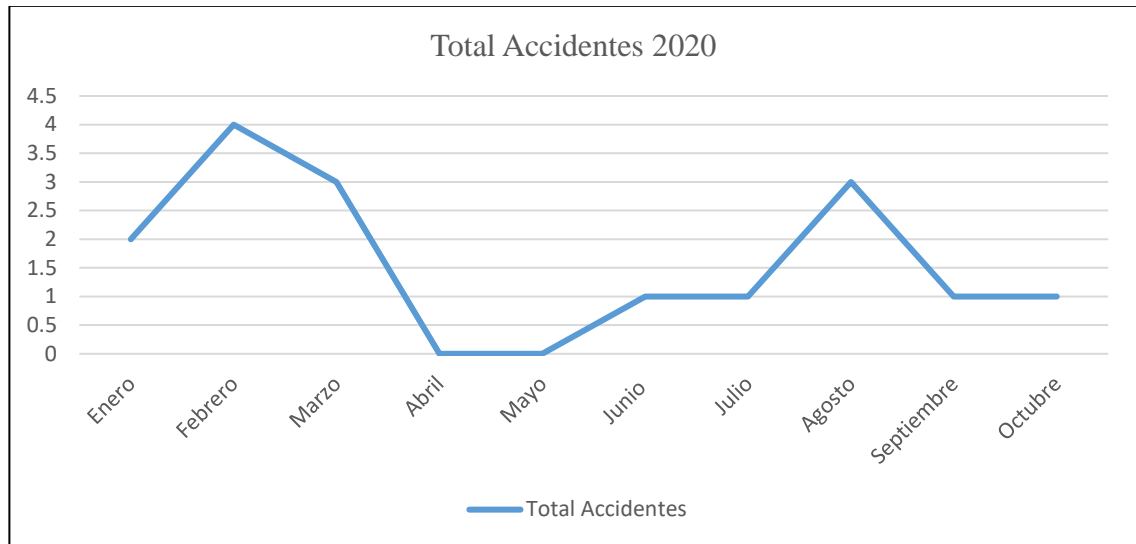


Figura 13. Total Accidentes 2020. Fuente: Datos obtenidos de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

En esta última gráfica podemos observar como los accidentes han disminuido en lo que va del año 2020, sin embargo las condiciones inseguras han aumentado considerablemente en los últimos meses. Se cuenta con evidencia fotográfica de las condiciones inseguras, la cual es parte de los anexos del presente trabajo de investigación.

La segunda parte, se centró en estudiar la percepción acerca del respeto y la presencia de los accidentes de trabajo, así como la existencia y en su caso el cumplimiento del reglamento y las directrices de trabajo en relación a la seguridad industrial, mediante la observación de las conductas, las entrevistas con empleados de primer nivel y con un estudio de opinión o también llamado de investigación por encuesta entre la población de las organización estudiada. Por lo que se encuestaron al 100% de los trabajadores de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V., realizando un total de 265 encuestas. Obteniendo los datos y porcentajes de las preguntas realizadas y que se muestran en las gráficas siguientes:

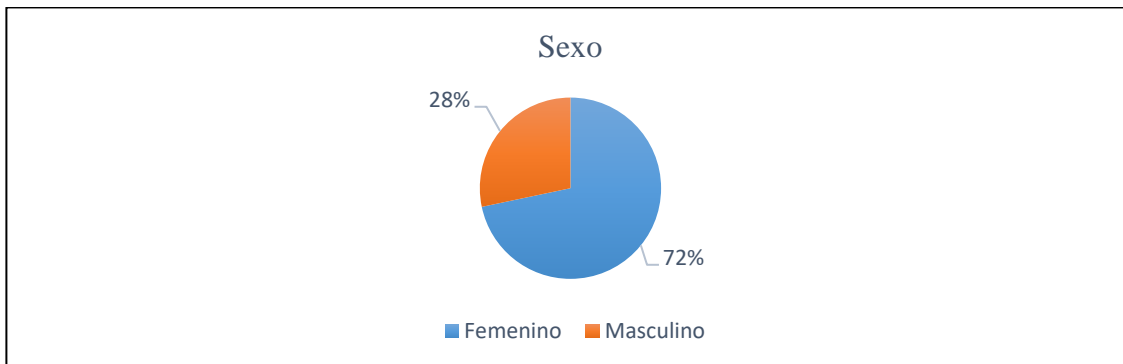


Figura 14. Sexo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

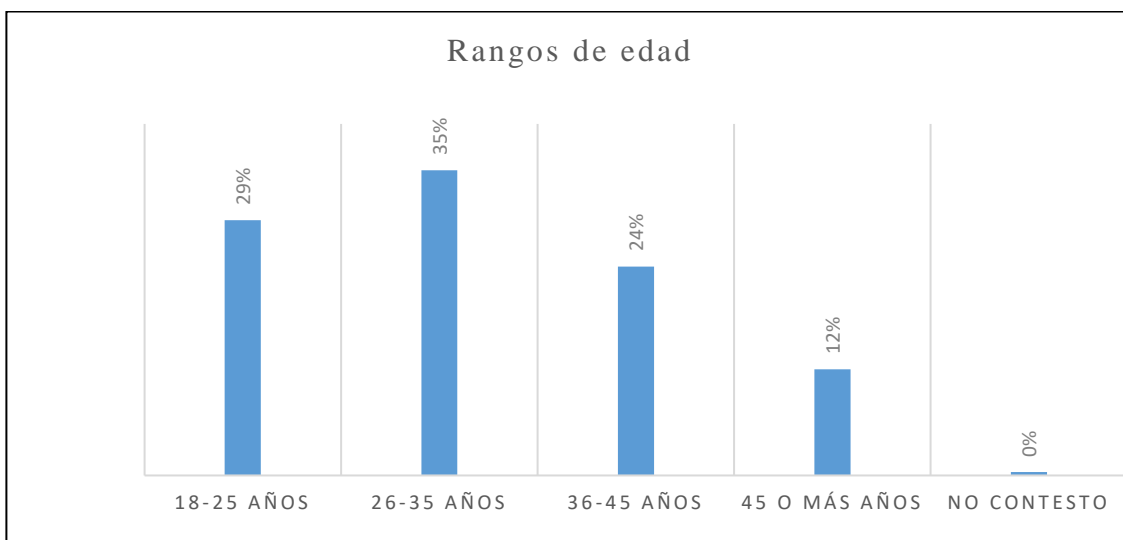


Figura 15. Rangos de edad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

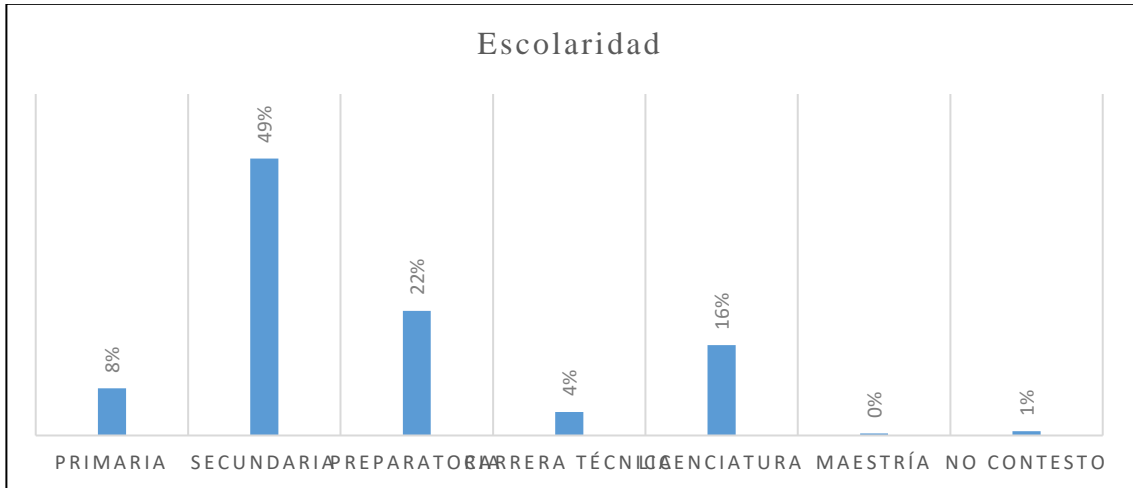


Figura 16. Escolaridad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

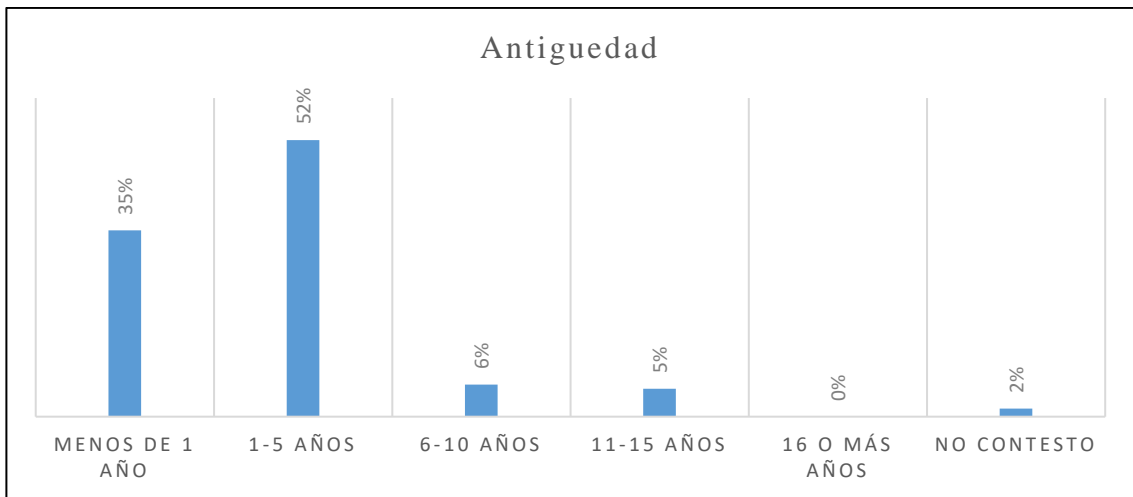


Figura 17. Antigüedad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

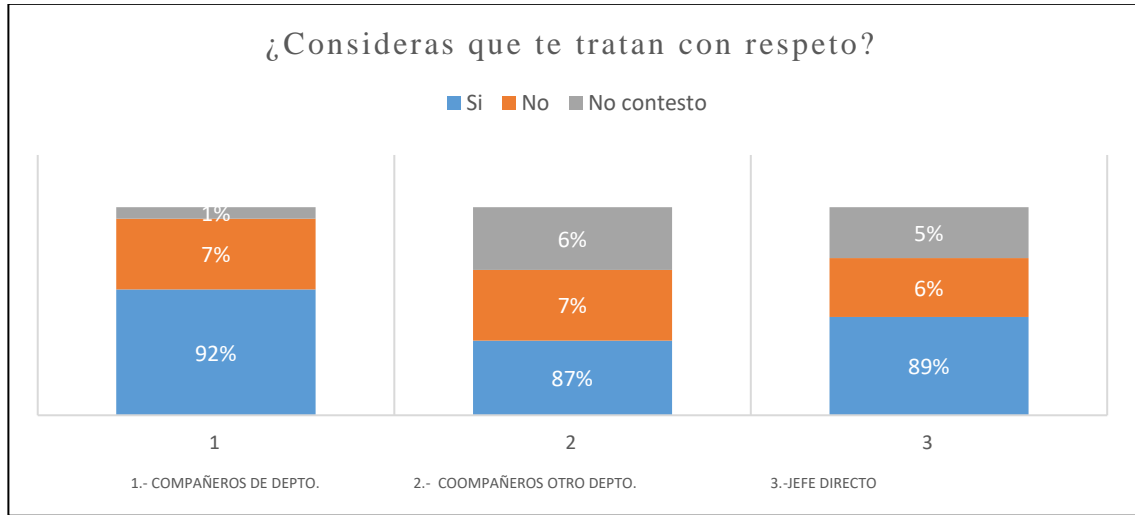


Figura 18. ¿Consideras que te tratan con respeto? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

