



Mayo 2010

## INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONDUCTA DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL PEDIÁTRICO PROVINCIAL "MÁRTIRES DE LAS TUNAS"

**Yaneisy Velázquez Frómeta**

Lic. Sociología

Dpto. de ESC

Universidad de Las Tunas, Cuba

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

**Velázquez Frómeta, Y.:** *Influencia de las condiciones de trabajo en la conducta de los trabajadores del Hospital Pediátrico Provincial "Mártires de Las Tunas"*, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, mayo 2010. [www.eumed.net/rev/cccss/08/yvf.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/08/yvf.htm)

---

### RESUMEN

El tema que nos ocupa es la influencia que ejercen las condiciones de trabajo en la conducta de los trabajadores. Esta investigación se realiza con el objetivo de analizar la influencia que ejerce las condiciones de trabajo en la conducta de los trabajadores y determinar las principales causas que dan lugar a las conductas desviadas en centros laborales. Que se ha dicho de la problemática y en la actualidad cómo se comporta, también se demuestra las principales causas que dan lugar a las indisciplinas laborales (conductas desviadas) en el hospital Mártires de Las Tunas y cómo se comportan los

indicadores; ausentismo, puntualidad, fluctuación laboral, estimulación y cómo estos influyen en el comportamiento del trabajador.

## **ABSTRACT**

The issue before us is the influence of working conditions on the behavior of workers. This research is conducted with the aim of analyzing the influence of working conditions on the conduct of employees and to determine the main causes that lead to deviant behavior in workplaces. What has been said about the problem and how it behaves today, also shows the main causes that lead to labor indiscipline (deviant) in the Martyrs hospital in Las Tunas and how they behave indicators, absenteeism, punctuality, fluctuation, stimulation and how these affect worker behavior.

**PALABRAS CLAVE-** CONDICIONES LABORALES, CONDUCTA DESVIADA, SATISFACCION, ESTIMULACIÓN MATERIAL, IMPUNTUALIDADES.

Código: A14

## **INTRODUCCIÓN.**

Desde hace muchos años los problemas de la conducta humana, que se desvía de las exigencias sociales, ha sido objeto de estudio por diversos científicos de diferentes especialidades. Unos han puesto mayor énfasis en la conducta delictiva, es decir, aquella que se aparta del cumplimiento de las normas legales, otros, han centrado su atención en la inadaptación del hombre a situaciones conflictivas. Hay un aspecto teórico coincidente entre los estudiosos: la conducta es desviada cuando se aleja de las normas que la sociedad impone y cuando viola los códigos jurídicos establecidos.

Esta investigación le concedo mucha importancia ya que los problemas de conducta desviada en centros laborales están afectando al país y, por ende, a todas las esferas de

la sociedad ya que esta se nutre del trabajo que realiza cada cual, así como a ese individuo que vive e interactúa en sociedad y en su centro laboral. Individuo que va adquiriendo una conducta inadecuada en su centro laboral y es necesario moldear dicha conducta.

Los principales elementos que motivaron esta investigación fueron que en Cuba, en la actualidad, existen manifestaciones de conductas desviadas en algunos centros laborales, que entorpecen los esfuerzos del país por aumentar la productividad y la eficiencia económica, tanto es así, que se ha convertido en una de las preocupaciones de la dirección del Estado, por lo que se han hecho análisis profundos sobre la problemática tanto en los congresos de la Central de Trabajadores de Cuba, como en las asambleas de Poder Popular, así como en cada centro laboral. Por ello, es de vital importancia realizar investigaciones en esta dirección, para poder encontrar las causas y factores condicionantes que estén incidiendo en la conducta de los trabajadores.

Otro elemento es que a través de la revisión de documentos y la búsqueda de bibliografía, hemos podido observar que es muy escasa la bibliografía que aborda la temática de las conductas desviadas en centros laborales. Que se le ha dado poco tratamiento por parte de la literatura, de la década del 60' al 90', cuando se realizaron algunas investigaciones sobre el tema que le aportaron muchos elementos a esta investigación. Desde ese período son mínimas las investigaciones en cuanto a la temática, además, no es común encontrar investigaciones desde la perspectiva sociológica, se hayan hecho grandes aportes al tema. En ocasiones, se han detectado los principales problemas que presentan los centros laborales, pero no se han buscado causas y soluciones concretas. Debe ser este uno de los motivos que impulse a los especialistas a la búsqueda de nuevos aspectos en el complicado laberinto del comportamiento humano.

