

CAPITULO IV

PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.

1.- PROBLEMAS DENTRO DE LA INDUSTRIA.

a).- Fatiga.

b).- Desasosiego Industrial.

2.- ALGUNAS ACTITUDES NEGATIVAS DE LOS TRABAJADORES POR LA FATIGA Y EL DESASOSIEGO INDUSTRIAL.

3.- PROBLEMAS FAMILIARES QUE ESTAN REFLEJANDOSE EN LA -
PRODUCCION.

4.- LA TRABAJADORA SOCIAL ANTE LOS PROBLEMAS DE LOS TRA
BAJADORES.

" PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA "

PROBLEMA.- Es cualquier situación anormal de Relaciones Humanas que debe ser atendida.

Los problemas pueden ser de índole -- tan distinta que resulta difícil seguir una técnica específica para resolverlos, ya que suceden en virtud del trabajo.

Normalmente los problemas se presen-- tan en cuatro formas:

- 1.- Cuando se descubre una situación anormal.
- 2.- Cuando el Trabajador solicita ayuda de la T^rabajadora Social
- 3.- Cuando los Jefes lo ocasionan.
- 4.- Cuando los trabajadores lo ocasionan.

Señalaré solo dos casos muy frecuentes de conflictos entre los - trabajadores:

a).- LA FATIGA.- La fatiga como resultado en la ejecución del -- trabajo, en la mayoría de los casos provoca descontento entre -- los Jefes y T^rabajadores, por la interrupción de las actividades sin embargo el Supervisor por el amplio conocimiento del trabajo puede proporcionar lapzos para recuperación de la fatiga desde - luego bien planeadas.

Pues el trabajador cuando cumple realmente con su deber y se le exige más de lo que puede dar, considera a sus Jefes como deshumanizados y pierde la confianza en -- ellos, se torna rebelde y limitará su capacidad de trabajo para protegerse de las exigencias de sus Jefes.

Otro aspecto también importante es la monotonía ya que el hombre se vuelve distraído y aburrido, y esta actitud de aburrimiento provoca situaciones de apatía para -- con el trabajo decayendo la actividad.

b).- DESASOSIEGO INDUSTRIAL.- El desasosiego es en cierto sentido lo opuesto de la moral. Cuando el desasosiego industrial y la hostilidad se presenta en un trabajador, la moral se baja y este es un sintoma de descontento entre el trabajador, y tiende a es-

parcirse rápidamente entre todos los trabajadores por una especie de descontento social, expresando por medio de la charla -- quejas y otras formas similares.

ALGUNAS ACTITUDES NEGATIVAS DE LOS TRABAJADORES POR LA FATIGA Y EL DESASOSIEGO INDUSTRIAL.

- a).- AUSENTISMO.- El trabajador manifiesta su descontento faltando a su trabajo, muchas veces asiste al Seguro Social pero no porque este verdaderamente enfermo sino por la preocupación de justificar su ausencia mediante el comprobante Médico extendido por el Instituto Médico.
- b).- RETARDOS.- El trabajador no se preocupa por estar puntual en su trabajo, ya que este no le ofrece ningún atractivo.
- c).- MANIFESTACION DE REBELDIA: Constantemente el trabajador está discutiendo con su Jefe ofendiéndole pasando por encima de su autoridad.
- d).- PERDIDAS INUTILES DE TIEMPO: Estas las manifiestan levantándose constantemente de su área de trabajo para tomar agua, para ir al baño, para ir a buscar cualquier pieza al almacén etc.
- e).- RESTRICCIÓN INTENCIONAL DE SU RENDIMIENTO.- El trabajador se vuelve lento, trata de hacer lo menos posible de producción; o sea que no tratar de nivelar ó superar su Standar de producción.
- f).- SOLICITA CAMBIO DE SUPERVISOR: El trabajador solicita cambio de Supervisor al Jefe de producción, diciendo que el otro Departamento le llama más la atención, pero no es por el atractivo de la otra, sino por el intento de huir del presente por su descontento.

Estos son algunos problemas que se -- presentan dentro de la Industria pero que con una buenas Relaciones Humanas podrían preveerse.

PROBLEMAS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES QUE ESTEN REPERCUTIENDO EN LA INDUSTRIA.