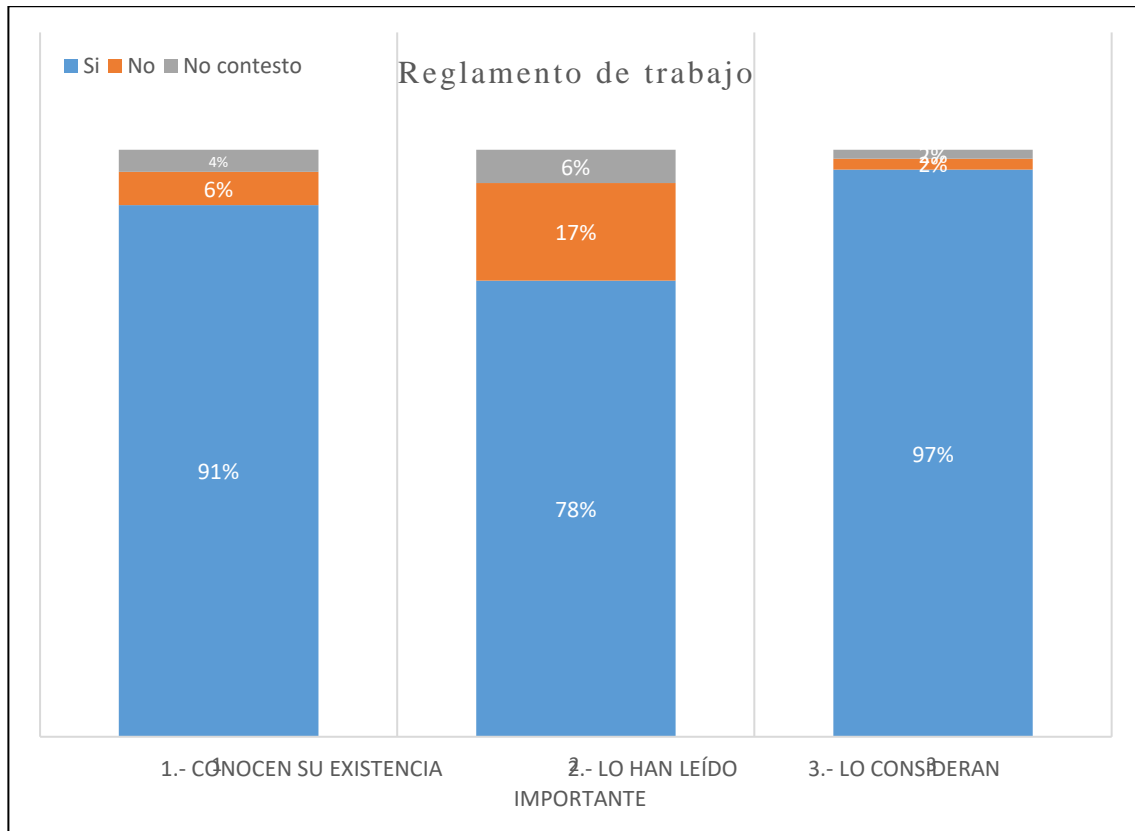


Figura 19. Reglamento de trabajo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

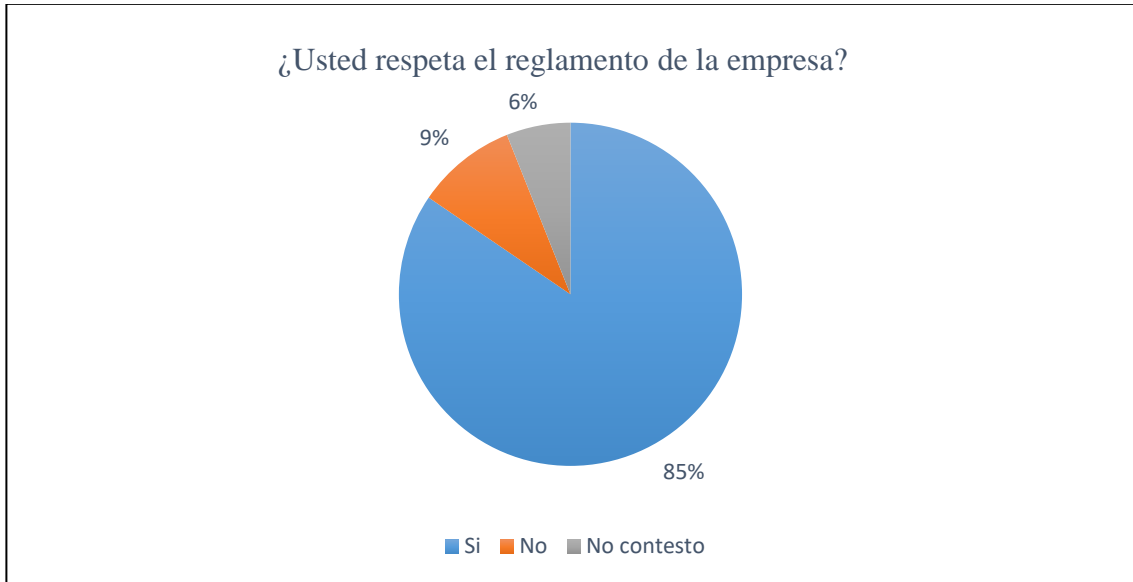


Figura 20. ¿Usted respeta el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

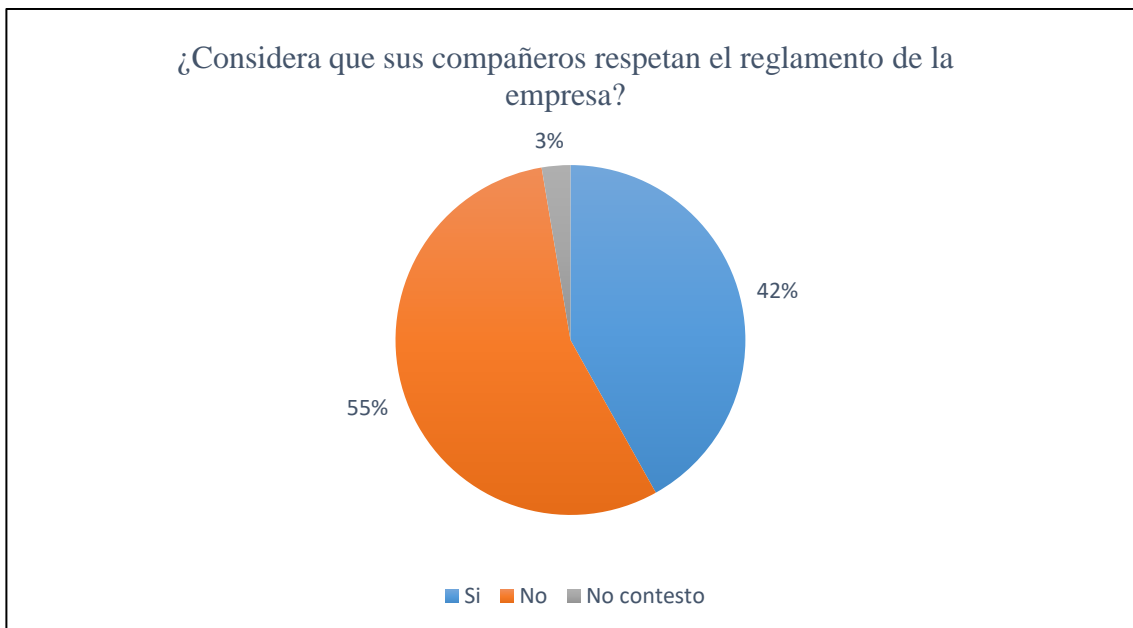


Figura 21. ¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

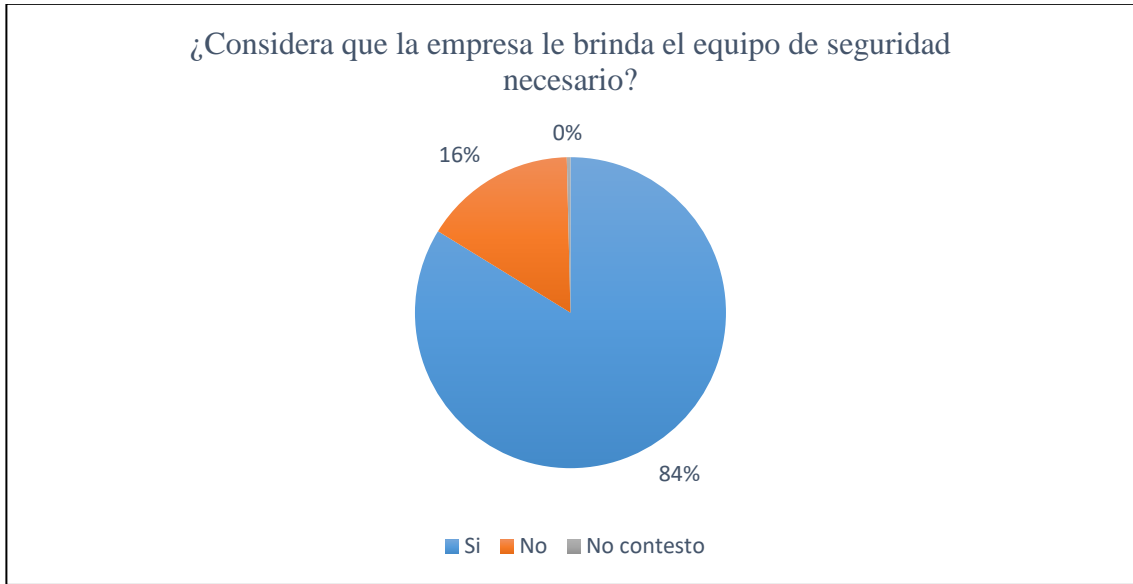


Figura 22. ¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

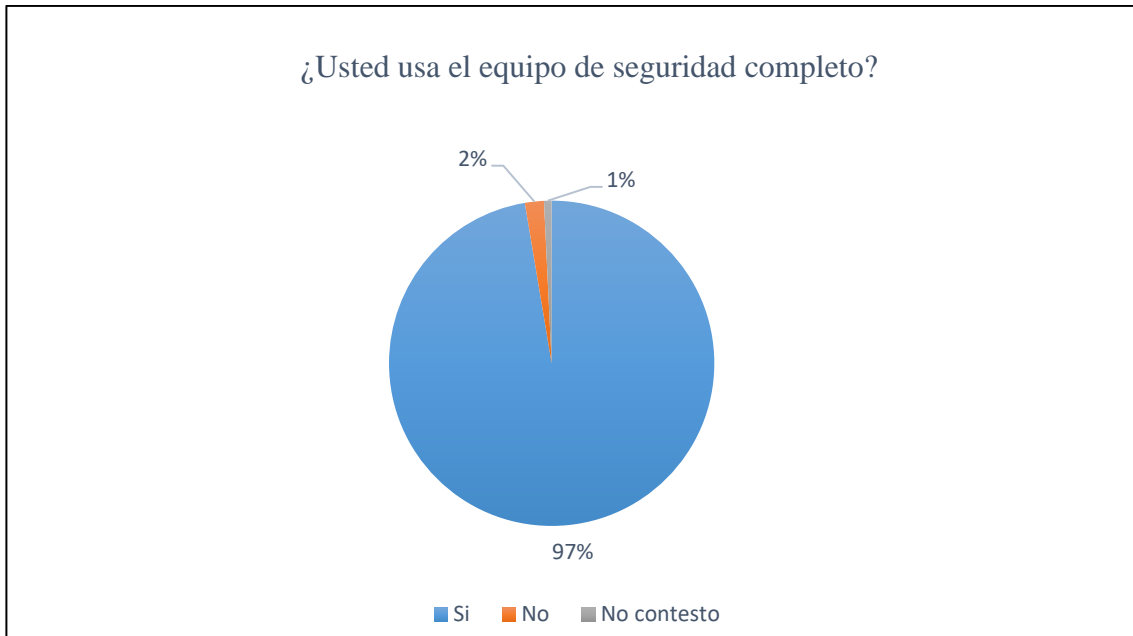


Figura 23. ¿Usted usa el equipo de seguridad completo? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