Investigadores prestigiosos han realizado diversas investigaciones sobre las indisciplinas laborales y organización del trabajo, entre ellos se encuentra: Valentín Gorodiestski y Armando Cuestas Ramos quienes realizaron estudios importantes en Cuba sobre la organización del trabajo<sup>1</sup>. El sociólogo Ángel Ovidio en 1984 realizó un importante trabajo sobre trabajo y personalidad en el socialismo. Relacionado con las condiciones de trabajo, existen varios autores que la analizan, entre ellos, se encuentran: Juan José Castillo,

---

<sup>1</sup> Valentín, Gorodiestski: Introducción al estudio de la organización científica del trabajo. Editorial Científico-Técnica, La Habana, 1976, p. 14.

quien analiza las condiciones de trabajo en países como España, Italia, Suecia y Alemania a partir de 1920, la Lic. Leonor Zamorano, realizó un diagnóstico de las condiciones de trabajo, en 1986. El Msc. Reinaldo Velázquez, efectuó una investigación acerca de la satisfacción con las condiciones de trabajo y, además dio una propuesta para su medición. Rafael Alhama actual investigador del Centro de Estudios e Investigaciones del Trabajo analizó el enfoque integrador de las condiciones laborales, en el año 1988.

### ***Condiciones laborales en el mundo. Su historia.***

En el siglo XVII debido a las precarias condiciones de trabajo en que laboraban, hombres, mujeres y niños, se desarrolló en todo el mundo un sin número de huelgas en reclamo de mejores condiciones de trabajo. El trabajo comenzaba a las cinco de la mañana y terminaba a la cinco de la tarde, lo mismo en verano que en invierno, lo que ganaban a penas le alcanzaba para alimentarse, las jornadas de trabajo eran algunas veces de 15 horas, debido a la fatiga de la jornada y las difíciles condiciones en que trabajaban muchas veces enfermaban.

Antes de la Revolución Industrial las condiciones de trabajo eran muy malas, los dueños de las fábricas, ansiosos por mantener en funcionamiento sus máquinas día y noche, mientras la industria fuera prospera, ocupaban a hombres, mujeres y niños en jornadas de trabajo muy largas.

Con la Revolución Industrial, comienza un nuevo período en el desarrollo de las condiciones de trabajo, esto trajo consigo un crecimiento de los conflictos sociales. A muchos capitalistas no les importaba que sus trabajadores, a veces niños de siete años, trabajaran 12 ó 14 horas por día en condiciones insalubres, con graves riesgos físicos. Su única preocupación era aumentar la producción al menor costo posible, es decir, pagando el salario más bajo que se pudiera, aprovechándose de la gran cantidad de desocupados que había. Esta situación de injusticia llevó a la aparición de los primeros sindicatos de trabajadores y de huelgas en demanda de aumentos de sueldo y de mejoras en las condiciones de trabajo.

Para las nuevas formas de producción, el tiempo es oro y la burguesía necesitó intensificar los ritmos de producción para lograr este fin, fue la máquina que obligó al obrero a seguir el ritmo que ella le imponía, y también las multas a todo obrero que estuviera fumando, cantando, rezando o realizando cualquier acción que pudiera perturbar la labor marcada por el cronómetro, ahora dueño del tiempo en la fábrica.

En este clima de obligaciones y de ritmo tan exigentes, conllevó a que los obreros comenzaran a buscar la forma de organizarse para resistir. Al comienzo, dichas resistencias se expresaron en revueltas callejeras contra el alza de precio del pan o en peticiones al Parlamento. Pero al crecer los reclamos, se prohibieron las asociaciones obreras en 1799.

Recién al calor de un ciclo de prosperidad económica, se legalizaron las asociaciones obreras en 1824 y los trabajadores comenzaron nuevas búsquedas para mejorar su situación: la creación de cooperativas obreras de producción y luego, la "Carta al Pueblo", de la Asociación de Trabajadores en 1837.

Los trabajadores de las fábricas recibían salarios miserables y carecían de protección en caso de paro, enfermedad o vejez. Además el gobierno no ejercía control alguno sobre las condiciones laborales: la contratación de niños y las jornadas laborales de hasta 14 hora diarias eran frecuentes. Se prohibieron la asociación de trabajadores que tuvieran como propósito demandar mejores salarios y menos horas de trabajo; estas disposiciones no solucionaron los conflictos y aumentaron la inconformidad entre los obreros, hasta gestar luchas en contra de las máquinas, por considerar que éstas los desplazarían.

Las nacientes organizaciones solicitaron a los gobiernos de sus respectivos países el establecimiento de algunas leyes que reglamentaron las relaciones obrero-patronales, el reconocimiento del derecho de asociación y la reducción de la jornada laboral. El proletariado luchó constantemente por mejorar sus condiciones de trabajo, por lo que organizaron disímiles huelgas, paros laborales; muchos odiaban tanto la fábrica que se iban a media jornada y no regresaban ni para reclamar su paga.