Las apetencias y problemas humanos son innumerables y diversos, La Familia, La Comunidad y las Organizaciones Sociales, Religiosas y Políticas proporcionan servicio y ayuda que ninguna Compañía puede ó quiere atender por ejemplo: La crianza de los hijos, problemas Religiosos y Legales quedan generalmente fuera del dominio de la empresa. La Gerencia debe percatarse de que no existe ninguna línea divisoria precisa entre el trabajo y el Hogar; puesto que los temores domesticos referentes a las necesidades, y a la seguridad; surten efecto directo en la producción.

Entre las conductas más frecuentes de los trabajadores dentro de la industria por causa de los problemas familiares tenemos:

BAJA PRODUCCION.- baja su producción en una manera muy brusca, ya que el día anterior podría haber tenido una eficiencia del 100% de su standar de producción, y el presente puede ser un 50%.

AUSENTISMO Y RETARDOS.- El Trabajador dado al problema de su casa, le es imposible estar presente en su trabajo ó puntual.

INDISCIPLINA.- Por lo regular cuando los trabajadores, se sienten preocupados por un problema familiar; les importa muy poco lo que sucede a su alrededor, no se dan cuenta muchas veces si el Supervisor o compañero de trabajo le están hablando, ó entienden mal la orden que les es dada, cometiendo así errores y que llevan a un llamado de atención, ya que en ese momento el estado de ánimo del trabajador está irritado, lógico es que el llamado de atención lo tome con agresividad y responde con rebeldía alterando la disciplina del trabajo.

ACCIDENTES DE TRABAJO.- El trabajador se encuentra desarrollando su labor demasiado preocupado, por su problema, que se le olvida adoptar las salvaguardias necesarias ó bien, parece que casi inconcientemente desean lesionarse para castigarse así mismo ó para librarse de una situación embarazosa.

RENUNCIA.- Muchos problemas familiares del trabajador, son de tanta magnitud que se ven precisados a renunciar a su empleo como por ejemplo: el caso de un apuro económico, pues ya que al pagarsele el dinero de su renuncia por sus prestaciones laborales, es su manera de resolver tal problema.

Los problemas humanos se presentan en todos los lugares y bajo cualquier circunstancia, pero también hay muchos que podrían preverse, si se tomará más en cuenta -- que la Dignidad Humana tiene una gran relación con la alta producción o baja producción de un grupo.

Desgraciadamente en la actualidad -- cualquier actitud negativa del trabajador como protesta a su descontento ó a su problema familiar, es interpretado por los Jefes como la baja producción, y que es el único que más les importa, lo que más les angustia, la rebeldía de cualquier trabajador, y así catalogan al trabajador como la persona floja que solo espera su sueldo, sin conocer a fondo y el origen verdadero de tales conflictos del Obrero; y aquí el Patrón empieza a sancionar al trabajador llegando a veces al despido.

Es aquí donde la Trabajadora Social -- juega un papel muy importante, al tratar de comprender en cada ocasión la solución real al problema para evitar que aquel trabajador sea despedido de su trabajo.



LA TRABAJADORA SOCIAL ANTE LOS PROBLEMAS DE LOS TRABAJADORES.

- 1.- Escuchará problemas pacientemente.
- 2.- No demostrará favoritismo, y nunca actuará de manera arbitraria.
- 3.- Actuará siempre con los principios fundamentales de la Ley - Federal de Trabajo.
- 4.- Tolerará a los que no piensan como ella, y no se molestará - por ello. (como por ejemplo al tratar con los supervisores - que son demasiados explotadores y materialistas).

La Trabajadora Social al enfrentarse a cualquier problema humano es preciso que establezca su objetivo que siempre será una meta correctiva, y que tendrá como único fin " EL RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR "

PASOS A SEGUIR EN LOS PROBLEMAS.

- 1.- INVESTIGACION:
 - a).- Que Sucedio ?
 - b).- Como sucedió ?
 - c).- Porque Sucedio ?
 - d).- A quien hay que responsabilizar ?
 - e).- Podría haberse evitado ?
- 2.- MEDITE JUZQUE DECIDA :
 - a).- Como es el Historial del Trabajador ?
 - b).- Tiene problemas personales ?
 - c).- La falta era únicamente de su responsabilidad ó intervinieron otras personas.
 - d).- Cual es la explicación del trabajador sobre lo sucedido.