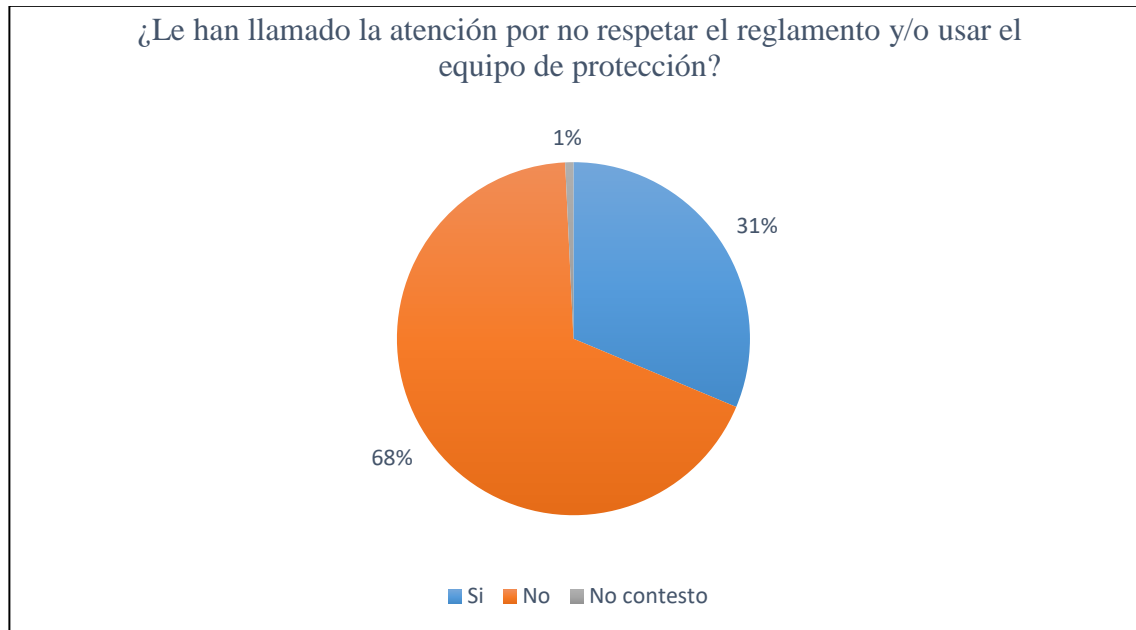


Figura 24. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Carcoustics Industrial de México S. de R.L. de C.V. Elaboración: Propia

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada nos muestran que el 72% de los empleados de la empresa son mujeres, que el 68% de los empleados tiene entre 18 y 35 años de edad, que el 57% de los empleados solo tienen estudios de primaria y secundaria, que el 52% de los empleados tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en la empresa, que el 7% cree que no es tratado con respeto por parte de sus compañeros de departamento, de otros departamentos y de sus jefes directos, que el 97% considera importante el reglamento de trabajo, el 78% lo ha leído y el 91% conoce su existencia, que el 85% dice respetar el reglamento y el 9% dice no respetarlo, que el 55% de los empleados considera que sus compañeros no respetan el reglamento de trabajo, el 84% menciona que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario, mientras que el 16% considera que no se le brinda todo el equipo de seguridad necesario por parte de la empresa, el 97% respondió que usa completo el equipo de seguridad y solo el 2% respondió que no, que el

68% respondió que nunca les han llamado la atención por no respetar el reglamento y/o usar el equipo de seguridad completo, mientras que el 31% respondió que si le han llamado la atención. Estos resultados y datos obtenidos de las encuestas, al contrastarlos con las entrevistas realizadas a los team leaders, a los jefes de seguridad en cada turno, a los datos proporcionados por el personal del área de seguridad industrial de la empresa, además de la observación realizada por el investigador, nos muestran que:

Los accidentes que más se presentan son cortaduras, esguinces y machucones por no respetar el reglamento de trabajo, no usar o no usar correctamente y completo el equipo de seguridad.

Aunque dentro de las instalaciones de la organización, principalmente en el área de producción se encuentra debidamente señalados los espacios de tránsito peatonal, la gran mayoría de los empleados no respeta los señalamientos y transitan por áreas que incluso son para tránsito de los montacargas, lo que puede generar accidentes.

Los operadores de montacargas no tienen el cuidado y el respeto por los señalamientos, la velocidad permitida y por observar si hay algún peatón cerca de ellos.

No se utilizan correctamente las herramientas de trabajo o se utilizan herramientas no permitidas por la empresa.

Hay desconocimiento o poco entendimiento del reglamento, por la mayoría de los empleados de todas las áreas.

Hay falta de respeto entre los empleados.

Hay discriminación, falta de respeto y egoísmo de parte de los compañeros de trabajo que tienen más antigüedad.

Los empleados de producción en ocasiones observan que no hay el ejemplo de respeto al reglamento por parte del área administrativa y/o demás compañeros de trabajo.

Hay prepotencia y falta de respeto de algunos líderes de equipo y superiores.

Hay falta de capacitación y evaluación del conocimiento, en relación a la seguridad industria y a la cultura del respeto.

Falta de consolidación de los valores de la empresa.

El equipo de seguridad en ocasiones no se le brinda completo a los empleados.

Hay falta de campañas de educación, concientización y sensibilización sobre el respeto y la seguridad industrial.

Hay fallas, desgaste o daños en maquinaria de la empresa, lo que también puede provocar accidentes.

La segunda organización estudiada: Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L., presentó 27 accidentes en el año 2020 y los datos recabados por las encuestas realizadas a todos los empleados de la organización fueron los siguientes:

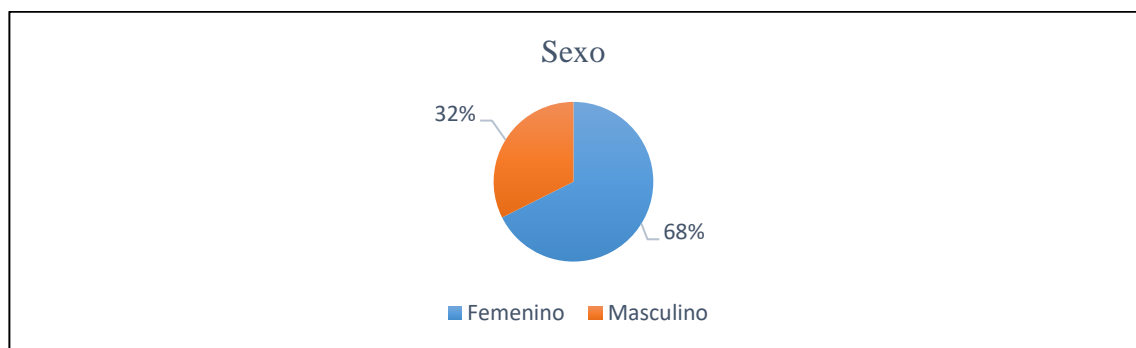


Figura 25. Sexo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

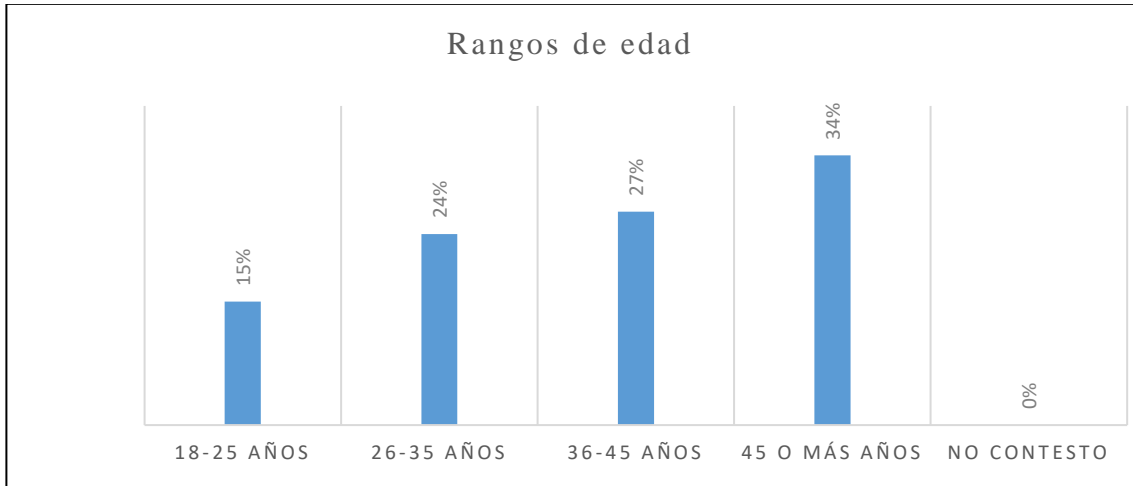


Figura 26. Rangos de edad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

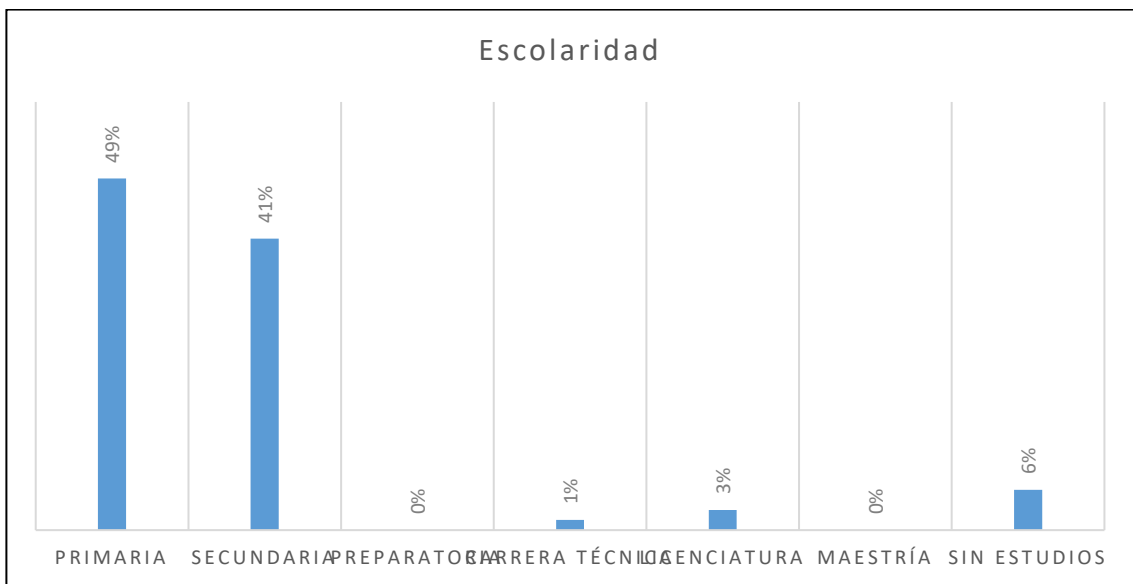


Figura 27. Escolaridad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

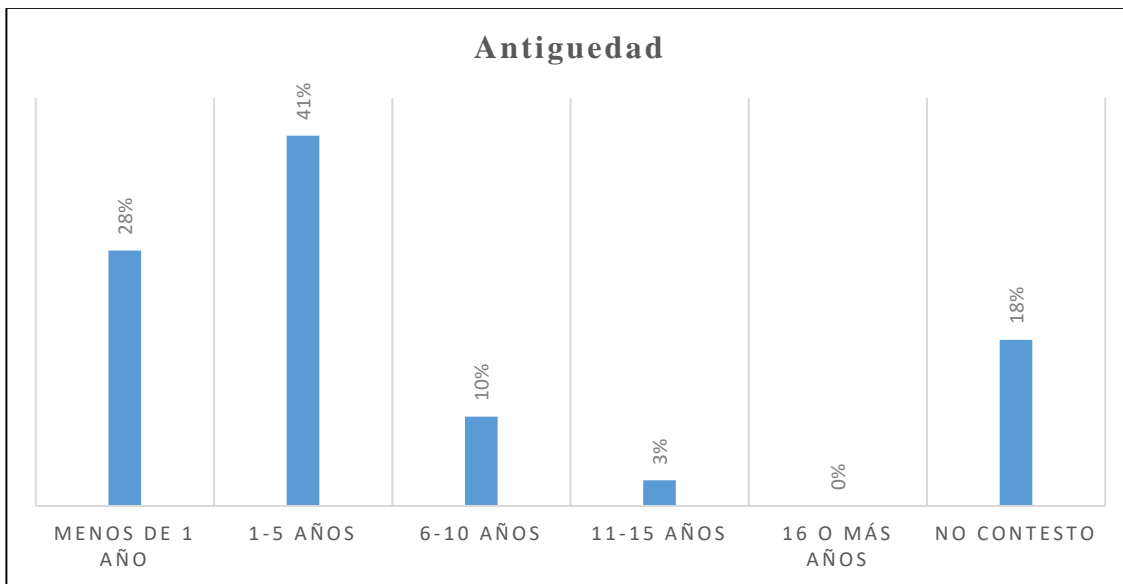


Figura 28. Antigüedad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

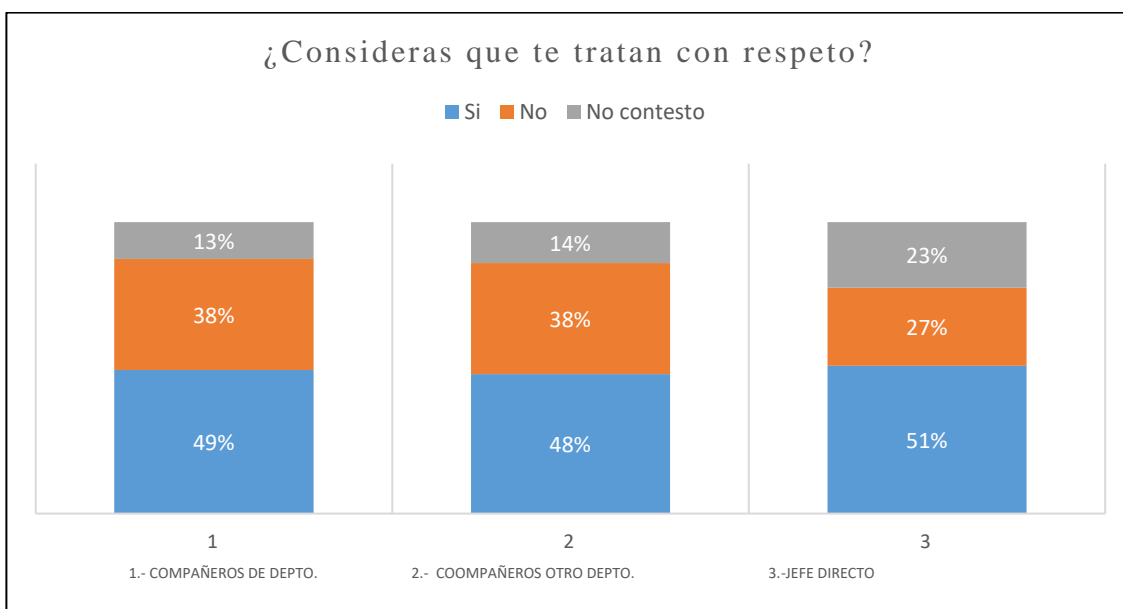


Figura 29. ¿Consideras que te tratan con respeto? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

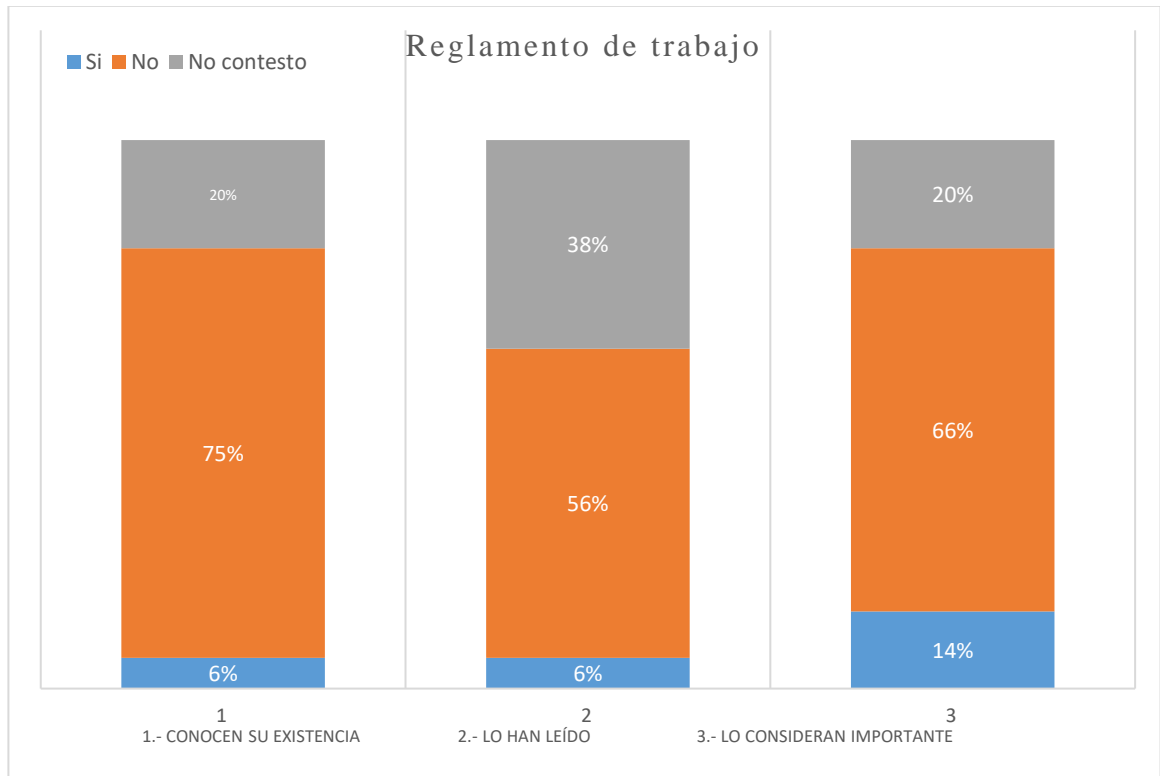


Figura 30. Reglamento de trabajo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

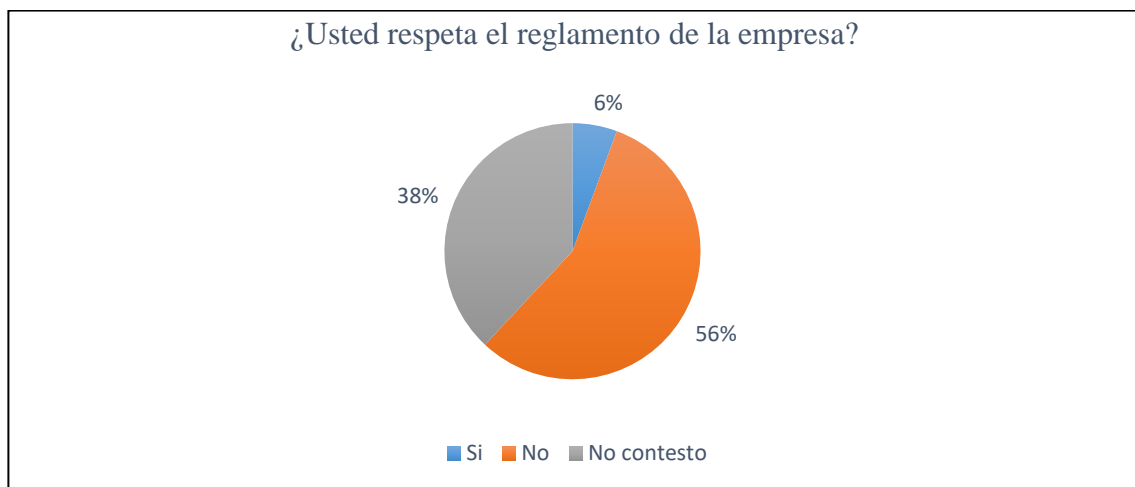


Figura 31. ¿Usted respeta el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