En la historia de los estudios e investigaciones sobre las condiciones en que se realiza la actividad laboral se observa que existen dos momentos especialmente relevantes. El

primero se sitúa en los años que siguen a la I Guerra Mundial y se prolonga hasta la crisis del 20' y el segundo hacia los años 50'.

En todo el mundo surgió el interés por los estudios relacionados con la vida laboral, una serie de síntomas que hablan del nacimiento del mismo, es decir, de aquellos aspectos de la vida laboral que no hacen referencia directa a los recursos económicos.

En los años 50' hay un renacimiento del interés de la comunidad científica por las condiciones de trabajo, los estudios e investigaciones se realizaron en especialidades como: la medicina, psicología y sociología. Todas estas investigaciones dieron lugar al surgimiento de un nuevo enfoque, este considera la relación entorno (condiciones de trabajo) trabajador como una relación interactiva en la que tanto el entorno como trabajador han de ser vistos desde una unidad total.

En Francia desde 1968, la conflictividad social en torno a la mejora de las condiciones de trabajo ha llegado a traducirse en una ley, según la cual las empresas debían de destinar una parte de sus gastos anuales a la mejora de las condiciones de trabajo. En Alemania se desarrollo un amplio programa de acción "Investigación para la humanización de la vida en el trabajo". En Suecia la Confederación Sueca de Empresarios y la Confederación Sueca de Sindicatos crean un consejo mixto de desarrollo para las cuestiones de cooperación con la doble finalidad de incrementar la productividad y la satisfacción laboral. El interés generalizado de muchos países (Italia, Suecia, Estados Unidos) por la mejora de las condiciones de trabajo, terminó por manifestarse en la OIT, que en 1976 lanzó un Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (PIMCT).

Toda una serie de organizaciones realizaron acciones en post de mejorar las condiciones de trabajo. En 1979 fue firmado el Acuerdo Interconfederal sobre negocios colectivos, en que, entre otros objetivos a alcanzar, indica la mejora de las condiciones de trabajo, la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Madrid organizó las jornadas sindicales sobre ambiente de trabajo y calidad de vida.

En el I Congreso de Sociología de la Federación de Asociaciones de Sociología del Estado Español, se señaló, como dentro del Área de Sociología del trabajo una de las dos directrices principales de estudio es la de condiciones de trabajo y del proceso laboral.

### ***Conductas desviadas en centros laborales. Antecedentes investigativos.***

La conducta desviada es objeto de estudio de diversas disciplinas. La Sociología y la Psiquiatría, luego la Psicología y la Pedagogía, la colocaron entre sus temas favoritos de investigación desde las primeras décadas del siglo XX. No solo en países como Estados Unidos, donde se han creado varias teorías científicas para abordarla. También en países latinoamericanos, entre los cuales se destacan Colombia, Ecuador, México, Venezuela y Chile.

La conducta se forma por completo en el curso individual de la vida. La forma de conducirse ante la vida lo aprende el hombre del medio ambiente, tal como expresaron Marx y Engels: "...las circunstancias hacen a los hombres en la misma medida que los hombres hacen a las circunstancias".<sup>2</sup>

El psicólogo M. Calviño<sup>3</sup> en su análisis sobre el comportamiento refería:

" Etimológicamente la palabra conducta es latina, significa conducida y guiada", es decir que todas las manifestaciones comprendidas en el término de conducta son acciones conducidas o guiada por algo que está fuera de la misma. De ahí la importancia de estudiar tanto los factores internos como externos que influyen en el individuo, y la forma en que éste los percibe y procesa.

Dos grandes escuelas, con visiones y perspectivas diferentes, en el tratamiento de los problemas sociales, nacieron dentro de la Sociología. Una de ellas, situó su centro de operaciones en la Universidad de Harvard; la otra, desde la Universidad de Chicago. Ambas escuelas consideraban de gran importancia el estudio de los problemas sociales.

En Francia, Suecia, Italia, España, Bélgica, Estados Unidos y otros países, fomentaron instituciones científicas dedicadas al estudio del trabajo. Por último se crea también una institución internacional, que extiende su actividad hasta nuestros días la Organización Científica del Trabajo.<sup>4</sup> En la URSS se creó el Instituto Central de investigaciones del trabajo, que dio lugar al Centro Nacional de la Organización Científica del Trabajo el cual sufrió un gran deterioro en los años de 1967-1970.

---

<sup>2</sup> C. Marx y Federico Engels: La ideología alemana. Editora Política, La Habana, 1973, p. 39

<sup>3</sup> M. Calviño: Análisis dinámico de comportamiento. Impreso fabrica Maceo, 2001, p. 23.