Y yá con todas estas armas podemos estudiar problemas y finalmente podremos tomar una decisión sana y justa:

ACTUACION.- Hasta aqui podemos empezar a actuar sobre el trata--

miento a seguir para la rehabilitación del trabajador y la solución real del problema. Ayudaremos al trabajador en las soluciones de sus problemas familiares proporcionándole asesoría en materia de salud; Seguro Social, orientación a las esposas de estos en todo lo que sea necesario.

Muchas veces después de haber investigado a fondo las conductas negativas del trabajador, nos damos cuenta de que no existe ningún problema familiar ni de su trabajo que lo este orillando a cometer estas faltas. Entonces debemos estar lo suficientemente preparadas del modo más completo posible para tomar decisiones concernientes a la disciplina, del mismo modo que nos prepararemos para otras decisiones de importancias, -- por ejemplo si a algún trabajador se le ha explicado, adiestrado-criticado positivamente para el mejor bienestar de el y su familia y no obstante esto, comete conductas nocivas, perjudicando el buen comportamiento de su grupo. Entonces aunque de mala gana será necesario hechar mano de las sanciones disciplinarias:

La Trabajadora Social será quien le explicará al Trabajador, el porque el hombre tiende a imponerse disciplinas entre si, y cuando lo ha entendido se le pide determinado comportamiento por lo general lo aceptará de buen grado.

Si los trabajadores tienen la impresión de que las reglas que deben seguir son razonables, las observarán sin discusión; es decir aceptan las cosas no por miedo al castigo sino porque están convencidos que así debe de ser; cosas tales como llegar temprano al trabajo, evitar peleas, robos alcoholismo, (sin que haya ninguna necesidad humana urgente a la acción de estas faltas sino que solo las cometen por negligencia o descuido)- como normas razonables para el buen funcionamiento del trabajo, y y para la responsabilidad del trabajador ante su familia y la Comunidad

COMO DEBEN SER LAS SANCIONES.

Se trata de sancionar aquellas faltas realmente graves.

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión disciplinaria.
- 4.- Despido.

Amonestación Verbal.- La amonestación verbal es más que todo una advertencia al trabajador que ha cometido la falta, de las consecuencias en caso de que repita esa falta. Al hacerse la amonestación, La Trabajadora Social debe tratar de ayudar al Trabajador a buscar la forma que la falta no vuelva a repetirse.

Amonestación por escrito.- Son la primera etapa formal de la disciplina progresiva. Aunque algunos opinen que psicológicamente -- tienen el mismo valor que las amonestaciones verbales, en mi opinión su efecto es más fuerte, pues al pasar una copia a formar parte del expediente personal del trabajador afectado, constituye una parte de su historial y una prueba que puede ser utilizada en su contra en caso de reincidir.

Suspensiones Disciplinarias.- Nuestra Ley Federal de Trabajo especifica un máximo de 8 días. En este caso, no es mi intención -- hablar sobre el procedimiento legal, sino sino más bien comentar que en algunas empresa prefieren no hacer suspensiones, pues además de que ello provoca un problema de encontrar un remplazo por unos cuantos días, piensan que el trabajador regresará a trabajar con una actitud todavía más negativa hacia la empresa.

Despido.- Aquí nuevamente no deseo entrar en los aspectos legales sino simplemente hacer notar que esta medida a la que algunos llaman la Pena Capital de la industria.

Esta ultima forma de sanción y que es la del despido total del trabajador y también la forma más fácil de -- terminar con el problema por parte de los Jefes.

La Trabajadora Social nunca tendrá la necesidad de hacerlo, ya que de hacerlo es contradecirse con su profesión, es como haberse vencido así misma, y esta negandose ante -- el Trabajo Social, y negandole toda oportunidad al Trabajador de --

su realización por lo cual La Trabajadora Social necesitará trabajar con profesionistas como pueden ser, Médicos Siquiatras, Sociólogos Etc.

La Trabajadora Social en los Talleres de una empresa, en las Oficinas de un Organismo Administrativo, en el seno de otras entidades públicas, en todas partes donde la Persona Humana se halle encuadrada dentro de una institución la Trabajadora Social deberá buscar que la colectividad respete la actividad del individuo como tal en todo aquello que este pueda efectuar por su propia iniciativa e industria, pues cada uno de los seres humanos es y debe ser el Fundamento, el Fin y el Sujeto.