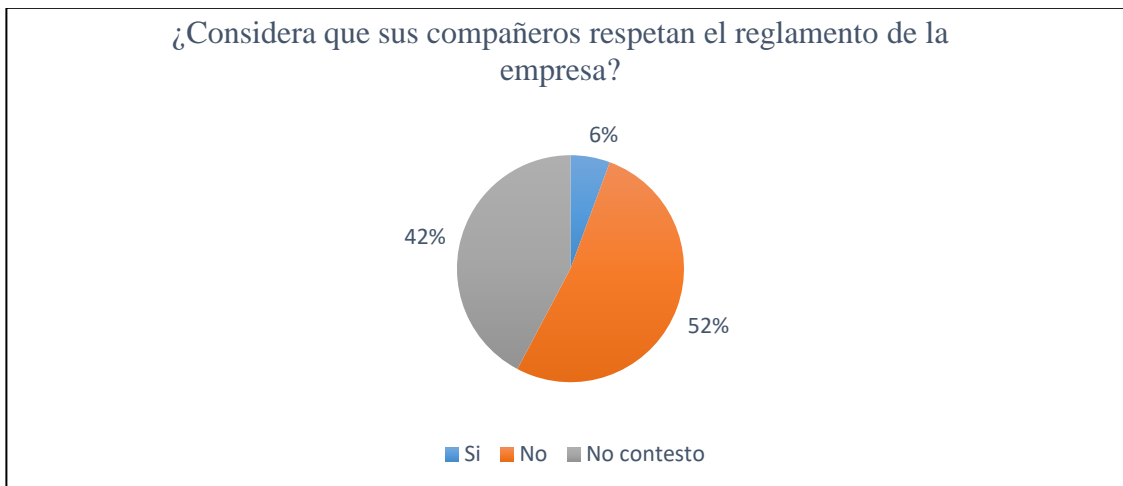


Figura 32. ¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

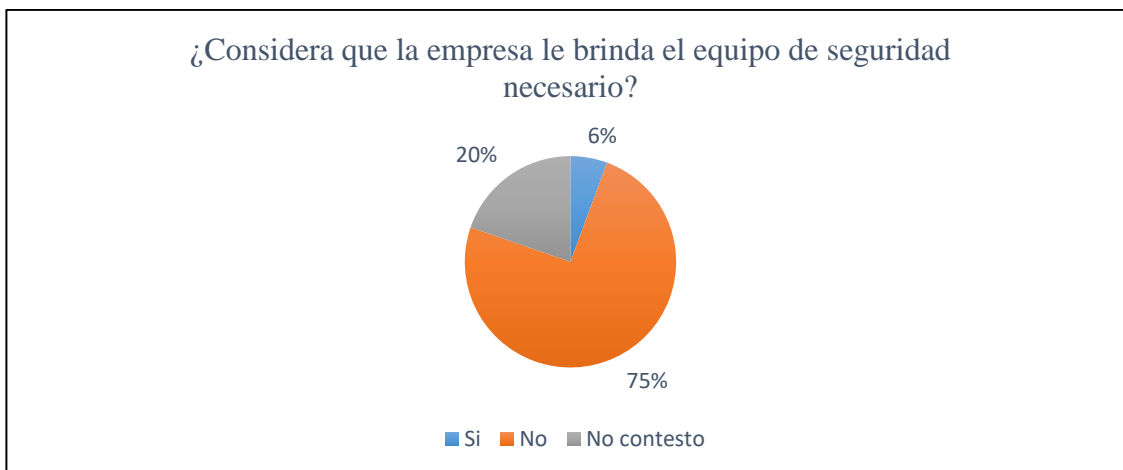


Figura 33. ¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

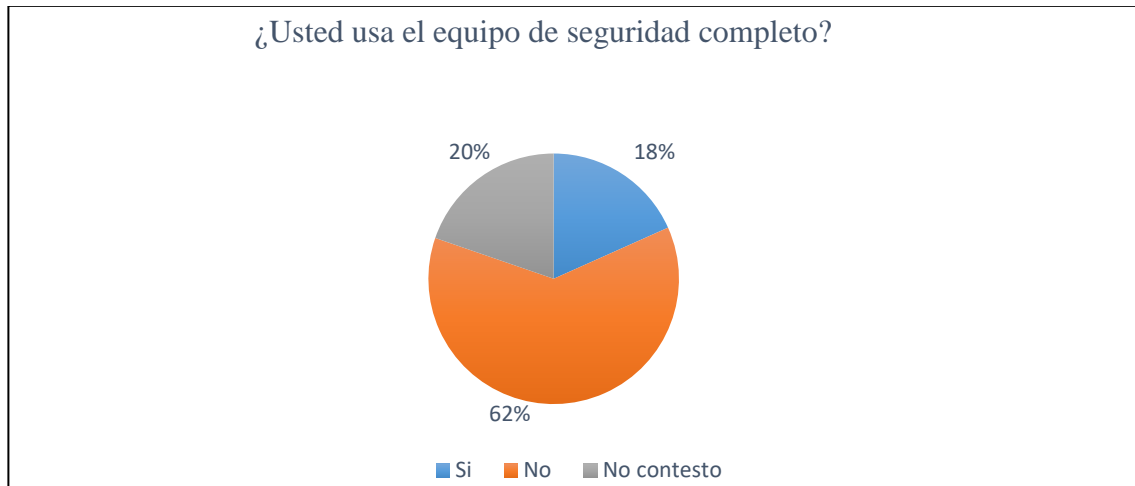


Figura 34. ¿Usted usa el equipo de seguridad completo? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

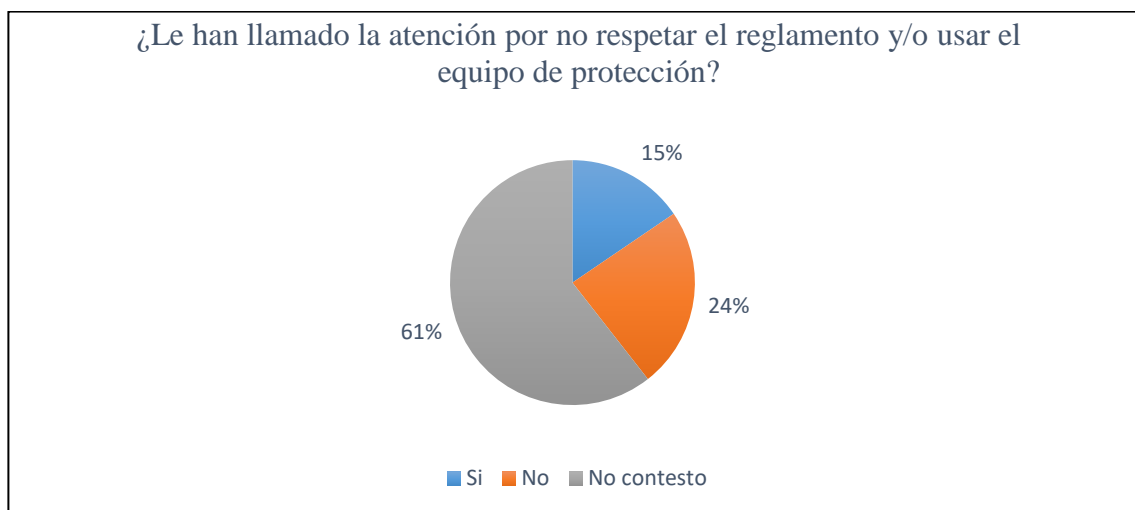


Figura 35. ¿Le han llamado la atención por no respetar el reglamento y/o usar el equipo de protección? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Empacadora de limón El Mexicano, S.P.R. de R.L. Elaboración: Propia.

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada nos muestran que el 68% de los empleados de la empresa son mujeres, que el 34% de los empleados tiene 45 o más años 18 y 35 años de edad, que el 49% de los empleados solo tienen estudios de primaria, que

el 41% de los empleados tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en la empresa, que el 38% cree que no es tratado con respeto por parte de sus compañeros de departamento, de otros departamentos y el 27% cree que no es tratado con respeto por parte de sus jefes directos, que el 75% no conoce que exista el reglamento de trabajo, el 56% no lo ha leído y el 66% no lo considera importante, que el 56% dice no respetar el reglamento y solo el 6% dice respetarlo, que el 52% de los empleados considera que sus compañeros no respetan el reglamento de trabajo, el 75% menciona que la empresa no le brinda el equipo de seguridad necesario, mientras que el 6% considera que se le brinda todo el equipo de seguridad necesario por parte de la empresa, el 62% respondió que no usa completo el equipo de seguridad y solo el 18% respondió que si lo usa, que el 24% respondió que les han llamado la atención por no respetar el reglamento y/o usar el equipo de seguridad completo, mientras que el 15% respondió que no le han llamado la atención. Estos resultados y datos obtenidos de las encuestas, al contrastarlos con las entrevistas realizadas a los team leaders, a los jefes de seguridad en cada turno, a los datos proporcionados por el personal del área de seguridad industrial de la empresa, además de la observación realizada por el investigador, nos muestran que:

Los accidentes que más se presentan son cortaduras, esguinces y machucones por no respetar el reglamento de trabajo, no usar o no usar correctamente y completo el equipo de seguridad.

Aunque dentro de las instalaciones de la organización, principalmente en el área de producción se encuentra debidamente señalados los espacios de tránsito peatonal, la gran mayoría de los empleados no respeta los señalamientos y transitan por áreas que incluso son para tránsito de los montacargas, lo que puede generar accidentes.

No se utilizan correctamente las herramientas de trabajo o se utilizan herramientas no permitidas por la empresa.

Hay desconocimiento o poco entendimiento del reglamento, por la mayoría de los empleados de todas las áreas.

Hay falta de respeto entre los empleados.

Hay discriminación, falta de respeto y egoísmo de parte de los compañeros de trabajo que tienen más antigüedad.

Los empleados de producción en ocasiones observan que no hay el ejemplo de respeto al reglamento por parte del área administrativa y/o demás compañeros de trabajo.

Hay prepotencia y falta de respeto de algunos líderes de equipo y superiores.

Hay falta de capacitación y evaluación del conocimiento, en relación a la seguridad industria y a la cultura del respeto.

Falta de consolidación de los valores de la empresa.

El equipo de seguridad no se le brinda completo a los empleados.

Hay falta de campañas de educación, concientización y sensibilización sobre el respeto y la seguridad industrial.

Hay fallas, desgaste o daños en maquinaria de la empresa, lo que también puede provocar accidentes.

La tercera y última organización estudiada: Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V., presentó 3 accidentes en el año 2020 y los datos recabados por las encuestas realizadas a todos los empleados de la organización fueron los siguientes:

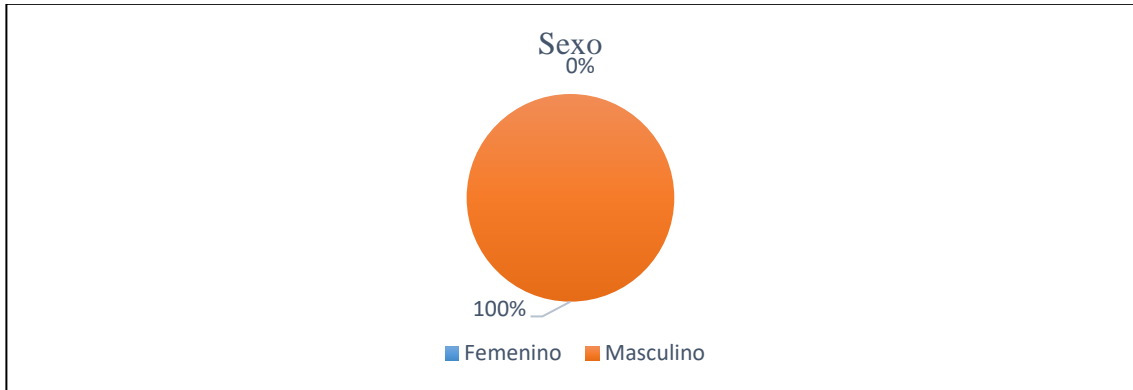


Figura 36. Sexo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

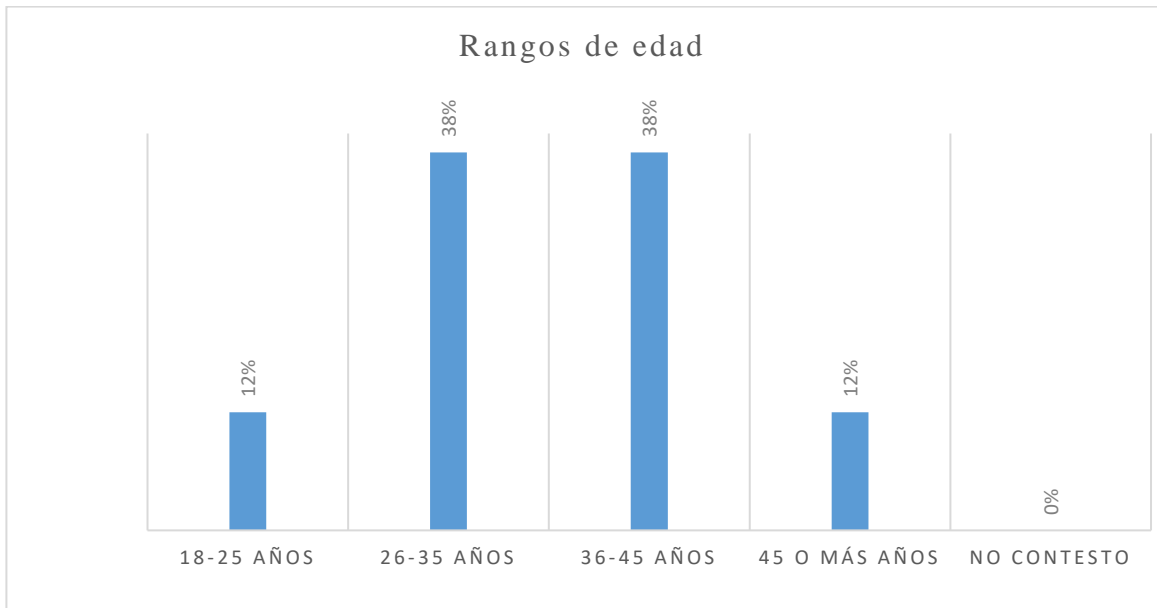


Figura 37. Rangos de edad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

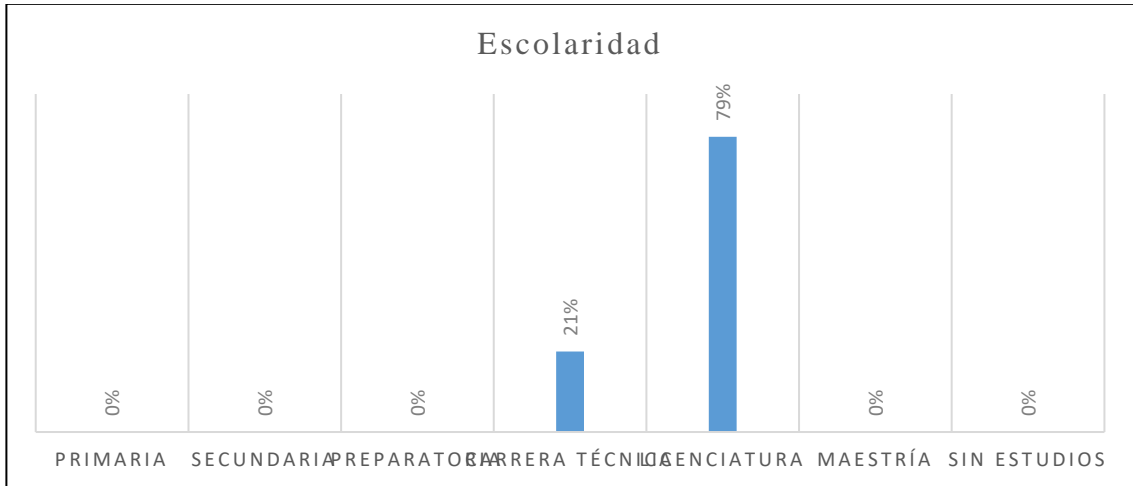


Figura 38. Escolaridad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

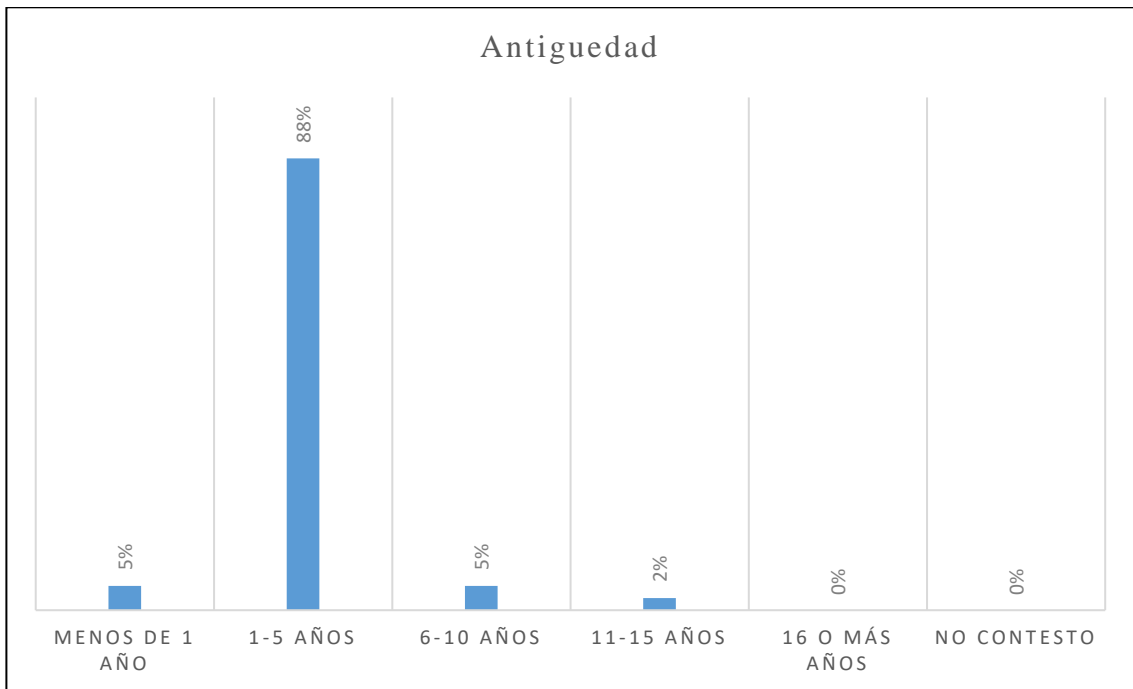


Figura 39. Antigüedad. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

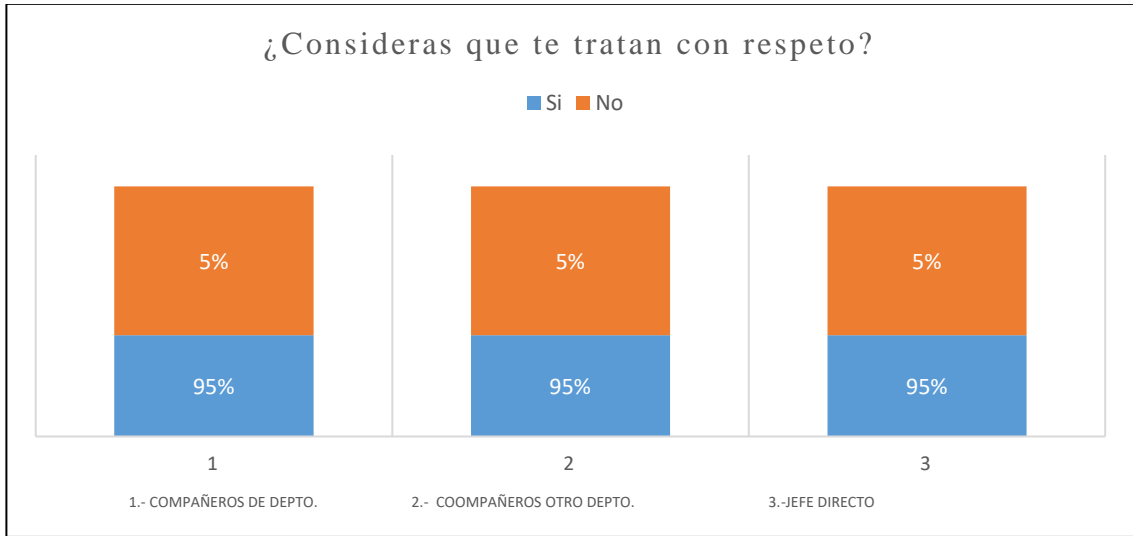


Figura 40. ¿Consideras que te tratan con respeto? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

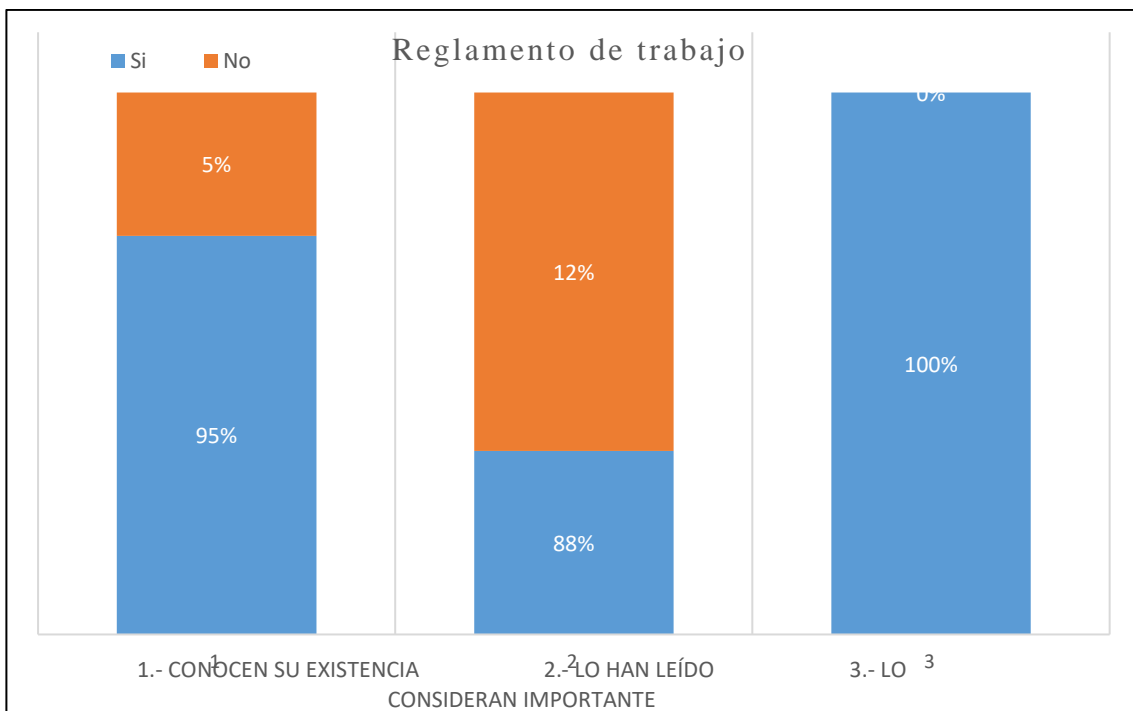


Figura 41. Reglamento de trabajo. Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

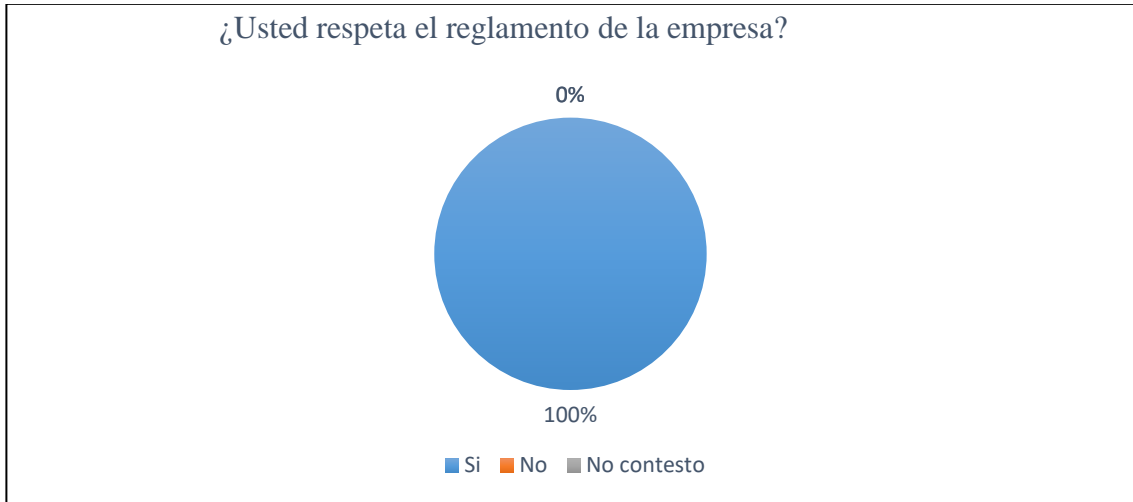


Figura 42. ¿Usted respeta el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

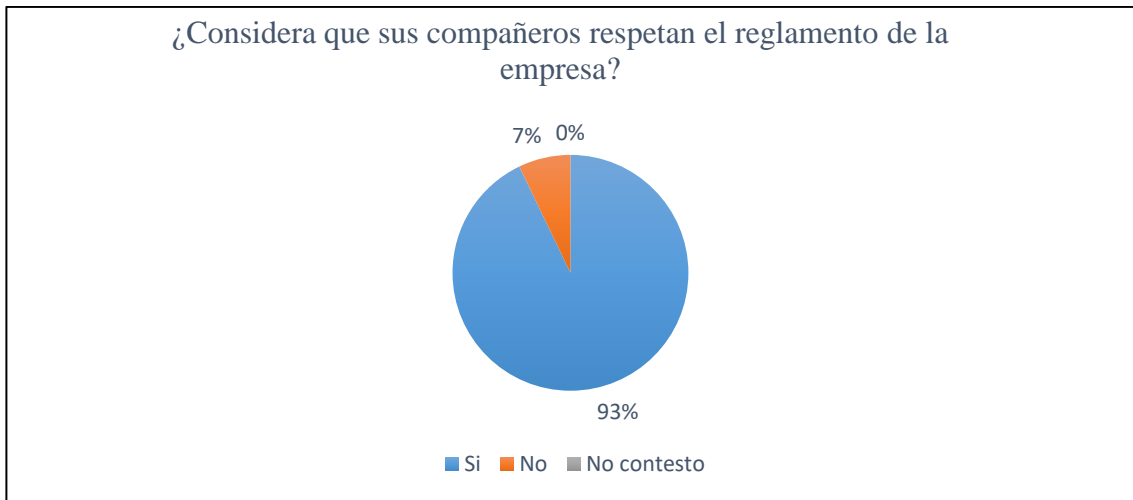


Figura 43. ¿Considera que sus compañeros respetan el reglamento de la empresa? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V . Elaboración Propia.