<sup>4</sup> Marsán, Juan et al. La organización del trabajo. Editorial ISPJA, La Habana, 1987, Tomo I, p. 17-19.

El ingeniero y economista norteamericano F. W. Taylor y sus seguidores hicieron estudios que centraron las bases científicas para el desarrollo ulterior de la organización científica del trabajo. Según Taylor<sup>5</sup>, el único motivo que implicaba al hombre a trabajar es el afán de lograr mayores ganancias. No tenía en cuenta las actitudes, ni los motivos superiores y sociales de la actividad laboral. Aún cuando la implantación del sistema ideado por Taylor, trajo aumentos iniciales en la productividad, dio lugar a que se presentaran fenómenos de ausentismo y fluctuación laboral.

La Escuela de las Relaciones Humanas fue una de las grandes escuelas que tuvo en su centro el estudio de los sentimientos, emociones y a los problemas personales de cada trabajador. El surgimiento de esta escuela coincide con los inicios de los experimentos de Elthon Mayo (1880 -1949) el cual comenzó una investigación en la Western Electric Company, él planteaba que existía una relación entre el aumento de la producción y la mayor satisfacción de los trabajadores, a través de estos estudios se dieron cuenta que los directivos debían prestar mayor atención a los factores sociales y personales, así como, a la satisfacción de necesidades de amistad, reconocimiento y apoyo grupal.

En fin, ya desde este momento surgió una preocupación hacia el trabajador como ser humano y, también, por las condiciones laborales que poseían los mismos ya que esta influye tanto en la satisfacción del trabajador como en la productividad del mismo. Después de 1932 se incluyen, en estos estudios, factores como el tiempo de trabajo, las regulaciones de los recesos y el bienestar de los trabajadores.

En la década de los 60', en todo el mundo, el ausentismo adquirió gran nivel en países como España, Reino Unido, Alemania, Italia y EE.UU., las horas pérdidas por ausencias en las empresas fueron superiores en más de veinte veces, a las pérdidas por huelgas, las principales causas; además, de enfermedades, permisos, ausencias no justificadas, parece hallarse en una interacción entre los sujetos ausentistas y las condiciones en que trabajaban.

En el caso cubano, el ausentismo adquirió proporciones alarmantes en el año 1961 y ello fue objeto de fuertes críticas por parte del gobierno y de la CTC. Una resolución de este año del Ministerio de Trabajo estableció sanciones a los ausentistas (por llegadas tarde,

---

<sup>5</sup> Isaac Rodríguez, Yudith. Trabajo de diploma. Las relaciones laborales en dos centros de salud del municipio Palma Soriano. Santiago de Cuba, 2007, p. 17.

salidas tempranas o inasistencia al trabajo), que iban desde una amonestación pública a descuentos salariales, interrupción del tiempo contado para obtener vacaciones, traslado y hasta suspensión de empleo y sueldo

Algunas de las acciones que se realizaron en nuestro país con el fin de regular la conducta en los centros laborales. En 1962 se reguló el primer campo de trabajo en Guanahacabibes, para la rehabilitación de funcionarios estatales, culpables de errores y transgresiones cometidos en el desempeño de sus funciones.

A mediados de la década del 60 se crearon las Unidades Militares para Ayuda a la Producción (UMAP). Bajo la jurisdicción de las fuerzas armadas, las UMAP realizaron (hasta 1973) trabajo forzado, rehabilitados especialmente en la agricultura y la construcción. Dicha resolución fue ampliada y reforzada por la Ley de Justicia Laboral de 1964, la cual reguló las violaciones de la disciplina laboral tales como llegadas tarde, ausentismo, disminución del esfuerzo laboral, negligencia, desobediencia, falta de respeto u ofensas físicas a los superiores, daño al equipo, etc.<sup>6</sup>

Durante los años 1967-1970 la organización y normación del trabajo sufrió un gran deterioro debido a la disminución sensible de unidades con normas, el debilitamiento de los órganos dedicados a la organización del trabajo, la débil conciencia sobre la importancia del trabajo en el desarrollo de la economía. Debido a esto se tuvo que realizar una estrategia: establecer en todos los centros laborales, programas concretos para el perfeccionamiento de las normas y la organización del trabajo con la participación colectiva de todos los trabajadores y coadyuvar con esto el incremento de la producción y la productividad, mediante el mejor aprovechamiento de los recursos humanos.<sup>7</sup> Estrategia que no surtió el efecto requerido y, que más adelante fueron necesarios fortalecer para lograr la efectividad requerida.

### ***Metodología utilizada y resultados obtenidos***

Para la realización del presente trabajo y para dar respuesta a las interrogantes planteadas, tenemos como objetivo: Determinar las causas que están incidiendo en la conducta desviada de algunos trabajadores del Hospital Pediátrico Provincial Mártires de

---

<sup>6</sup> Economía del trabajo: Información teórico-práctica del Instituto Nacional para la ICT, #25,1987

<sup>7</sup> Gorodiestsky Valentín: Introducción al estudio de la organización científica del trabajo. Editorial científico-técnica, La Habana, 1976, p. 90.

Las Tunas. Para a través de los resultados trazar un plan de acciones que ayude a modificar las conductas desviadas en conductas deseadas.

En este caso el tipo de problema utilizado fue causal: ¿Cuáles son las causas que están incidiendo en la conducta desviada de algunos trabajadores del Hospital Pediátrico Provincial Mártires de Las Tunas?

Las hipótesis son posibles respuestas que se le dan a un problema determinado. La hipótesis que nos planteamos fue la siguiente: Las condiciones de trabajo son algunas de las causas que inciden en la conducta desviada de varios trabajadores del Hospital Pediátrico Provincial Mártires de Las Tunas.

Se utilizó la metodología cualitativa, y dentro de las técnicas cualitativas utilice la observación encubierta, análisis de documentos, se utilizaros documentos pertenecientes al departamento de Recursos Humanos, de la institución objeto de investigación, la entrevista dirigida. Esta entrevista fue realizada a 15 dirigentes del centro: administrador, J` de turno, J` de urgencias, J` de mantenimiento, J' consulta externa, J` de R. humanos, J` de servicios, etc. A través de esta pudimos conocer los diversos factores que influyen en las impuntualidades y ausentismo y las vías que se pueden utilizar para ser erradicados a largo plazo.

También se utilizó la metodología cuantitativa y como técnica el cuestionario, el cuestionario utilizado fue el grupal. Para la aplicación del mismo fue utilizada una muestra de 77 trabajadores pertenecientes a los departamentos que más problemas presentan en cuanto a ausencias e impuntualidades (registros médicos, recursos humanos, contabilidad, cuerpo de guardia, cirugía y rayos x,) estos 6 departamentos cuentan con 144 trabajadores y de ahí se sacó la muestra. Decir que la muestra fue calculada a través de la formula de calculo muestral.

Los resultados del mismo se analizaron a través del SPSS, que es un programa estadístico, de las Ciencias Sociales, creado en 1970, permite hacer distribuciones de frecuencias, tabulaciones, correlaciones varias y parciales, análisis se varianza, regresiones múltiples, análisis factorial, diagramas de dispersión. Es un programa de mucha utilidad en las Ciencias Sociales, ya que permite obtener resultados con facilidad, en el menor tiempo posible.

Dentro de la metodología la triangulación, es de vital importancia, existen diferentes tipos de triangulación, en esta investigación se utilizó las siguientes: la triangulación metodológica y triangulación de datos. Para poder abarcar con más profundidad el fenómeno analizado. Desde múltiples perspectivas teóricas, con el fin de obtener un análisis más profundo, lo que permite ver el fenómeno desde diferentes ángulos y no ser tan absolutos.

En el nivel teórico utilizamos el **método histórico-lógico:** a través de este método se pudo estudiar la evolución y desarrollo de las conductas desviadas en centros laborales y conocer el comportamiento histórico-lógico que han tenido en determinado contexto social. Otro método es el **método crítico - racional:** consistió en que a partir de la revisión bibliográfica, se realizó un análisis crítico que hizo posible la conformación y adopción de las concepciones teóricas sobre las que se fundamenta el estudio y donde el análisis y la síntesis jugaron un papel importante.

Por último el **método conceptual:** concede el esclarecimiento de los conceptos para evitar deformaciones, es decir, proporcionar un concepto claro y preciso del objeto.

### ***Valoración económica y aporte social.***

A continuación describiremos los resultados obtenidos en la investigación a través de las diferentes técnicas empleadas. Se realizará la descripción por indicadores, analizando el resultado que se obtuvo en un indicador, a través de las diferentes técnicas, es decir realizar la triangulación metodológica, tanto de la metodología cualitativa como de la cuantitativa.

En el indicador ausentismo, se pudo apreciar que los trabajadores no siempre dicen la verdad, cuando están involucrados en un problema, a través de este cuestionario no se pudo constatar el alto índice que existe en el centro ya que el 77,8% de los encuestados manifestó no haber faltado ningún día al trabajo. El ausentismo esta dado principalmente por concepto de certificado médico, ausencias administrativas e injustificadas.