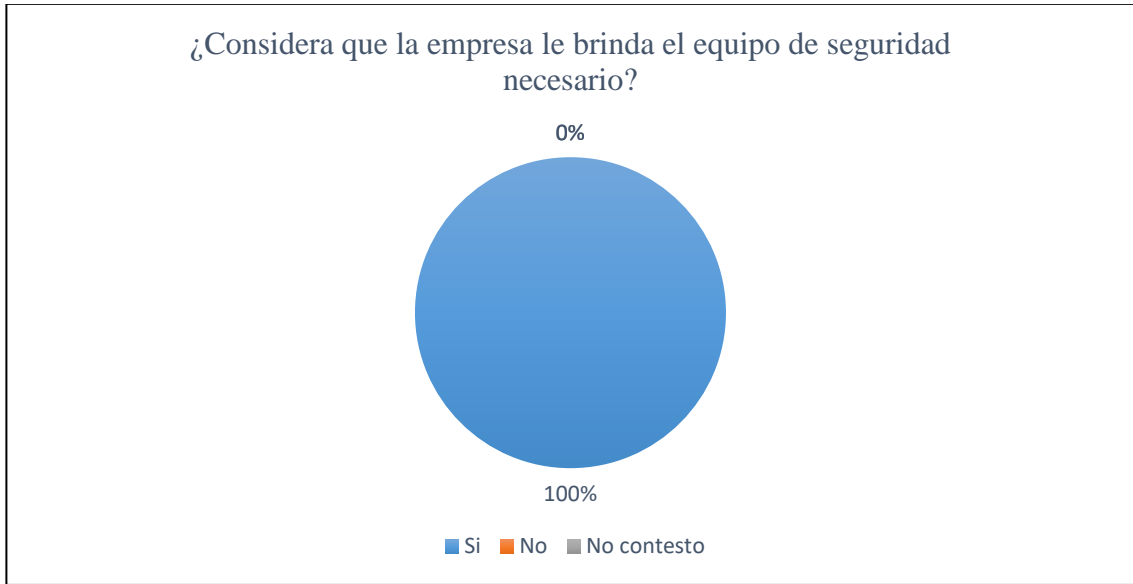


Figura 44. ¿Considera que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

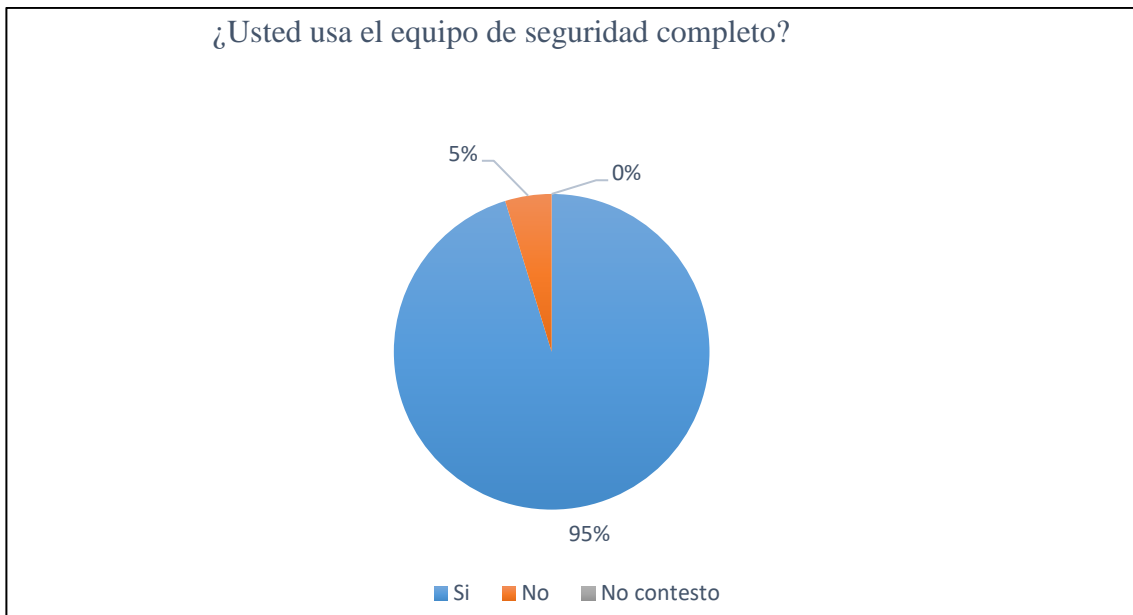


Figura 45. ¿Usted usa el equipo de seguridad completo? Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

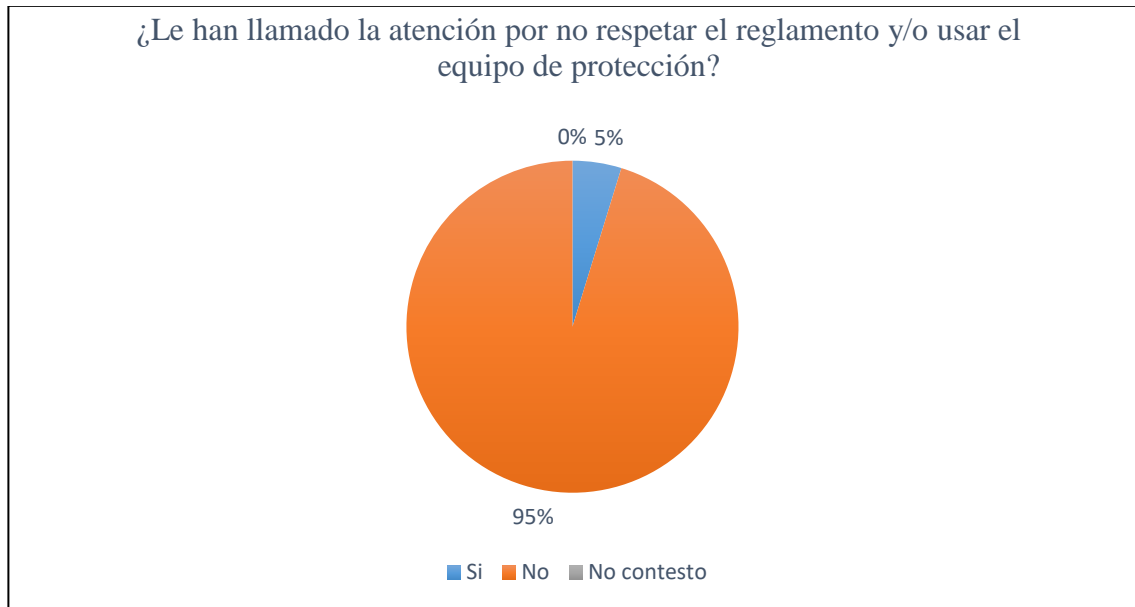


Figura 46. ¿Le han llamado la atención por no respetar el reglamento y/o usar el equipo de protección?
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa Centrales generadoras de energía eléctrica Myocen S de R.L. de C.V. Elaboración: Propia.

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada nos muestran que el 100% de los empleados de la empresa son hombres, que el 38% de los empleados tiene entre 26 y 35 años de edad, que el 79% de los empleados solo tienen licenciatura, que el 88% de los empleados tiene entre 1 y 5 años de antigüedad en la empresa, que el 95% cree que es tratado con respeto por parte de sus compañeros de departamento, de otros departamentos y de sus jefes directos, que el 95% conoce que exista el reglamento de trabajo, el 88% lo ha leído y el 100% lo considera importante, que el 100% dice respetar el reglamento, que el 93% de los empleados considera que sus compañeros respetan el reglamento de trabajo, el 100% menciona que la empresa le brinda el equipo de seguridad necesario, el 95% respondió que usa completo el equipo de seguridad, que el 95% respondió que no les han llamado la atención por no respetar el reglamento y/o usar el equipo de seguridad

completo. Estos resultados y datos obtenidos de las encuestas, al contrastarlos con las entrevistas realizadas a los team leaders, a los jefes de seguridad en cada turno, a los datos proporcionados por el personal del área de seguridad industrial de la empresa, además de la observación realizada por el investigador, nos muestran que:

Los accidentes que se presentan son machucones y descargas eléctricas por no respetar el reglamento de trabajo, no usar o no usar correctamente y completo el equipo de seguridad.

9. Conclusiones

Al utilizar la fórmula de coeficiente de correlación lineal de Pearson, donde n es igual al número de datos, X es la variable independiente que representa a la calificación promedio de cultura de respeto en la empresa y Y es la variable dependiente que represente el número de accidentes ocurridos en las organizaciones estudiadas en el año 2020, dando como resultado un factor de correlación de -0.96, por lo que podemos deducir que la cultura del respeto y los accidentes de trabajo tienen una fuerte relación de forma inversa, es decir, a mayor cultura del respeto, menor será el número de accidentes de trabajo.

$$r = \frac{n \cdot \sum x_i \cdot y_i - \sum x_i \cdot \sum y_i}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2] \cdot [n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

$$-1 \leq r \leq 1$$

Fórmula del coeficiente de correlación lineal de Pearson

N	Promedio Respeto	Accidentes			
3	X	Y	X ²	Y ²	X*Y
Carcoustics	7.2	16	51.84	256	115.2
Myocen	9.5	3	90.25	9	28.5
El mexicano	1.3	27	1.69	729	35.1
SUMATORIA	18	46	143.78	994	178.8

**FACTOR DE
CORRELACIÓN** -0.96

N	Promedio Respeto	Accidentes			
3	X	Y	X ²	Y ²	X*Y
Carcoustics	7.2	16	51.84	256	115.2
Myocen	9.5	3	90.25	9	28.5
El mexicano	1.3	27	1.69	729	35.1
SUMATORIA	18	46	143.78	994	178.8

**FACTOR DE
CORRELACIÓN** -0.96

10. Recomendaciones

Para disminuir los accidentes de trabajo en las organizaciones se recomienda promover la cultura del respeto a través de:

- 1.- Evaluación del conocimiento del reglamento interno de trabajo.
- 2.- Asistencia obligatoria a capacitación y adiestramiento.
- 3.- Comunicación asertiva de forma vertical en relación a los accidentes de trabajo, acciones correctivas y seguimiento.
- 4.- Asignar las tareas de promoción de la cultura del respeto y el cumplimiento de las reglas internas del trabajo.
- 5.- Cumplir las reglas sin excepción de jerarquías.
- 6.- Sistemas de video-vigilancia.