Según la opinión de algunos dirigentes los elementos que más influyen en el alto índice de ausentismo que presenta el centro son: falta de motivación de algunos trabajadores, difícil situación del transporte, falta de sentido de pertenencia en el puesto laboral,

necesidades de orden económico, bajo salario, la estimulación en todo su alcance, material, político, ideológico y moral. **(Anexo I)**

Respecto a las impuntualidades, estas crecen cada día más lo que afecta el proceso laboral, el 61,7% de los trabajadores encuestados aseguró no haber llegado tarde nunca. Pero a través de la revisión de documentos del departamento de Recursos Humanos se pudo constatar que el índice de aprovechamiento de la jornada laboral no sobrepasa el 65% en el 2do semestre de 2008, como es lógico si existe un alto índice de ausentismo e impuntualidades, el índice de aprovechamiento es bajo. **(Anexo II)**

El nivel de satisfacción de los trabajadores es bajo, los encuestados poseen una gran insatisfacción respecto al salario, las condiciones de trabajo, las promociones y el reconocimiento de los demás, en menor medida se encuentra la insatisfacción respecto a la supervisión, el centro y el trabajo en sí mismo

Indicadores como: la insatisfacción laboral, bajos salarios, la falta de motivación, dan lugar a la fluctuación laboral, la cual no puede dejar de ser analizada ya que esta es resultado de los indicadores que se midieron, además a fluctuación tiende a colocar en los puestos a personas con menos experiencia. En este centro la tasa de fluctuación laboral en el año 2008, fue de 4,24, la que aumento con respecto al 3,17 que hubo en el 2007. **(Anexo III)**

La fluctuación laboral en el sector de la salud, es un fenómeno internacional, con una tendencia creciente en los últimos años que afecta también a Cuba. De los trabajadores que fluctuaron las tres cuartas partes decidió abandonar el sector. Los principales factores asociados a la fluctuación fueron la inconformidad con el salario, condiciones laborales inadecuadas, el personal que más fluctuó se encuentra en la categoría de servicios y técnicos.<sup>8</sup>

Las principales causas de fluctuación en este centro fueron:

- Dificultades con el transporte, ya que muchos trabajadores residen en municipios distantes.
- Mala aplicación del Decreto Ley 92 de responsabilidad material que en diferentes ocasiones se aplica a varios trabajadores sin detectar en sí de quien fue la perdida.

---

<sup>8</sup> Msc. Dr. Romero Madero, Jesús: Percepción subjetiva de adaptación al turno laboral en trabajadores con ulcera peptica. Hospital Universitario Calixto García. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.

[http://www.ucmh.sld.cu/rhab/rhcm\\_vol\\_6num\\_2/rhcm05207.htm](http://www.ucmh.sld.cu/rhab/rhcm_vol_6num_2/rhcm05207.htm) (consulta 24 de abril de 2008)

- A pesar de los incrementos salariales se mantiene la fluctuación por este concepto.
- Malas condiciones de trabajo.
- Desacuerdo con los métodos de dirección

A pesar de los problemas señalados que afectan la fluctuación es válido decir que el aumento de los salarios motivó a que fueran ocupadas algunas plazas vacantes.

Existe una mala selección del personal y aclarar que no ha sido por irresponsabilidad o mal trabajo de los Recursos Humanos, ellos están concientes de esta mala selección pero es que existen factores objetivos a nivel macro que dificulta la misma. Además se pudo apreciar elementos que caracterizan la mala selección del personal. Primeramente no existe proceso de selección, es necesario conocer cuales son las motivaciones, capacidades o aptitudes, valores, potencial y conocimientos del empleado que aspira al puesto. No se realiza profesiograma, el cual es determinante para el proceso de selección, permite medir una serie de indicadores o parámetros que son esenciales cuando se va a contratar al personal, este incluye el test sociométrico, pruebas profesionales, físicas, entrevista de selección y formación profesional que posee el aspirante.

Otra causa, la constituye la mala actuación del sindicato, los trabajadores sienten que su sindicato no lo representa y ante comportamientos inadecuados, después de ser sancionado el trabajador, no trata de motivarlo, de realizar trabajo de persuasión hacia conductas adecuadas.

No podemos dejar de mencionar la mala estimulación material que reciben los trabajadores. La deficiencia de la misma esta dada por:

- Insuficiente formación de los directivos y trabajadores para participar en la elaboración e implementación de sistemas acorde a sus necesidades.
- Limitaciones de financiamiento y recursos para emprender y mantener consistentemente acciones de estimulación.
- Existe un desequilibrio en la aplicación de los estímulos morales y materiales y no se consideran en su unidad dialéctica.
- Débil conciencia de la importancia de la estimulación material.

## *Conclusiones*

- Podemos llegar a la conclusión de que la conducta desviada no es más que el producto acumulado de las interacciones sociales y varía de sociedad a sociedad (y de grupo a grupo dentro de la misma). La categoría de "desviación" ofrece un contenido cambiante y variable, según el tiempo, lugar, sujeto y otras consideraciones. La conducta desviada es una conducta que viola expectativas institucionalizadas.
- Las principales causas que dan lugar a las conductas desviadas como impuntualidades y ausentismo son: horarios laborales poco asequibles, las malas condiciones de trabajo, mala selección del personal, la mala organización del trabajo, uno de los aspectos que más insatisfacción causa en los trabajadores es el salario, la supervisión, los estímulos y las condiciones de trabajo.
- El centro laboral es visto como un sistema donde interactúan actores entre sí, de acuerdo a determinadas normas y pautas, y donde la realidad social, ejerce una fuerte influencia sobre los individuos (trabajadores) hasta el punto que condiciona su comportamiento, lleva al individuo a modificar la conducta, a renovar el pensamiento, también condiciona el funcionamiento de la organización laboral la cual va a estar en estrecha relación con el trabajador.
- Un aspecto en esta investigación es la mala selección del personal que existe en el centro, que algunos de los trabajadores no están capacitados para realizar la tarea asignada, el centro se ve obligado a aceptarlos ya que las plazas vacantes hay que ocuparlas con el personal que aparezca, en esto influyen las pocas condiciones que posee el centro y los escasos estímulos materiales, el personal más capacitado siempre busca puestos, que le proporcione los medios para satisfacer sus necesidades.
- Las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral. En la organización estudiada se apreció un bajo nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo provocado por la mala organización del trabajo y la insatisfacción laboral.

## ***Recomendaciones***

### ***A: Centro de Estudios e Investigaciones del Trabajo.***

- Incentivar a psicólogos, sociólogos y económicos a realizar estudios sobre las conductas desviadas en centros laborales y capacitar al personal de Recursos Humanos para que realicen ellos mismos estudios en su institución, ya que esta temática requiere gran importancia tanto para la sociedad como para el país.

### ***A: Sindicato del centro***

- Que el sindicato en conjunto con la dirección del centro valore la posibilidad de una mayor gestión de recursos para la estimulación material de los trabajadores, logrando con esto una mayor estimulación y motivación hacia el trabajo que realiza.

### ***A: Dirección del centro.***

- Que se investigue más sobre las necesidades y expectativas de los trabajadores, que los directivos tomen más en cuenta los planteamientos de los trabajadores,

- Que los resultados de las investigaciones que se han realizado en dicha institución por parte de la dirección de la misma, no se archiven sino que busquen ayuda especializada para de esta forma tratar de erradicar algunos de los problemas existentes.

- La planificación y realización de estudios orientados a profundizar en forma cuantitativa y cualitativa acerca de las características y opiniones de los trabajadores, así como de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tendientes a la elaboración de estrategias de mejoramiento de las mismas.

### ***A: Departamento de Recursos Humanos.***

- Capacitar al personal del sindicato para el correcto desempeño de su trabajo, y que estos logren que los trabajadores lo vean como esa persona que los representa, le busca solución a los problemas y está siempre dispuesto a escuchar.

- La continuidad de los estudios de ausentismo laboral a los efectos de conocer la evolución de dicho ausentismo y así poder estimar la real importancia de los indicadores calculados.

## ***Bibliografía.***

- 1- Alhama, Rafael: Un enfoque integrador de las condiciones de trabajo, en Revista Economía del trabajo, # 32, oct-dic 1988.
- 2- Álvarez-Moro, Onésimo: Empresas se olvidan de las condiciones laborales. Disponible en: <http://www.elblogsalmon.com/2006/05/28>. (Consulta 16 de marzo de 2008)
- 3- Bozhovich, L.I: La personalidad y su formación en la edad infantil. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 1976.
- 4- Burley Sánchez Yanet: Algunas consideraciones acerca de los paradigmas sobre la prevención social. Experiencia del sistema cubano. Trabajo de diploma. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente, 2002.
- 5- Bustamante, Vivian: Congreso XVIII de la CTC en Periódico Trabajadores, 30 de Abril de 2001.
- 6- Calviño Manuel: Análisis dinámico de comportamiento. Impreso fábrica Maceo, 2001.
- Castillo, Juan José y Prieto, Carlos: Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1983.
- 7- Catá Guilarte, Euclides: Introducción a la Sociología. Selección de lecturas. Editorial Félix Varela. La Habana, 2004.
- 8- Colectivo de autores: Libro de trabajo del sociólogo. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1988.
- 9- Coy Ernesto- Martínez y María del Carmen: Desviación social. Secretariado de publicaciones, Murcia, 1988.
- 10- Cuestas Ramos, Armando: Organización del trabajo y psicología social. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1990.
- 11- \_\_\_\_\_: Evaluación económica de la disciplina laboral en Revista Economía del trabajo, #25,1987.
- 12- \_\_\_\_\_: Tecnología de gestión de recursos humanos. Editorial Academia. La Habana, 1999.
- 13- D`Angelo, Ovideo: Trabajo y personalidad en el socialismo. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1984.
- 14- Davis y Newston: Comportamiento humano del trabajo. Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw-Hill, España.1985.
- 15- Díaz González, Omaidá: Organización científica del trabajo. Editorial Labor. Barcelona, 1989.
- 16- Durkheim Emile: Las reglas del método sociológico. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1972.
- 18- García Schwerert, Pablo: Disciplina laboral un enfoque psicosocial. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1981.
- 19- \_\_\_\_\_: Motivación hacia el trabajo. Editorial Científico-Técnica. La Habana, 1982.
- 20- Giddens, Anthony: La Constitución de la sociedad. Amarrortu editores. Buenos Aires, 1991, en <http://www.csh.uo.edu.cu/csh/websocio/DISCIPLINAS/TEORIAS%20SOCIOLOGICAS%20ESPECIALES/SOCIOLOGIA>.

- 21- Guevara, Ernesto: El socialismo y el hombre en Cuba. Editora Política. La Habana, 1988.
- 22- Gorodiestsky Valentín: Introducción al estudio de la organización científica del trabajo. Editorial científico-técnica. La Habana, 1976.
- 23- Hautrive, Iliana: Enfrentar el delito desde dentro con una fuerte acción sindical. Periódico Trabajadores, 19 de junio de 2000.
- 25- Levy López, Leonel: Consideraciones acerca de las deficiencias.... de producciones agropecuarias en Revista Economía del trabajo, #30,1988.
- 26- López Aparicio, Ernesto: El dirigente, el colectivo, la personalidad. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1978.
- 28- Marsán, Juan et al: La organización del trabajo. Editorial ISPJAE. La Habana, 1987. tomo 1 y 2.
- 29- Marx, Carlos: El capital. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. 1973.
- 30- Morales, Ediubert: La incidencia de factores socio-laborales en la participación de los trabajadores de la termoeléctrica Antonio Maceo. Trabajo de diploma. Santiago de Cuba, Universidad de Oriente, 2007.
- 31- Pajes, Raisa: Asamblea Nacional del Poder Popular: Periódico Granma, (23 de Diciembre de 2006).
- 32- Parsons, Talcott: El sistema social. Editorial Revista de Occidente. Madrid, 1996.
- 33- Peiró José M: Psicología de la organización. Editorial Félix Varela. La Habana, 2004. p 171.
- 34- Resolución sobre la jornada y horario de trabajo: Periódico Trabajadores, 11 de diciembre de 2006.
- 35-Redondo Botella, Luisa: Estadística para las investigaciones sociológicas. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1993.
- 38-Soler, Maria del Carmen: Fluctuación laboral: necesidades, condiciones, causas y factores, en Revista Economía del trabajo, # 28, oct-dic, 1987.
- 39- Uwe Schaarschmidt y de Prado, Rosa: Introducción a la psicología del trabajo. Editorial Félix Varela. La Habana, 1994.
- 40-Vasallo, Norma y Roxana Castellano: Desviación de la conducta social en Psicología. Editorial Félix Varela,. La Habana, 2003.
- 41-Weber, Max: Economía y sociedad. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1976, Pp. 5-27.
- 42-Zamorano, Leonor: Experiencias sobre el diagnostico y mejoramiento de las condiciones laborales en Revista Economía del trabajo, # 23, abril-junio, 1986.

## ANEXOS.

### Anexo I

Evaluación de los criterios de medida. Índice de ausentismo.

Fuente: Dpto. de R. Humanos

<b>CONCEPTO</b>	<b>Horas x días</b>	<b>* CANTIDAD</b>	<b>%</b>	<b>** CANTIDAD</b>	<b>%</b>
Promedio de trabajadores		732	-	817	-
Fondo total utilizado	h/d	66908,5	-	73693,5	-
enfermedad	h/d	2706,5	4,05	4154	5,64
Ausencias administrativas	h/d	1247,5	1,86	1017	1,38
Ausencias injustificadas	h/d	302,5	0,45	420,5	0,57
<b>INDICE DE AUSENTISMO</b>	h/d	4256,5	<b>6,36</b>	5591,5	<b>7,59</b>

\*primer cuatrimestre del 2007

\*\*primer cuatrimestre del 2008

### Anexo II

#### Tasa de fluctuación laboral

<b>Fluctuación laboral</b>	<b>Año 2006</b>	<b>Año 2007</b>
Total de baja por fluctuación	23	33
Promedio de trabajadores	726	778
<b>Tasa de fluctuación</b>	<b>3,17</b>	<b>4,24</b>