11. Resultados generales del proyecto de investigación

Generar información sobre las condiciones y prácticas de la cultura del respeto y sus efectos en los accidentes de trabajo, en la organización en la que se aplicará la investigación y que sirva como modelo para otras organizaciones en el mundo. El proyecto está contemplado a un año, durante el periodo de 2020-2021.

Los productos comprometidos son:

- 1 Artículo indizado, publicación nacional
- 1 Tesis presentada de grado doctoral
- 1 Conferencia de difusión nacional

12. Referencias

- Archivo General de la Nación, (1921). Trabajo, c.303, exp.4, El Chico, Hidalgo.
- Agricola, G. (1556). *De Re Metallica*, trans. Por Herbert Clark Hoover y Lou Henry Hoover, Londres, *The mining magazine*. Salisbury House, London, E.C., 1912.
- Aguillón, M. (2014). *Estado del Arte de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Colombia 2013 – 2017*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Alduncin, E. (2005). Los valores de los mexicanos en los últimos 25 años. *Revista este País*. México, D.F. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/es/revista/este-pais-mexico-d-f/articulo/los-valores-de-los-mexicanos-en-los-ultimos-25-anos>
- Arendt, H. (1968). *Crisis en la cultura*, en *Between Past and Future*. Nueva York: Penguin Books.
- Arias, W. (2012). Revisión Histórica De La Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*
- Aristóteles. (1985). *Ética Nicomaquea, Ética Eudemia*. Madrid: Gredos.
- Bailón, M. (2015). *El gobernador y los derechos de los pueblos indios Benito Juárez en Oaxaca*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. ISBN: 978-607-729-121-3
- Bauman, Z. (1999). *La globalización. Consecuencias humanas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bíblia Católica en: <https://www.bibliacatolica.com.br/busca/biblia-latinoamericana/respeto>

Burkert, W. (2004). *Babylon, Memphis, Persepolis: Eastern contexts of Greek culture*.

Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts, London, England.

Cavanzo S. y Fuentes R. (2003). *Evolución Histórica de la Salud Ocupacional y sus Principales*

Efectos en el Sistema Colombiano. Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.

Corquodale, Mc. Et al. (1912). *New Mining Law of Mexico en Mexican Year Book*, Londres.

Corominas, J. (1987). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid:Editorial

Gredos, S.A.

Creswell, J. (2003). *Qualitative inquiry and research design: among five approaches*. EUA:

SAGE.

Curtius, E. (2004). *Literatura europea y edad media latina*. México: Fondo de Cultura

Económica.

Chengley, L. (2006). *La historia de Confucio*. LD Books.

De la Cueva, M. (2001). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México:

Editorial Porrúa.

De Pina, R. (1995). *Diccionario de Derecho Laboral*. México: Editorial Porrúa.

Díaz, F. (1992). *La educación de los aztecas*. México: Panorama Editorial.

Diels-Kranz. (1952). *Los fragmentos de los presocráticos*. 6a edición, 3 vol. 1951-1952.

Reimpresión 2004-2005.

Freud, S. (1984). *Introducción del narcisismo*. En J. L. Etcheverry (Traduc.), *Obras completas:*

Sigmund Freud (Vol. 14). Buenos Aires: Amorrortu. (Trabajo original publicado 1914).

Galtung, J. (2000). *Conflict Transformation by Peaceful Means (the Transcend Method)*.

Ginebra, Suiza: Unesco (DMTP-Unesco).

- García, H. (2006). *Interpretación y Neoconstitucionalismo*. México: Ed., Porrúa, Instituto Mexicano de Derechos Procesal Constitucional.
- García, S. y Dolan, S. (1997). *Dirección por Valores*. España: Serie Mc Graw Hill de Management.
- Geertz, C. (1983). *Conocimiento local. Ensayo sobre la interpretación de las culturas*. Barcelona: Paidós.
- Giménez, G. (1996). Territorio y cultura. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*. México: Universidad de Colima. Recuperado de: www.redalyc.or
- González, R. (2003). *La seguridad social en el mundo.*, México: Siglo XXI Editores.
- Grupo Financiero Banamex-Accival. (1995). *Tercera Encuesta Nacional de Valores de los Mexicanos*. México: Estudios Económicos y Sociales.
- Guerra, F. (1988). *Del Antiguo Régimen a la Revolución*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hegel, G. (1966). *Fenomenología del Espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Heidegger, M. (2000). *Los problemas fundamentales de la fenomenología*. Madrid: Trotta.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hipócrates (1983). *Tratados Hipocráticos*. Madrid, España: Gredos.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos*. Barcelona: Crítica.
- Huerta, C. (1998). Las Normas Oficiales Mexicanas en el ordenamiento jurídico mexicano. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Número 92, Sección de Artículos.

- Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible Oficina Internacional del Trabajo 2017.*
Ginebra: OIT.
- Jaeger, W. (2017). *Paideia: los Ideales de la cultura griega*. España: Fondo de Cultura Económica de España.
- Jean B. (1995). *Los presocráticos*. México D. F.: Cruz.
- Jonas, H. (1995). *El principio de responsabilidad*. Barcelona: Herder.
- Kant, I. (2003). *Pedagogía* (trad. Lorenzo Luzuriaga y José Luis Pascual). Madrid: Akal.
- Kanz, H. (2001). Immanuel Kant (1724-1804). *UNESCO: Oficina Internacional de Educación*.
- Kelsen, H. (1995). *Teoría pura del derecho*. México: Porrúa.
- Kelsen, H. (1999). *¿Qué es la Justicia?* México: Fontamara. S. A.
- Kohlberg, L. (2007). Stage and sequence: the cognitive-developmental approach to socialization. En D. A. Goslin (Ed.). *Handbook of Socialization: Theory and Research*. Chicago: Rand McNally.
- Kösel-Verlag. (2006). *El respeto: caminos hacia la paz mediante el mundo interno y externo*.
- Kranz, W. (1951). 6a edición, 3 vol. 1951-1952 (la 6a edición es una reproducción ne varietur de la 5a, con la adicción del famoso tercer volumen Walther Kranz llamado Wortindex).
- López J. y Meriño E. (2013). *Diseño del Programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial para la empresa GRAM Ingeniería y Construcciones.*, Barranquilla, Colombia: LTDA Universidad de la Costa.
- Martínez, C. (2015). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? Medicina y Seguridad del Trabajo*. Versión On-line ISSN 1989-7790

versión impresa ISSN 0465-546X scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002

- Momigliano, A. (1993). *Ensayos de historiografía antigua y moderna*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Moreno, A. (2014). Historia de la Enfermería del Trabajo en el Siglo XIX y Primera Mitad del Siglo XX. *Revista Enfermería del Trabajo*. España.
- Moreno, E.; Miguel, J.; Díaz, M., García, M. y Césarman, E. (1982). *Sociología histórica de las instituciones de salud*. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Obregón, M. (2003). Una Semblanza sobre Seguridad Industrial. *Revista UPIICSA*. México.
- Ordóñez, G. (2002). El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano. *Región y sociedad*. Vol. XIV, no. 24. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Pasquel, L. (1971). *La Revolución en el estado de Veracruz*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.
- Payno, M. (2008). *Tratado sobre la propiedad. La propiedad entre los aztecas. Los Calpullis*. Biblioteca virtual Antorcha. www.antorcha.net/biblioteca_virtual/derecho/propiedad/caratula.html
- Ramírez, C. (2005). *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. México: Limusa.
- Ramazzini, B. (2012). Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores: traducción comentada de la obra *De morbis artificum diatriba* de Bernardino Ramazzini, s. XVIII, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Asociación Instituto Técnico de Prevención.
- Rawls, J. (2006). *Teoría de la Justicia*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Repetto, M. (1995). *Toxicología avanzada*. España: Díaz de Santos S.A.
- Roberts, E; Pastor A. (2013). *Diccionario Etimológico Indoeuropeo de la Lengua Española*. México: Alianza Editorial, S.A.
- Rokeach M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.
- Sáenz, S. (2012). *Rediseño del Enfoque de la Salud Ocupacional dentro del Currículo de Ingeniería Industrial del Universidad Tecnológica de Bolívar*. Colombia: Cartagena de Indias DT y C.
- Salazar Tetzagüic, M. (2003). *Culturas e Interculturalidad en Guatemala*. Guatemala: Instituto de Lingüística y Educación.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. México: SCJN, novena época, tesis 2ª. V/99, Tomo IX, enero de 1999.
- Schwartz, H. (1999). A Theory of Cultural Values and some Implications for Work, Applied Psychology: An *International Review*, vol. 48.
- Schumacher, E. (2019). *Una guía para los perplejos*. España: Atalanta.
- Schumacher, E. (2001). *Lo pequeño es hermoso*. España: Tursen, S.A.-Hermann Blume.
- Shein, S. (1998). *Cultura organizacional y liderazgo*. España: Playa-Janes.
- Staples, A. (2005). *Recuento de una batalla inconclusa. La educación mexicana de Iturbide a Juárez*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Stoner, A.; Freeman, G. y Gilbert, P. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Sutton, K. (1998). *Job values in today's workforce: A comparison of public and private sector employees*. Public Personnel Management.
- Towle, J. (1889). *Commentary on Plato: Protagoras*. Ginn & Company. Boston and London.

Yanes L (2003). El Trabajo como Determinante de la Salud de los Trabajadores. *Revista Salud de los Trabajadores*. España. Recuperada de: <https://journals.sagepub.com/home/jcr>

Journal of Conflict Resolution. (17 de mayo de 2021), de SAGE Journals Sitio web: <https://journals.sagepub.com/home/jcr>

Ética a Nicómaco. Recuperado el 17 de mayo de 2021, de <http://www.ataun.eus/BIBLIOTECAGRATUITA/CI%C3%A1sicos%20en%20Espa%C3%B1ol/Arist%C3%B3teles/%C3%89tica%20a%20Nic%C3%B3maco.pdf>

<https://www.imercer.com/products/2012/colspanish-mexico.aspx> 17 de mayo de 2021, de Mercer Sitio web: <https://www.imercer.com/products/2012/colspanish-mexico.aspx>

<https://es.scribd.com/doc/246594763/Ernout-Meillet-Dictionnaire-etymologique-de-la-langue-latine-pdf>

Ernout-Meillet, Dictionnaire etymologique de la langue latine. 17 de mayo de 2021, de Scribd Sitio web: <https://es.scribd.com/doc/246594763/Ernout-Meillet-Dictionnaire-etymologique-de-la-langue-latine-pdf>

<https://archive.org/details/mxicotravsde01tomorich/mode/2up>

University of California Libraries. (2006). *México a través de los siglos: historia general y completa del desenvolvimiento social*. Pol. 17 de mayo de 2021, de Internet Archive Recuperado de: <https://archive.org/details/mxicotravsde01tomorich/mode/2up>

<https://www.letraslibres.com/mexico-espana/el-primer-concepto-cultura>

Gabriel Zaid. (2006). El primer concepto de cultura. 17 de mayo de 2021, de *Letras Libres* Recuperado de: <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/el-primer-concepto-cultura>

https://www.gstatic.com/covid19/mobility/2020-03-29_MX_Mobility_Report_en.pdf

Google. (2020). Mobility changes. 17 de mayo de 2021, de Google. Recuperado de:

https://www.gstatic.com/covid19/mobility/2020-03-29_MX_Mobility_Report_en.pdf

[Bibliotecadigital.ilce.edu.mx/libros/texto/h5/u09t12.html](http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/libros/texto/h5/u09t12.html)

La educación y los valores morales. 17 de mayo de 2021, de Biblioteca Digital Sitio web:

<http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/libros/texto/h5/u09t12.html>

Diccionario Etimológico Indoeuropeo de La Lengua Española Alianza Diccionarios

www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm

Riesgos de trabajo registrados en el IMSS. 17 de mayo de 2021, de Gobierno de México

Recuperado de: www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm