



UNIVERSIDAD

"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Rechazo del trabajador del área de molinos y calderas
para adoptar las medidas de seguridad e higiene en el
Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciada en Trabajo Social

PRESENTA:
NANCY NAVARRO MORALES

ASESOR: LIC. SANDRA ISABEL CORZA PLANCARTE



URUAPAN, MICHOACÁN, 02 DE OCTUBRE 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible.

A mis Padres

Por darme el mejor regalo que es la vida, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, así como por los ejemplos de perseverancia y constancia pero más que nada, por su amor. Gracias por todo el apoyo incondicional por darme una carrera y creer en mí.

A mis Hermanos

Luis Manuel, Yessica y Cinthia, les agradezco el cariño, la comprensión, la paciencia y el apoyo que me brindó cada uno para culminar mi carrera profesional.

A mi Tía

A ti tía Betty que desde el cielo con cariño y amor ha sido una guía para llegar a una meta más en mi vida, gracias por haberme motivado.

A mi Esposo

Víctor Alejandro, gracias por la paciencia, afecto, amor y apoyo incondicional que me diste a lo largo de mi carrera profesional.

A mi Asesora de Tesis

LTS Sandra Isabel Corza Plancarte, por la paciencia, la experiencia y por todas las facilidades que me brindó en cada una de las asesorías para realizar mi Tesis.

A mis Profesores

Gracias por compartir sus conocimientos, experiencia y ser la guía esencial de cada paso de mi formación académica.

Al ILC

Agradezco infinitamente todas las facilidades que me ofreció el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., para realizar mi Tesis profesional. En especial al Ing. J. Jesús Orozco Torres, por el apoyo y los conocimientos aportados para realizar la Tesis.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.- EMPRESA

1.1 Definición de Empresa	5
1.2 Clasificación de las Empresas	6
1.3 Elementos de la Empresa	13
1.4 Recursos Humanos.....	14
1.5 Sindicato	15
1.5.1 Definición de Sindicato	15
1.5.2 Las características de los Sindicatos	16
1.5.3 Tipos de Sindicatos.....	16

CAPÍTULO II.- SEGURIDAD E HIGIENE

2.1 Conceptos Básicos	18
2.2 Marco Legal	19
2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	19
2.2.2 Ley Federal del Trabajo	20
2.2.3 Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo	21
2.2.3 Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad e Higiene	24
2.3 Factores o Condiciones de Riesgo Laboral	31
2.3.1 Condiciones inseguras.....	31
2.3.2 Actos Inseguros	33
2.3.3 Riesgos de Trabajo.....	34
2.4 Instituciones Encargadas de la Seguridad e Higiene	35
2.4.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	36
2.4.2 La Función del IMSS en los Accidentes y Riesgos de Trabajo.....	41
2.5 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	48

CAPÍTULO III.- INGENIO LÁZARO CÁRDENAS S.A. DE C.V.

3.1 Antecedentes	52
3.2 Misión y Visión	54
3.3 Política de la Empresa	54
3.4 Estructura Organizativa.....	54

3.5 Características Generales de la Empresa.....	56
3.6 Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.....	59
3.7 Sindicato Azucarero Sección 11	60
3.8 Reglamento de Seguridad e Higiene	61
3.9 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Ingenio Lázaro Cárdenas S. A. de C. V.	62

CAPÍTULO IV.- TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

4.1 Definición de Trabajo Social Empresarial	65
4.2 Objetivo de Trabajo Social Empresarial	65
4.3 Funciones y Actividades	67
4.4 Conocimientos, Capacidades, Habilidades y Actitudes Profesionales.....	75
4.4.1 Conocimientos	75
4.4.2 Capacidades y Habilidades:.....	77
4.4.3 Actitudes	78
4.5 Especificidad De Trabajo Social.....	79

CAPÍTULO V.- INVESTIGACIÓN DE CAMPO

5.1 Definición del Universo	84
5.2 Elaboración del Instrumento	84
5.3 Recolección de Datos	84
5.4 Presentación de Resultados	85
5.5 Análisis de la información	135

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

PROPUESTA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Es importante hacer notar que seguridad e higiene son dos conceptos distintos; por una parte la seguridad hace énfasis en el estudio de los accidentes de trabajo analizando las causas que los provocan y por otra, la higiene se refiere al estudio de las enfermedades profesionales a las cuales pueden verse sometidos los colaboradores de una empresa. Sin embargo, ambos conceptos comparten el mismo objetivo, el cual es mantener la salud integral de los colaboradores que integran la empresa.

El incumplimiento de la seguridad y la higiene es una problemática que principalmente afecta al trabajador, debido a que son las personas más expuestas, a las condiciones de peligro, ya que el no usar el equipo de protección completo en cualquier momento puede traer consecuencias trágicas esto respecto a seguridad, mientras que las consecuencias de la higiene industrial son las enfermedades de tipo profesional, entre las que se relacionan pérdida de la vista, pérdida auditiva, lesiones, golpes, cortaduras y quemaduras. En segundo lugar se encuentra la empresa, debido a que por la falta de buenas prácticas laborales, se presentará el ausentismo laboral y por ende el trabajo no se cumplirá en su totalidad, lo que traerá consigo pérdidas y costos para la empresa, a continuación se presentan los objetivos que se plantearon para indagar más a fondo sobre dicho tema.

Por lo tanto el objetivo general es: Identificar el rechazo de los trabajadores del área de molinos y calderas para emplear las medidas de seguridad e higiene en el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. De C.V., con la finalidad de proponer alternativas de atención que coadyuven a la prevención de accidentes en dichas áreas.

Por ende los objetivos específicos a cumplir son:

- ✓ Determinar cuáles son los factores de riesgo que existen en el área de molinos y calderas del Ingenio Lázaro Cárdenas.

- ✓ Especificar los motivos por los que el trabajador se resiste a llevar a cabo las medidas de seguridad e higiene.
- ✓ Identificar el conocimiento que el personal tiene sobre las medidas de seguridad e higiene del Ingenio Lázaro Cárdenas.
- ✓ Diseñar una estrategia de intervención con la finalidad de evitar los accidentes relacionados con las medidas de seguridad e higiene

También es necesario plantear una hipótesis con finalidad orientar la investigación; mediante el establecimiento de vínculos entre la teoría y la realidad de los hechos y señala caminos para buscar los datos que se necesitan para su confirmación.

Por lo tanto la hipótesis quedó de la siguiente forma; A mayor resistencia del trabajador, menores probabilidades de que adopten las medidas de seguridad e higiene.

Cabe destacar que los objetivos y la hipótesis en la investigación, son de gran utilidad ya que ambos elementos guían el proceso y por ende proporcionan claridad en el tema a indagar, a continuación se realizará una breve mención de los capítulos que se desarrollaron para dicha investigación.

Capítulo 1. Contiene información referente a empresa, en donde se contempla, definición, clasificación y los elementos que la conforman, posteriormente se aborda sobre los recursos humanos de la empresa, y finalmente se retoma el tema de los sindicatos en la empresa, en donde se menciona la definición, características y tipos de sindicatos.

Capítulo 2. En este capítulo se presenta la parte medular de la investigación debido a que se sustenta la importancia de la seguridad e higiene y a su vez se hace una breve alusión sobre los conceptos básicos, posteriormente se cita todo lo referente a el marco legal en donde se retoman algunos artículos o fracciones del marco normativo en materia de seguridad e higiene, así como también se toma en cuenta la temática de los factores o condiciones de riesgo laboral, seguidamente se realiza una

breve mención de las instituciones encargadas de la seguridad e higiene y por último sobre la comisión mixta de seguridad e higiene.

Capítulo 3. Se retoma información sobre el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., en donde se abordan los antecedentes de la empresa, misión y visión, objetivos y políticas de la empresa, así como la estructura organizativa en donde se presenta el organigrama de la empresa, por consiguiente las características generales de la empresa. También se realiza una breve mención del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), posteriormente se menciona al Sindicato Azucarero Sección 11, aquí se retoman antecedentes y la conformación actual de éste, finalmente se hace referencia al reglamento de seguridad e higiene de la empresa.

Capítulo 4. Este capítulo contiene información básicamente del Trabajador Social en el Área Empresarial, en donde se hace mención de la definición y objetivos que el trabajador social persigue en dicha área, así como las funciones con sus respectivas actividades, se hace referencia a la especificidad de Trabajo Social en la cual se enlistan los elementos para poder estructurarla, así como los elementos que la conforman y las dimensiones que esta tiene.

Capítulo 5. Aquí se encontrará el capítulo de investigación de campo, en donde se menciona la definición del universo, la elaboración del instrumento, recolección de datos y la presentación de resultados en forma de gráficas, cuadros e interpretaciones, así como el análisis de la información.

También se presenta la conclusión final de toda la investigación, se hace mención del cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados para realizar dicho trabajo, así como también se retoma la hipótesis en donde se mencionan los elementos que hacen que esta se apruebe y posteriormente se hacen sugerencias a la empresa en base a las problemáticas detectadas.

Finalmente se plantea la propuesta que se hace al Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., en donde se retomaron los siguientes puntos: denominación del proyecto, descripción y justificación del proyecto, objetivos, metas, funciones y actividades de Trabajo Social, así como las cartas descriptivas que se desarrollaran en cada sesión, posteriormente se realiza la especificación de los recursos, el presupuesto y los indicadores de evaluación.

CAPÍTULO I

EMPRESA

En el desarrollo del presente capítulo se enuncian algunas características de las empresas. Por lo tanto se mencionan las particularidades de la empresa respecto a su tamaño, origen, capital así como sus elementos y los recursos humanos de la misma.

Debido a que la empresa nace de la conjunción entre una o varias personas que pretenden llevar a cabo una actividad económica en común, y cuentan con una idea que procuran poner en práctica y con un capital factible para hacerlo.

1.1 Definición de Empresa

La empresa se conceptualiza de diferentes formas, por lo que a continuación se citan algunas definiciones:

“La empresa es la célula del sistema económico capitalista, es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades económicas fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos”.¹

Otra definición de empresa, “es la unidad conceptual de análisis a la que se supone capaz de transformar un conjunto de insumos en un conjunto de productos que toman forma de bienes y servicios destinados al consumo, ya sea de otras empresas o individuos, dentro de la sociedad que existen”.²

Para los fines de la presente investigación se retomarán algunos elementos de ambas definiciones, con la finalidad de conformar una sola, en cuanto al autor Méndez se retoma lo referente al aspecto económico y del capital, mientras que de Rodríguez lo de unidad, sociedad, bienes y servicios.

¹ MÉNDEZ, Morales José Silvestre. La economía en la empresa. Ed. Mc Grow Hill. México. 2007, 42

² RODRIGUEZ, Valencia Joaquín. Como administrar pequeñas y medianas empresas. Ecafsa, 4ª Ed.

Por lo tanto la empresa es: la unidad económica-social en la cual a través del capital, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad.

1.2 Clasificación de las Empresas

Una vez definido el término empresa se retomará la clasificación de la misma con la finalidad de conocer las diferentes tipificaciones:

❖ *De acuerdo a su tamaño:*

La clasificación de las empresas depende de varios criterios, entre ellos según el tamaño, debido a que se cataloga en, microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas.

Por lo tanto existen algunos elementos que permiten clasificar las empresas según su tamaño, entre éstos destacan:

Cuadro 1.- Clasificación de empresas en México según su tamaño

TAMAÑO	INDUSTRIAL	COMERCIAL	DE SERVICIOS
MICROEMPRESA	0-30 Trabajadores	0-5 Trabajadores	1-20 Trabajadores
PEQUEÑA EMPRESA	31-100 Trabajadores	6-20 Trabajadores	21-50 Trabajadores
MEDIANA EMPRESA	101-500 Trabajadores	21-100 Trabajadores	51-100 Trabajadores
GRANDE EMPRESA	Más de 501 Trabajadores	Más de 101 Trabajadores	Más de 101 Trabajadores

FUENTE:(FINANCIAMIENTO de la renovación industrial en el sector energético, en, El mercado de valores, año XLVIII, núm. 25, México, Nafinsa, 1999, pg. 658)

A continuación se mencionaran algunas características de la clasificación citada en el cuadro:

Algunas características de la microempresa son:

- “Organización de tipo familiar.
- El dueño es quien proporciona el capital.
- El propio dueño es quien dirige y organiza.
- Generalmente su administración es empírica.
- El mercado que domina y abastece es pequeño, ya sea local a cuanto mucho regional.
- Su producción no es muy maquinizada.
- El número de trabajadores es muy bajo y en muchas de las ocasiones está integrado por los propios familiares del dueño.
- Para el pago de impuestos obtienen un pago preferencial.

Características de las pequeñas empresas:

- El capital lo establecen una o dos personas.
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa.
- Dominan y abastecen a un mercado más amplio.
- Utilizan maquinaria y equipo, aunque se siguen basando más en el trabajo que en el capital.
- Está en proceso de crecimiento debido a que tiende a ser mediana.
- Realiza ventas hasta de mil millones de pesos al año.

Características de la mediana empresa:

- El capital lo establecen una o dos personas.
- La administración la llevan a cabo profesionistas.
- Utilizan más maquinaria y equipo.
- Dominan y abastecen al mercado nacional e incluso mercado internacional.
- Está empresa aspira a crecer y ser una grande empresa.

- Obtienen algunas ventajas fiscales por parte del Estado que les da un trato privilegiado dependiendo de sus ventas y utilidades.
- Realiza ventas hasta de dos mil millones de pesos anuales.

Como su nombre lo indica, tienen características que las hacen dominantes en relación con las empresas de su ramo o giro, algunas de las principales características de estas empresas son:

- El capital es aportado por varios socios que se organizan en sociedades de diverso tipo.
- Forman parte de grandes consorcios o cadenas que monopolizan o participan en forma mayoritaria de la producción o comercialización de determinados productos.
- Dominan el mercado con amplitud, algunas veces sólo el interno y otras también participan en el mercado global.
- Cuentan con grandes recursos de capital que les permite estar a la vanguardia en tecnología, mecanización y automatización de sus procesos productivos.
- Cuentan con mucho personal que pasa de 250 trabajadores y algunas veces se llegan a contar por miles.
- Llevan una administración científica: es decir, encargan a profesionales egresados de las universidades la organización y dirección de la empresa.
- Tienen mayores facilidades para acceder a las diferentes fuentes y formas de financiamiento, tanto nacional como internacional”.³

❖ ***De acuerdo a su origen:***

De acuerdo a su origen las empresas se pueden clasificar en empresas nacionales, extranjeras, mixtas y multinacionales:

³ MÉNDEZ, Morales José Silvestre. La economía en la empresa. Ed. Mc Grow Hill. México. 2007, P 45-49

Empresas nacionales

“Las empresas nacionales son aquellas que se forman por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes del país; es decir, los nativos de la nación que cuentan con recursos y poseen un espíritu empresarial forman empresas que se dedican a alguna rama de la producción o de la distribución de bienes y servicios.

Empresas extranjeras

Son las que operan en cierto país, aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por extranjeros. Generalmente la forma de presentación se realiza a través de la inversión extranjera directa estableciendo filiales en los países en que desea participar.

Empresas mixtas

Estas empresas están compuestas de una parte de capital nacional y otra extranjera: las empresas mixtas surgen porque la legislación de muchos países no permite la participación de empresas 100% extranjeras, por lo cual éstas, para poder penetrar, se asocian con capitales nacionales de acuerdo con la legislación vigente.

Empresas multinacionales

Estas empresas son las que difieren de las transnacionales, ya que se establecen para operar en un segmento o parte del mercado mundial para beneficio de los países participantes. La empresa multinacional se forma con capital público de varios países y se dedica a un giro o actividad que beneficie a los países participantes.

❖ **De acuerdo a su capital**

Hace referencia a si el capital está en poder de los particulares, de organismos públicos o de ambos. En sentido se clasifican en:

Empresa privada

Es una organización económica que representa a la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital.

Sus características son:

1. Los particulares invierten capital con el fin de obtener ganancias.
2. La toma de decisiones se realiza según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado al cual dirige la producción.
3. Los empresarios deben evaluar la competencia y realizar lo prioritario de acuerdo con el principio de racionalidad económica.
4. Los medios de producción pertenecen a los empresarios capitalistas.
5. Se contratan obreros a los cuales se les paga un salario.

Empresa pública

Es una organización económica que se forma con la aportación de capitales públicos o estatales debido a la necesidad de intervención del Estado en la economía, con el objeto de cubrir actividades o áreas en las cuales los particulares no están interesados en participar porque no se obtienen ganancias.

Algunas características de estas empresas son:

1. El Estado invierte capital con el fin de satisfacer necesidades sociales.
2. La finalidad de las empresas no es obtener ganancias sino satisfacer necesidades sociales, aunque no deben de perder de vista el principio de racionalidad económica.
3. Muchas de estas empresas no tienen competencia.
4. Se ubican principalmente en el sector de servicios, especialmente en la infraestructura económica.

Empresas mixtas

Son aquellas que se forman con la fusión de capital público y privado o extranjero, la forma de asociación puede ser muy diversa, en algunos casos el capital público puede ser mayoritario, en otros puede ser mayoritario el capital privado y en otros, el capital extranjero”.⁴

❖ **De acuerdo a su forma jurídica**

De acuerdo a cada país se regulan las formas jurídicas que se pueden adoptar en las diferentes empresas para el desarrollo de su actividad, en tanto la elección de su forma jurídica condicionará la actividad, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades de la empresa, la cual se clasifica de la siguiente forma:

Empresa individual

“Constituye la forma más sencilla de organización y gestión de una empresa; el empresario es el único propietario del negocio y, por tanto, es el que lleva la dirección global, aunque por su puesto, esto no es óbice para que contrate a otras personas para que colaboren en la gestión social.

Sociedad colectiva

Se define, como la asociación de dos o más personas, en forma solidaria o colectiva, para dirigir, en calidad de propietarios, una empresa con fines lucrativos.

Los socios aportaran a la empresa su trabajo, además del capital, siendo está nota y la responsabilidad limitada de los socios que caracterizan esta modalidad.

Sociedad anónima

Es una asociación de personas que tiene la capacidad jurídica propia, es decir que según las normas legales, la personalidad de la sociedad es diferente de la privativa

⁴ MÉNDEZ, Morales José Silvestre. La economía en la empresa. Ed. Mc Grow Hill. México. 2007,P 49-55

de cada uno de los socios. La sociedad anónima actúa, pues como una entidad única en el concierto económico.

Los socios aportan capital metálico u otros bienes patrimoniales y adquieren así, tanto el derecho a participar en los beneficios, como la obligación de sufragar las pérdidas de la sociedad hasta el límite de su aportación.

Una característica básica de la sociedad anónima es la responsabilidad limitada de los socios; esto quiere decir que cada socio responde a los resultados de la actividad empresarial con los bienes que aporte o prometió aportar al capital.

Sociedad en comandita

Se trata de una modalidad intermedia entre la sociedad anónima y la regular colectiva, como ya se mencionó, esta última adolece de un inconveniente fundamental, consistente en la relativa dificultad para conseguir aportaciones de capital, de la responsabilidad ilimitada de socios.

Por lo tanto la sociedad en comandita está sujeta también al requisito legal de regirse por unos estatutos otorgados en una escritura pública e inscrita en el registro público correspondiente.

Sociedad de responsabilidad limitada

Se puede decir que se trata de una sociedad semejante a la de una anónima, pero con una serie de limitaciones en cuanto al número mínimo y máximo de socios, así como el montante del capital social.

La sociedad de responsabilidad limitada tiene responsabilidad jurídica propia, por cuyo motivo su constitución exige el otorgamiento de una escritura pública y la redacción de unos estatutos que contengan el nombre o razón social.”⁵

⁵ GUPO Oceano. Enciclopedia práctica de la pequeña y la mediana empresa. Ed. Oceano. España. 2005. P 196-205

Cooperativas

“No poseen ánimo de lucro y son constituidas para satisfacer las necesidades o intereses socioeconómicos de los cooperativistas, quienes también son a la vez trabajadores, y en algunos casos proveedores y clientes de la empresa”⁶.

1.3 Elementos de la Empresa

Para llevar a cabo las actividades de producción y distribución la empresa tiene que disponer de factores productivos, humanos y financieros. Hay que adquirir los materiales para introducirlos en el proceso productivo, con la determinación de la tecnología; así se obtienen los productos finales que después habrá que promocionar, distribuir y vender a un precio determinado. En definitiva se necesita:

- a) Elementos físicos o materiales: son los recursos para las operaciones básicas de una organización, ya sea dar servicios especializados o producir bienes y productos. Los recursos materiales están constituidos por el mismo espacio físico, los locales, edificios y terrenos, el proceso productivo, la tecnología que lo orienta, los métodos y procesos de trabajo orientado a la producción de bienes y servicios producidos por la organización.
- b) Elementos financieros: se refiere al dinero en forma de capital, flujo de caja (entradas y salidas), préstamos, financiamientos, créditos, de los que se pueden disponer de manera inmediata o mediata para ser frente a los compromisos de la organización. Comprende también el ingreso derivado de las operaciones de la empresa, inversiones de terceros y toda forma de efectivo que pasa por la caja de organización.
Por lo tanto los recursos financieros garantizan los medios para la adquisición u obtención de los demás recursos que requiere la organización.
- c) Elementos humanos: son aquellos que constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide como manipular los demás recurso que son por sí inertes y estáticos. En tanto las personas

⁶ ZUANI, Rafael Elio. Introducción a la administración de organizaciones. Ed. Maktub. España, 2da edición. 2003. P 84.

aportan a la empresa sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta y percepciones.

- d) Elementos mercadológicos: constituyen los medios por los cuales la organización localiza, entra en contacto e influye en sus clientes y usuarios. En este sentido, los recursos mercadológicos comprenden también el propio mercado de consumidores o clientes de los productos o servicios que ofrece la organización. Así, los recursos mercadológicos integran todas las actividades de investigación y análisis de mercado, toda la organización de ventas, promoción, propaganda, distribución de los productos a través de los canales adecuados de desarrollo de nuevos productos necesarios para satisfacer las demandas del mercado, definición de precios y asistencia técnica al consumidor.
- e) Elementos administrativos: están constituidos por todos los medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización. Comprenden todos los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria más allá de los esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización”.⁷

1.4 Recursos Humanos

Toda actividad empresarial presenta constantemente el problema de cómo hacer el trabajo lo mejor posible, en un tiempo mínimo, con el mínimo de esfuerzo y, desde luego, al menor costo. Ni las empresas, ni las condiciones económicas, permanecen estáticas; por lo tanto las políticas, el sistema de organización y/o los sistemas y procedimientos que probaron ser satisfactorios, pueden ser obsoletos e ineficientes, debido a rápidos cambios y tendencias imprevistas.

Por lo tanto recursos humanos se refiere a todos los grupos humanos de los demás componentes. Éste es el más importante, porque es el que utiliza los materiales y sigue paso a paso los procedimientos y también opera el equipo. El recurso humano o personal, se puede clasificar en:

⁷ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. México. 2007, p 94 y 95.

- a) Obreros: Son los que desempeñan labores directamente relacionados con la producción, y pueden ser clasificados: calificados y no calificados, según requieran tener conocimientos o pericias especiales para desempeñar el puesto.
- b) Empleados: Son aquellos que su trabajo requiere mayor esfuerzo intelectual y administrativo.
- c) Supervisores: Los que tienen como función principal la de vigilar el cumplimiento de las órdenes, instrucciones. Su característica es el predominio e igualdad de las funciones técnicas sobre las administrativas.
- d) Técnicos: Son aquellas personas que con base en un conjunto de reglas o principios científicos aplican la creatividad, por ejemplo; nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, nuevos métodos, controles, etc.
- e) Ejecutivos: Es todo aquel personal en quienes predomina la función administrativa sobre la técnica”.⁸

1.5 Sindicato

El hombre por esencia, es social, y ya se defiende de la naturaleza o de sus semejantes, debe hacerlo a través de asociaciones o grupos. Para muchos trabajadores, el sindicato no es más que un grupo de personas que actúa en beneficio propio; para otros, es una organización que encierra grandes esperanzas.

1.5.1 Definición de Sindicato

De acuerdo a Guillermo Cabanellas el sindicato es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”⁹

⁸ biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/...**empresa**/r1.htm (09/junio/2012)

⁹ SPYROPOULOS, Georges. Sindicalismo y sociedad, problemas actuales del sindicato en el mundo, Ed. Humanitas, Argentina, 1991.

1.5.2 Las características de los Sindicatos

Las características más comunes de los sindicatos son:

- ❖ “Se trata de una asociación libre.
- ❖ Reúne a personas vinculadas entre sí, por lazos profesionales.
- ❖ Es institucional.
- ❖ Es permanente.
- ❖ Persigue la defensa de los intereses de sus miembros y la mejora de sus condiciones económicas y sociales.
- ❖ Intenta, especialmente, mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros.
- ❖ Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo”¹⁰.

1.5.3 Tipos de Sindicatos

- ❖ “De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte. Es fácil advertir que esta forma podría corresponder a poblaciones muy pequeñas, que de no haber alternativa tendrían que formar sindicato de ese tipo con la perspectiva de transformarse en alguna de las otras formas que con el tiempo fuere factible,
- ❖ Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Esta forma resulta obsoleta y fue usada en los albores de la formación de los sindicatos en México, (recuérdese a los gremios ferrocarrileros, que posteriormente se unificaron en el actual sindicato nacional).
- ❖ De empresa, los integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. El mayor número de sindicatos que existen en el país son de este tipo y a ello obedece en medida importante la dispersión y debilidad del

¹⁰ SPYROPOULOS, Georges. Sindicalismo y sociedad, problemas actuales del sindicato en el mundo, Ed. Humanitas, Argentina, 1991.

movimiento obrero mexicano porque no favorece el diseño de estrategias comunes de los trabajadores por rama o cadena productiva.

- ❖ Industriales, los integrados por trabajadores que presten servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial en determinada entidad federativa, (estados o Distrito Federal). Esta forma es más evolucionada y ofrece en alguna medida posibilidades de coordinación de los trabajadores de la rama por lo menos a nivel de su Estado. Es recomendable intentar la liga de trabajadores de la misma rama en cada estado, al no existir en la FESEBS sindicato nacional de la rama en cuestión, porque ello favorecería la posibilidad de dar el siguiente paso, es decir la constitución de sindicatos nacionales de industria, cuyas características son las que siguen.
- ❖ Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, como lo es el caso del STRM, con todas las posibilidades de desarrollo que ustedes conocen perfectamente.”¹¹

Las empresas constituyen una unidad económica imprescindible en el desarrollo y avance del proceso económico de nuestro país y del mundo. Estas unidades económicas son organismos creadores de fuentes de trabajo y a su vez se convierten en satisfactores de las necesidades colectivas de la comunidad a través de la producción de bienes y servicios.

El establecimiento y el logro de los objetivos son misiones para cualquier empresa, así como también los obstáculos que tendrán que ser superados para lograr el éxito sorprendentemente son similares en todas las empresas y principalmente el éxito de la organización depende de su estructura organizativa, para así contribuir de la mejor manera al progreso de la sociedad mundial.

¹¹ www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r44572.DOC (08/Julio/2012)

CAPÍTULO II

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Este capítulo es parte medular de la investigación que se está realizando ya que se sustenta la importancia de la temática de “seguridad e higiene”, y todo lo que conlleva implícita y explícitamente.

La seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa, esa es su importancia. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo.

En tanto en dicho capítulo se retomará primordialmente la definición de seguridad e higiene, las bases legales de la misma, el reglamento de seguridad e higiene y medio ambiente, así como las normas oficiales mexicanas sobre dicho tema, condiciones inseguras, actos inseguros, riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, así como también se abordarán las funciones de la comisión mixta de seguridad e higiene y el reglamento interno de la empresa.

2.1 Conceptos Básicos

A continuación se retoman los conceptos básicos de este capítulo como son seguridad e higiene y seguridad e higiene industrial.

Seguridad es el “estado de confianza basados en el conocimiento de que no existe acechanza de peligro en su actividad como resultado de la adopción de un conjunto de acciones y disposiciones que les permiten estar libres de un riesgo determinado.”¹²

¹² ftp://ftp.fao.org/es/esa/policybriefs/pb_02_es.pdf (20-06-2012)

Higiene “parte de la medicina que, precaviendo enfermedades, tiene por objeto preservar la salud. Con tal fin formula un conjunto de normas, principios y reglas dirigidas a conservar la salud, previniendo contra posibles enfermedades”¹³

Por lo tanto la seguridad industrial “es el conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes”¹⁴

En lo que respecta a higiene industrial será “el conjunto de procedimientos y recursos técnicos y aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo”¹⁵

2.2 Marco Legal

Para cumplir con los requisitos de seguridad e higiene, es necesario conocer y darle cumplimiento a la normatividad. Para retomar más a fondo dicha temática será necesario retomar algunos artículos y fracciones del marco normativo básico en materia de seguridad e higiene. Entre ellas se abordarán, la constitución política de los estados unidos mexicanos, la ley federal del trabajo el reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo y las normas oficiales mexicanas de seguridad e higiene.

2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

A continuación se presenta lo que estipula la constitución política de los estados unidos mexicanos, específicamente en el art. 123 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 adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los

¹³ANDER-Egg Ezequiel, Diccionario del trabajo social. Ed. Lumen, País Buenos Aires, año 1995, pg. 145

¹⁴ MANGOSIO, Creeus. Seguridad e higiene en el trabajo un enfoque integral. Ed. Alfa omega. Buenos Aires. 2011, p 29

¹⁵ CORTÉS, Díaz José María, Seguridad e higiene del trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales, Ed. Alfaomega, 3ra ed. México, 2001. P 41.

trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.¹⁶

Como bien se menciona en dicho artículo las buenas prácticas de seguridad e higiene son de vital importancia, para contribuir en primer lugar con el bienestar de los trabajadores y en segundo lugar se mejorará la calidad del producto final.

2.2.2 Ley Federal del Trabajo

La aplicación de las medidas de seguridad e higiene serán importantes para contribuir a mejorar la calidad de los productos y servicios que se ofrecen a la población, por ello la importancia retomar algunos aspectos que se enlistan a continuación, dichos aspectos se retomaron del art. 132 de la ley federal del trabajo.

- ✚ “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 al 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.
- ✚ Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que se fijen por parte de la ley, los reglamentos, y todos los lineamientos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.
- ✚ Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- ✚ Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

Por lo tanto las obligaciones que el trabajador debe cumplir, son los siguientes de acuerdo al artículo 134.

¹⁶ Constitución política delos estados unidos mexicanos. Ed. Anaya. México, 1996. P 140

- I. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- II. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.
- III. Integrar los organismos que establece esta ley.
- IV. 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.
- V. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- VI. 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.”¹⁷

2.2.3 Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

Para complementar dicha información es necesario abordar algunas fracciones del artículo 17 del reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, en el cual se mencionarán las obligaciones que tienen los patrones respecto a seguridad e higiene entre ellas se encuentran:

- I. “Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, de las Normas que expidan las autoridades competentes, y con el reglamento interior de trabajo de las empresas en la materia de seguridad e higiene;
- II. Contar, en su caso, con las autorizaciones en materia de seguridad e higiene, a que se refiere este Reglamento;

¹⁷ OROZCO, Flores Jorge. Ley federal del trabajo. Ed. ABZ, México 2010, pg. 12-15.

- III. Efectuar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos, conforme a lo dispuesto en las Normas aplicables, así como presentarlos a la Secretaría cuando ésta así lo solicite;
- IV. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las Normas correspondientes, y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando ésta así lo requiera;
- V. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de seguridad e higiene para la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las Normas correspondientes;
- VI. Elaborar el programa de seguridad e higiene y los programas y manuales específicos a que se refiere el presente Reglamento, en los términos previstos en el artículo 130 del mismo y en las Normas aplicables;
- VII. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo;
- VIII. Permitir la inspección y vigilancia que la Secretaría o las autoridades laborales que actúen en su auxilio practiquen en los centros de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad e higiene; darles facilidades y proporcionarles la información y documentación que les sea requerida legalmente.

En lo que respecta al artículo 18 de éste reglamento, se establece que las obligaciones del trabajador son:

- I. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establece este Reglamento, las Normas expedidas por las autoridades competentes y del reglamento interior del trabajo de las empresas, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo;
- II. Designar a sus representantes y participar en la integración y funcionamiento de la comisión de seguridad e higiene del centro de trabajo en que presten sus servicios, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley, este Reglamento y la Norma correspondiente;
- III. Dar aviso inmediato al patrón y a la comisión de seguridad e higiene de la empresa o establecimiento en que presten sus servicios, sobre las condiciones o actos inseguros que observen y de los accidentes de trabajo que ocurran en el interior del centro de trabajo, colaborando en la investigación de los mismos;
- IV. Participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe;
- V. Conducirse en el centro de trabajo con la probidad y los cuidados necesarios para evitar al máximo cualquier riesgo de trabajo;
- VI. Someterse a los exámenes médicos que determine el patrón de conformidad con las Normas correspondientes, a fin de prevenir riesgos de trabajo;
- VII. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón y cumplir con las demás medidas de control establecidas por éste para prevenir riesgos de trabajo.

Se puede observar que la seguridad e higiene realmente es una responsabilidad compartida entre patrón y trabajadores, debido a que ambos deben cumplir con sus obligaciones para asegurar la estabilidad laboral así como el bienestar de la empresa”¹⁸

2.2.3 Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad e Higiene

Las normas oficiales mexicanas (NOM) tienen como finalidad establecer la clasificación, características, cualidades, medidas, especificaciones técnicas, muestreo y métodos de prueba que deben cumplir los productos y servicios o procesos cuando puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana, animal o vegetal, el medio ambiente en general o laboral, o causar daños en la preservación de los recursos naturales, y determinar la información comercial, sanitaria, ecológica, de calidad, seguridad e higiene y requisitos a cumplir en las etiquetas, envases y la publicidad de los productos y servicios para dar información al consumidor o usuario.

A continuación se presentaran cinco normas oficiales mexicanas respecto a seguridad e higiene, por lo tanto la “NOM-001-STPS, referente a edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo-condiciones de seguridad e higiene.

Dicha norma menciona que es necesario contar con condiciones de seguridad e higiene, por lo que el patrón deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Conservar en condiciones seguras las instalaciones de los centros de trabajo, para que no representen riesgos.
2. Realizar verificaciones oculares cada doce meses al centro de trabajo, pudiendo hacerse por áreas, para identificar condiciones inseguras y reparar los daños encontrados. Los resultados de las verificaciones deben registrarse a través de bitácoras, medios magnéticos o en las actas de verificación de la comisión de seguridad e higiene, mismos que deben conservarse por un año y contener al menos las fechas en que se realizaron las verificaciones, el

¹⁸ www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf (07/Mayo/2012)

nombre del área del centro de trabajo que fue revisada y, en su caso, el tipo de condición insegura encontrada, así como el tipo de reparación realizada.

3. Efectuar verificaciones oculares posteriores a la ocurrencia de un evento que pudiera generarle daños al centro de trabajo y, en su caso, realizar las adecuaciones, modificaciones o reparaciones que garanticen la seguridad de sus ocupantes. De tales acciones registrar los resultados en bitácoras o medios magnéticos. Los registros deben conservarse por un año y contener al menos la fecha de la verificación, el tipo de evento, los resultados de las verificaciones y las acciones correctivas realizadas.
4. Contar con sanitarios (retretes, mingitorios, lavabos, entre otros) limpios y seguros para el servicio de los trabajadores y, en su caso, con lugares reservados para el consumo de alimentos.
5. Contar, en su caso, con regaderas y vestidores, de acuerdo con la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo o cuando se requiera la descontaminación del trabajador. Es responsabilidad del patrón establecer el tipo, características y cantidad de los servicios.
6. Proporcionar información a todos los trabajadores para el uso y conservación de las áreas donde realicen sus actividades en el centro de trabajo, incluidas las destinadas para el servicio de los trabajadores.

En lo que respecta a la NOM-002-STPS, Condiciones de seguridad-prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo. Para dicha norma se establece que las condiciones mínimas de seguridad e higiene que deben tener, para la protección de los trabajadores y la prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.

Por lo tanto las obligaciones para el patrón serán:

1. Clasificar el riesgo de incendio del centro de trabajo o por áreas que lo integran, tales como plantas, edificios o niveles, de conformidad con lo establecido por el Apéndice A de la presente Norma.

2. Contar con un croquis, plano o mapa general del centro de trabajo, o por áreas que lo integran, actualizado y colocado en los principales lugares de entrada, tránsito, reunión o puntos comunes de estancia o servicios para los trabajadores, que contenga lo siguiente, según aplique:
3. El nombre, denominación o razón social del centro de trabajo y su domicilio;
4. La identificación de los predios colindantes;
5. La identificación de las principales áreas o zonas del centro de trabajo con riesgo de incendio, debido a la presencia de material inflamable, combustible, pirofórico o explosivo, entre otros;
6. La ubicación de los medios de detección de incendio, así como de los equipos y sistemas contra incendio;
7. Las rutas de evacuación, incluyendo, al menos, la ruta de salida y la descarga de salida, además de las salidas de emergencia, escaleras de emergencia y lugares seguros;
8. La ubicación del equipo de protección personal para los integrantes de las brigadas contra incendio.
9. La ubicación de materiales y equipo para prestar los primeros auxilios.

Otra norma fundamental en cuestiones de seguridad e higiene es la NOM-005-STPS, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el almacenamiento de sustancias químicas.

Por ende las obligaciones del patrón serán:

1. Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar.
2. Elaborar y mantener actualizado, en cuanto a los cambios de procesos o sustancias químicas peligrosas presentes en el centro de trabajo, un estudio para analizar los riesgos potenciales de sustancias químicas peligrosas conforme a lo establecido en el apartado 7.1.

3. Elaborar y mantener actualizados los manuales de procedimientos para el manejo, transporte y almacenamiento seguro de sustancias químicas peligrosas, en los cuales se debe incluir la identificación de los recipientes.
4. Con base en los resultados del estudio para analizar el riesgo potencial debe contarse con la cantidad suficiente de regaderas, lavajos, neutralizadores e inhibidores en las zonas de riesgo, para la atención de casos de emergencia.
5. Con base en los resultados del estudio para analizar el riesgo potencial, donde por la actividad laboral el depósito de sustancias químicas peligrosas en la piel o en la ropa del trabajador pueda ser un riesgo para la salud, debe contarse con la cantidad suficiente de regaderas, vestidos y casilleros para los trabajadores y proporcionar, en su caso, el servicio de limpieza de la ropa.
6. Con base en los resultados del estudio para analizar el riesgo potencial, debe contar con un manual de primeros auxilios en el cual se deben definir los medicamentos y materiales de curación que requiere el centro de trabajo y los procedimientos para la atención de emergencias médicas; se puede tomar como referencia la guía de referencia que se incluye al final de la presente Norma.
7. Proporcionar los medicamentos y materiales de curación necesarios para prestar los primeros auxilios, conforme al apartado 5.6.
8. Asignar, capacitar y adiestrar al personal para prestar los primeros auxilios.

Por lo tanto será vital también tomar en cuenta la NOM-017-STPS-2008, equipo de protección personal-selección, uso y manejo en los centros de trabajo, por ende la empresa deberá establecer los requisitos mínimos para que el patrón seleccione, adquiera y proporcione a sus trabajadores, el equipo de protección personal correspondiente para protegerlos de los agentes del medio ambiente de trabajo que puedan dañar su integridad física y su salud.

Como ya se ha venido mencionando al patrón le corresponde cumplir con algunas obligaciones como son:

1. Proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal que cumpla con las siguientes condiciones:
 - a) Que atenúe la exposición del trabajador con los agentes de riesgo;
 - b) Que en su caso, sea de uso personal;
 - c) Que esté acorde a las características físicas de los trabajadores, y
 - d) Que cuente con las indicaciones, las instrucciones o los procedimientos del fabricante para su uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final.
2. Comunicar a los trabajadores los riesgos de trabajo a los que están expuestos, por puesto de trabajo o área del centro laboral, con base a la identificación y análisis de riesgos.
3. Comunicar al contratista los riesgos y las reglas de seguridad del área en donde desarrollará sus actividades.
4. Los contratistas deben dar seguimiento a sus trabajadores para que porten el equipo de protección personal y cumpla con las condiciones de la presente norma.
5. Proporcionar a los trabajadores la capacitación y adiestramiento para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal, con base en las indicaciones, instrucciones o procedimientos que elabore el fabricante de tal equipo de protección personal.
6. Supervisar que durante la jornada de trabajo, los trabajadores utilicen el equipo de protección personal proporcionado, con base a la capacitación y adiestramiento proporcionados previamente.
7. Identificar y señalar las áreas del centro de trabajo en donde se requiera el uso obligatorio de equipo de protección personal. La señalización debe cumplir con lo establecido en la NOM-026-STPS-1998.

En tanto los trabajadores también tienen la obligación de cumplir con:

1. Participar en la capacitación y adiestramiento que el patrón proporcione para el uso, revisión, reposición, limpieza, limitaciones, mantenimiento, resguardo y disposición final del equipo de protección personal.
2. Utilizar el equipo de protección personal proporcionado por el patrón de acuerdo a la capacitación que recibieron para tal efecto.
3. Revisar antes de iniciar, durante y al finalizar su turno de trabajo, las condiciones del equipo de protección personal que utiliza.
4. Informar al patrón cuando las condiciones del equipo de protección personal ya no lo proteja, a fin de que se le proporcione mantenimiento, o se lo reemplace.

La NOM-019-STPS, relativa a la constitución y funcionamiento de la seguridad e higiene.

Establece que las obligaciones que debe cumplir el patrón son:

1. Mostrar a la autoridad del trabajo, cuando ésta así lo solicite, los documentos que la presente Norma le obligue a elaborar o poseer.
2. Participar en la constitución, organización y funcionamiento de la comisión.
3. Vigilar el funcionamiento de la comisión.
4. Proporcionar a los integrantes de la comisión la capacitación y adiestramiento en materia de seguridad e higiene necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones, de acuerdo con un programa que para tal efecto se establezca y donde se incluya al menos: nombre del tema, nombre del participante, nombre y firma de quien autoriza, fecha en que se realizará, y si es el caso, firma del instructor. Esta capacitación y adiestramiento debe otorgarse por lo menos una vez por año.
5. Atender las recomendaciones sobre las medidas preventivas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo que le señale la comisión, de acuerdo a

las actas de verificación que ésta levante y a las que se deriven de la investigación de las causas de los riesgos de trabajo.

6. Dar facilidades y permisos necesarios a los integrantes de la comisión para el desempeño de sus funciones.
7. Proporcionar a la comisión, la información que le solicite sobre los procesos de trabajo, las materias primas y sustancias utilizadas en los mismos, los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, así como el resultado de las investigaciones practicadas con motivo de los riesgos de trabajo.
8. Si no hubiera sindicato, requerir a los trabajadores para que nombren a sus representantes en la comisión.
9. Difundir, fijar y mantener en lugar(es) visible(s) del centro de trabajo la relación actualizada de los integrantes de la comisión, precisando el puesto, turno y área de trabajo de cada uno de ellos, así como los resultados de las investigaciones de las causas de los riesgos de trabajo ocurridos y las medidas preventivas dictadas a fin de evitar su recurrencia.

Los trabajadores también deberán darle cumplimiento a algunas obligaciones las cuales se enunciarán a continuación:

1. Designar a los representantes que integrarán la comisión, a través del sindicato, seleccionándolos formalmente mediante consulta entre los trabajadores del centro de trabajo. A falta de sindicato, la mayoría de los trabajadores realizarán la designación respectiva.
2. Participar como miembros de la comisión, cuando sean designados y apoyar el funcionamiento de la misma proporcionándole información sobre condiciones peligrosas y actos inseguros que existan en el centro de trabajo y la requerida para la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo.
3. Atender las recomendaciones sobre las medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo que les señale la comisión, de acuerdo a las actas de verificación que ésta levante conforme a la normatividad y experiencias técnicas en la materia.

4. Asistir a cursos, talleres, diplomados o cualquier otro medio de capacitación o adiestramiento que en materia de salud, seguridad e higiene se imparta, de conformidad con el programa que al efecto se establezca de manera conjunta por quienes integran la comisión”¹⁹

2.3 Factores o Condiciones de Riesgo Laboral

En los factores o condiciones de trabajo se sintetiza la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgo a los cuales está sometido el trabajador, así como los elementos que contribuyen para que una condición riesgosa se convierta en un evento trágico.

El ambiente de trabajo es el resultado de la interacción de todas aquellas condiciones y objetos que rodean el lugar y el momento en el cual el trabajador ejecuta su labor.

Para explicar minuciosamente los factores o condiciones de riesgo laboral será necesario expresar que es una condición insegura, un acto inseguro así como un riesgo de trabajo, con la finalidad de manejar dicho tema con más claridad.

2.3.1 Condiciones inseguras

Las condiciones inseguras son los olvidos, errores, omisiones u otras fallas de las personas que pueden atentar contra su seguridad o la de otros o, bien pueden resultar en pérdidas materiales. En tanto cuando se presenta un accidente en la empresa intervienen varios factores como son causas directas o inmediatas de los mismos.

De acuerdo a la STPS, 2005, dice que las condiciones inseguras son las situaciones o circunstancias peligrosas que derivan de los elementos que conforman el medio

¹⁹ www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/noms.html (17/Mayo/2012)

ambiente laboral y pueden hacer posible la ocurrencia de un accidente, enfermedad de trabajo o daño material.

Por consecuencia las condiciones inseguras más frecuentes en la empresa son las siguientes:

- ✚ “Estructuras o instalaciones de los edificios y locales deteriorados, impropiedades diseñadas, construidas o instaladas.
- ✚ Falta de medidas de prevención y protección contra incendios.
- ✚ Instalaciones en la maquinaria o equipo impropiedades diseñadas, construidas, armadas o en mal estado de mantenimiento.
- ✚ Protección inadecuada, deficiente o inexistente en la maquinaria, en el equipo o en las instalaciones.
- ✚ Herramientas manuales, eléctricas, neumáticas y portátiles, defectuosas o inadecuadas.
- ✚ Equipo de protección personal defectuoso, inadecuado o faltante.
- ✚ Falta de orden y limpieza.
- ✚ Avisos o señales de seguridad e higiene insuficientes, faltantes o inadecuadas”²⁰

El orden y la limpieza en la prevención de los riesgos de trabajo, son de gran importancia, ya que la falta de los mismos en los centros laborales son las causas de un gran número de accidentes, especialmente en: incendios, explosiones, contacto con corriente eléctrica; golpes por caídas, resbalones y sobre esfuerzos. Además, con el orden, la limpieza y la prevención de riesgos de trabajo, se obtiene un ambiente más agradable para el desarrollo de las actividades laborales.

²⁰ CABALEIRO, Portela Víctor Manuel. Prevención de riesgos laborales, normativas de seguridad e higiene, Ed. Ideas propias, España, 2006.

2.3.2 Actos Inseguros

Un acto inseguro serán “las acciones realizadas por el trabajador, que omite o viola el método o medidas aceptadas como seguras”²¹

Los actos inseguros más frecuentes que los trabajadores realizan durante el desempeño de sus actividades laborales son:

- ✚ “Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- ✚ Operar equipos sin autorización.
- ✚ Ejecutar el trabajo a velocidad no indicada.
- ✚ Bloquear o quitar dispositivos de seguridad.
- ✚ Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
- ✚ Viajar sin autorización en vehículos o mecanismos.
- ✚ Transitar por áreas peligrosas.
- ✚ Sobrecargar plataformas, carros, montacargas, etc.
- ✚ Usar herramientas inadecuadas.
- ✚ Trabajar sin protección en lugares peligrosos.
- ✚ No usar el equipo de protección indicado.
- ✚ Hacer bromas en el sitio de trabajo”²²

Los factores que pueden propiciar la ocurrencia de la condición o del acto inseguro, como causas indirectas o mediatas de los accidentes, son:

1. La falta de capacitación y adiestramiento para el puesto de trabajo, el desconocimiento de las medidas preventivas de accidentes laborales, la carencia de hábitos de seguridad en el trabajo, problemas psicosociales y familiares, así como conflictos interpersonales con los compañeros y jefes.

2. Características personales: la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y

²¹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2005. P 40

²² CABALEIRO, Portela Víctor Manuel. Prevención de riesgos laborales, normativas de seguridad e higiene, Ed. Ideas propias, España, 2006.

creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad, la fatiga y la disminución, por cualquier motivo, de la habilidad en el trabajo.

2.3.3 Riesgos de Trabajo

El trabajo y la salud están íntimamente relacionados. Por tanto, se hace necesario detectar las causas existentes en el ámbito laboral que puedan provocar un riesgo para la salud del trabajador.

De acuerdo a la ley de prevención de riesgos laborales define riesgo de trabajo como “toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado”.²³

Cuando la posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un grave daño para la salud de los trabajadores, se estará tratando de un riesgo laboral grave e inminente.

Por lo tanto será necesario desarrollar un conjunto de actividades y medidas a las que se les llamará prevención, cuya finalidad tendrá disminuir o evitar los riesgos derivados del trabajo.

Los riesgos más comunes en lugares y superficies de trabajo son:

- ✚ “La falta de limpieza y orden.
- ✚ Caídas al mismo nivel.
- ✚ Caídas a distinto nivel.
- ✚ Golpes o cortes por objetos o herramientas.
- ✚ Proyección de fragmentos.
- ✚ Contacto con sustancias causticas, corrosivas o irritantes.
- ✚ Atrapamientos por entre y objetos.
- ✚ Accidentes de tráfico”²⁴.

²³ CORTÉS, Díaz José María, Seguridad e higiene del trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales, Ed. Alfaomega, 3ra ed. México, 2001. P 628.

²⁴ GONZALEZ, Biedma Eduardo. Legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo, Ed. Tecnos, México, 1990.

Dado a que en los centros de trabajo inciden bastantes factores para que se dé el riesgo y más aún si no adoptan las medidas de seguridad e higiene necesarias.

Para evitar los riesgos de trabajo será necesario adoptar algunas medidas entre ellas:

1. “Mantener despejadas, en todo momento, las zonas de paso y las vías de circulación, en especial las salidas de emergencia.
2. No acumular materiales u objetos que impidan el acceso a los medios de la lucha contra incendios.
3. Almacenar los materiales de manera estable y segura.
4. Ordenar y almacenar adecuadamente las herramientas manuales.
5. No permitir la acumulación de desechos en el suelo. Deberán utilizarse los depósitos apropiados.
6. Eliminar con rapidez las manchas de grasa o aceite y los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el medio ambiente de trabajo.
7. Al terminar, dejar ordenada el área de trabajo, revisar las máquinas y comprobar que todas las protecciones están colocadas”.²⁵

Por todo lo ya antes citado el empresario debe aplicar las medidas necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a una protección eficaz.

2.4 Instituciones Encargadas de la Seguridad e Higiene

Es importante mencionar que actualmente hay instituciones encargadas de regular seguridad e higiene en las empresas, entre las instituciones facultadas se encuentran la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el IMSS, a continuación se retomarán

²⁵ CABALEIRO, Portela Víctor Manuel. Prevención de riesgos laborales, normativas de seguridad e higiene, Ed. Ideas propias, España, 2006. P 27 y 28.

las funciones que éstas deben de realizar para que las empresas cumplan debidamente con dichas medidas.

2.4.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es necesario cumplir con algunas atribuciones:

I. “Someter a consideración de las autoridades superiores la propuesta de política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la participación que corresponda a otras dependencias e instituciones públicas;

II. Definir las estrategias para propiciar que los centros de trabajo cuenten con las condiciones y medio ambiente laborales que prevengan los riesgos de trabajo, con la participación que corresponda a otras unidades administrativas de la Secretaría;

III. Proponer y, en su caso, realizar estudios e investigaciones en seguridad y salud en el trabajo, así como divulgar sus resultados y los avances científicos y tecnológicos en dichas áreas, con la participación que corresponda a otras unidades administrativas de la Secretaría;

IV. Diseñar, coordinar, ejecutar y evaluar programas y campañas de seguridad y salud para la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, con la participación de las unidades administrativas de la Secretaría, así como de las dependencias e instituciones públicas que corresponda;

V. Evaluar la aplicabilidad y efectividad de las disposiciones reglamentarias y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la participación de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como de las unidades administrativas de la Secretaría que corresponda;

VI. Proponer la adecuación y actualización del marco regulatorio en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la elaboración de anteproyectos de disposiciones jurídico-administrativas y de normas oficiales mexicanas, procedimientos para la evaluación de la conformidad y manifestaciones de impacto

regulatorio, con la participación de organizaciones de trabajadores y patrones, así como de las dependencias e instituciones públicas que corresponda;

VII. Difundir la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo y promover su cumplimiento, con la participación de las organizaciones de trabajadores y patrones y de las unidades administrativas de la Secretaría que corresponda;

VIII. Promover la constitución y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como de los servicios preventivos establecidos por la normatividad de la materia, con la participación que corresponda a las delegaciones federales del trabajo;

IX. Desempeñar el Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; emitir los lineamientos y criterios relativos a la participación de los delegados federales del trabajo en las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y dar seguimiento a las mismas;

X. Presidir el Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con sus reglas de operación, así como participar en la Comisión Nacional de Normalización y en los demás comités y organismos constituidos conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización;

XI. Diseñar, dictar las políticas, determinar los lineamientos de operación, promover, proporcionar asistencia técnica, supervisar y evaluar los mecanismos de cumplimiento voluntario, respecto de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de programas y sistemas de administración en la materia, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

XII. Acreditar los sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

XIII. Emitir reconocimientos a empresas que acrediten el cumplimiento voluntario de la normatividad o de programas y sistemas de administración de seguridad y salud

en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las delegaciones federales del trabajo;

XIV. Promover la integración y operación de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y las delegaciones federales del trabajo;

XV. Formar parte de las instancias para la acreditación de unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

XVI. Aprobar las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, con la participación que corresponda a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

XVII. Dar seguimiento al funcionamiento de las unidades de verificación, laboratorios de prueba y organismos de certificación para la evaluación de la conformidad de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo; suspender o revocar, total o parcialmente, las aprobaciones que hayan sido expedidas, y solicitar, en su caso, la suspensión o revocación de la acreditación de las mismas, en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, con la participación que corresponda a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo;

XVIII. Emitir los lineamientos de operación para el otorgamiento de las autorizaciones que establezcan el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo y las normas oficiales mexicanas en la materia, con la participación de las unidades administrativas competentes de la Secretaría;

XIX. Resolver, previa opinión del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, las solicitudes para utilizar equipos, tecnologías, procedimientos o mecanismos alternativos a los que establecen las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo;

XX. Promover la realización de estudios e investigaciones para la actualización de las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, con la participación de los sectores público, social y privado, así como de las unidades administrativas de la Secretaría que corresponda;

XXI. Promover la celebración de los instrumentos de colaboración con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de coordinación con los gobiernos de las entidades federativas y del Distrito Federal, en materia de seguridad y salud en el trabajo;

XXII. Promover y celebrar convenios de concertación con las organizaciones de trabajadores y de patrones, para instrumentar programas y campañas en materia de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo;

XXIII. Promover y celebrar convenios de cooperación científica y técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo con instituciones nacionales e internacionales, en coordinación con las unidades administrativas competentes de la Secretaría;

XXIV. Proponer, promover, organizar y participar en foros y eventos de cooperación académica, científica y técnica en materia de seguridad y salud en el trabajo, de carácter nacional o internacional, en coordinación con las unidades administrativas competentes de la Secretaría;

XXV. Establecer los lineamientos generales, criterios y reglas que deben aplicar las delegaciones, subdelegaciones y oficinas federales del trabajo para el ejercicio de las funciones y actividades inherentes a la seguridad y salud en el trabajo, en particular las relacionadas con las fracciones IV, V, VII, VIII, XIII y XIV de este artículo;

XXVI. Evaluar, con la participación de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo, el desempeño de las funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de las delegaciones federales del trabajo;

XXVII. Resolver las consultas que le sean formuladas en el ámbito de su competencia, y

XXVIII. Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, y que estén en el ámbito de su competencia”.²⁶

Para verificar que las atribuciones anteriormente citadas se cumplan adecuadamente la STPS, se encarga de vigilar, inspeccionar y en su defecto realizar sanciones administrativas de acuerdo a los siguientes artículos:

ARTICULO 161. “La Secretaría a través de la Inspección Federal del Trabajo, tendrá a su cargo la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones constitucionales, de la Ley, de sus reglamentos, de las Normas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad e higiene, la que contará con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal.

Cuando la Secretaría detecte el incumplimiento por parte de los patrones de disposiciones jurídicas relacionadas con la materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuya aplicación y vigilancia compete a otras dependencias de la Administración Pública Federal, lo notificará a éstas para los efectos jurídicos procedentes.

ARTICULO 162. La función inspectiva en materia de seguridad e higiene, se realizará en los términos que establece la Ley, sus Reglamentos y la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

ARTICULO 163. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la vigilancia del cumplimiento de las Normas podrá realizarse por conducto de las unidades de

²⁶ www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/atribuciones.html (14/Junio/2012)

verificación, laboratorios de pruebas y organismos de certificación, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y este Reglamento.

ARTICULO 164. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley, sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

ARTICULO 168. La sanción que se haya impuesto al patrón en los términos de los artículos anteriores, se duplicará si éste no acredita que las irregularidades que la motivaron fueron subsanadas en el plazo que se le haya señalado, sin perjuicio de que la Secretaría proceda en los términos del artículo 512-D de la Ley²⁷.

Cabe destacar que la función que desempeña la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es esencial, debido a que esta institución propone, promueve, diseña, emite, aprueba, da seguimiento y evalúa directamente a la empresa y a su vez se encarga de vigilar, inspeccionar y levantar sanciones administrativas en caso de no cumplir con lo establecido de acuerdo al reglamento diseñado para la correcta aplicación de las medidas de seguridad e higiene en cada empresa.

2.4.2 La Función del IMSS en los Accidentes y Riesgos de Trabajo

La función que tiene el IMSS, ante los accidentes o riesgos laborales será de vital importancia debido a que es el organismo que regula o bien controla las obligaciones de los patrones, así mismo es quien infracciona las omisiones o descuidos de los mismos.

²⁷ asinom.stps.gob.mx:8145/upload/RFSHMAT.pdf (06/Julio/2013)

a) Accidentes y riesgos de trabajo

“**El Artículo 41.** Define que los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

Artículo 43. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 44. Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá interponer el recurso de inconformidad.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley.

En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en el artículo 294 de esta Ley.

Artículo 45. La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 46. No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas 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 psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes:

- I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y
- II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme al capítulo IV de este Título.

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Artículo 50. El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad, o en caso de recaída con motivo de éstos.

Artículo 51. El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

Artículo 52. El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en

trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo.

Artículo 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 54. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Artículo 55. Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos 478, 479 y 480 de la Ley Federal del Trabajo²⁸.

Por lo tanto los asegurados que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a que el IMSS les otorgue el pago de acuerdo a la incapacidad producida por los accidentes

²⁸ www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf (05/Julio/2013)

de trabajo, a continuación se presenta un cuadro que señala el tipo de indemnización de acuerdo al efecto causado por el riesgo de trabajo:

Efecto de riesgo de trabajo	Definición	Indemnización consiste en	Fundamento legal
Incapacidad temporal	Pérdida que sufre el trabajador de sus facultades o aptitudes para prestar el servicio (sólo por algún tiempo).	Pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar.	Artículos 478 y 491 de la LFT
Incapacidad permanente parcial	Disminución de las facultades o aptitudes del trabajador para prestar su servicio (por el resto de su vida).	Pago del tanto por ciento establecido en la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.	Artículos 479 y 492 de la LFT
Incapacidad permanente total	Pérdida de las facultades o aptitudes del trabajador que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo (por el resto de su vida).	1,095 días de salario.	Artículos 480 y 495 de LFT
Muerte		Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios. 730 días de salario (a partir del 1 de diciembre de 2012 con la reforma a la LFT la indemnización es por un importe de 5,000 días de salario).	Artículos 500 y 503 de la LFT

FUENTE: www.e-paf.com/.../Determinación%20de%20la%20prima%20de%20ries

b) Responsabilidades, infracciones y sanciones.

De acuerdo a la ley del Seguro Social Art. 304 estipula lo siguiente:

“Cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el

artículo 287, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido”.²⁹

Por ello la importancia de que la empresa se deberá dirigir con cautela y actuar sobre los lineamientos establecidos para llevar un orden en sus acciones.

De acuerdo al artículo 304A de la Ley del Seguro Social se establece que son infracciones cuando no se cumplan con los siguientes lineamientos:

- Fracción XV: No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.
- Fracción XVI: No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados.

Artículo 304 B. Las infracciones señaladas en el artículo anterior, se sancionarán considerando la gravedad, condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, en la forma siguiente:

- **I.** Las previstas en las fracciones IV, V, VII, VIII, XI, XVI y XIX con multa equivalente al importe de veinte a setenta y cinco veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.
- **II.** Las previstas en las fracciones VI, IX y XV con multa equivalente al importe de veinte a doscientas diez veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.

²⁹ www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf (16/Junio/2012)

Por ello la importancia de que las empresas reporten cualquier inconsistencia que detecten sobre riesgos laborales o accidentes de trabajo en los empleados, debido a que si los patrones llegan a ocultar alguna anomalía o bien no llevan a cabo el control sobre lo que pide el IMSS, será objeto de sanción.

2.5 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

Una comisión o comité de seguridad es un medio eficaz para interesar y educar a grandes cantidades de personas en una determinada actividad. Puede también constituir un método para obtener cooperación, coordinación e intercambio de ideas entre personas que de otra manera no se reunirían en forma regular; pueden ser eficaces en la adopción de amplias líneas políticas.

Esta Comisión Mixta General es la encargada de determinar las labores que se consideran como insalubres y peligrosas, determinando las condiciones de trabajo, elementos de protección, higiene y prevención, y en general de los riesgos profesionales o de trabajo que se requieran, establecer los lineamientos generales para que se proporcionen los servicios y elementos de higiene y prevención de accidentes de trabajo y /o enfermedades profesionales en cada uno de los centros de trabajo.

La Comisión Mixta de Seguridad por ley debe haber por lo menos una en cada empresa:

Artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo dice: “En Cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual números 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”.³⁰

³⁰ OROZCO, Flores Jorge. Ley Federal del Trabajo. Ed. ABZ, México 2010, pg. 38

“Por lo tanto el objetivo de la comisión mixta de seguridad e higiene será, salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas a que se les proporcionen sus derechos y obligaciones.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene deberán integrarse con igual número de representantes obreros y patronales, en un plazo no mayor de 30 días a partir de la fecha en que inicien sus actividades los centros de trabajo y de inmediato en donde no existan. El número total de representantes en las Comisiones, debe ser en relación con el número de trabajadores que laboren en cada división, planta o unidad, en la siguiente forma:

- a) Para un número de trabajadores no mayor de veinte, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.
- b) De veintiuno a cien trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos de los patrones.
- c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco de los patrones.
- d) Se podrán nombrar más representantes si así se considera necesario. Por cada representante propietario, se debe designar un suplente.

La importancia de las comisiones de seguridad e higiene radica en que es el organismo por el cual el patrón conoce las desviaciones de seguridad e higiene en los siguientes aspectos:

- El cumplir con las normas establecidas en las leyes de seguridad e higiene para evitar sanciones o accidentes.
- Mantenimiento del equipo y maquinaria de trabajo: calculando el tiempo de vida de la maquinaria a fin de evitar accidentes de trabajo.
- Aplicación de políticas de seguridad e higiene: por parte del patrón se debe cumplir con la creación y continuo mantenimiento de las comisiones de seguridad e higiene para encontrar los actos inseguros y de riesgo, para los compañeros de trabajo ya

que son ellos los directamente afectados por algún accidente de trabajo, pudiendo llegar a perder hasta la vida.

- Participación de los responsables de las comisiones de seguridad e higiene: la secretaría de trabajo y previsión social debe exigir, orientar y ayudar al patrón, este a su vez debe exigir formar y ayudar a organizar las comisiones mixtas de seguridad e higiene.
- Aplicación de programas de preventivos de seguridad e higiene: el patrón debe capacitar, adiestrar, motivar a los trabajadores esto se verá reflejado en la disminución de los accidentes.
- Ser eficientes en los sistemas de información del trabajador: esto se logra poniendo un periódico mural, junto de evaluación e informativo, cartas personales.
- Manejo adecuado del equipo de protección personal: motivar y capacitar al personal para usar la maquinaria que se utiliza.

El trabajador deberá:

- Denunciar los riesgos de trabajo en la empresa a su comisión mixta de seguridad e higiene: a fin de levantar un acta para que quede constancia del el previo aviso a fin de que alguien que no lo ha visto salga dañado o muerto de ese acto inseguro.
- Proponer mejorar en los procesos de trabajo: esto es con el fin de que el trabajador esté más a gusto, rinda más y evitar un accidente por apatía o descuido, logrando un mejor desempeño de su tarea.
- Participar en las actividades de seguridad e higiene: esto se logra motivando al trabajador con asociar al trabajador con los demás compañeros.

El sindicato deberá:

- Vigilar el cumplimiento de las normas referentes a la seguridad e higiene: esto se logra denunciando los actos inseguros de los trabajadores en su área laboral, ya que la unión de los trabajadores es muy fuerte.

Las autoridades laborales deberán:

- Percatarse, a través de las actas de las comisiones los riesgos mayores que estén presentes en las empresas y adecuar las acciones correspondientes con mayor efectividad; la secretaría del trabajo no debe pasar por alto las condiciones inseguras de los trabajadores, informando al patrón para evitar un accidente”.³¹

La seguridad y al higiene deben promoverse constantemente en la empresa, de tal manera que lleguen a formar un hábito en los trabajadores y a su vez llegue a ser parte de su propia educación y lo llevan más allá del centro de trabajo.

Las dos mejores formas de contribuir en el sentido de la seguridad e higiene en los trabajadores, son resaltar las consecuencias de los riesgos, e indicar las ventajas de hacer siempre lo correcto en lo que respecta a las medidas de seguridad e higiene.

Es importante considerar que para el trabajador social es una función básica la seguridad y la higiene, dentro del área empresarial, por lo que dentro de sus actividades está la participación en la comisión mixta de seguridad e higiene, por dicha razón es conveniente que el profesionista conozca toda la normatividad en torno a dicho aspecto, para así poder seguir las líneas de acción pertinentes, y de igual forma informar al trabajador de los riesgos que corre si no se tiene un estrategia adecuada respecto a seguridad e higiene.

Es necesario resaltar que para que se dé un buen funcionamiento, respecto a las medidas de seguridad e higiene será necesario la participación de todos los trabajadores de la empresa, sin importar el nivel jerárquico que estos ocupen, ya que si todos los colaboradores se preocupan por involucrarse de acuerdo a lo que determina el reglamento a los trabajadores operativos les será más fácil incluir las medidas de seguridad e higiene, debido a que el ejemplo lo verán en su supervisor de área.

³¹ www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/publicaciones/.../Guia_019.pdf (07/Junio/2012)

CAPÍTULO III

INGENIO LÁZARO CÁRDENAS S.A. DE C.V.

En el presente capítulo se abordarán los antecedentes del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., así como la estructura organizacional de la empresa, políticas de la empresa con la finalidad de tener un amplio conocimiento de lo que es la empresa como está estructurada y desde cuándo es que ésta funciona.

3.1 Antecedentes

“La región de Taretan tiene una gran tradición azucarera, ya que en el año de 1580, los Frailes Agustinos fundaron precisamente en el mismo lugar en que hoy se encuentra el Ingenio Lázaro Cárdenas, un Ingenio Azucarero al que denominaron San Ildefonso Taretan, centro de otros pequeños Ingenios que fueron fundados posteriormente.

Los Frailes Agustinos operaron el Ingenio de 1580 a 1789, año en que lo adquirió el Español José Joaquín de Iturbide (padre de Agustín de Iturbide). Como dato histórico se registra la permanencia de José Ma. Morelos y Pavón como empleado de la Hacienda, radicando en el anexo Tahuejo antes de iniciar sus estudios eclesiásticos. Los Iturbide operaron el Ingenio central y sus anexos hasta la época Juarista, en que fueron desamortizados los bienes eclesiásticos.

El azúcar se fabricaba mediante un antiguo procedimiento de purga y todavía a principios del siglo actual se elaboraba el tipo de azúcar de pilón en los Ingenios: Taretan, Tahuejo, El Sabino, Tomendán, San Vicente y Tipítaro. Actualmente los terrenos de esa hacienda son ejidos y entregan su caña al Ingenio Lázaro Cárdenas en Taretan, y operando como trapiches piloncilleros en El Pino y San Vicente.

En la finca de la hacienda de Taretan, se interrumpió la fabricación de azúcar al iniciarse la revolución de 1910, sólo elaborándose piloncillo y aguardiente, siendo la última propietaria particular del Ingenio la Sra. Ma. Piedad Iturbide de Hohenlohe, hasta el año de 1945 en que vendió al Banco Ejidal.

Por iniciativa del General Lázaro Cárdenas del Río, se instaló en esta misma hacienda un Ingenio con equipo usado con capacidad para moler 250 toneladas de caña por día procedente de la región de “Guaracha” del distrito de Jiquilpan.

Se inició como Ingenio Ejidal Taretan, en el año de 1947, bajo la administración del Banco Nacional de Crédito Ejidal, con una capacidad de molienda de 250 toneladas de caña por día.

Siendo propiedad del Banco, realizó las zafras 46/47 a 69/70, es decir, 24 ciclos de molienda hasta el 15 de Diciembre de 1970 en que por decreto presidencial, pasó a ser administrado por la Operadora Nacional de Ingenios S. A., del Gobierno Federal. Como Ingenio del sector público, realizó 20 zafras: 70/71 a 89/90.

En la zafra 90/91, el Ingenio Lázaro Cárdenas, pasó a formar parte del Grupo Azucarero México, (GAM), cuya administración realizó 11 zafras.

En el mes de Septiembre del 2001, 27 ingenios en el país fueron expropiados por el Gobierno Federal, entre ellos el Ingenio Lázaro Cárdenas, por lo que la administración cambia a partir de esa fecha.

En marzo del 2003 el Ingenio regresa nuevamente al Grupo Azucarero México.

El ingenio es el polo principal del desarrollo económico de la región ya que de su derrama económica se benefician directamente 1,934 productores de caña, 200 familias de obreros y 60 de empleados.

La zona cañera del Ingenio Lázaro Cárdenas, se localiza en los municipios de Taretan, Nuevo Urecho, Ziracuaretiro, Uruapan, Gabriel Zamora, Salvador Escalante y Ario de Rosales del Estado de Michoacán; abarca dentro de su zona a 27 ejidos y 9 grupos de pequeñas propiedades.”³²

³² Fuente directa Ing. J. Jesús Orozco Torres, Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., Marzo 2012

3.2 Misión y Visión

Misión

“Producir, transformar y distribuir productos agrícolas alimentarios de valor agregado, satisfaciendo los requerimientos de los clientes, accionista y personal, buscando la mejora continua y la calidad de nuestras actividades.

Visión

“Ser una empresa de clase mundial en la industria agrícola alimentaria, con unidades de negocios diversificados.”³³

3.3 Política de la Empresa

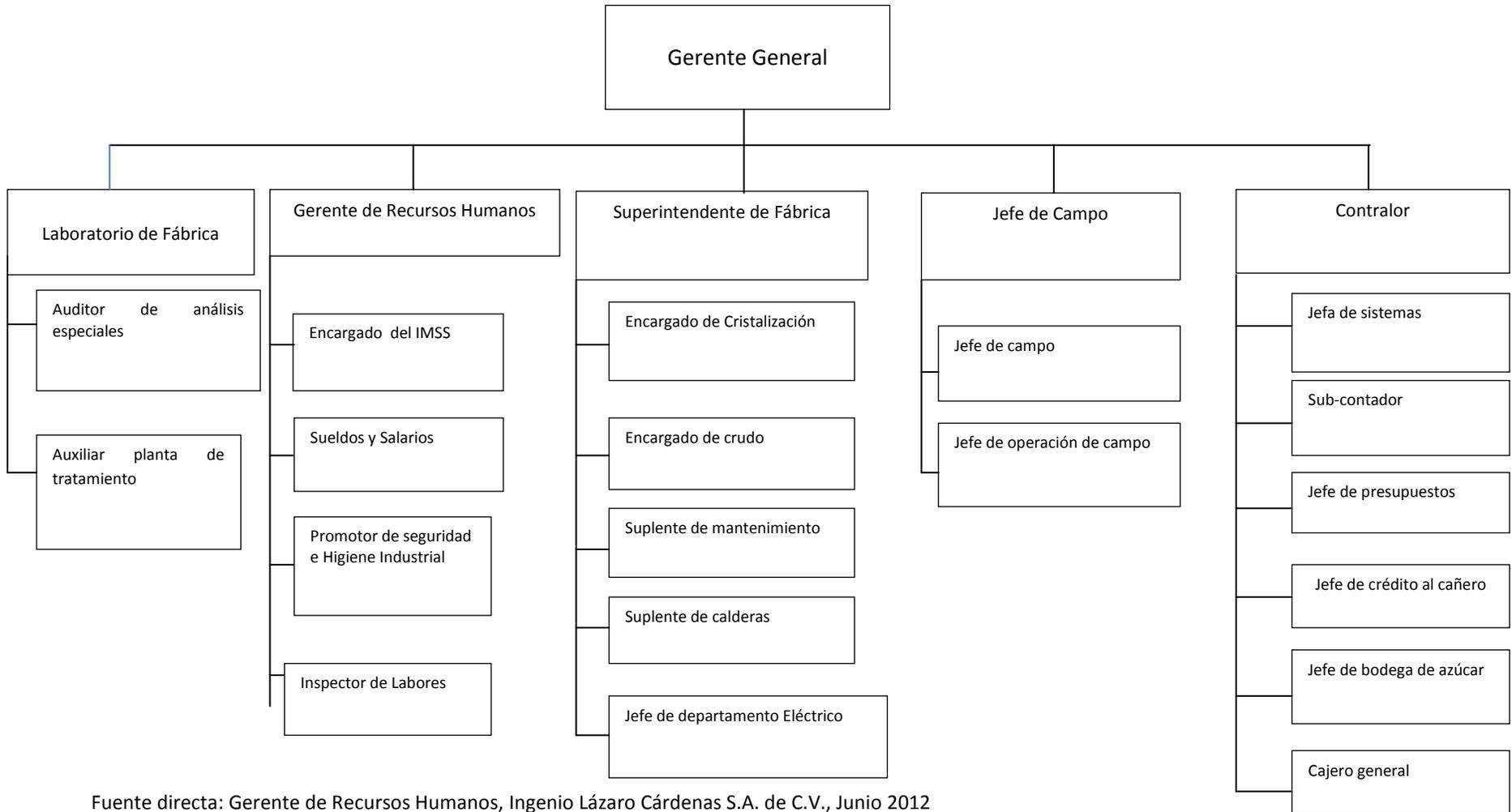
Por lo tanto la empresa se rige principalmente por una política de calidad la cual contempla lo siguiente, para los que colaboramos en Grupo Azucarero México, Calidad significa satisfacer las expectativas de sus clientes proporcionándoles productos que cumplan los requisitos establecidos, trabajando mediante una cultura y sistema de mejora continua que permita ser los mejores en el mercado.

3.4 Estructura Organizativa

A continuación se presentará el organigrama general del Ingenio Lázaro Cárdenas en donde se ostentará los puestos que ocupan los trabajadores de confianza.

³³ Fuente directa Lic. Francisco Fonseca Tavera, Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., Noviembre 2011

ORGANIGRAMA GENERAL DEL INGENIO LÁZARO CÁRDENAS S.A. DE C.V.



Fuente directa: Gerente de Recursos Humanos, Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., Junio 2012

3.5 Características Generales de la Empresa

A continuación se presentan las características generales, que tiene el Ingenio Lázaro Cárdenas donde se contempla el nombre, tamaño y se desglosa el número de trabajadores por cada una de las áreas, así como características que posee y también se menciona el origen y capital de la empresa.

El nombre de la empresa es Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V, de acuerdo a la ley general de sociedades mercantiles la empresa es una Sociedad Anónima de Capital Variable, y se denomina así porque los nombres de las personas que integran a la sociedad quedan asentados en un documento denominado Acta constitutiva, que no son del dominio público, de ahí la denominación sociedad anónima.

El término Capital variable se refiere a la cantidad de dinero que por concepto de aportaciones de los socios la empresa tiene por capital y puede variar cuantas veces los socios lo consideren necesario.

De Acuerdo a su Tamaño

El ingenio Lázaro Cárdenas se clasifica en una mediana empresa de tipo industrial debido a que cuenta con más de 101 trabajadores que se desglosa de la siguiente forma:

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES POR ÁREAS		
Áreas	Personal sindicalizado	Personal de confianza
Gerencia		2
Contabilidad		8
Recursos humanos		7
Campo		18
Superintendencia de fábrica		5
Batey	23	1
Molinos	15	2
Clarificación	9	2
Evaporación	9	3

Cristalización	18	2
Centrifugación	6	2
Secado y envase	9	3
Bodega	18	2
Planta de fuerza	3	1
Laboratorio Químico	3	3
Calderas	15	1
Taller Eléctrico	17	3
Taller Mecánico	25	2
Servicios Generales	22	1
Instrumentación	4	2
Total	196	70

Así como también posee éstas características:

- El capital lo establecen dos personas.
- El capital está representado por acciones.
- La administración la llevan a cabo profesionistas.
- Utilizan maquinaria y equipo.
- Tiene sistemas y procedimientos automatizados.
- Dominan y abastecen al mercado nacional e internacional.
- Está empresa aspira a crecer y ser una grande empresa.
- Obtienen algunas ventas fiscales por parte del Estado ya que les da un trato privilegiado dependiendo de sus ventas y utilidades.
- Realiza ventas hasta de dos mil millones de pesos anuales.
- Es una empresa del sector secundario o industrial debido a que lleva el proceso de transformación de la materia prima.
- Cuentan con una buena organización, lo cual les permite ampliarse y adaptarse a las condiciones del mercado y de la creciente población.
- Tienen un sindicato de trabajadores operativos.
- Cuenta con áreas bien definidas.

De Acuerdo al Origen del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.

El Ingenio, es una empresa nacional debido a que está formada por iniciativa y aportación de capitales de accionistas del país, es decir sus dos socios son de nacionalidad mexicana.

De Acuerdo al Capital del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.

Es una organización económica que esta representa a la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital. Por lo tanto es una empresa privada debido a que el capital está en manos privadas

Las características de dicha empresa son:

1. Que sus socios invierten capital con el fin de obtener ganancias.
2. La toma de decisiones se realiza según el objetivo de la ganancia, considerando los riesgos y el mercado al cual dirige la producción.
3. Los empresarios deben evaluar la competencia y realizar lo prioritario de acuerdo con el principio de racionalidad económica.
4. Los medios de producción pertenecen a los empresarios capitalistas.
5. Se contratan obreros a los cuales se les paga un salario.

De acuerdo a lo anterior se puede tener conocimiento fundamentado sobre la razón social de la empresa, su giro, los antecedentes en la misma, es importante señalar, que a pesar de ser denominada una mediana empresa a nivel nacional es el Ingenio más pequeño del país, así como también a nivel internacional, pero a pesar de eso es una empresa que ha sobresalido por la calidad de su producto, pero esto no ha sido suficiente para colocarse en el mercado internacional, debido a que la empresa como tal no cumple con la reglamentación requerida respecto a lo que es seguridad e higiene, por ello la importancia de indagar sobre dicho tema.

3.6 Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana

“El 8 de enero de 1937, se constituyó, esta organización tomando el nombre de Sindicato de trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, que usa las siglas STIASRM, y cuenta con registro definitivo otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social bajo el número 1313.

Es una organización profesional de trabajadores de diversos oficios, profesiones y especialidades, los cuales prestan sus servicios a los Ingenios Azucareros, Fábricas de alta fructuosa, empresas conexas, Procesadoras de Gabazo, fábricas de ron, Destiladoras de Alcohol, Etanol de Aguardiente y Trapiches Poncheros y piloncilleros establecidas en el país.

Es una entidad jurídica con base en los artículos 356,359, 360 fracción III y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, y fundamentada en las disposiciones relativas del Estudio de la Confederación de Trabajadores de México.”³⁴

Es un sindicato Nacional de Industria, el cual está integrado por trabajadores organizados en secciones y sucursales, quienes viven sustancialmente de un sueldo o salario percibido como producto de su trabajo o de una pensión y quienes, además sustentan los principios ideológicos de la Revolución Mexicana, sin discriminación de alguna raza, nacionalidad o religión y bajo la consideración de la universalidad del proletariado y de la lucha de clases.

Actualmente la STIASRM, la integran 52 secciones azucareras ubicados en 15 estados de la república mexicana y entre ellos se encuentra el Sindicato Azucarero Sección 11, el cual tiene ubicación en la población de Taretan Michoacán, en la Calle Doctor Rafael Alvarado, número 3, colonia Centro, sobre dicho sindicato se abordará en el siguiente tema con la finalidad de conocer más a fondo sobre el mismo.

³⁴ www.stiasrm.org.mx/ (15/Julio/2012)

3.7 Sindicato Azucarero Sección 11

Para precisar, sobre el sindicato azucarero será necesario abordar la sección 11, esta es la que labora actualmente en el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V. El sindicato se conformó en el año de 1943 el cual llevo por nombre sección 124, y cuatro años más tarde se le da el nombramiento de sección 11 y por lo tanto designan al primer secretario general del sindicato el señor Neftalí Tafolla, esto ocurrió en el año de 1947.

Dicho sindicato era creado con el fin de mejorar las condiciones del trabajador, ya que pretendían defender los derechos de este, y su objetivo era “alcanzar y mejorar condiciones económicas sociales y culturales de sus miembros, con profundo sentido del derecho social de la clase media trabajadora”.³⁵

Dicho sindicato fue tomando fuerza en la empresa y actualmente sus integrantes son los que desarrollan el trabajo operativo en el Ingenio, siendo un total de 258 trabajadores actualmente y se desglosan de la siguiente forma, planta permanente lo conforman un total de 95 trabajadores, se le denomina planta permanente por que estos trabajan en el tiempo de zafra y reparación, la planta temporal son aquellos trabajadores que sólo asisten a la empresa en tiempo de zafra y estos a su vez tienen derecho escalafonario para ser parte de la planta permanente, actualmente son 101 trabajadores y en lo que respecta a los eventuales son 62, se les denomina así debido a que son los que suplen a los dos grupos ya antes mencionados cuando un trabajador no puede acudir a laborar y estos a su vez van creando derecho escalafonario para formar parte de la planta temporal.

En tanto la sección 11 pertenece a un sindicato de clasificación industrial debido a que son trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad. Este sindicato también tiene como característica que es un solo sindicato pero que trabajan en una empresa determinada, en este caso son los Ingenios y por lo tanto el sindicato esta seccionado por ingenios y regiones.

³⁵ Fuente Directa C. Ramiro García Mendoza, Sindicato Sección 11, Taretan. (22/Agosto/2012)

Se puede notar que el sindicato hasta la fecha ha tenido gran peso en la empresa, debido a que los trabajadores, denominados obreros son los encargados de realizar el trabajo operativo de fábrica, el cual comienza con la descarga de la caña una vez que llega a la empresa y termina con el producto final que son los sacos de azúcar.

Cabe destacar que el Sindicato de Azucareros Sección 11, tiene un comité de nueve representantes ante la empresa, también es importante señalar que todo el gremio sindical se reúne a una asamblea ordinaria el primer martes de cada mes para tomar acuerdos importantes y resolver las problemáticas que se les presenten. Cabe destacar que ellos tienen un protocolo definido para dicha asamblea, por lo que se comienza con el pase de lista, posteriormente se abordan las problemáticas ocurridas durante el mes, así como también se les da a conocer las actividades realizadas por el comité sindical y por consiguiente se tratan asuntos generales. Durante la reunión se levanta un acta de asamblea en donde registran los acuerdos a los que llegaron, así como los asuntos que trataron durante dicha reunión. Es importante señalar que cuando se les suscita un problema que sea urgente de resolver y si la fecha de la asamblea ordinaria no está próxima, se procede a citar a todos los agremiados a una reunión extraordinaria con el fin de dar solución a los problemas ocurridos.

3.8 Reglamento de Seguridad e Higiene

“Cláusula primera.- Medidas de seguridad e higiene.- la empresa podrá adoptar las medidas de higiene y seguridad que estime pertinentes y que las autoridades competentes señalen.

Cláusula segunda.- comisión mixta de seguridad e higiene.- para los efectos de este capítulo se formará en la empresa una comisión mixta permanente de higiene y seguridad.

Cláusula tercera.- atribuciones de la comisión mixta de seguridad e higiene.- serán atribuciones obligatorias de la comisión mixta de seguridad e higiene:

- a) Armonizar los preceptos de higiene en general con los de higiene industrial, comercial o de servicios.
- b) Proponer medidas para prevenir los riesgos de trabajo y vigilar que estas se cumplan estrictamente, así como los días y horas para hacer limpieza y aseo.
- c) Vigilará que la empresa proporcione a los trabajadores los equipos de protección que sean necesarios.
- d) Los trabajadores se abstendrán de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de la empresa.
- e) Señalará la forma y el tiempo en los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos, y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Cláusula cuarta.- botiquín de primeros auxilios.- en lugares estratégicos de la empresa se colocaran extinguidores así como botiquín de emergencia, debiendo nombrar la comisión de seguridad e higiene a la persona para prestar los primeros auxilios.

Cláusula quinta.- enfermedades contagiosas.- cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este o cualquier trabajador de la empresa que tuviera conocimiento del hecho estarán obligados a dar a dar de inmediato aviso a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos del IMSS.”³⁶

Dicho reglamento es por el que se rige la empresa actualmente, es necesario mencionar que si la empresa realmente quiere que se le dé seguimiento y cumplimiento al reglamento es importante reestructurarlo y darlo a conocer a los trabajadores para que estos a su vez le puedan dar cumplimiento.

3.9 Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Ingenio Lázaro Cárdenas S. A. de C. V.

La comisión mixta de seguridad e higiene se define como un “organismo bipartito conformado por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, que

³⁶ Fuente directa Ing. J. Jesús Orozco Torres, Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., Febrero 2012

tiene por objeto investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan”³⁷.

En el Ingenio Lázaro Cárdenas la comisión mixta de seguridad e higiene está compuesta por dos representantes de la empresa y por parte del sindicato sección 11 existen tres representantes, dichas personas son los encargados de promover las medidas de seguridad e higiene y por ende tienen que cumplir con las siguientes funciones:

- ✚ “Identificar los agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros en el centro de trabajo.
- ✚ Investigar las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, de acuerdo a los elementos que les proporcione el patrón y otros que estimen necesarios.
- ✚ Proponer al patrón medidas para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, basadas en la normatividad en la materia.
- ✚ Dar seguimiento a la instauración de las medidas propuestas por la comisión para prevenir los riesgos de trabajo”³⁸.

Es importante destacar que los representantes por parte de la empresa si llevan a cabo las funciones citadas anteriormente mientras que los representantes del gremio sindical tienen otras funciones entre ellas destacan las siguientes:

- ✚ Abastecen a los trabajadores de EPP.
- ✚ Colocan el material de higiene en los lugares indicados. (Jabón, gel antibacterial y rollo de papel)
- ✚ Colocan los garrafones de agua en las diversas áreas.
- ✚ Levantan actas del material de higiene faltante, así como el EPP.
- ✚ Dan los rondines por las diferentes áreas con la finalidad de hacer una revisión general a los compañeros sobre el EPP.

³⁷ <http://autogestion.stps.gob.mx:8162/>. (10/Julio/2013)

³⁸ Guía Informativa de la NOM-019-STPS-2011

De acuerdo a lo anterior se puede decir que los representantes por parte del gremio sindical si realizan algunas funciones, pero sin embargo no están capacitados para desarrollar las funciones que marca la STPS, por lo que sería necesario que se adiestrara a dichas personas con la finalidad de hacer un equipo más funcional en lo que respecta a la comisión mixta de seguridad e higiene en la empresa, de tal forma que se pudieran obtener mejores resultados de trabajo, así como un mejor cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.

CAPÍTULO IV

TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

En el presente capítulo se abordará sobre el Trabajo Social en el área empresarial, ya que es necesario explicar de forma general el quehacer del profesional por lo que se retomaran las siguientes temáticas; trabajo social empresarial, objetivos de trabajo social, las funciones y actividades dentro del área empresarial y la especificidad de Trabajo Social.

4.1 Definición de Trabajo Social Empresarial

Hoy en día la presencia de trabajo social en las organizaciones empresariales depende en gran medida de que esta profesión comprenda en forma muy práctica los procesos que se están viviendo y sobre todo que sepa traducir en términos empresariales su intervención.

“El trabajo social en empresas identifica, diagnóstica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable.”³⁹

Por lo tanto el Trabajador Social es aquel que funge como enlace entre el trabajador y el patrón buscando dar respuestas a las necesidades del trabajador con el fin de mejorar su nivel de vida, y a su vez cumplir con los objetivos y metas de la institución los cuales se ven reflejados en la productividad.

4.2 Objetivos de Trabajo Social Empresarial

Generalmente los objetivos de cada profesión o área pretenden dar respuesta a las necesidades en este caso de la empresa, por lo tanto los objetivos expresan los

³⁹ SANCHEZ, Rosado Manuel. Manual de trabajo Social, Ed. Plaza y Valdez S.A de C.V., México, 2004. P 473.

logros definidos que se buscan alcanzar, a través de la utilización de medidas a fines para lograrlos.

A continuación se enlistaran los objetivos que persigue el Trabajo Social en el Área Empresarial.

Objetivo General:

“Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio del conocimiento de los factores socio-culturales de la organización y de sus trabajadores, así como la puesta en práctica de programas de atención social.”⁴⁰

Ahora se citaran los objetivos específicos que tiene el trabajador social dentro del área empresarial:

Objetivos Específicos:

1. “Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación, capacitación así como la seguridad e higiene en el trabajo.
2. Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
3. Identificar las legislaciones políticas en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan para brindar una orientación exacta y precisa al trabajador.
4. Estudiar diferentes teorías sobre desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa o industria.
5. Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua, de interés y beneficio para los trabajadores.
6. Justificar la ampliación de prestaciones que estimulen el desarrollo laboral y estabilidad del trabajador.

⁴⁰ SANCHEZ, Rosado Manuel. Manual de trabajo Social, Ed. Plaza y Valdez S.A de C.V., México, 2004. P 473.

7. Establecer mecanismos que fomentan la interacción y comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.
8. Elaborar los estudios socioeconómicos correspondientes a la selección del personal de nuevo ingreso.
9. Teorizar las experiencias desarrolladas por los trabajadores sociales del área.”⁴¹

Se puede ver que sin duda alguna el Trabajador Social que labora en el área empresarial tiene una gran tarea, ya que los objetivos a cumplir son muy específicos y claros. Así como también es importante resaltar que el primer objetivo es concerniente a seguridad e higiene que es el tema que se desarrolla en dicha investigación.

4.3 Funciones y Actividades

De acuerdo al perfil ideal de Trabajo Social dentro del área empresarial se manejan una diversidad de funciones y actividades propias, por lo tanto es necesario que el profesionista desarrolle dichas funciones con la finalidad de que dé a conocer su campo de acción en una empresa, y así los trabajadores y jefes conozcan ampliamente porque es necesario que en Trabajador Social Trabaje en dicha área.

A pesar de que el trabajador social se ha ido posicionando poco a poco en el área empresarial, aún no se conoce que es lo que realmente este profesionista puede hacer o bien se desconocen las funciones específicas que realiza. Cabe destacar que son bastantes funciones las que realiza que en ocasiones abarca elementos de otras profesiones como Psicología y Administración.

A continuación se enlistaran las funciones del Trabajador Social con sus respectivas actividades con la finalidad de dar a conocer un panorama más amplio sobre al

⁴¹ TERAN, Trillo Margarita. Perfil profesional del Trabajador Social en el área empresarial. Revista Trabajo social No. 44, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990. P 37.

accionar del Trabajador Social en el Área Empresarial, de acuerdo a la autora Margarita Terán Trillo, las funciones son las siguientes:

Investigación:

1. “Diseñar estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con los problemas existentes en el sector y que le permitan conocer la realidad social empresarial.
2. Diseñar estudios de las necesidades y características de los trabajadores, para establecer sistemas de estímulos e incentivos.
3. Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras escalafonarias y cambio de categoría.
4. Investigar sobre la actualización en sistemas de seguridad y protección en esa rama industrial.
5. Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y bienestar social de los trabajadores.
6. Proponer alternativas de acción que conduzcan a la resolución de los problemas de orden social relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.
7. Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su solución.
8. Detectar necesidades de educación capacitación y adiestramiento en los trabajadores.
9. Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes.
10. Detectar procesos sociales tales como comunicación liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia y colaboración, adaptación al cambio.
11. Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales en la zona en que se ubica la empresa.

Administración:

1. Diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades sociales de la población, y cuya base sea la promoción y el desarrollo.
2. Participar en la presupuestación y administración de los recursos humanos y materiales del departamento o servicio de trabajo social.
3. Busca la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de trabajo social.
4. Controlar los procesos de administrativos de los departamentos o servicio de Trabajo Social.
5. Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social.
6. Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos.
7. Mantener coordinación en los demás departamentos o secciones de área de recursos humanos y relaciones industriales.
8. Simplificar los trámites que obstaculicen las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.

Reclutamiento y Selección del Personal:

1. Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.
2. Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.
3. Orientar a los nuevos trabajadores sobre derechos y obligaciones.
4. Participar en la inducción al puesto.
5. Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección del personal y en la evaluación final de los candidatos.
6. Desarrollar programas coordinados para la inducción del puesto.

Capacitación y Adiestramiento:

1. Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial.

2. Impartir, en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
3. Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
4. Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores.
5. Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores.
6. Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional
7. Participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos, así como para la sucesión y ascenso del personal.

Seguridad e Higiene:

1. Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
2. Formular propuestas para el mejoramiento de trabajo.
3. Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.
4. Apoyar en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa para evitar accidentes de trabajo.
5. Participar en la comisión de seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.
6. Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia, en caso de desastre o siniestro en la empresa.

Relaciones Públicas:

1. Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustración y agresividad.
2. Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal: los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa.
3. Promover en todas las actividades entre jefes y subalternos, en el respeto e interés en su relación.

4. Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.
5. Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio y desarrollo.

Educación:

1. Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
2. Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
3. Promover al desarrollo integral de los trabajadores.
4. Planear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
5. Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
6. Organizar a los trabajadores en acciones de educación para la salud.
7. Intentar grupos de la empresa, para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero-patronales y sindicales, redituando en el beneficio colectivo.
8. Estimular los trabajadores la seguridad en sí mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.
9. Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para que, haciendo uso adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más digna.
10. Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador y su esposa.
11. Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores.
12. Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental, higiene personal y del hogar.

13. Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre la conservación de los alimentos, soya germinados y huertos familiares.
14. Crear grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, mecanografía, etcétera.
15. Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música, autoconstrucción, etcétera.

Prestaciones Diversas:

1. Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato en el otorgamiento de prestaciones y/o servicios.
2. Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
3. Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.
4. Controlar los programas de ayuda; materiales y en especie, para trabajadores.
5. Promover y coordinar programas de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para las madres trabajadoras.
6. Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
7. Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos de los trabajadores.
8. Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia, en caso de defunciones, emergencias o damnificación.
9. Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.
10. Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensionados a jubilados.
11. Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.
12. Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.
13. Generar proyectos para apoyo social y emocional para el trabajador en proceso de jubilación.

Coordinación:

1. Coordinar con centros vacacionales, promociones en que el trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia.
2. Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías, a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
3. Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.
4. Mantener coordinación con el sindicato, para mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.
5. Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de seguridad social.
6. Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
7. Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar trabajadores con esta enfermedad social.

Asesoría:

1. Orientar y realizar acciones conjuntas en la búsqueda de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
2. Vigilar que las cuestiones reglamentarias y de derechos del trabajador sean cumplidos.
3. Orientar al trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad, despido y jubilación.
4. Orientar legalmente en aspecto de derecho civil y familiar, en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y/o patria potestad de los hijos.
5. Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

Divulgación:

1. Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.

2. Informar por medio de periódicos murales o carteles, los derechos y obligaciones de los trabajadores.
3. Informar sobre las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente y/o del sindicato.
4. Participar en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.
5. Promover en toda empresa los sistemas de seguridad e higiene industrial.
6. Organizar eventos o actos sociales de reconocimientos a los trabajadores más destacados en su función.

Sistematización:

1. Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
2. Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de capacitación, adiestramiento y educación.
3. Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria, cuando se labora en zonas fabriles.
4. Intentar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar del trabajador.
5. Generar modelos integrantes de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
6. Teorizar sobre las formas de intervención específicas del Trabajador Social ara la acción
7. Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.
8. Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional sistematizado.

Enseñanza:

1. Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas de Trabajo Social.
2. Formular reglamentos para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el Trabajo Social.

3. Establecer
4. Un programa de introducción y participación indirecta de estudiantes de Trabajo Social.
5. Difundir las funciones y programas de los servicios de Trabajo Social, ante nuevos miembros del equipo o grupo de estudiantes.
6. Realizar sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área.
7. Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes.”⁴²

Por ende el perfil profesional busca el bienestar del trabajador y de su familia, atendiendo las necesidades, conforme a las actividades propuestas por la empresa, debido a que estas siempre están encaminadas a incrementar la productividad evitando los conflictos laborales, ya que el Trabajador Social puede intervenir como mediador en la relación Obrero-Patronal.

4.4 Conocimientos, Capacidades, Habilidades y Actitudes Profesionales

4.4.1 Conocimientos

Conocimientos que requiere de trabajo social para:

1. Conceptualizar al y Trabajo Social como una disciplina, identificar su objeto de intervención y reconocer las funciones y objetos genéricos de la profesión, así como las diferentes áreas del campo profesional.
2. Analizar la filosofía de Trabajo Social sobre la construcción histórico-social de la especificidad del Trabajo Social.
3. Aplicar las estrategias teórico-metodológicas del Trabajo Social y los modelos de intervención social.

⁴² TERAN, Trillo Margarita. Perfil profesional del Trabajador Social en el área empresarial. Revista Trabajo social No. 44, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990. P 39-54.

Conocimientos que requiere de la política social para:

1. Conceptualizar y analizar el Estado, las clases sociales, en su relación con la política social.
2. Orientar sobre la política social y la legislación social: derecho laboral, derecho sindical, derecho civil, derecho familiar.

Conocimientos que requieren de economía para:

1. Analizar las relaciones sociales de producción.
2. Estudiar la estructura social económica del país y sus particularidades regionales.
3. Analizar prospectivamente el desarrollo del capitalismo en México.
4. Analizar las formas de producción y reproducción de las condiciones sociales vigentes.
5. Conceptualizar las necesidades y carencias, y los conflictos sociales que convergen en el proceso de satisfacción de las mismas.

Conocimientos que requiere de Sociología para:

1. Analizar la estratificación y las clases sociales.
2. Aplicar la metodología de investigación en Ciencias Sociales.
3. Comprender la dinámica y la organización social.

Conocimientos que requiere de Psicología para:

1. Comprender las motivaciones, emociones y mecanismos de respuesta como individuo, como grupo y como comunidad.
2. Comprender las situaciones problemas en el individuo, en el contexto familiar, grupal y laboral.
3. Aplicar técnicas para la intervención en problemáticas individuales, familiares y grupales: dinámicas de grupo operativo, entrevistas, terapia familiar.
4. Desarrollar procesos de comunicación social y de relaciones humanas.

Conocimientos de Antropología para:

1. Reconocer las formas particulares de vida, concepción de valores, costumbres, formas de hacer y pensar de los individuos que conforman una sociedad.

Conocimientos de Administración:

1. Elaborar planes, programas y proyectos.
2. Organizar, dirigir y controlar los diferentes niveles de la programación empresarial.
3. Aplicar procedimientos para elaborar presupuestos.

Conocimiento de Matemáticas y Estadística para:

1. Aplicar técnicas de análisis e interpretación matemáticas y estadísticas en la cuantificación de resultados de investigaciones.

4.4.2 Capacidades y Habilidades:

A niveles de directivos:

1. Ejercer la autoridad.
2. Establecer políticas que normen el trabajo.
3. Diseñar planes y programas.
4. Delegar funciones.
5. Controlar los procesos de trabajo.
6. Evaluar procesos.

A niveles intermedios:

1. Identificar situaciones y problemas sociales.
2. Analizar los problemas sociales, teniendo como contexto la realidad social.
3. Diseñar y llevar a cabo procesos de investigación social.
4. Establecer diagnósticos sociales.
5. Analizar prospectivamente el comportamiento que se espera de los problemas y condiciones laborales.
6. Seleccionar procesos que incidan en la solución de la problemática social.

7. Identificar los recursos humanos, materiales de la empresa, para dar solución a los problemas.
8. Elaborar programas y organizar.
9. Administrar y organizar procesos.
10. Coordinar acciones.
11. Supervisar o asesorar los procesos.
12. Trabajar en equipo
13. Optimizar recursos
14. Participar multi e interdisciplinariamente.
15. Establecer comunicación oral y escrita.
16. Relacionar la teoría con la práctica.
17. Detectar y capacitar líderes.
18. Formar grupos.
19. Participación en procesos educativos.
20. Atender problemáticas individuales.

4.4.3 Actitudes

1. Mantener el apego a las políticas empresariales.
2. Ser responsables de la información.
3. No sobrepasar el dominio de las atribuciones.
4. Ser solidario con los colegas de la profesión y con el equipo de trabajo.
5. Respetar la delimitación de los campos profesionales.
6. Mantener el secreto profesional.
7. Tener conciencia del valor de la recreación personal y profesional.
8. Tener sentido de responsabilidad.
9. Ser veraz y discreto.
10. Tener conocimiento y control de sí mismo.
11. Tener iniciativa y creatividad.
12. Mantener interés en la superación personal y profesional.
13. Ser crítico, objetivo y justo.

14. Respetar la dignidad humana.
15. Tener compromiso con la población.
16. Actuar sin paternalismo y sin fomentar la dependencia.
17. Adecuar su comunicación al nivel de las personas.
18. Respetar la decisión de las personas en la solución de los problemas.

En tanto el Trabajador Social puede participar multidisciplinariamente en la empresa, con la finalidad de promover la satisfacción de las necesidades socioeconómicas y laborales de los trabajadores.

4.5 Especificidad De Trabajo Social

La profesión de Trabajo Social es una disciplina de las ciencias sociales que a través de procedimientos metodológicos propios busca un conocimiento integral del ser humano y su problemática social; por lo tanto es una profesión integral con enfoque sistémico.

Por lo tanto la especificidad profesional es una construcción histórico-social, se estructura en un proceso a través del cual se delimita el ámbito de relaciones sociales, donde se hace necesario determinado tipo de intervención.

Y por tanto se define como “la conceptualización explícita o implícita que cada estrategia tiene acerca de trabajo social, del objeto en el cual se propone intervenir y de los objetivos que se plantean lograr en su aplicación”⁴³

Por ende “la profesionalización supone la institucionalización de un conjunto de representaciones conocimientos, habilidades, información y su elaboración como un SABER ESPECIALIZADO así como la institucionalización de la transmisión de ese saber a través de una instancia social reconocida y legitimada, para que constituya el saber especializado en un SABER CERTIFICADO.”⁴⁴

⁴³ GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 15

⁴⁴ GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 16

Para cada especificidad de una profesión es necesario tomar en cuenta los siguientes elementos para poder estructurarla:

1. “La necesidad de una profesión, fundamento de su status, no se origina por simple proclamación, sino por la configuración de un campo de problemas que requiere un determinado tipo de intervención.
2. Una definición no confiere realidad a una profesión: la base empírica y real del ejercicio profesional es la que posibilita elaborar una definición del campo.
3. Una profesión es la encarnación de una práctica especializada, respaldada en una disciplina científica.
4. La condición de práctica autónoma es el requisito fundamental de constitución de un campo profesional. Dicha autonomía es otorgada por una teoría que, al delimitar un objeto de intervención, provee el conocimiento a partir del cual se estructura el saber especializado.
5. El saber especializado debe ser, necesariamente, un saber certificado.”⁴⁵

La especificidad de Trabajo Social parte de su intervención y participación dentro de la sociedad, dando lugar a diversos elementos que lo conforman:

1. “Los sujetos sociales: individuos, grupos o instancias sociales que están involucrados en la intervención profesional, porque participan de alguna manera significativa en relación con el problema social que se constituye en objeto de intervención.
2. El objeto de intervención: un fenómeno real y concreto que demanda ser atendido. Es también una elaboración intelectual. En la medida en que se construya como objeto de conocimiento. A fin de dar cuenta de él, desde una teoría.
3. El marco de referencia: Es el conjunto de representaciones desde las cuales se entiende y conceptúa el problema, objeto de intervención profesional, el tipo de interacción entre los sujetos sociales involucrados en el campo y se

⁴⁵ GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 18

establecen los objetivos y procedimientos. El marco de referencia es la fundamentación de la intervención y en él se inscriben.

4. Los objetivos específicos: señalan lo que se pretende, lograr a través de la intervención en el problema, instituido como objeto de la misma. Indica el tipo de redefinición que debe sufrir el objeto, a partir de la intervención profesional.
5. La función social: es la incidencia o el impacto que tiene la intervención profesional en las relaciones sociales involucradas en el objeto de intervención. Es lo que se ignora o provoca con la redefinición del problema.
6. Los procedimientos metodológicos: constituyen la dimensión operativa del proceso de intervención profesional, en cuanto determinan que hacer y cómo hacerlo, para lograr los objetivos señalados. Son el conjunto de etapas, actividades y técnicas ordenadas en una secuencia tal, que orienta el desarrollo de la intervención, en cuanto proceso que debe modificar el objeto de intervención.”⁴⁶

La especificidad de la profesión se expresa en diferentes dimensiones, que son una red particular de relaciones que se desarrollan simultáneamente y en procesos relativamente autónomos. Estas dimensiones son:

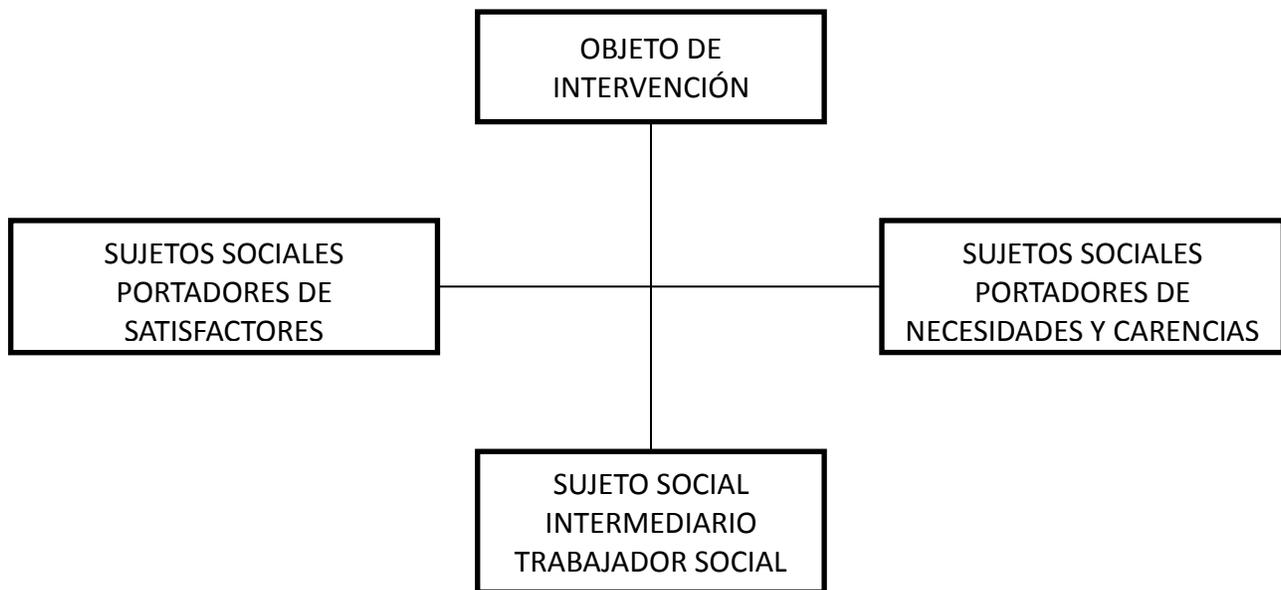
1. “El saber especializado: es una construcción intelectual que reelabora y sintetiza la experiencia profesional y su referencia, en un cuerpo teórico y metodológico que se fundamenta en concepciones doctrinarias, políticas y científicas.
2. El ejercicio profesional: es el conjunto de prácticas y representaciones desarrolladas en diferentes áreas de intervención, donde la profesión se inscribe como práctica partícipe de la dinámica social.
3. El curriculum: es el conjunto de interacciones (políticas, pedagógicas y culturales) a través de las cuales se desarrolla, en la academia, el proceso de formación de los profesionales del campo.

⁴⁶ GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 19, 20.

4. El mercado de trabajo: es un espacio heterogéneo y complejo donde la especificidad aparece como oferta y demanda de determinadas capacidades, habilidades y conocimientos.
5. La identidad profesional: conjunto de rasgos distintivos que caracterizan a quienes ejercen una profesión determinada. Se constituye en un proceso simultáneo al proceso de constitución de la especificidad profesional. La identidad estructura una imagen social a través de la cual la sociedad “mira” y reconoce a los profesionales.
6. El status profesional: es el reconocimiento social, fundamentalmente externos al campo y colabora a delinear los aspectos de la identidad profesional, atribuidos por la sociedad e incorporados por el gremio en su interacción social⁴⁷.

A continuación se presenta el esquema de la especificidad de trabajo social, según Susana García Salord en su libro Especificidad y Rol de Trabajo Social.

ESQUEMA DE LA ESPECIFICIDAD DE TRABAJO SOCIAL



Por ende la especificidad de Trabajo Social define claramente, como debe de ser su intervención, esto con la finalidad de ofrecer a la sociedad que requiere su apoyo, alternativas necesarias para dar respuesta a sus demandas. Es aquí donde se

⁴⁷ GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 20, 21.

establece la finalidad del Trabajador Social en el Área Empresarial. En tanto lo que se establece en la especificidad viene a ser todo aquello donde el Trabajador Social debe actuar, independientemente en el área que labore.

Es aquí donde el profesionalista lleva a cabo las funciones y actividades propias de su quehacer dentro de esta área; ya que pone en práctica gran mayoría de estas, debido a que define de forma clara en campo de actuación y reafirma sus relaciones con otras profesiones afines para formar un equipo interdisciplinario donde fortalezca su especificidad así como su identidad profesional.

CAPÍTULO V

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

5.1 Definición del Universo

La población que se retomó para realizar esta investigación fueron las áreas de Molinos y Calderas del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., en tanto un fue total de doce trabajadores de cada área del personal sindicalizado y cuatro a los supervisores de área, así como también se aplicaron dos a los representantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene dando un total de treinta cuestionarios.

5.2 Elaboración del Instrumento

Se elaboró un instrumento a partir de la operacionalización de la hipótesis (Ver Anexo1), la cual refiere que “A mayor rechazo del trabajador, menores probabilidades de que adopten las medidas de seguridad e higiene.

El cuestionario fue dirigido a personal sindicalizado y de confianza, el cual contiene 28 preguntas, de las cuales 24 fueron de opción múltiple y 4 abiertas, contiene información en relación al equipo de protección personal, riesgos laborales, condiciones inseguras, actos inseguros, factores de riesgo, higiene industrial y seguridad industrial (Ver Anexo 2).

5.3 Recolección de Datos

Para aplicar el instrumento al personal sindicalizado y de confianza, fue necesario aplicar una prueba piloto la cual fue aplicada a un trabajador del área de molinos, así como a un supervisor de esta misma área y la tercer prueba se aplicó a un trabajador del área de calderas, dicha prueba piloto se realizó con la finalidad de conocer si realmente eran entendibles las preguntas, si era necesario quitar o aumentar preguntas así como aumentar algunas opciones en caso de las de tipo múltiple.

Por lo tanto se hicieron algunas modificaciones y posterior a ello se dio paso a la recolección de la información. Iniciando el día 05 de Octubre del 2012, en donde era necesario acudir al área de fábrica para hacer directamente las entrevistas, para ello se pidió apoyo del Promotor de Seguridad e Higiene Industrial para que él facilitara a los trabajadores, se aplicó el instrumento durante tres semanas, obteniendo un total de 30 instrumentos.

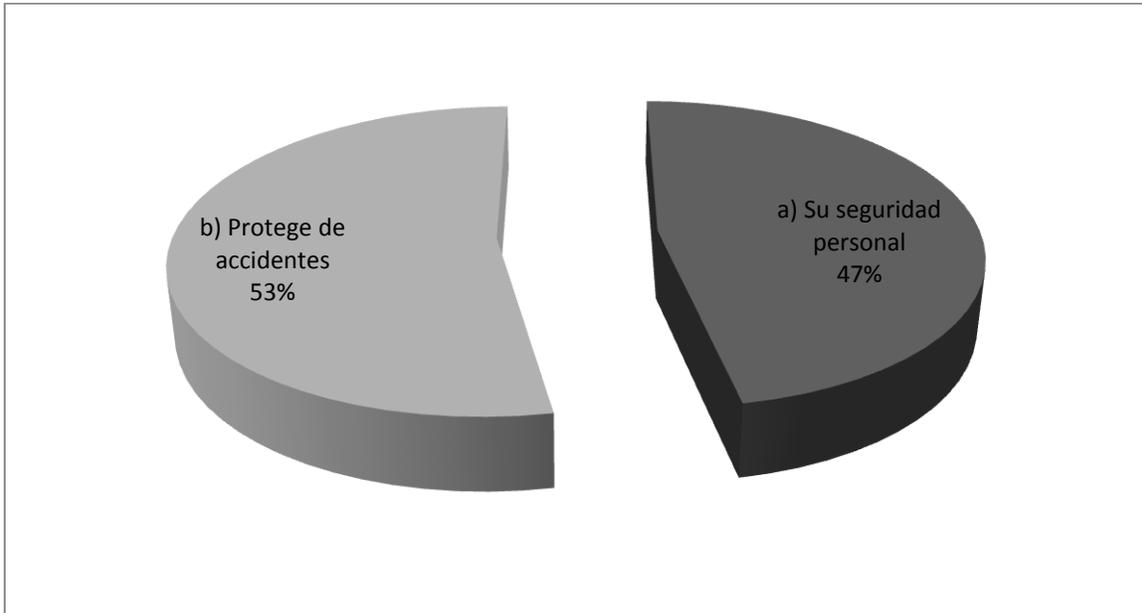
5.4 Presentación de Resultados

El instrumento aplicado para la investigación de campo que fue dirigido al personal sindicalizado y de confianza se presenta a continuación en donde se muestran los resultados con un cuadro, una gráfica y su respectiva interpretación.

1.- ¿Para usted qué es un equipo de protección personal?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Su seguridad personal	14	47%
b) Protege de accidentes	16	53%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 1



Fuente: Encuesta directa 2012

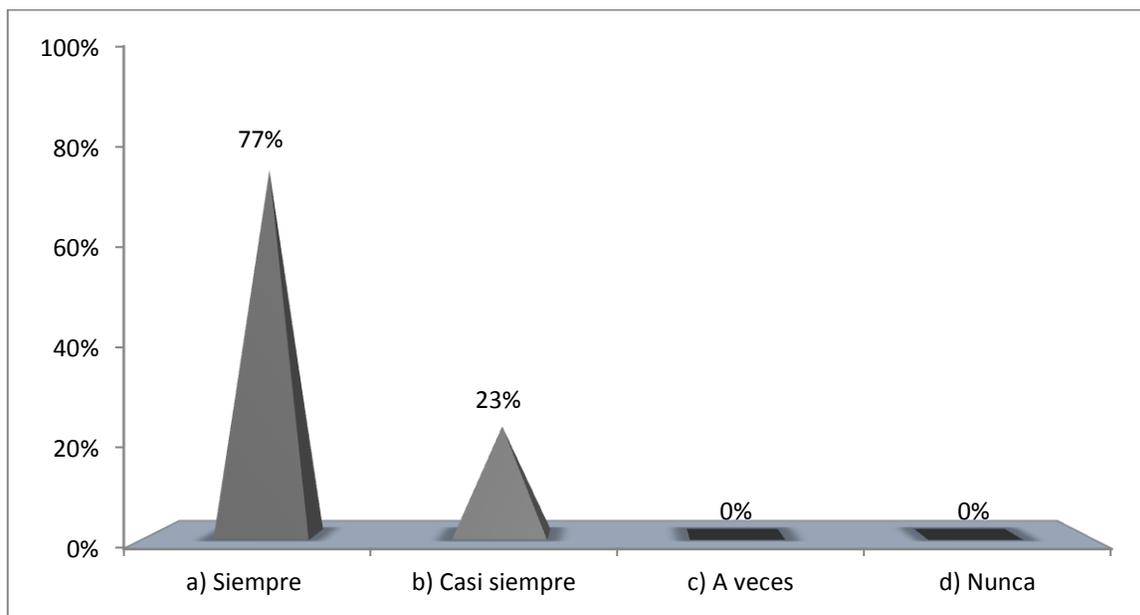
Interpretación

El Equipo de Protección Personal (EPP), es el conjunto de elementos y dispositivos de uso personal, diseñado específicamente para proteger al trabajador contra accidentes y enfermedades que pudieran ser causados con motivo de sus actividades de trabajo. Los entrevistados no conocen como tal la definición de equipo de protección, pero sin embargo si conocen la finalidad que éste conlleva, ya que contestaron que sirve para protegerlos de los accidentes de trabajo así como les garantiza su seguridad personal, se puede observar que los trabajadores sí tienen noción en lo que respecta al EPP.

2.- ¿Cuándo usted acude a laborar usa su equipo de protección completo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Siempre	23	77%
b) Casi siempre	7	23%
c) A veces	0	0%
d) Nunca	0	0%
Total	30	100%

GRÁFICA N°2



Fuente: Encuesta directa 2012

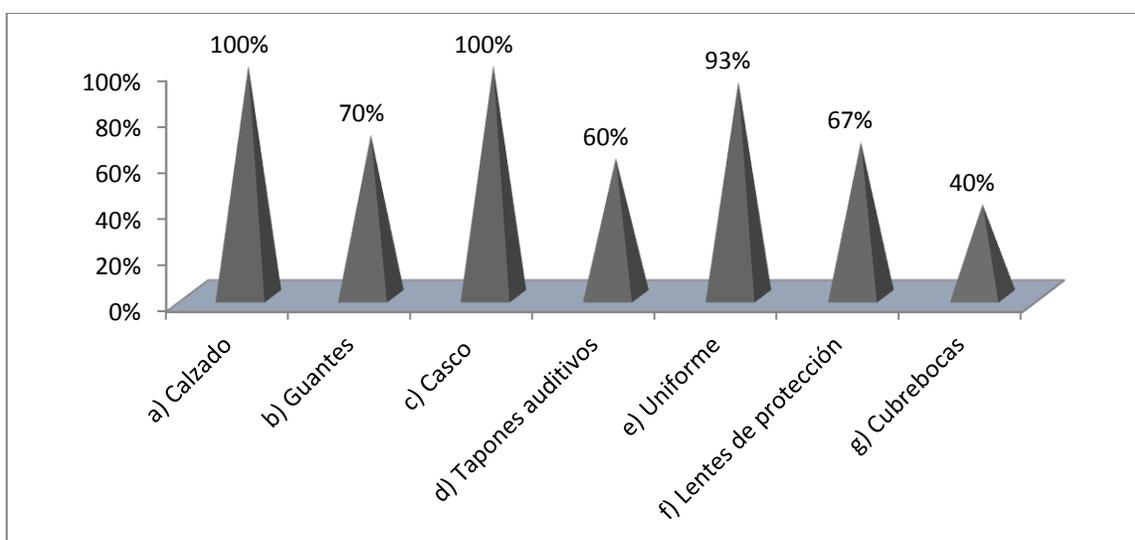
Interpretación

Los trabajadores por su seguridad tratan de siempre llevar su equipo de protección completo ya que si finalmente no usan todo su equipo de protección personal los afectados principalmente son ellos, ya que son los que corren mayor riesgo en su área de trabajo, mientras que los que manifestaron que casi siempre, es porque les es incómodo, lo tienen incompleto o de acuerdo a su opinión no le es necesario para desempeñar su trabajo, pero es vital resaltar que todo el EPP, es importante que lo utilicen para que no les suceda ningún accidente laboral y por esa razón la empresa ha tomado medidas al respecto(Ver gráfica N° 8.1).

3.- ¿Cuál es el equipo de protección personal que usted utiliza diario para trabajar?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Calzado	30	100%
b) Guantes	21	70%
c) Casco	30	100%
d) Tapones auditivos	18	60%
e) Uniforme	28	93%
f) Lentes de protección	20	67%
g) Cubrebocas	12	40%

GRÁFICA N° 3



Fuente: Encuesta directa 2012

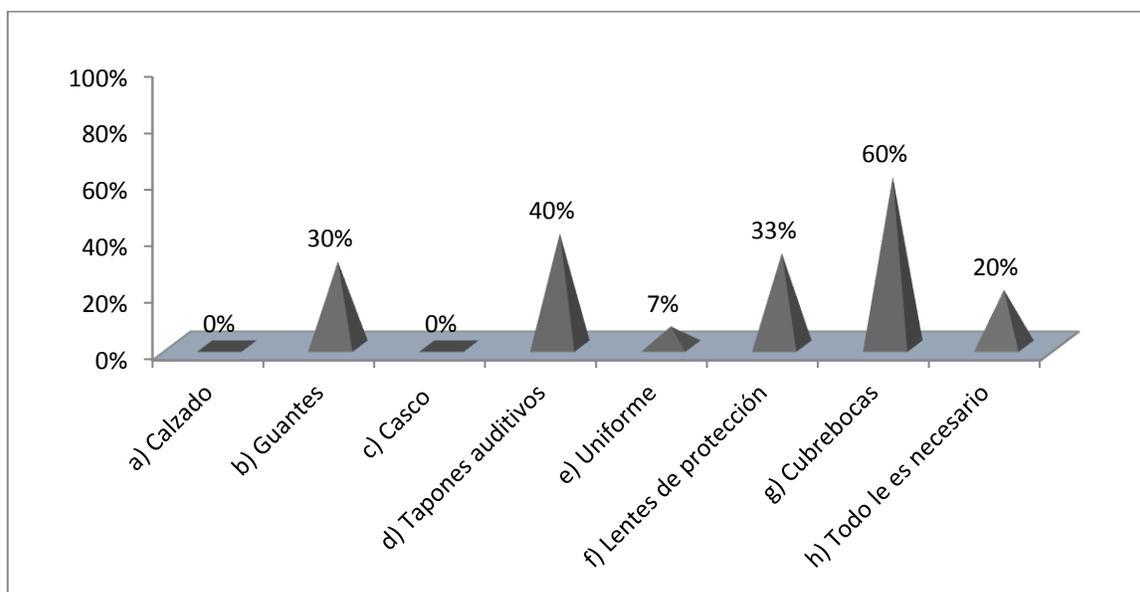
Interpretación

La empresa marca en su reglamento que el trabajador para desempeñar sus labores debe utilizar por lo menos el equipo de protección personal básico, por lo tanto se puede observar que el equipo de protección personal que utilizan siempre es el calzado de seguridad, el casco y el uniforme debido a que si llegan sin este equipo a la empresa no les permite el acceso para desempeñar sus labores, es importante resaltar que los tapones auditivos los deben de utilizar ya que ambas áreas de trabajo se emite gran cantidad de ruido, que les puede ocasionar sordera

4.- ¿Qué equipo de protección no le es necesario a usted?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Calzado	0	0%
b) Guantes	9	30%
c) Casco	0	0%
d) Tapones auditivos	12	40%
e) Uniforme	2	7%
f) Lentes de protección	10	33%
g) Cubrebocas	18	60%
h) Todo le es necesario	6	20%

GRÁFICA N° 4



Fuente: Encuesta directa 2012

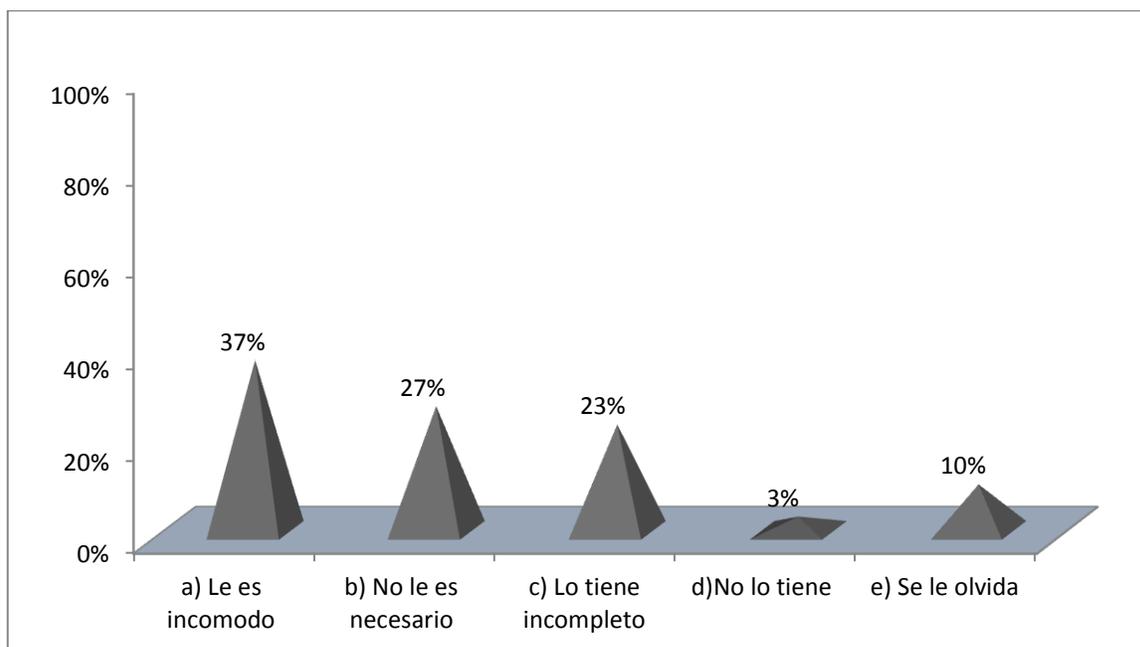
Interpretación

Como ya se mencionó en el gráfico anterior, hay EPP, que utilizan con más incidencia lo cual se puede ver claramente representado, así como también hay equipo que utilizan más poco como es el cubreboca y tapones auditivos, es importante resaltar que algunos trabajadores mencionaron que para ellos todo el equipo de protección personal les es necesario para desempeñar su trabajo. Por lo tanto en la siguiente gráfica se muestra detalladamente porque no utilizan EPP.

4.1.- ¿Por qué no lo utiliza?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Le es incomodo	11	37%
b) No le es necesario	8	27%
c) Lo tiene incompleto	7	23%
d)No lo tiene	1	3%
e) Se le olvida	3	10%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 4.1



Fuente: Encuesta directa 2012

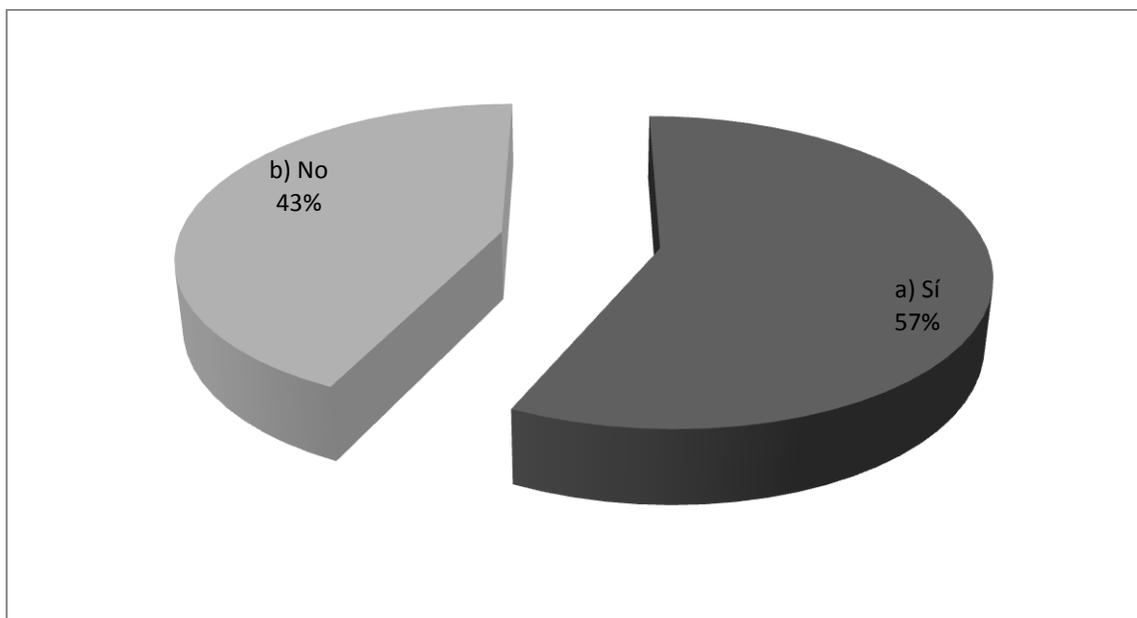
Interpretación

Es básico que los trabajadores utilicen todo el equipo de protección personal, pero algunos no lo utilizan debido a que ciertos factores influyen para que no cumplan con el reglamento, entre ellos, porque les es incómodo y al momento de desempeñar su trabajo les estorba, también una minoría mencionó que no tiene el equipo completo, por lo tanto se puede ver que no solamente inciden factores por parte del trabajador sino que también por parte de la empresa.

5.- ¿A usted le ha sucedido algún accidente laboral?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	17	57%
b) No	13	43%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 5



Fuente: Encuesta directa 2012

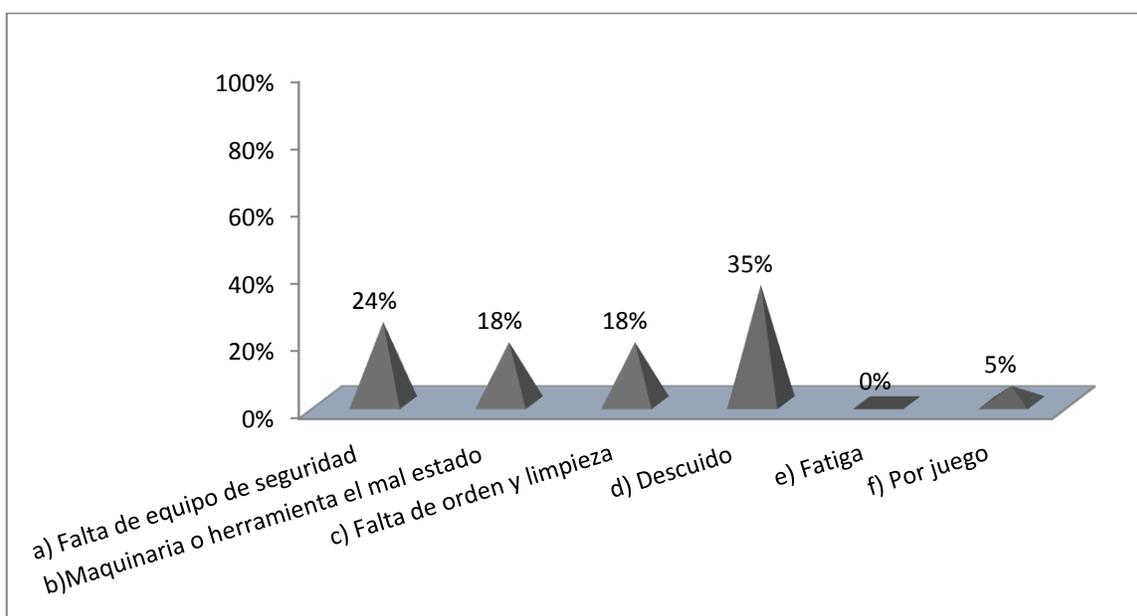
Interpretación

Los accidentes laborales son los que le suceden al trabajador durante su jornada de trabajo, por lo tanto es importante saber a cuantos de los entrevistados les había sucedido un accidente, se puede observar que a la mayoría de los trabajadores les ha sucedido algún accidente y la causa más frecuente es por descuido o por falta de equipo de protección personal, como ya se mencionó en el gráfico número 4 y en la siguiente gráfica se muestra más a detalle a que se debieron los accidentes.

5.1.-El accidente que sufrió se debió a:

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Falta de equipo de seguridad	4	24%
b) Maquinaria o herramienta en mal estado	3	18%
c) Falta de orden y limpieza	3	18%
d) Descuido	6	35%
e) Fatiga	0	0%
f) Por juego	1	5%
Total	17	100%

GRÁFICA N° 5.1



Fuente: Encuesta directa 2012

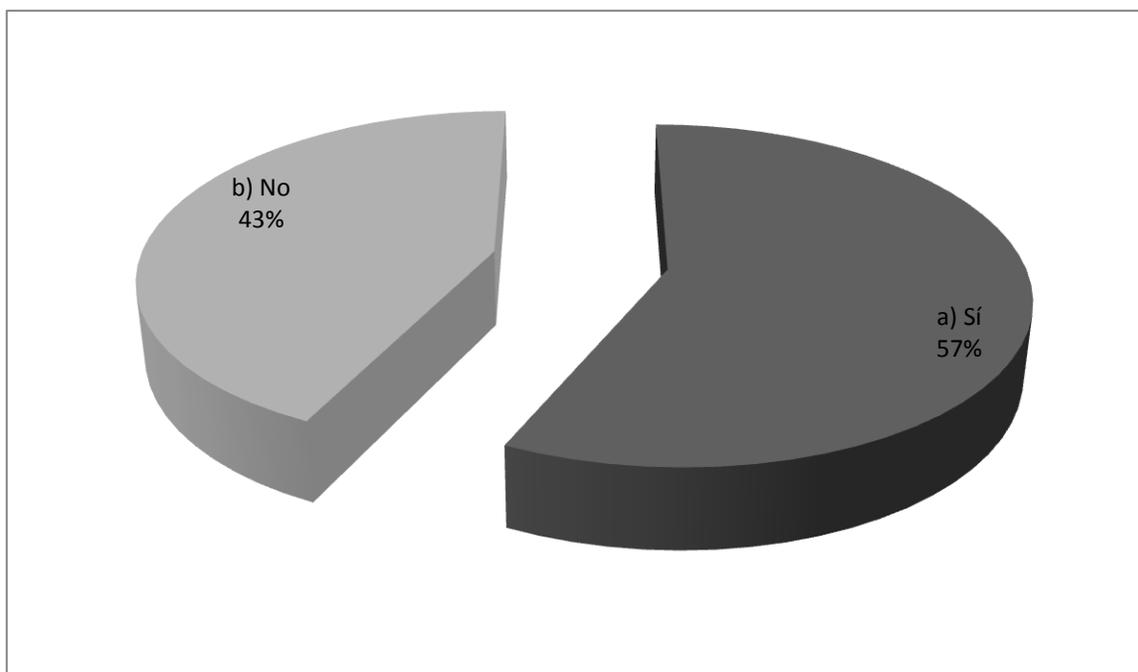
Interpretación

Primordialmente se muestran cinco causas por las que les sucedieron los accidentes a los entrevistados, cabe destacar que una a se le denomina condición insegura en este caso la maquinaria y la herramienta en mal estado, mientras que las otras cuatro le conciernen al trabajador ya que principalmente él debe adoptar el cumplimiento del EPP, realizar el orden y limpieza de su área de trabajo así como realizar las cosas con bastante responsabilidad para que no sucedan descuidos y no lo tomen como un juego.

6.- ¿Tiene conocimiento de cuántos accidentes han sucedido en este año?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	17	57%
b) No	13	43%
Total	30	100%

GRÁFICA N°6



Fuente: Encuesta directa 2012

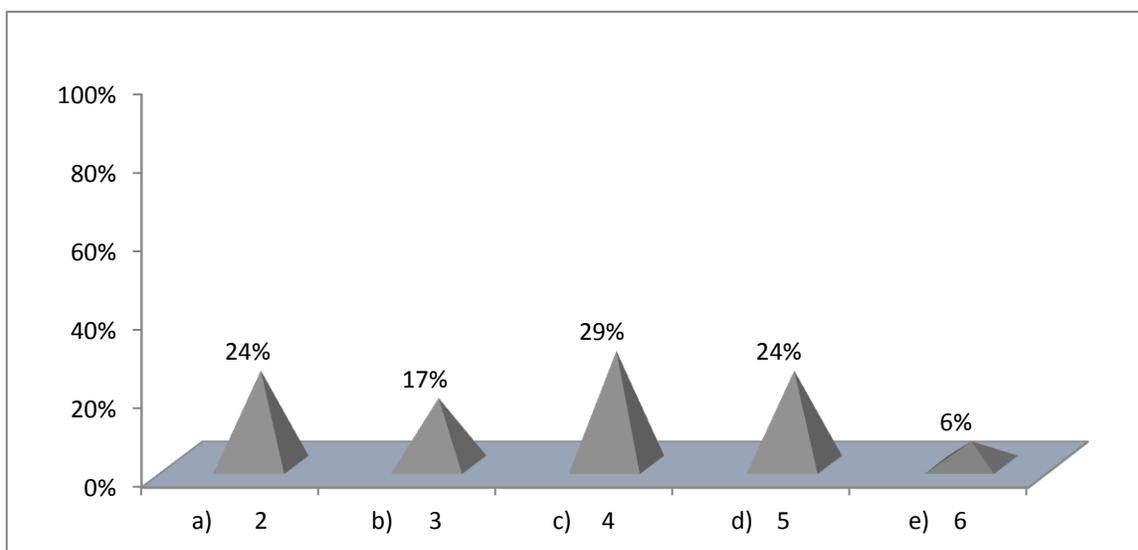
Interpretación

Como ya se mencionó en la gráfica 5, un accidente laboral es el que sucede durante el horario de trabajo, en lo que compete al Ingenio Lázaro Cárdenas han sucedido siete accidentes laborales en lo que va del año, de los cuáles sólo una parte de los entrevistados conocen pero cabe destacar que aunque tienen la noción de éstos, desconocen el dato exacto lo cual se puede mostrar en el gráfico 6.1. Así como también hay personal que definitivamente desconoce el número de accidentes debido a que no se dieron cuenta de cuando estos sucedieron así como tampoco las causas.

6.1 Sí ¿Cuántos?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) 2	4	24%
b) 3	3	17%
c) 4	5	29%
d) 5	4	24%
e) 6	1	6%
Total	17	100%

GRÁFICA N° 6.1



Fuente: Encuesta directa 2012

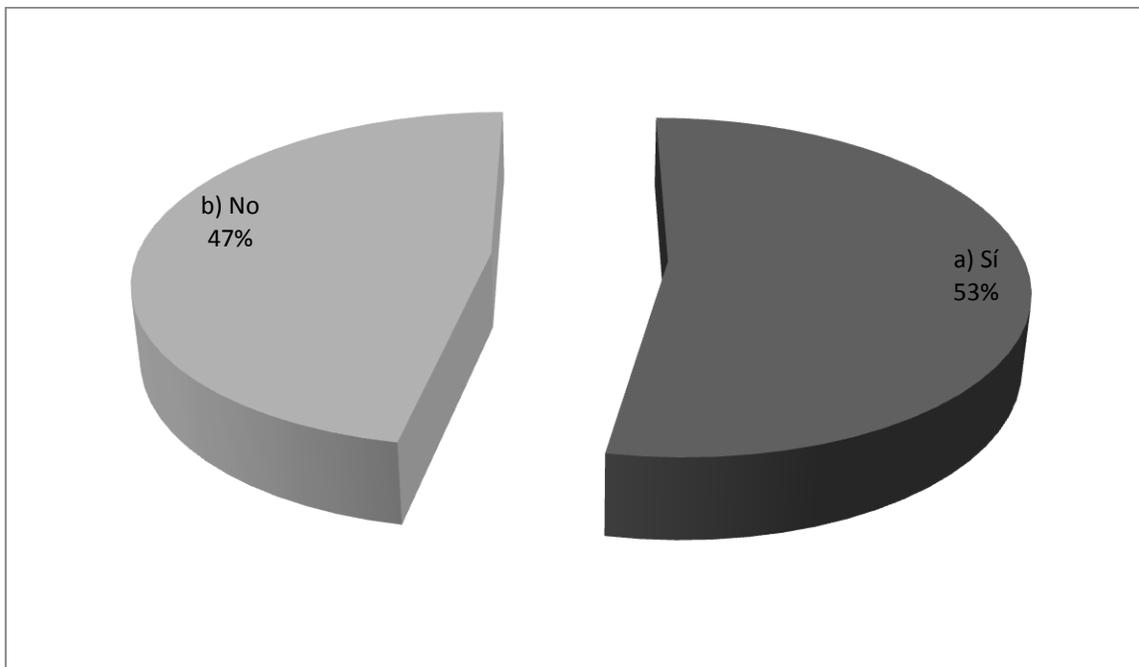
Interpretación

De acuerdo a las estadísticas de la empresa de años anteriores, se puede decir que en lo que va de este año han sucedido más accidentes laborales, comparados con tres años anteriores, de los cuales ningún trabajador de los entrevistados mencionó el dato exacto de siete accidentes.

7.- ¿Conoce las causas por las que han sucedido los accidentes?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	16	53%
b) No	14	47%
Total	30	100%

GRÁFICA N°7



Fuente: Encuesta directa 2012

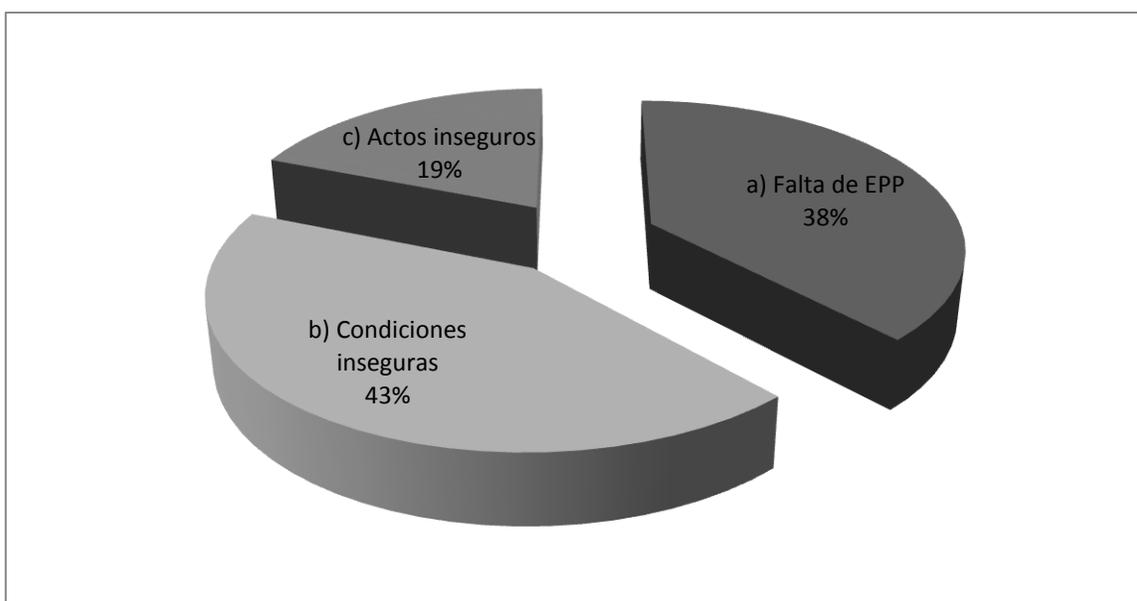
Interpretación

Es importante que los trabajadores conozcan las causas por las que suceden los accidentes laborales, con la finalidad de que tomen las precauciones necesarias al momento de desempeñar sus actividades y no sucedan accidentes por las mismas o similares causas, es sustancial resaltar que un poco más de la mitad de los entrevistados comentó que si conocen las causas las cuales se muestran en la siguiente gráfica.

7.1 Sí ¿Cuáles?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Falta de EPP	6	38%
b) Condiciones inseguras	7	43%
c) Actos inseguros	3	19%
Total	16	100%

GRÁFICA N° 7.1



Fuente: Encuesta directa 2012

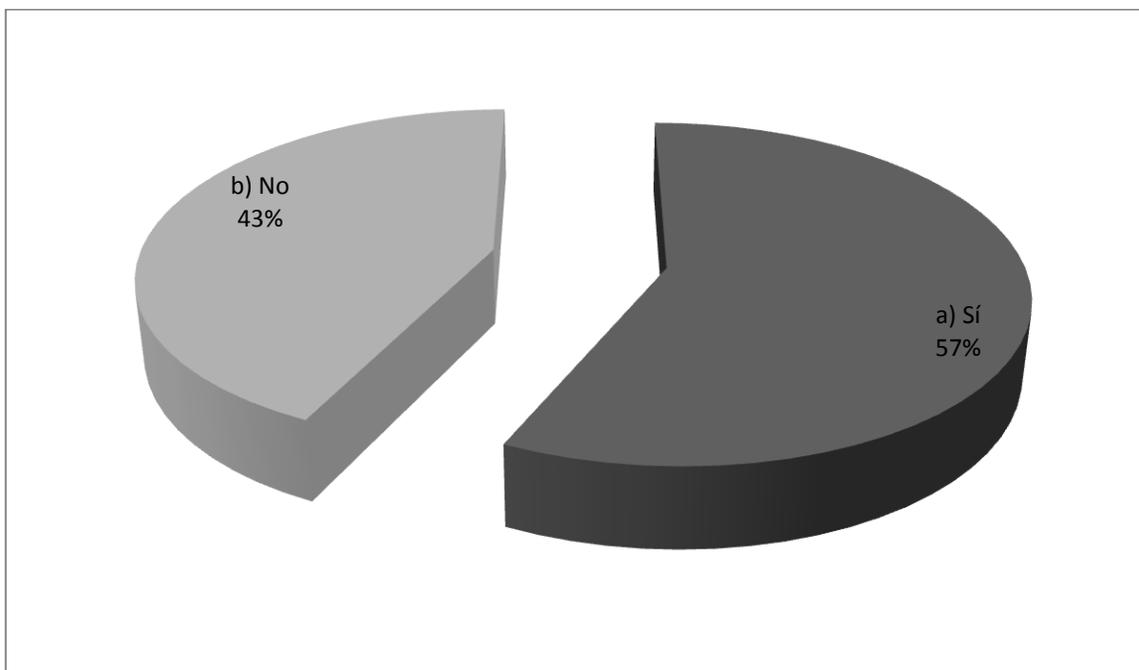
Interpretación

Básicamente son tres causas de las cuales dos son responsabilidad del trabajador, como son los actos inseguros y la falta del EPP en lo que respecta a la última es responsabilidad compartida con la empresa, debido a que si ésta no proporciona el EPP adecuado o no lo proporciona completo, por lo tanto la empresa es quien debe asumir la responsabilidad y no el trabajador, mientras que las condiciones inseguras competen totalmente a la empresa ya que esta debe proporcionar a sus trabajadores las condiciones óptimas con la finalidad de que no aumenten los accidentes laborales y se preserve la salud del colaborador.

8.- ¿Usted tiene conocimiento de las nuevas reglas que existen en fábrica?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	17	57%
b) No	13	43%
Total	30	100%

GRÁFICA N°8



Fuente: Encuesta directa 2012

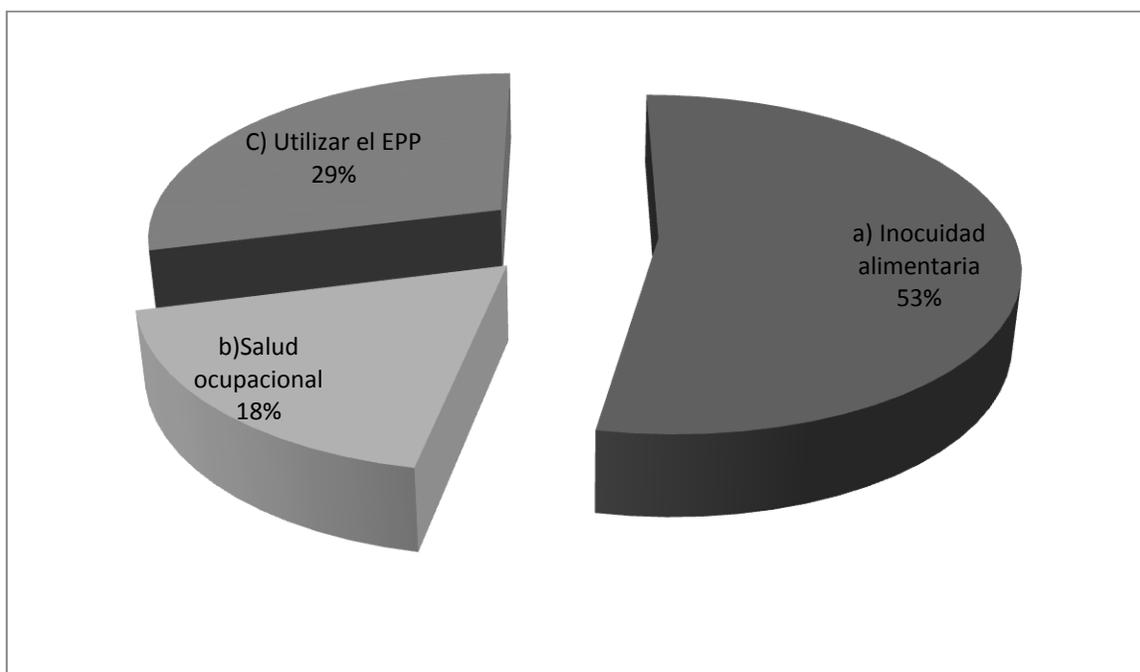
Interpretación

Las normas o reglamento de una empresa no son estáticos estas cambian de acuerdo a las necesidades que a ésta se le presenten, y siempre lo hace con la finalidad de mejorar algunos aspectos, por lo tanto para la empresa a sido vital aumentar algunas reglas de las cuales gran parte de sus trabajadores no conocen, debido a que la empresa no les ha presentado el nuevo reglamento, mientras que la otra parte de los trabajadores comento sí conocerlas ya que en algunos de los cursos que les han impartido lo han dado a conocer.

8.1.- Sí ¿Cuáles son?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Inocuidad alimentaria	9	53%
b) Salud ocupacional	3	18%
C) Utilizar el EPP	5	29%
Total	17	100%

GRÁFICA N° 8.1



Fuente: Encuesta directa 2012

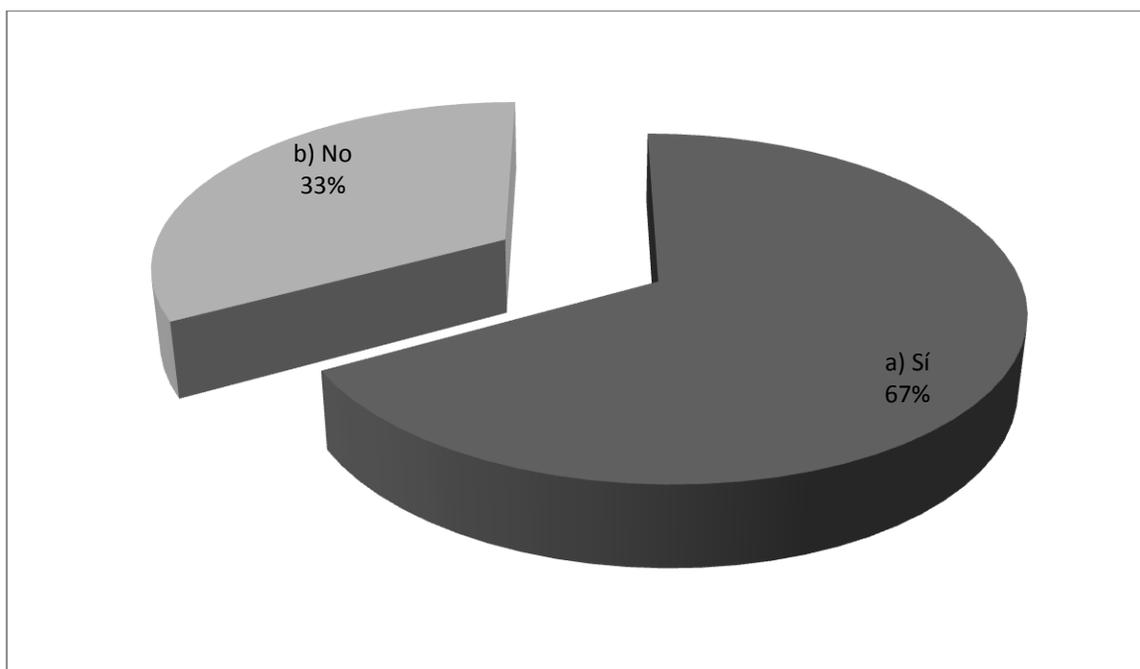
Interpretación

Entre las normas más conocidas por los trabajadores son: la inocuidad alimentaria debido a que la han dado a conocer en diversos cursos, sobre salud ocupacional por los accidentes que han sucedido en lo que va del año como ya se mencionó en el gráfico 6.1, mientras que el EPP, siempre ha existido en el reglamento, pero sin embargo no se les exigía tanto como ahora y aun así se puede comprobar en la gráfica 4 que hay equipo que definitivamente los trabajadores no utilizan. Es importante resaltar que se han implementado más reglas pero aún no son reconocidas por los trabajadores, y aunque algunas son conocidas no las aplican.

9.- ¿Siempre ha utilizado el mismo procedimiento para realizar sus actividades?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	20	67%
b) No	10	33%
Total	30%	100%

GRÁFICA N°9



Fuente: Encuesta directa 2012

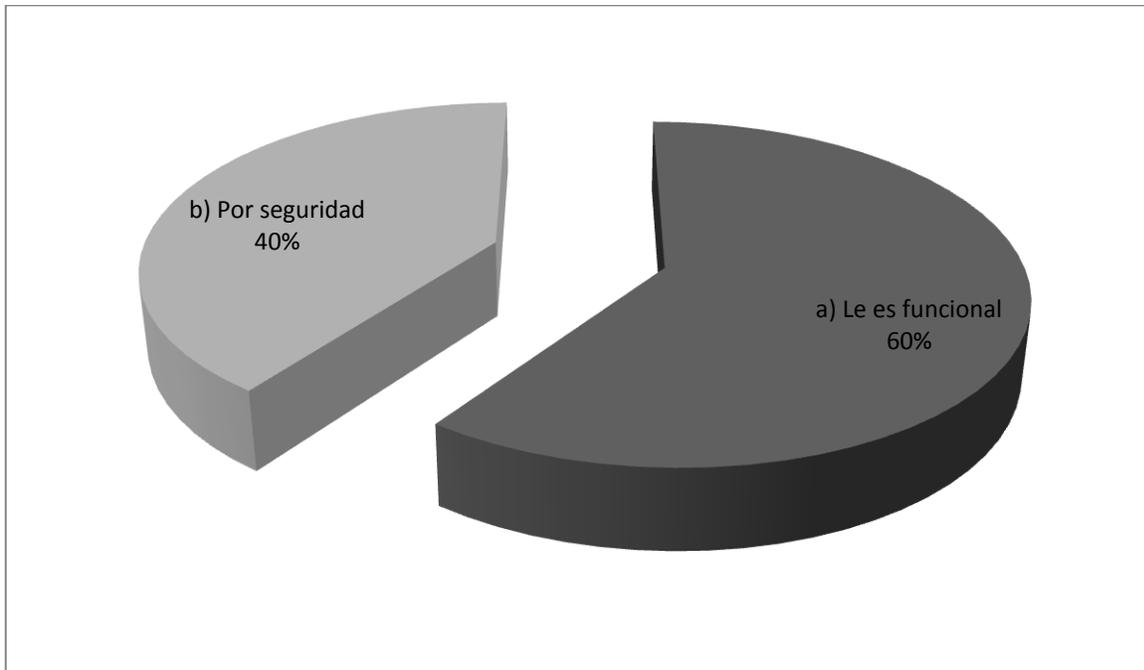
Interpretación

El procedimiento para realizar las actividades del trabajo debe ser eficiente, fácil, rápido y funcional, por ello la importancia de saber si el trabajador utiliza siempre el mismo procedimiento para realizar sus actividades, en tanto la mayoría de los entrevistados contestó que sí cambian el procedimiento, mientras que una minoría no lo ha cambiado debido a que a ellos les es funcional o bien el procedimiento no permite hacer cambios.

9.1A.- Sí ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Le es funcional	14	60%
b) Por seguridad	6	40%
Total	20	100%

GRÁFICA N° 9.1A



Fuente: Encuesta directa 2012

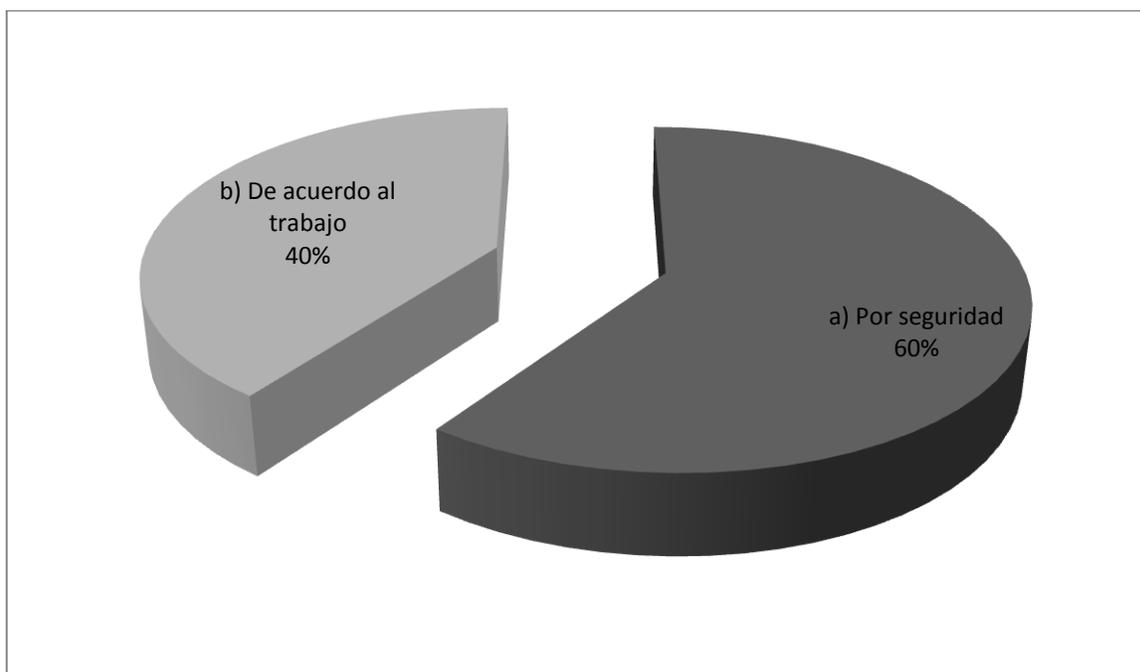
Interpretación

Los trabajadores entrevistados que comentaron que si utilizaban el mismo procedimiento se debe a que les es funcional ya que el proceso del trabajo que ellos realizan es estático y no pueden cambiar el procedimiento de la maquinaria o del proceso que desempeñan, debido a que ya está marcado tal y como se debe emplear, así como también lo hacen por obtener más seguridad al momento de realizar sus actividades.

9.1B.- No ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Por seguridad	6	60%
b) De acuerdo al trabajo	4	40%
Total	10	100%

GRÁFICA N°9.1B



Fuente: Encuesta directa 2012

Interpretación

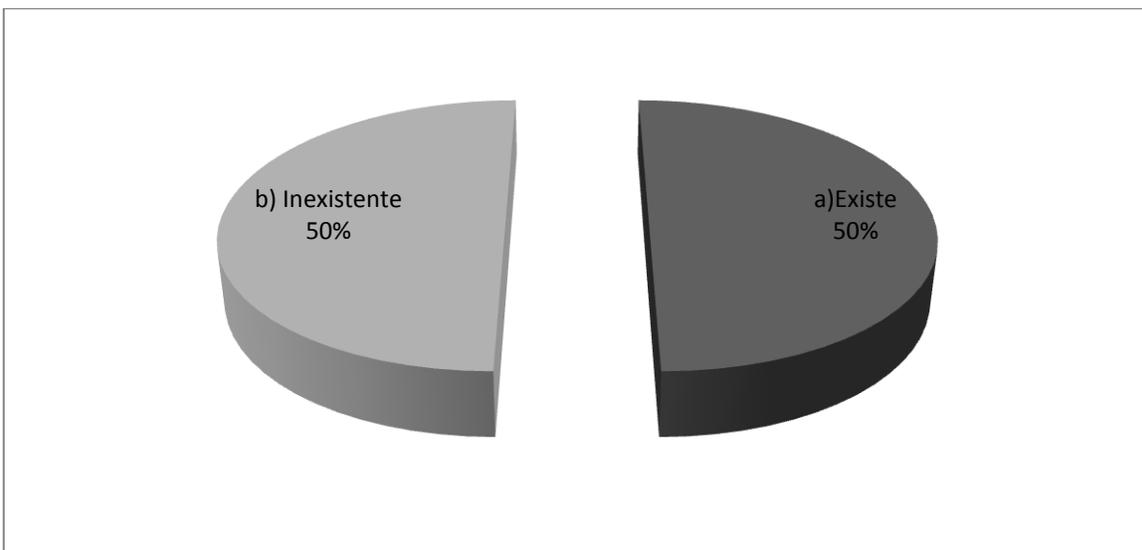
Los que contestaron que no utilizan el mismo procedimiento, principalmente es por las condiciones inseguras que existen en la empresa, ya que tienen que buscar la seguridad personal al momento de realizar sus labores, otra parte considerable comento que no utilizan el mismo procedimiento debido a que en diversas ocasiones este cambia ya sea por maquinaria nueva que introducen a la fábrica o porque en ocasiones cubren a compañeros que no asisten a laborar; mientras que otra parte dijo que esto se debe de acuerdo al trabajo que desempeñan ya que éste en ocasiones cambia y por lo tanto no se puede utilizar el mismo procedimiento.

10.- ¿De acuerdo a su área laboral indique que condiciones inseguras existen?

a) Protección de la maquinaria de fábrica

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Existe	15	50%
b) Inexistente	15	50%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 10A



Fuente: Encuesta directa 2012

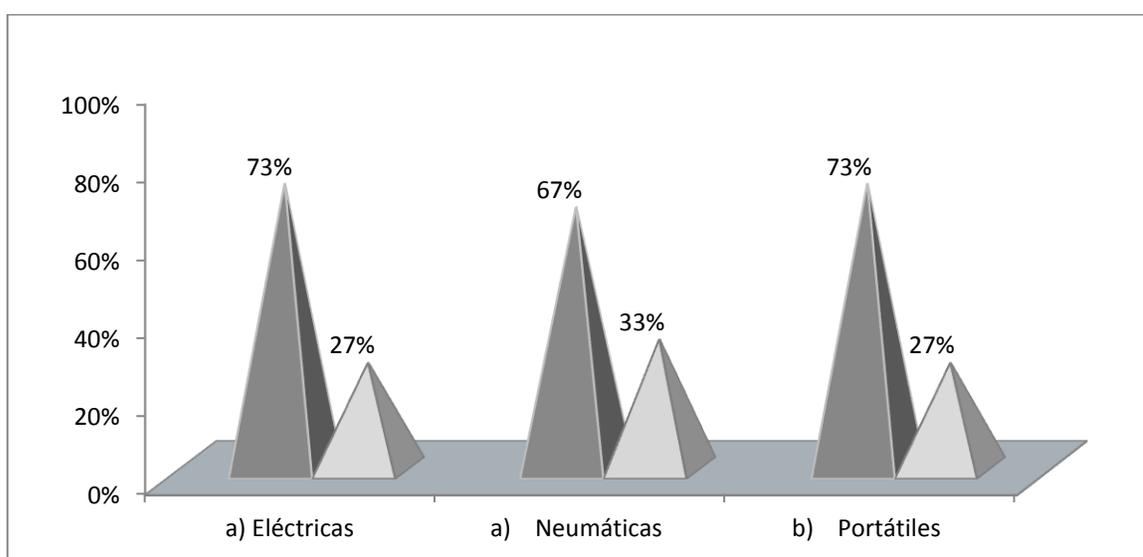
Interpretación

Que la maquinaria de fábrica no cumpla con los estándares de calidad que exige la NOM-004-STPS-1999, realmente es una condición insegura, ya que esta le puede producir un accidente laboral a los trabajadores, pero aquí la diferencia es que los colaboradores del área de molinos contestaron que la protección de la maquinaria es inexistente ya que existen varios factores de riesgo como son los de tipo físico y ergonómico. Mientras que el área de calderas comento que la protección si existe debido a que es un área altamente peligrosa por lo tanto la maquinaria está en buen estado. En cuanto a los que dieron la respuesta de que la protección sí existe son los trabajadores del área de calderas.

b) Herramientas manuales

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Eléctricas	Defectuosas		Inadecuadas	
	22	73%	8	27%
b) Neumáticas	20	67%	10	33%
c) Portátiles	22	73%	8	27%

GRÁFICA N° 10B



Fuente: Encuesta directa 2012

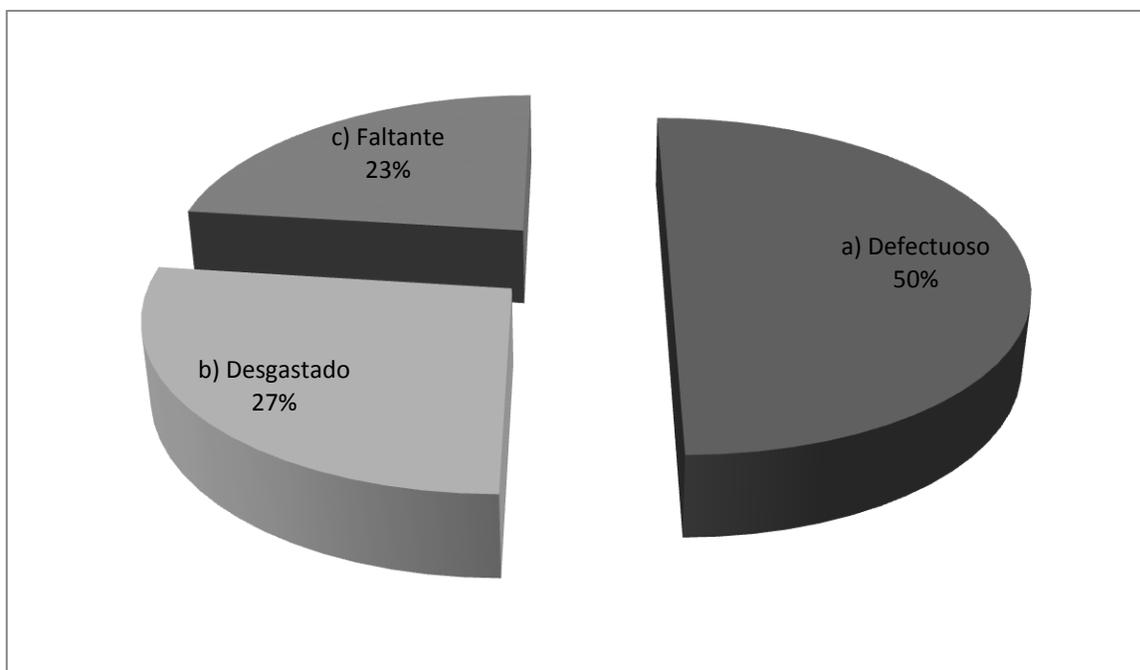
Interpretación

Las herramientas manuales son parte fundamental del trabajo que desempeñan los colaboradores, por lo tanto se puede ver que estas no se encuentran en buen estado debido a que son defectuosas o bien algunas son inadecuadas ya que los trabajadores comentaron que ellos mismos realizan algunas herramientas las cuales no cumplen con la calidad requerida ni con las normas de calidad que se requieren, debido a que finalmente los tres tipos de éstas son defectuosas. En cuanto a las inadecuadas es porque en ocasiones ellos realizan trabajos con herramientas que no son las apropiadas para desempeñarlo.

c) Equipo de protección personal

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Defectuoso	15	50%
b) Desgastado	8	27%
c) Faltante	7	23%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 10C



Fuente: Encuesta directa 2012

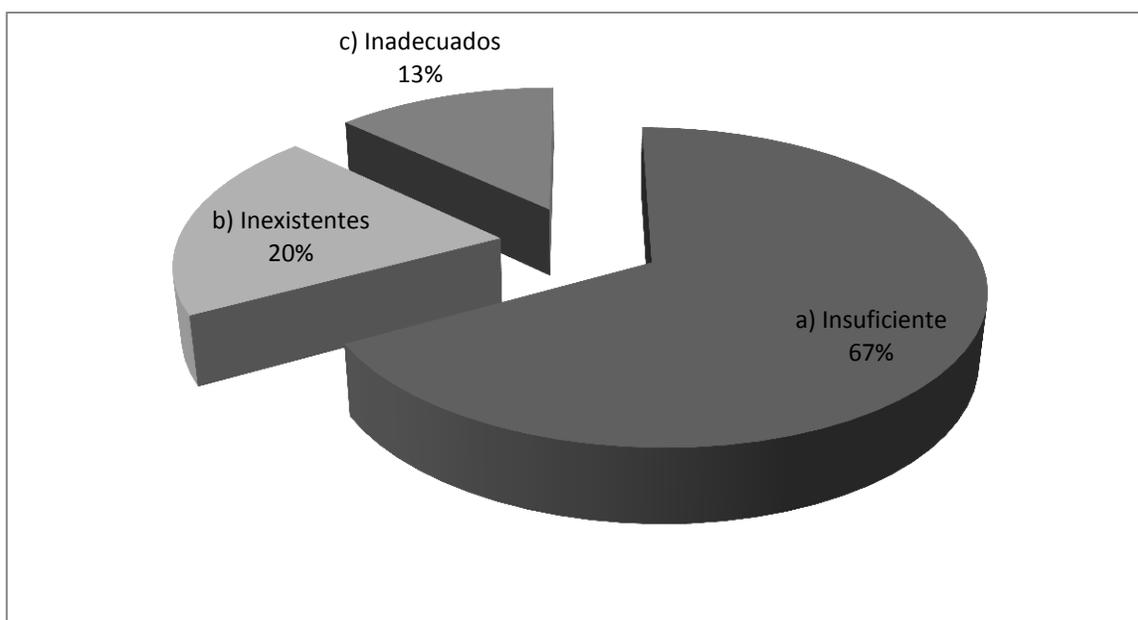
Interpretación

El EPP, es el conjunto de elementos y dispositivos de uso personal, diseñado específicamente para proteger al trabajador contra accidentes y enfermedades que pudieran ser causados con motivo de sus actividades de trabajo, por lo tanto es fundamental que este se encuentre en buen estado, de acuerdo a la opinión de los entrevistados dicen que el equipo es defectuoso debido a que presenta algunos detalles de confección, mientras tanto la otra mitad comentó que es faltante ya que en ocasiones no hay en existencia, así como también mencionaron que es desgastado por el uso excesivo que se le da.

d) Avisos o señales de seguridad e higiene

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Insuficiente	20	67%
b) Inexistentes	6	20%
c) Inadecuados	4	13%
Total	30	100%

GRÁFICA N°10 D



Fuente: Encuesta directa 2012

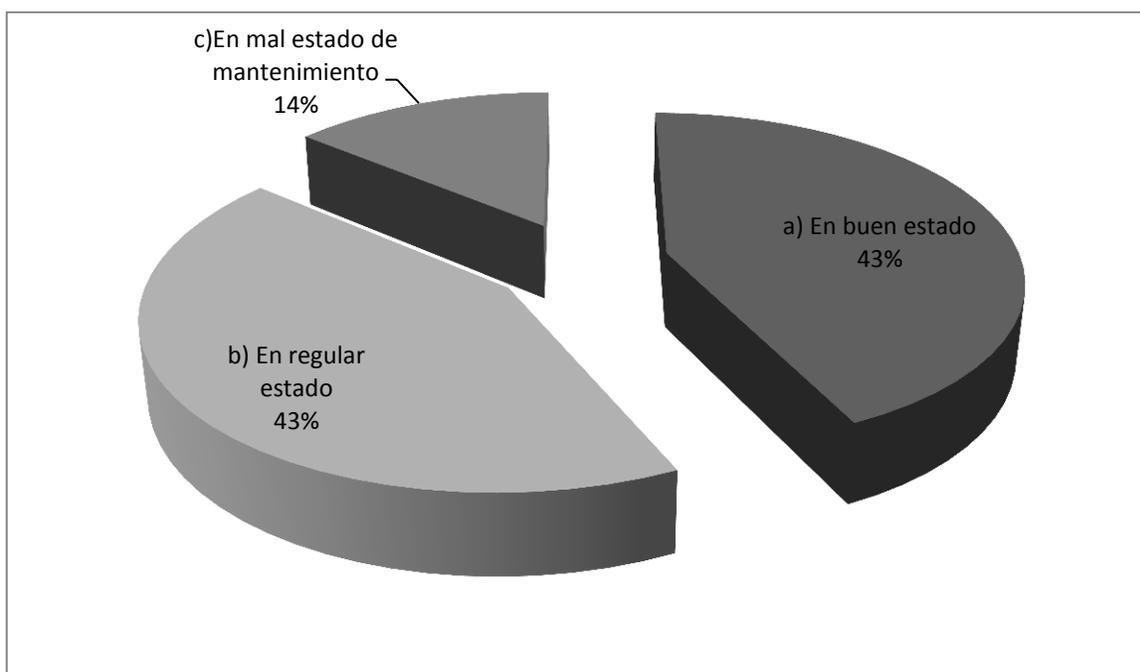
Interpretación

Los avisos o señales de seguridad e higiene son muy importantes en el área de molinos y calderas debido al peligro que estas representan para los colaboradores, por ello la importancia que éstos se encuentren de manera adecuada en ambas áreas, pero sin embargo se demuestra que los avisos son insuficientes ya que algunos hacen falta, también se considera que algunos son inadecuados ya que no están en el lugar preciso, así como hay avisos y señales que definitivamente no existen en el área de trabajo y que es importante que se coloquen con la finalidad de brindar mayor seguridad a los trabajadores.

10e Instalaciones en la maquinaria o equipo

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) En buen estado	13	43%
b) En regular estado	13	43%
c) En mal estado de mantenimiento	4	14%
Total	30	100%

GRÁFICA N°10 E



Fuente: Encuesta directa 2012

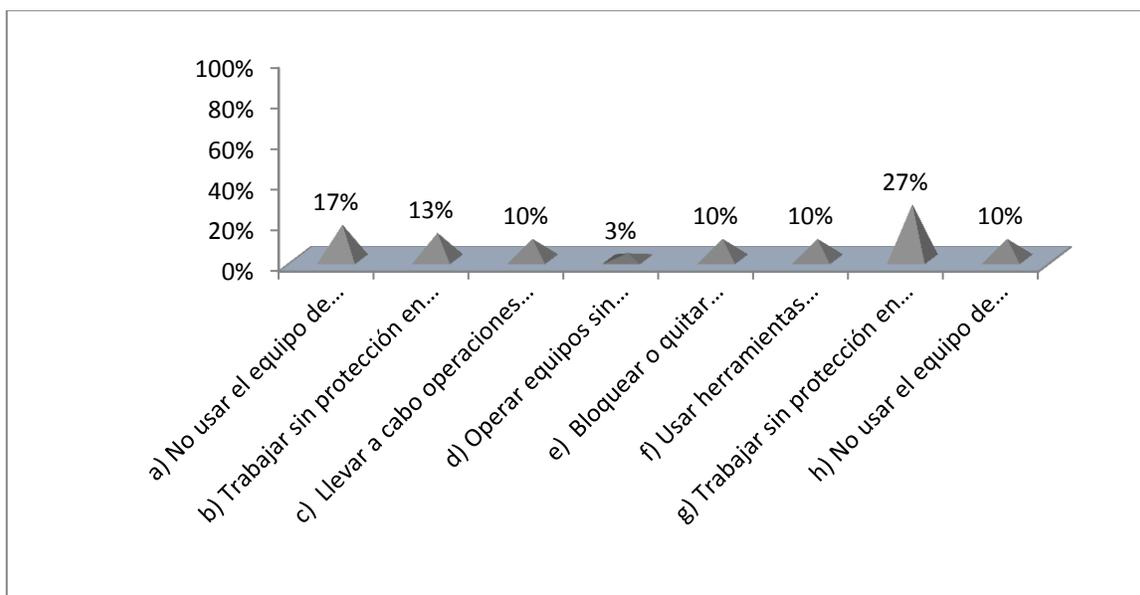
Interpretación

El estado de las instalaciones del equipo siempre debe encontrarse en perfecto estado, debido a que se les podrá brindar mayor seguridad al personal, así como también las condiciones óptimas para desempeñar su trabajo por lo que el personal califica que la maquinaria y equipo se encuentra en buen estado debido a que no les causa ningún problema para desempeñar su trabajo, mientras que otra parte dijo que en regular estado, ya que no existe la protección necesaria lo que provoca un inminente riesgo de trabajo, por último una minoría dijo que no se encuentra en buen estado debido a que la maquinaria falla bastante.

11.- ¿Cuáles son los actos inseguros que se presentan con más frecuencia en su área de trabajo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) No usar el equipo de protección adecuado	5	17%
b) Trabajar sin protección en zonas de alto riesgo	4	13%
c) Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.	3	10%
d) Operar equipos sin autorización.	1	3%
e) Bloquear o quitar dispositivos de seguridad	3	10%
f) Usar herramientas inadecuadas	3	10%
g) Trabajar sin protección en lugares peligrosos	8	27%
h) No usar el equipo de protección indicado	3	10%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 11



Fuente: Encuesta directa 2012

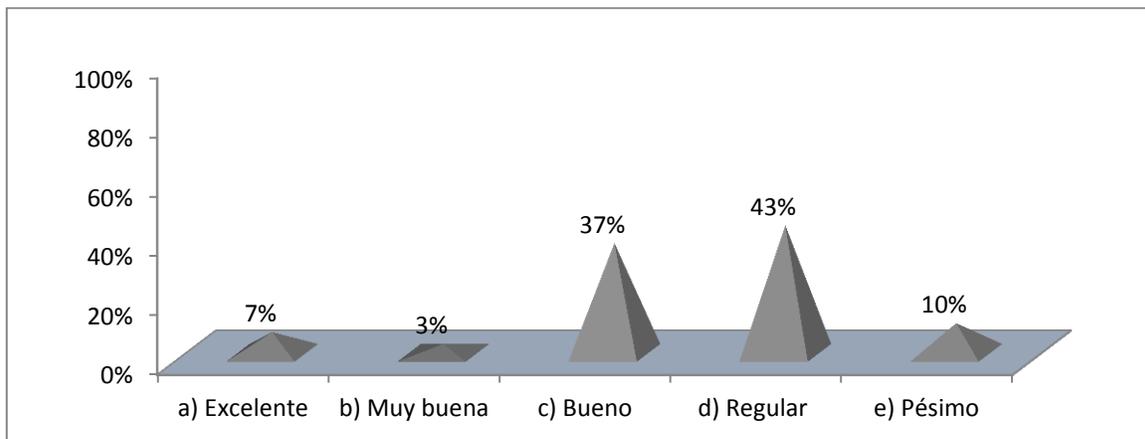
Interpretación

Los actos inseguros son las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al momento de realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente, como se puede ver son muy diversos los actos inseguros que suceden, pero generalmente se debe a no usar el EPP adecuado.

12.- ¿Cómo califica la herramienta que usted utiliza para desempeñar su trabajo?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Excelente	2	7%
b) Muy buena	1	3%
c) Bueno	11	37%
d) Regular	13	43%
e) Pésimo	3	10%
Total	30	100%

GRÁFICA N°12



Fuente: Encuesta directa 2012

Interpretación

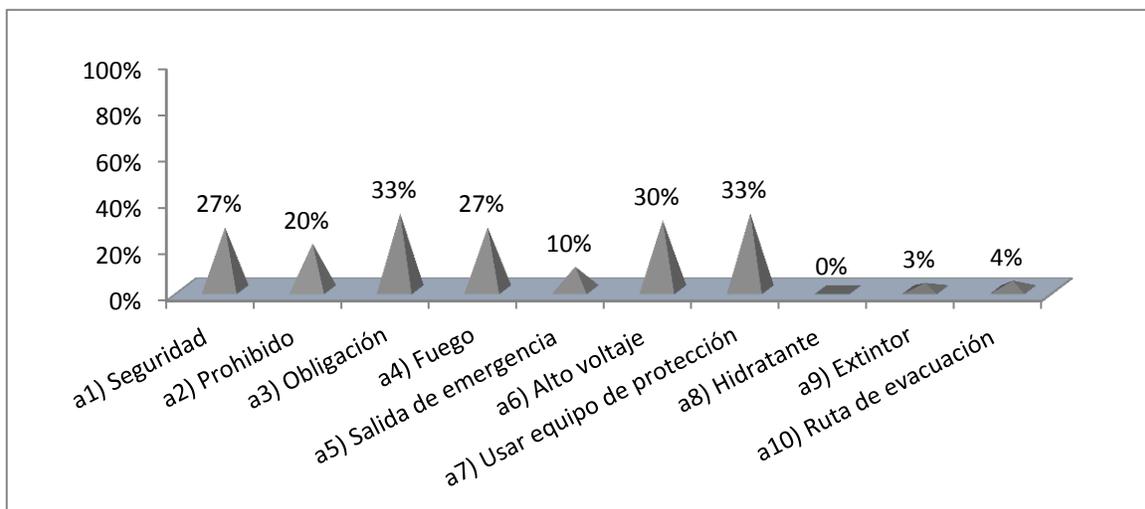
La calidad de la herramienta es fundamental para que no se den las condiciones inseguras, en cuanto a la herramienta utilizada para desempeñar el trabajo se puede ver que la mayoría de ésta no se encuentra en buen estado, como ya se mencionó en la gráfica 10b, mientras que la otra parte comentó que se encuentra en excelente, muy buena y buen estado, debido a que la herramienta que ellos necesitan para desempeñar su trabajo la llevan de su hogar ya que la empresa no les proporciona la suficiente y la que les facilita está en mal estado. Un dato importante que mencionan es que la herramienta se encuentra en buen estado es porque es de ellos, debido a que la empresa no les proporciona la mayoría de ésta.

13. ¿En su área de trabajo existen avisos o señales de?

13 a) Seguridad

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a1) Seguridad	8	27%
a2) Prohibido	6	20%
a3) Obligación	10	33%
a4) Fuego	8	27%
a5) Salida de emergencia	3	10%
a6) Alto voltaje	9	30%
a7) Usar equipo de protección	10	33%
a8) Hidratante	0	0%
a9) Extintor	5	3%
a10) Ruta de evacuación	13	4%

GRÁFICA N° 13a



Fuente: Encuesta directa 2012

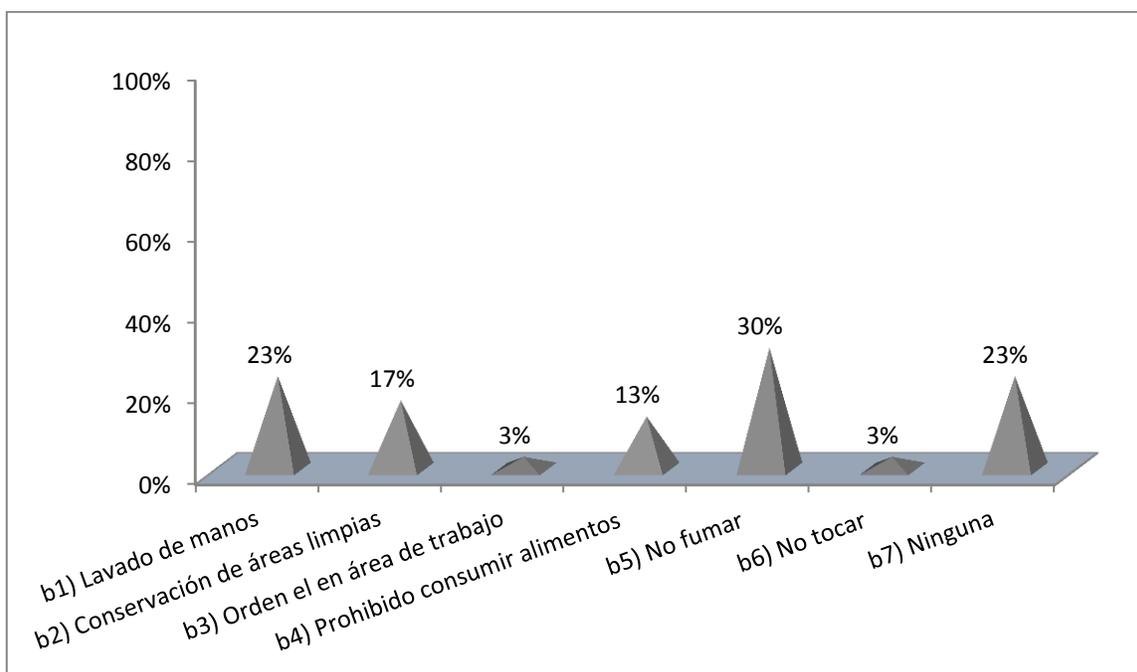
Interpretación

Los avisos de seguridad son fundamentales en el área de trabajo por lo tanto los entrevistados contestaron que existen nueve y entre los más conocidos se encuentra el de ruta de evacuación, obligación, usar el equipo de protección y alto voltaje, así como también mencionaron otros cinco que son menos conocidos pero si existen en el área de trabajo.

b) Higiene

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
b1) Lavado de manos	7	23%
b2) Conservación de áreas limpias	5	17%
b3) Orden en el área de trabajo	1	3%
b4) Prohibido consumir alimentos	4	13%
b5) No fumar	9	30%
b6) No tocar	1	3%
b7) Ninguna	7	23%

GRÁFICA N°13b



Fuente: Encuesta directa 2012

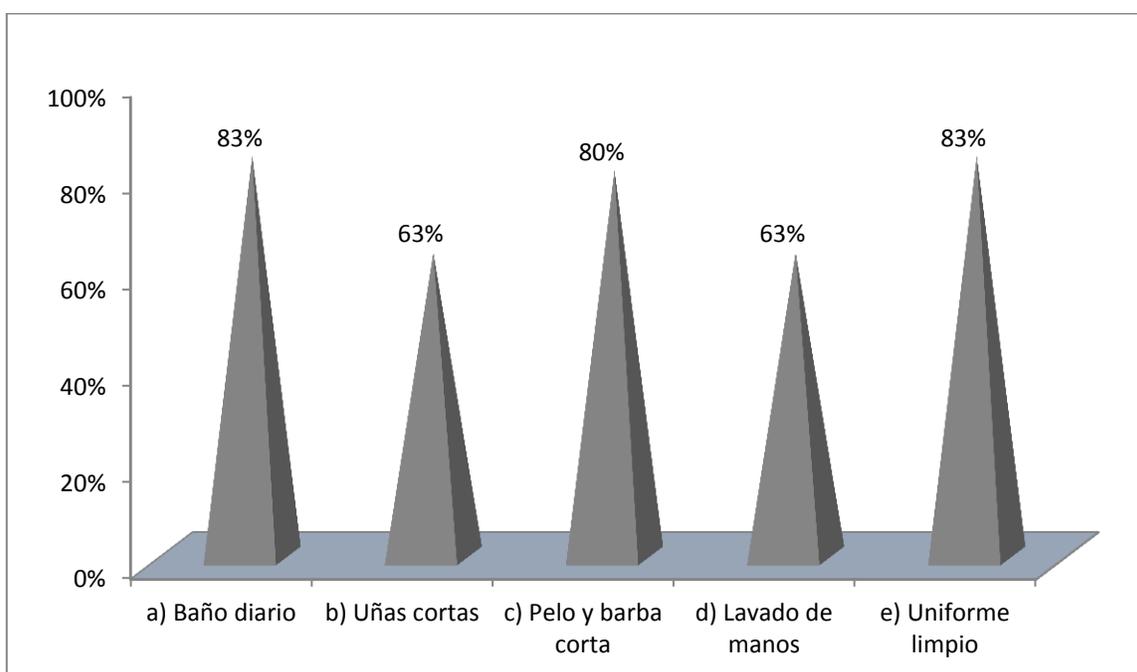
Interpretación

Los avisos o señales de higiene son muy importantes en el área de trabajo ya que gracias a estas se puede conocer cuáles son las cosas que están prohibidas en fábrica, así como las obligaciones a cumplir, por lo tanto la señal que más incide es la de no fumar y el lavado de manos que ambas son muy importantes para que no se contamine el producto, así como también mencionaron que no hay ninguna que se relacione con higiene, esto se debe a que ambas áreas de trabajo son grandes y que en algunos lugares no hay ninguna señal.

14. ¿En su área de trabajo cuales son las medidas de higiene personal que debe utilizar?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Baño diario	25	83%
b) Uñas cortas	19	63%
c) Pelo y barba corta	24	80%
d) Lavado de manos	19	63%
e) Uniforme limpio	25	83%

GRÁFICA N° 14



Fuente: Encuesta directa 2012

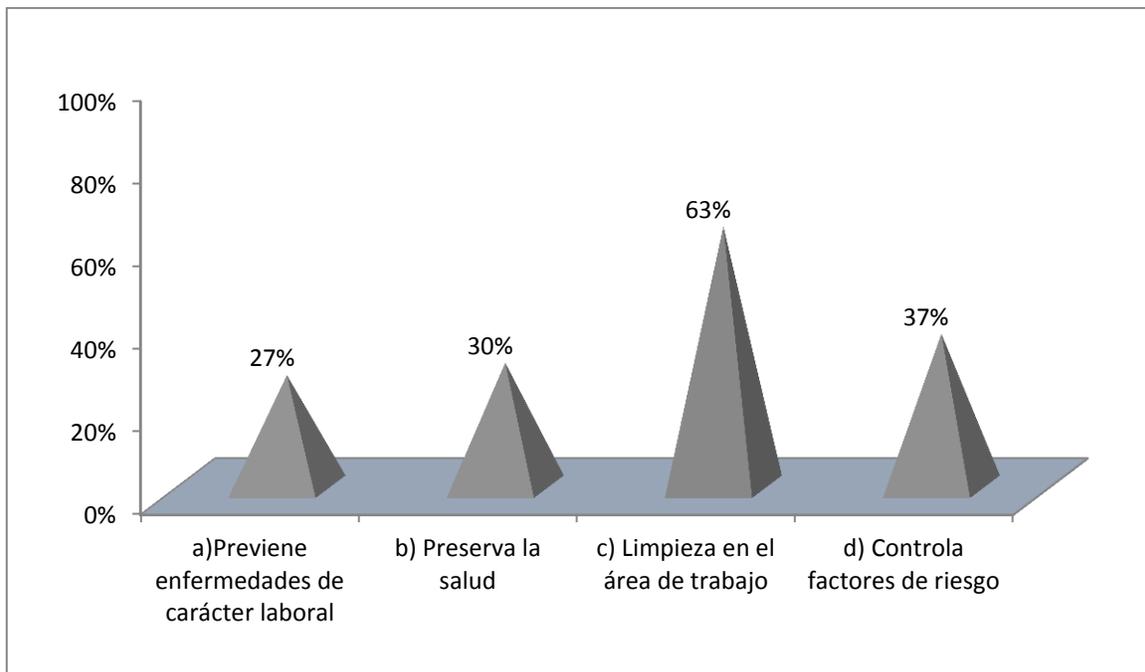
Interpretación

Las medidas de higiene personal, son aquellas que le compete únicamente al trabajador cumplir, para esto es necesario que principalmente conozca las medidas de higiene personal, en la gráfica se puede ver que ninguno de los entrevistados conocen al 100%, sin embargo los colaboradores inciden en tres respuestas que son baño diario, pelo y barba corta, así como uniforme limpio, en uñas cortas y lavado de manos se puede ver que sí contestaron pero con menos frecuencia.

15. ¿Qué conoce acerca de la higiene industrial?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a)Previene enfermedades de carácter laboral	8	27%
b) Preserva la salud	9	30%
c) Limpieza en el área de trabajo	19	63%
d) Controla factores de riesgo	11	37%

GRÁFICA N° 15



Fuente: Encuesta directa 2012

Interpretación

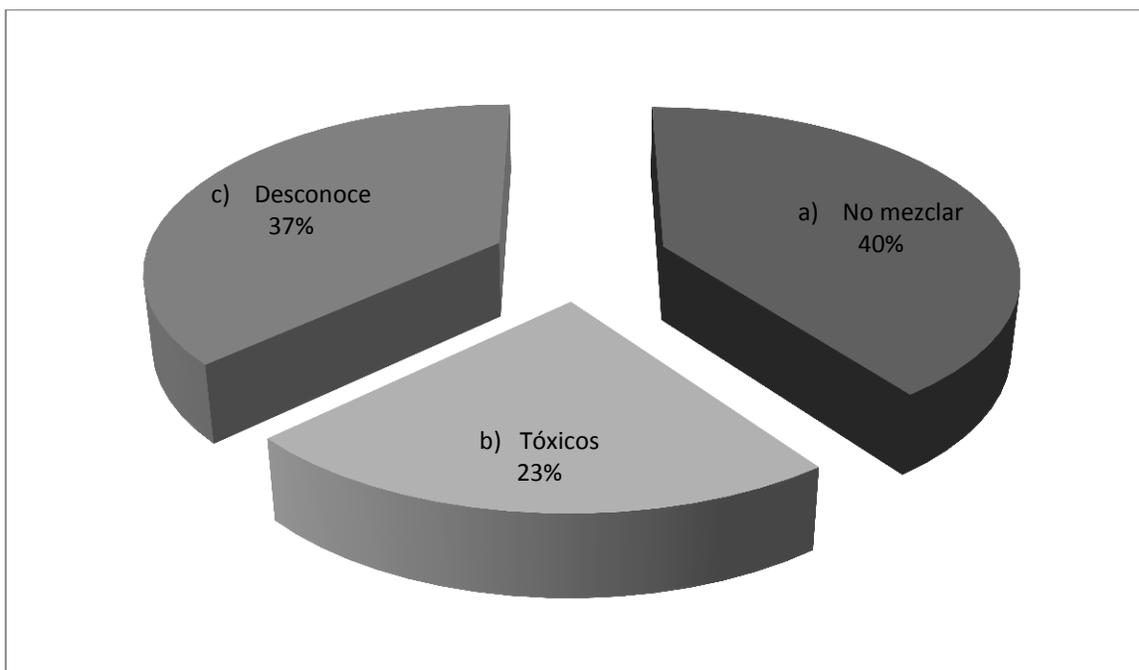
La higiene industrial es el conjunto de procedimientos y recursos técnicos y aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo, como se puede observar los trabajadores no tienen muy claro lo que es la higiene industrial ya que a pesar de que las cuatro opciones eran válidas la que más retomaron es la de limpieza en el área de trabajo, es importante resaltar que las otras medidas de higiene son poco conocidas a pesar de que son muy importantes.

16.- Usted que conoce acerca de los factores de riesgo de tipo:

a) Químico

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) No mezclar	12	40%
b) Tóxicos	7	23%
c) Desconoce	11	37%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 16 a



Fuente: Encuesta directa 2012

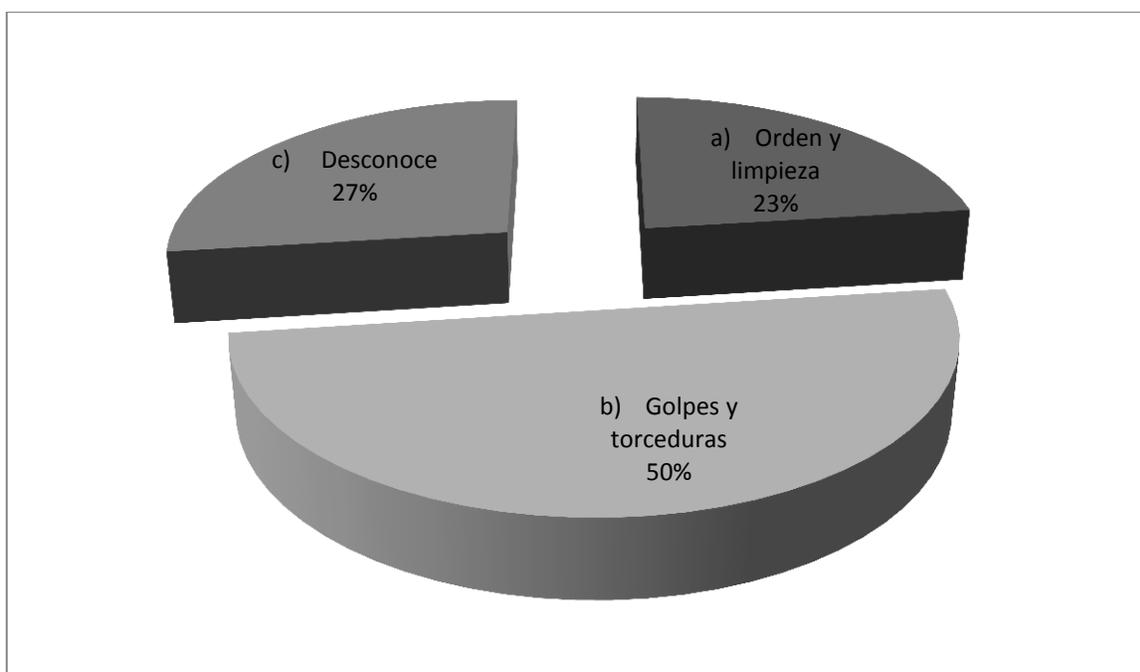
Interpretación

El riesgo químico es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. De acuerdo a la opinión de los colaboradores los factores químicos se originan por el mal manejo o la mezcla de estos productos, así como también ocasiona repercusiones en el estado de salud debido a que son tóxicos y otra parte de los entrevistados desconoce a lo que se refiere dicho factor de riesgo.

b) Físico

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Orden y limpieza	7	23%
b) Golpes y torceduras	15	50%
c) Desconoce	8	27%
Total	30	100%

GRÁFICA N°16b



Fuente: Encuesta directa 2012

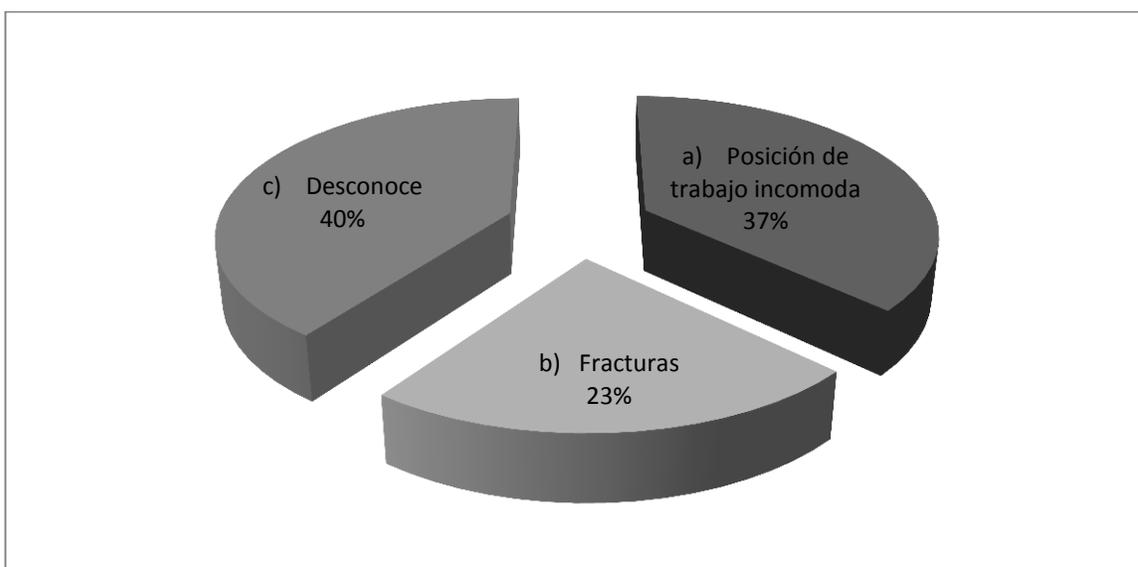
Interpretación

Son todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos tales como, ruido, temperaturas extremas, ventilación, iluminación, presión, radiación, vibración que actúan sobre el trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición, se puede observar que los entrevistados tienen la noción sobre lo que es un factor de riesgo físico pero sin embargo no conocen a fondo dicho riesgo.

C) Ergonómico

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Posición de trabajo incomoda	11	37%
b) Fracturas	7	23%
c) Desconoce	12	40%
Total	30	100%

GRÁFICA N°16c



Fuente: Encuesta directa 2012

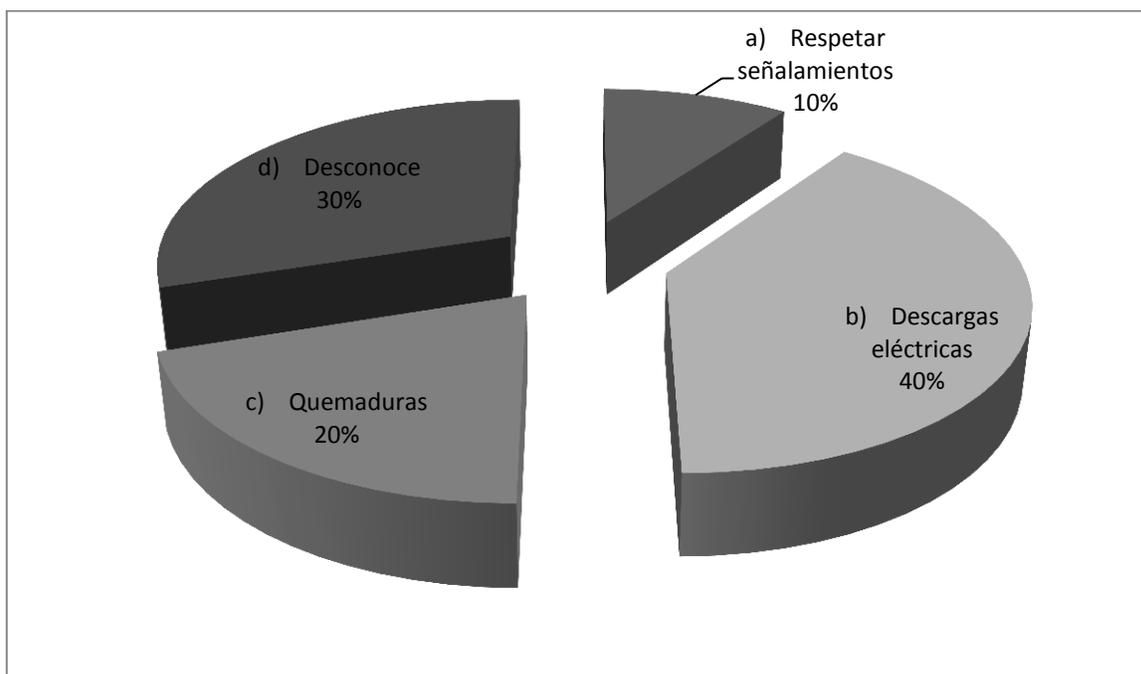
Interpretación

Los factores de riesgo de tipo ergonómico son aquellos que tienen que ver con la posición de trabajo, generalmente se le relaciona con la posición incómoda de este, lo cual trae como consecuencias las fracturas de diferente tipo, que finalmente recae en cuestiones de salud ocupacional, pero comparado con la gráfica se puede ver que un gran número de los entrevistados no conoce el riesgo ergonómico, y los que conocen lo relacionan muy bien con la definición citada al principio.

d) Eléctrico

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Respetar señalamientos	3	10%
b) Descargas eléctricas	12	40%
c) Quemaduras	6	20%
d) Desconoce	9	30%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 16 d



Fuente: Encuesta directa 2012

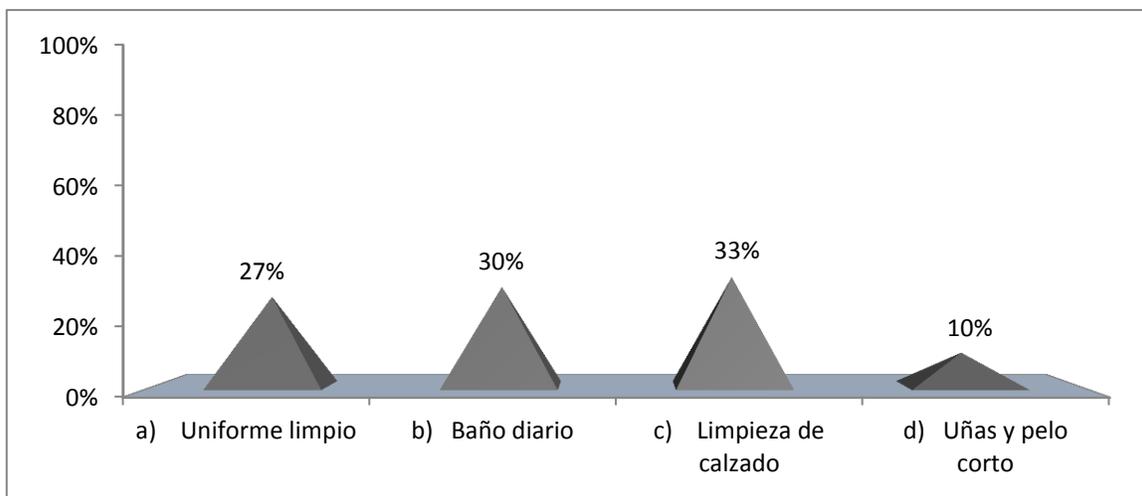
Interpretación

Se le denomina así al riesgo originado por la energía eléctrica, este puede causar efectos tales como quemaduras, calambres o fibrilación y efectos tardíos, como son los trastornos mentales, por ende se puede observar que los trabajadores en su mayoría conocen lo relacionado a este factor, pero es importante resaltar que un porcentaje considerable desconoce el riesgo de este tipo lo cual puede ocasionar accidentes más fácilmente.

17. ¿En su área de trabajo cuales son las medidas de higiene que menos cumple el personal?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Uniforme limpio	8	27%
b) Baño diario	9	30%
c) Limpieza de calzado	10	33%
d) Uñas y pelo corto	3	10%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 17



Fuente: Encuesta directa 2012

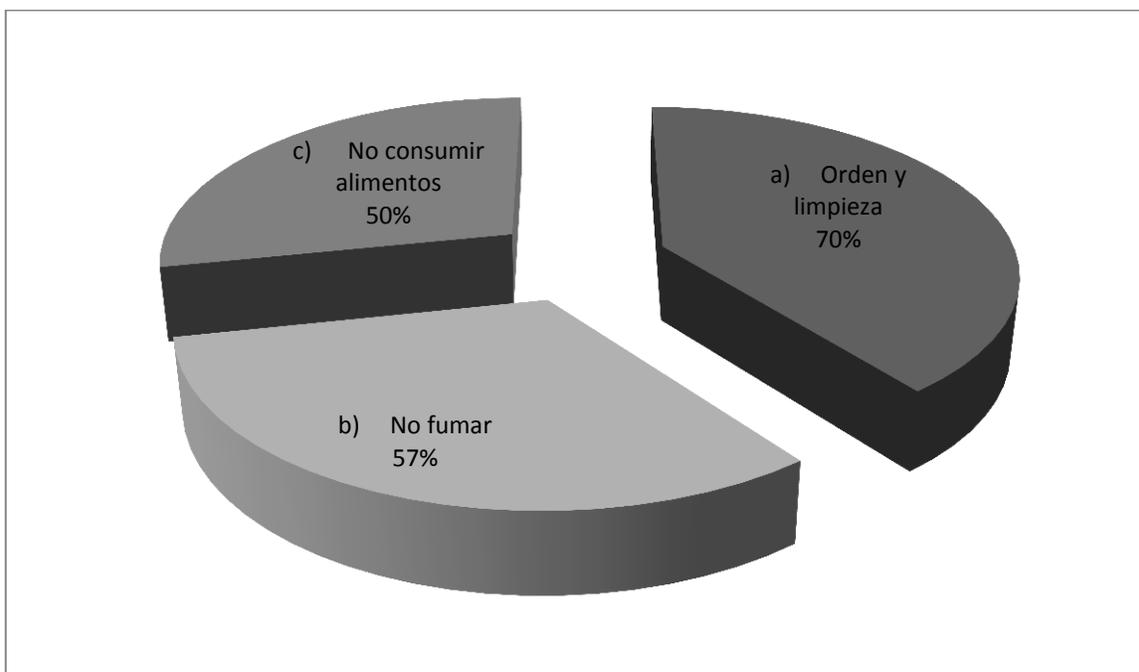
Interpretación

Que las áreas de trabajo se cumplan con todas las medidas de seguridad e higiene es fundamental, debido a que en la cláusula del reglamento en lo que refiere a seguridad e higiene se dice que el trabajador debe de cumplir con el equipo de protección limpio así como personalmente, por lo tanto se puede ver que los trabajadores refieren muy atinadamente en lo que respecta a las medidas de higiene personal, lo cual es un problema muy grave debido a que gracias a las medidas que no se cumplen en muchas de las ocasiones se provoca la contaminación cruzada del producto.

18.- ¿En su área de trabajo, que medidas de higiene industrial utilizan?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Orden y limpieza	21	70%
b) No fumar	17	57%
c) No consumir alimentos	15	50%

GRÁFICA N° 18



Fuente: Encuesta directa 2012

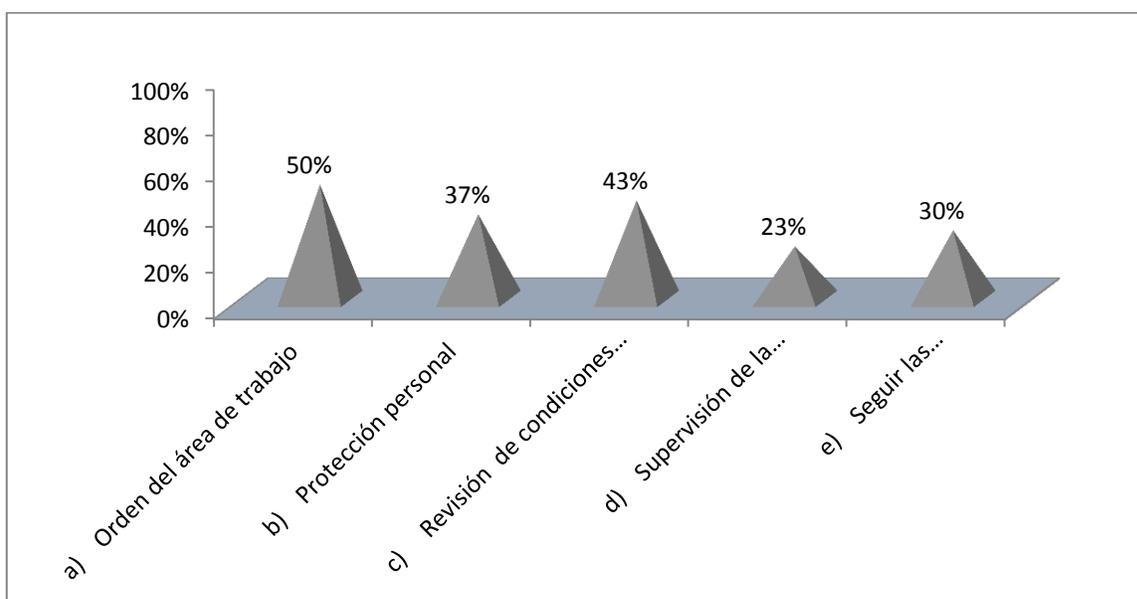
Interpretación

La higiene industrial es el conjunto de procedimientos destinados a controlar los factores ambientales que pueden afectar la salud en el ámbito de trabajo. Por ello la importancia del orden y limpieza en las diversas áreas, ya que esto ayudará a mejorar en los aspectos referentes a higiene industrial, así como también será importante no consumir alimentos en el área de trabajo y no fumar con la finalidad de evitar la contaminación cruzada del producto.

19.- ¿En su área de trabajo, que medidas de seguridad emplean para evitar los accidentes?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Orden del área de trabajo	14	47%
b) Protección personal	12	40%
c) Revisión de condiciones inseguras	8	27%
d) Supervisión de la herramienta a utilizar	11	37%
e) Seguir las recomendaciones del supervisor	11	37%

GRÁFICA N° 19



Fuente: Encuesta directa 2012

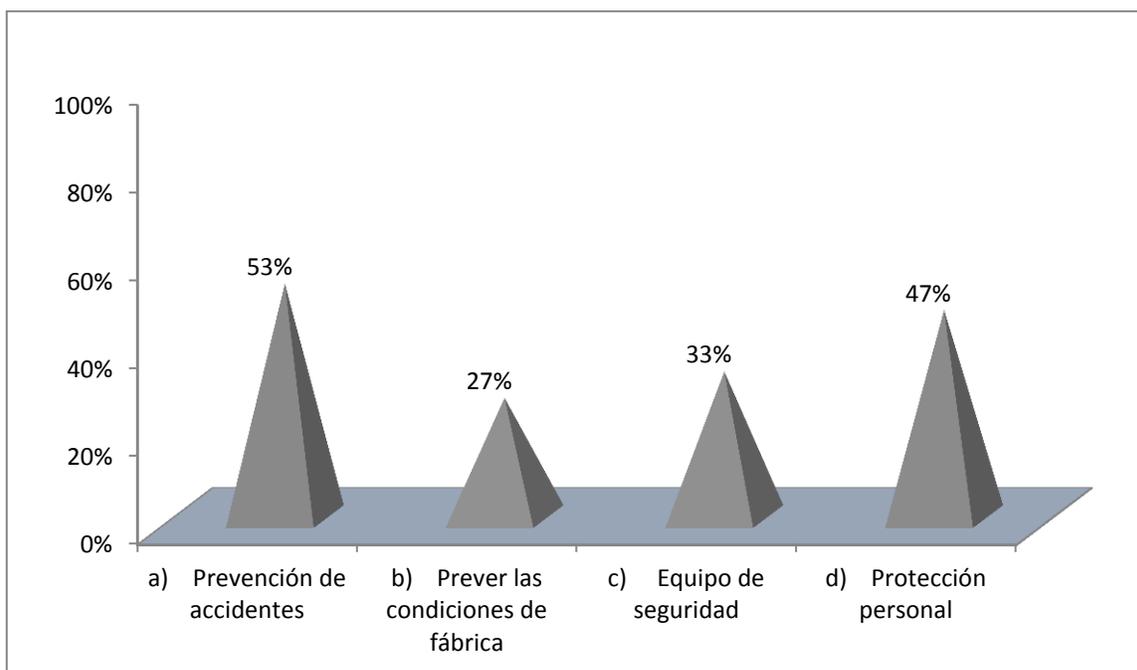
Interpretación

Debido a que ambas áreas de trabajo representan un peligro inminente es importante que los trabajadores retomen ciertas precauciones para evitar los accidentes entre las repuestas más destacadas se encuentra el orden del área de trabajo ya que los entrevistados contestaron que sí ésta se encuentra despejada será menor la probabilidad de que suceda un incidente, así como también se mencionó el uso del EPP, que es de vital importancia para impedir que los accidentes sucedan, otra medida que también se enlistó fue que los colaboradores revisan las condiciones inseguras para no incidir en estos.

20.- ¿Qué conoce acerca de la seguridad industrial?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Prevención de accidentes	13	43%
b) Prever las condiciones de fábrica	8	27%
c) Equipo de seguridad	10	33%
d) Protección personal	13	43%

GRÁFICA N° 20



Fuente: Encuesta directa 2012

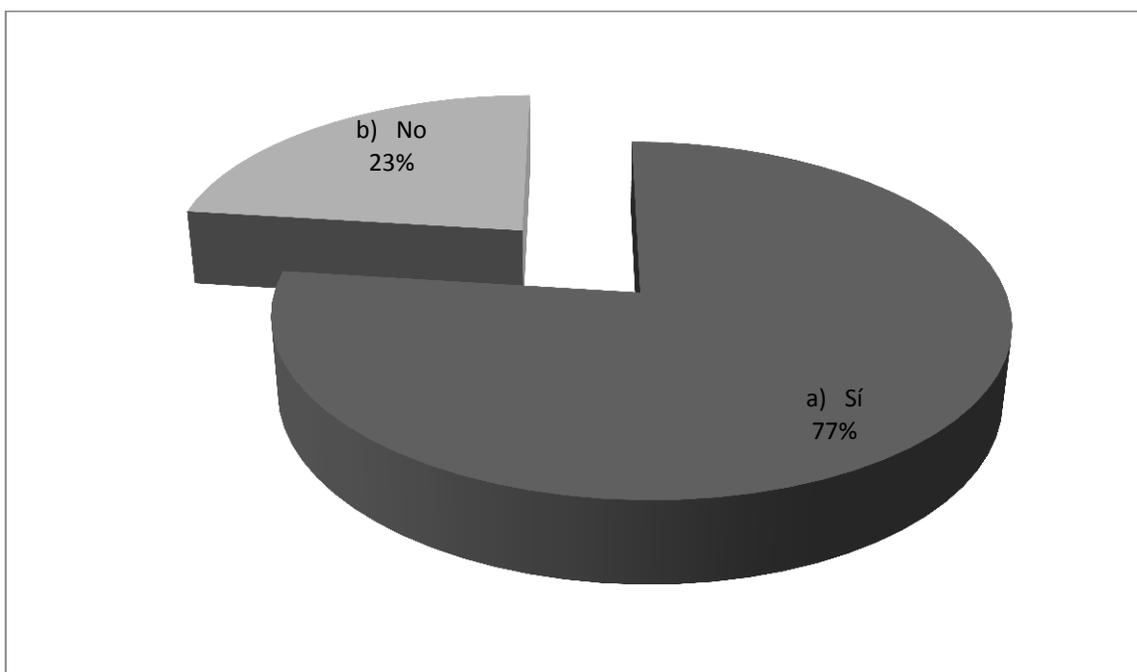
Interpretación

La seguridad industrial es el conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes, se demuestra que los entrevistados mencionan características muy relacionadas a la definición por lo que se puede ver que realmente si conocen respecto a lo que es la seguridad industrial, de la comentan que es la prevención de los accidentes así como la protección personal.

21.- ¿Conoce que sanciones existen si no se cumplen con las medidas de seguridad e higiene?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	23	77%
b) No	7	23%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 21



Fuente: Encuesta directa 2012

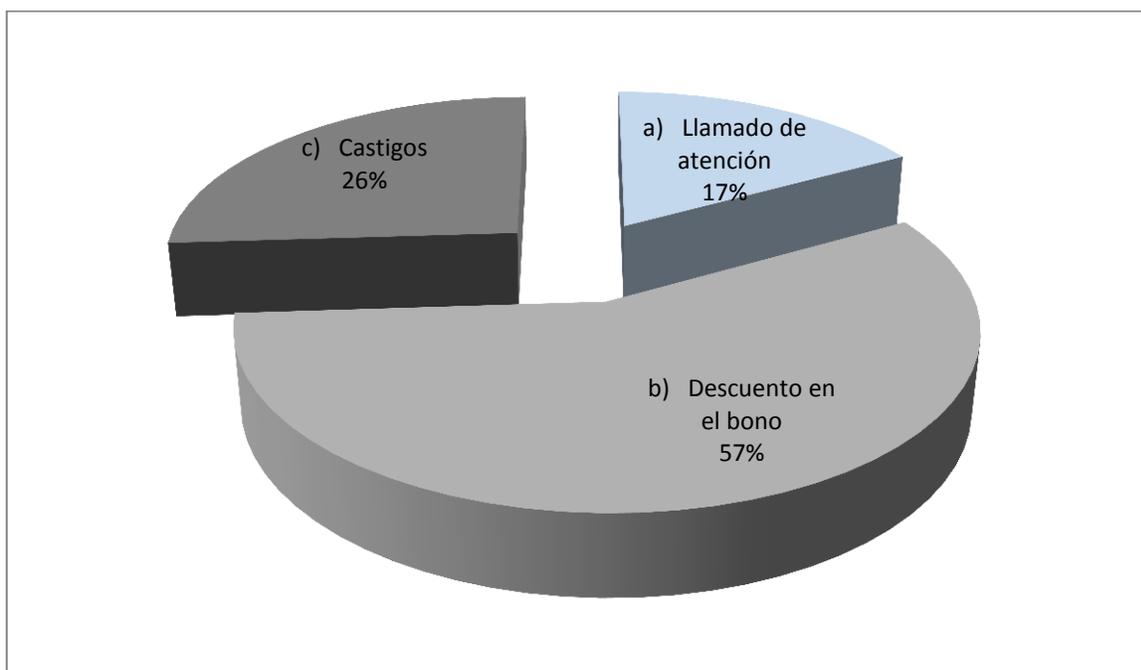
Interpretación

La mayor parte de los trabajadores comentó que si conocen las sanciones y entre las más conocidas mencionaron el descuento al bono de productividad ya que es la que principalmente les afecta en su salario, cabe destacar que los que contestaron que no conocían, se debía a que a ellos nunca los habían sancionado. Así como también mencionaron que la empresa no les daba a conocer cuáles eran las sanciones por no cumplir con las medidas de seguridad e higiene.

21.1.- ¿Cuáles?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Llamado de atención	4	17%
b) Descuento en el bono	13	57%
c) Castigos	6	26%
Total	23	100%

GRÁFICA N° 21.1



Fuente: Encuesta directa 2012

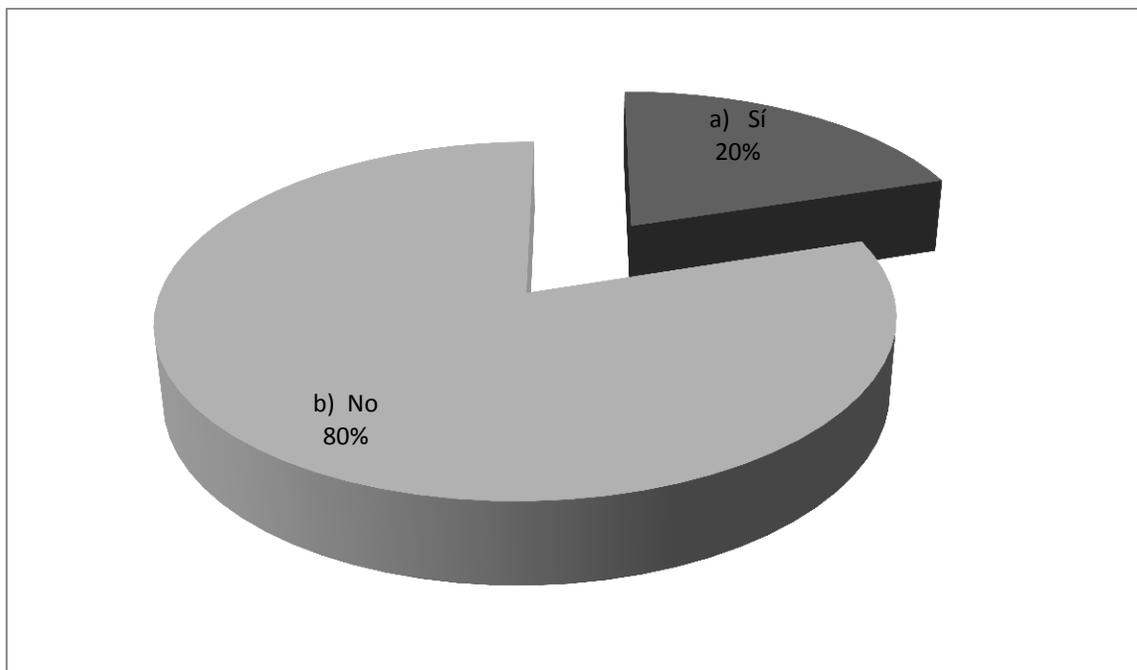
Interpretación

Es importante que la empresa cumpla con las cláusulas que componen el reglamento y sobre todo con las que competen a seguridad e higiene, respecto al conocimiento que los entrevistados tienen sobre las sanciones que la empresa tiene por no cumplir con las medidas de seguridad e higiene se puede observar que los colaboradores mencionaron tres respuestas que se relacionan entre sí, como es el llamado de atención y los castigos que finalmente repercuten en el bono económico ya que si hay incumplimiento pierden el derecho a este.

21.2.- ¿A usted lo han sancionado?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	6	20%
b) No	24	80%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 21.2



Fuente: Encuesta directa 2012

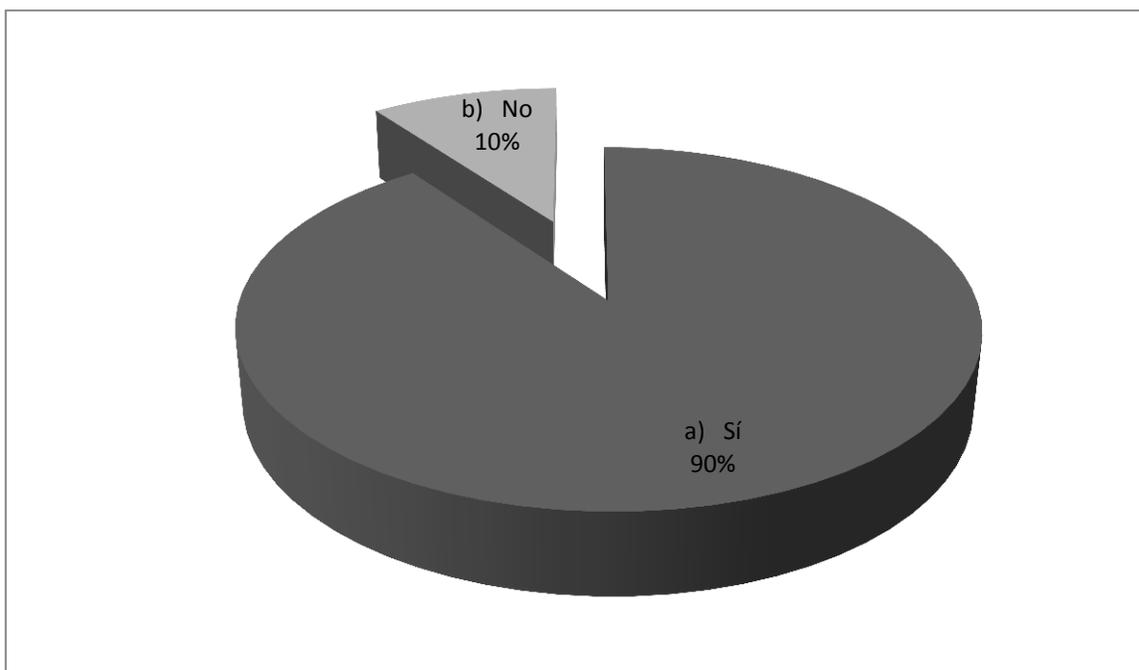
Interpretación

Como ya se mencionó en el gráfico 21.1, las sanciones de la empresa generalmente inciden en repercusiones económicas debido a que se les descuenta el bono de productividad a los colaboradores, se puede ver que a la mayoría de los entrevistados no los han sancionado mientras que a una minoría los han sancionado debido a que no cumplen con las medidas de seguridad e higiene.

22.- ¿Está de acuerdo con las medidas de seguridad e higiene que marca la empresa?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	27	90%
b) No	3	10%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 22



Fuente: Encuesta directa 2012

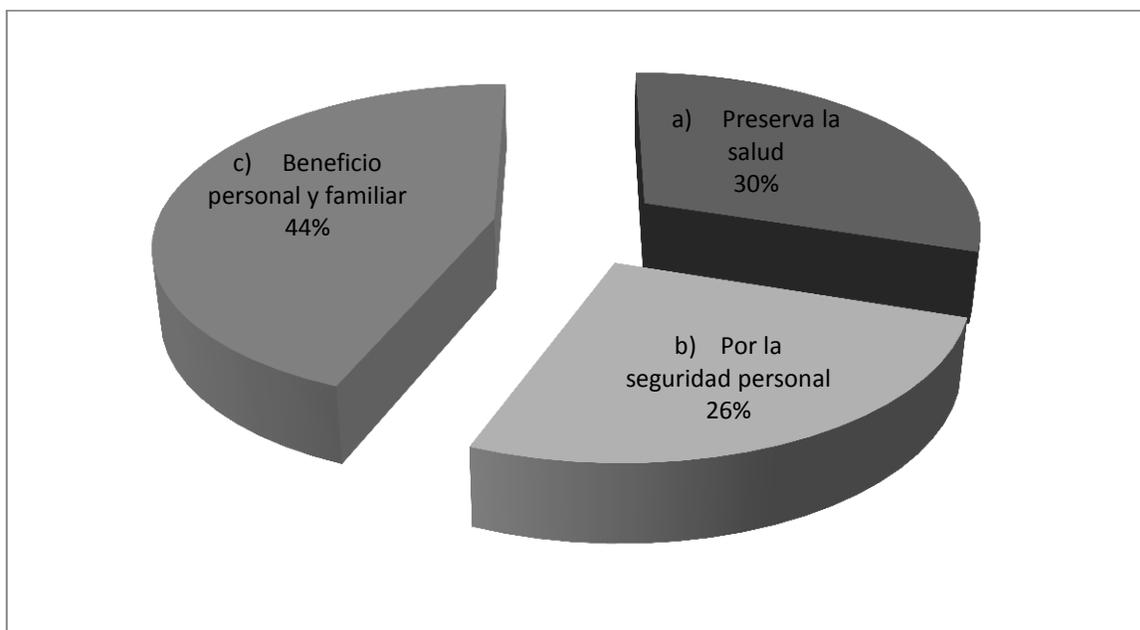
Interpretación

Dichas medidas están nombradas en el reglamento general de la empresa, las cuales se hacen del conocimiento del trabajador cuya finalidad es darle cumplimiento; en tanto la mayoría de los entrevistados están de acuerdo con las medidas que marca la empresa ya que estas ayudan a preservar la salud, mientras que una minoría contestó que no está de acuerdo es porque consideran que son muy estrictas.

22.1.- ¿Por qué sí?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Preserva la salud	8	30%
b) Por la seguridad personal	7	26%
c) Beneficio personal y familiar	12	44%
Total	27	100%

GRÁFICA N°22.1



Fuente: Encuesta directa 2012

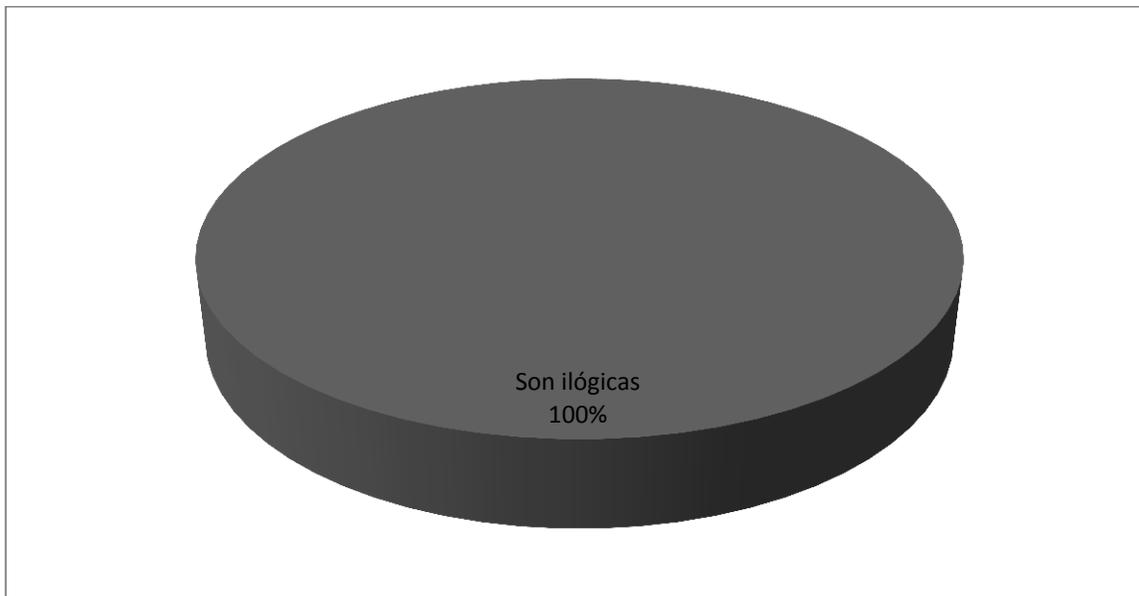
Interpretación

En el gráfico anterior se mencionó que un 90% está de acuerdo con las medidas de seguridad e higiene y esto se debe a que principalmente les trae beneficio personal y familiar ya que si no se enferman o se accidentan podrán llevar su salario completo al hogar y no tendrán repercusiones económicas, aparte de que les aportará un beneficio personal al colaborador y así podrán preservar perfectamente su salud y finalmente todos salen beneficiados desde la empresa, familia y trabajador.

22.1.- ¿Por qué no?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Son ilógicas	3	100%
Total	3	100%

GRÁFICA N°22.1



Fuente: Encuesta directa 2012

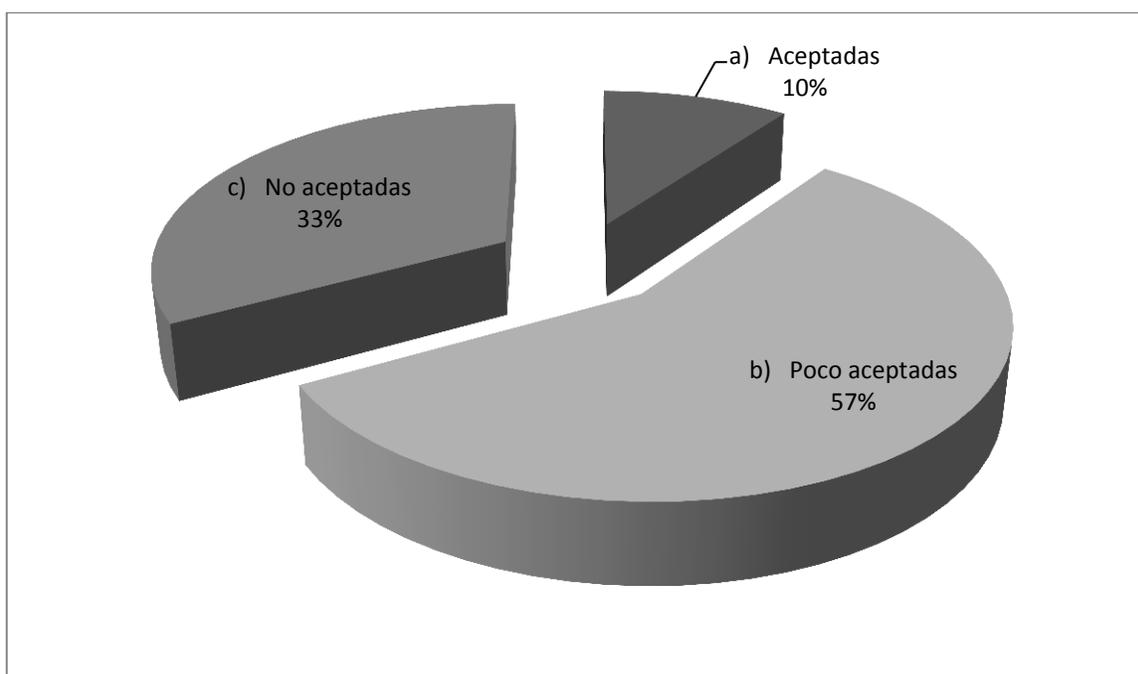
Interpretación

Realmente fue muy bajo el porcentaje que contestó no estar de acuerdo con las medidas de seguridad e higiene, principalmente se debe a que ellos opinan que no son necesarias debido a que no les ven ningún beneficio.

23.- ¿Usted considera que las medidas de seguridad e higiene son aceptadas por los trabajadores?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Aceptadas	3	10%
b) Poco aceptadas	17	57%
c) No aceptadas	10	33%
Total	30%	100%

GRÁFICA N° 23



Fuente: Encuesta directa 2012

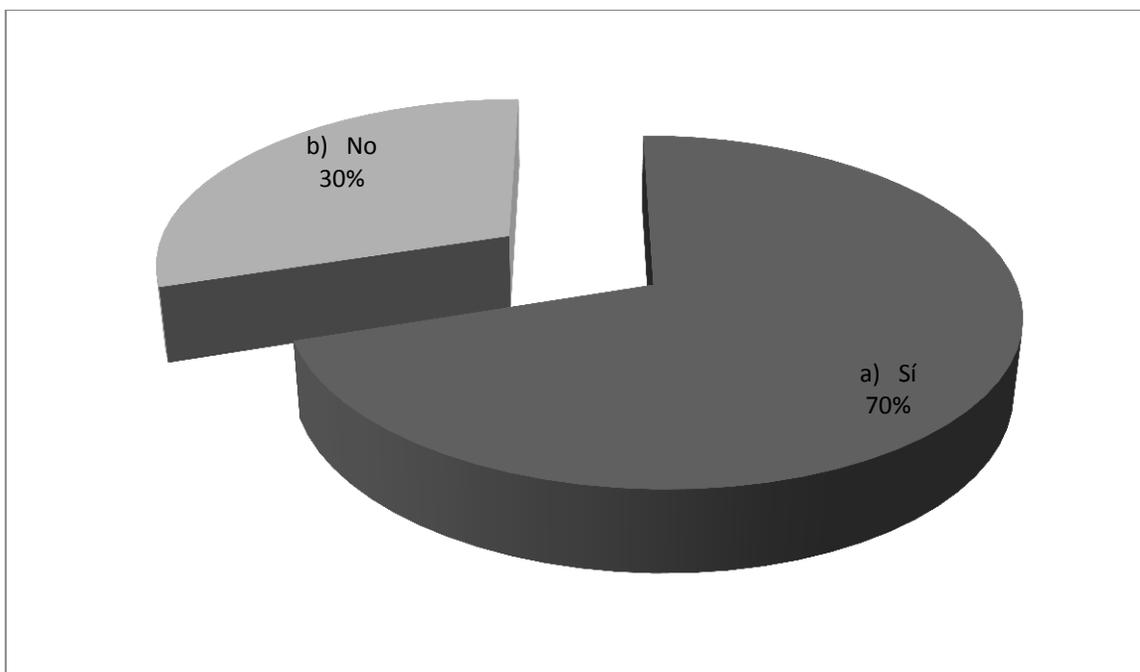
Interpretación

Para que se obtengan buenos resultados en la empresa es necesario que se cumpla con las medidas de seguridad e higiene que esta marca, en tanto los trabajadores comentaron que las medidas de seguridad e higienes son poco aceptadas ya que algunos trabajadores omiten algún detalle relacionados con seguridad e higiene así como hay quien no las acepta y por ende no cumple con ellas, se demuestra que solo una minoría las acepta.

24.- ¿Considera que algunas medidas de seguridad e higiene son rechazadas?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Sí	21	70%
b) No	9	30%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 24



Fuente: Encuesta directa 2012

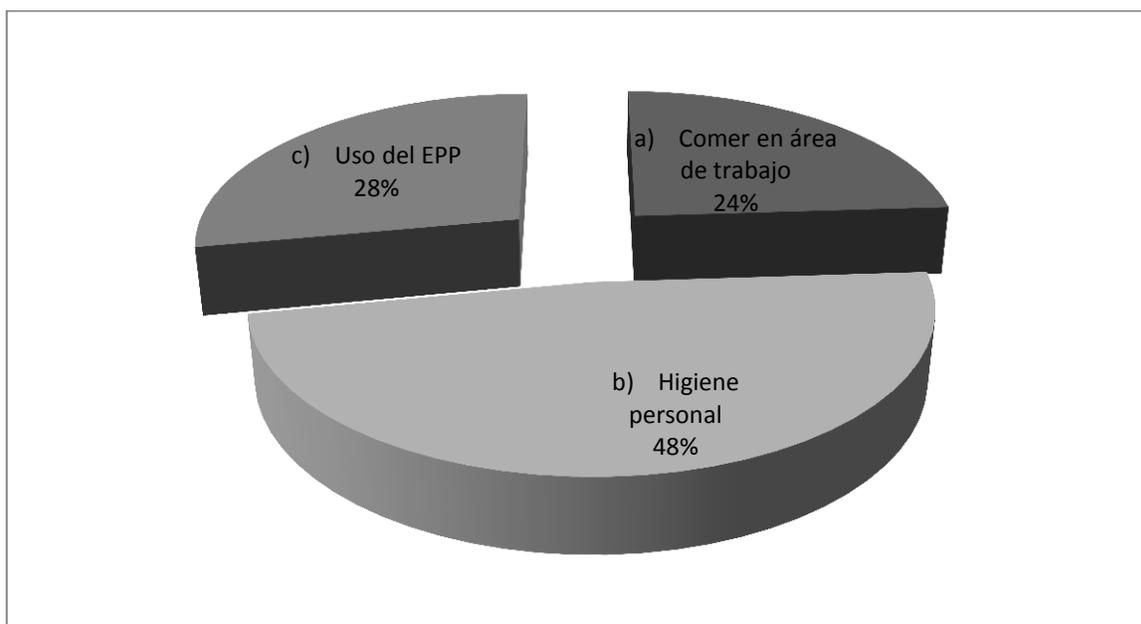
Interpretación

Relacionando este gráfico con el anterior se puede ver que las medidas de seguridad e higiene sí se rechazan por algunos de los trabajadores de la empresa, y las más rechazadas son las de higiene, debido a que los trabajadores siguen comiendo en las áreas de trabajo y no cumplen con las medidas de higiene personal, se puede ver que son pocos los entrevistados que contestaron que no se rechazaban éstas debido a que ellos consideran que sí se cumplen con ellas.

24.1.- ¿Cuáles?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Comer en área de trabajo	5	24%
b) Higiene personal	10	48%
c) Uso del EPP	6	28%
Total	21	100%

GRÁFICA N° 24.1



Fuente: Encuesta directa 2012

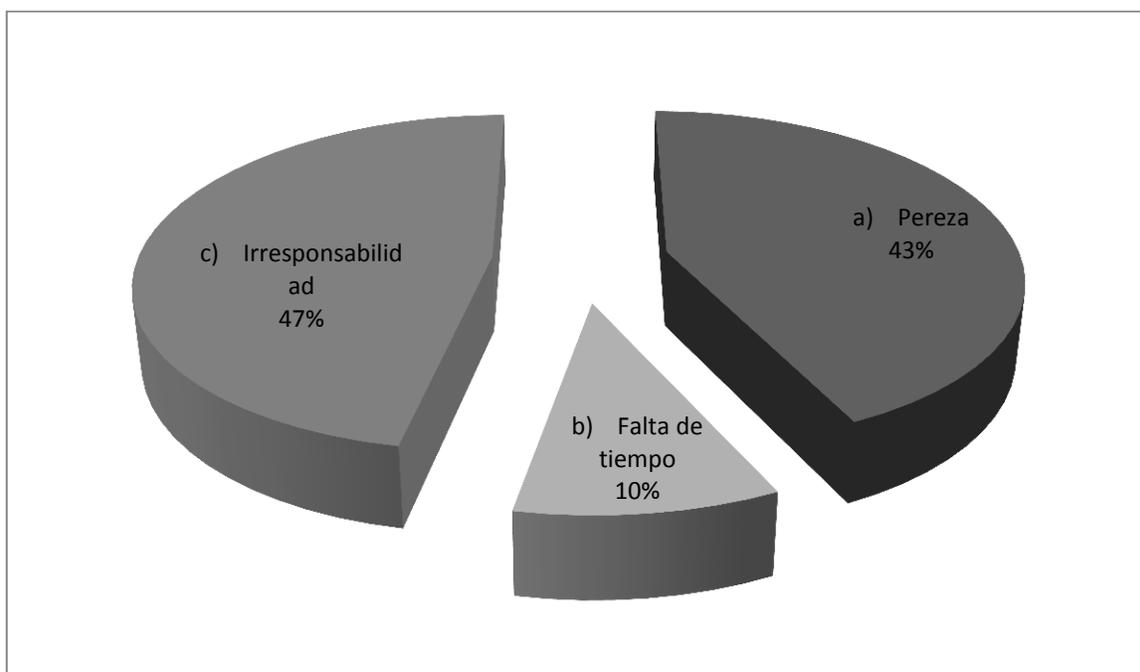
Interpretación

En lo que respecta a higiene principalmente los entrevistados mencionaron dos medidas una es sobre la higiene industrial debido a que los trabajadores aún siguen comiendo en las áreas de trabajo, la segunda se refiere a la higiene personal ya que los colaboradores contestaron que algunos de los trabajadores no cumplen con el baño diario, ni con el pelo, uñas y barba corta. En lo que concierne a seguridad es por el uso incompleto del equipo de protección personal, porque la mayoría de los trabajadores no usa tapabocas, tapones auditivos y lentes de protección ya que según ellos les es incómodo, dicha información es retomada de los gráficos 4 y 4.1.

24.2.- ¿Por qué?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Pereza	9	43%
b) Falta de tiempo	2	10%
c) Irresponsabilidad	10	47%
Total	21	100%

GRÁFICA N° 24.2



Fuente: Encuesta directa 2012

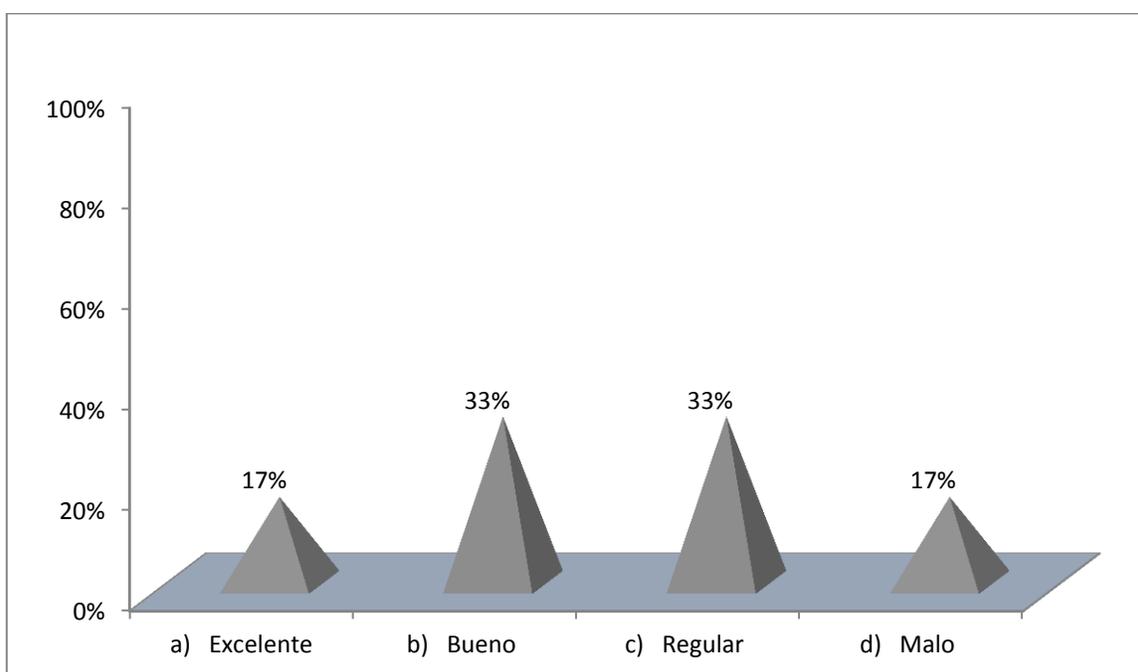
Interpretación

Los encuestados dicen que hay tres importantes razones por las que no se cumplen con las medidas de seguridad e higiene, en lo que respecta a higiene atribuyen que es por pereza por lo que no se cumple con la higiene personal, mientras que la higiene industrial se debe a la falta de tiempo ya que en ocasiones no alcanzan a ir al área indicada para comer sus alimentos, y en lo concerniente a seguridad es por la irresponsabilidad del trabajador para no cumplir con todo el EPP.

25.- ¿En su área de trabajo como califica el cumplimiento del equipo de protección personal?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Excelente	5	17%
b) Bueno	10	33%
c) Regular	10	33%
d) Malo	5	17%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 25



Fuente: Encuesta directa 2012

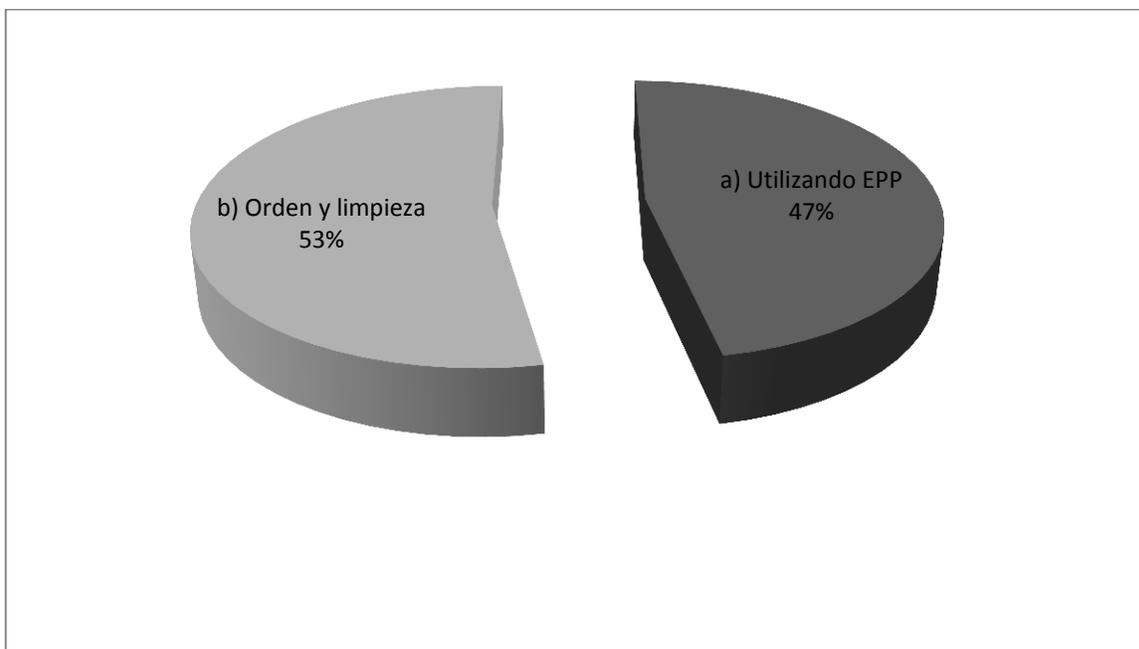
Interpretación

Los entrevistados inciden en que el cumplimiento es bueno y regular, debido a que no se cumple con éste en su totalidad como ya se demostró en el gráfico 4, mientras que los que contestaron que es excelente se debe a que sí cumplen con todo el EPP, por ende otro porcentaje importante contestó que el cumplimiento es malo debido a que los colaboradores no cumplen con este y de acuerdo a su opinión el que usan está desgastado o en mal estado.

26.- ¿En su área de trabajo como implementan las medidas de seguridad e higiene?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Utilizando EPP	14	47%
b) Orden y limpieza	16	53%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 26



Fuente: Encuesta directa 2012

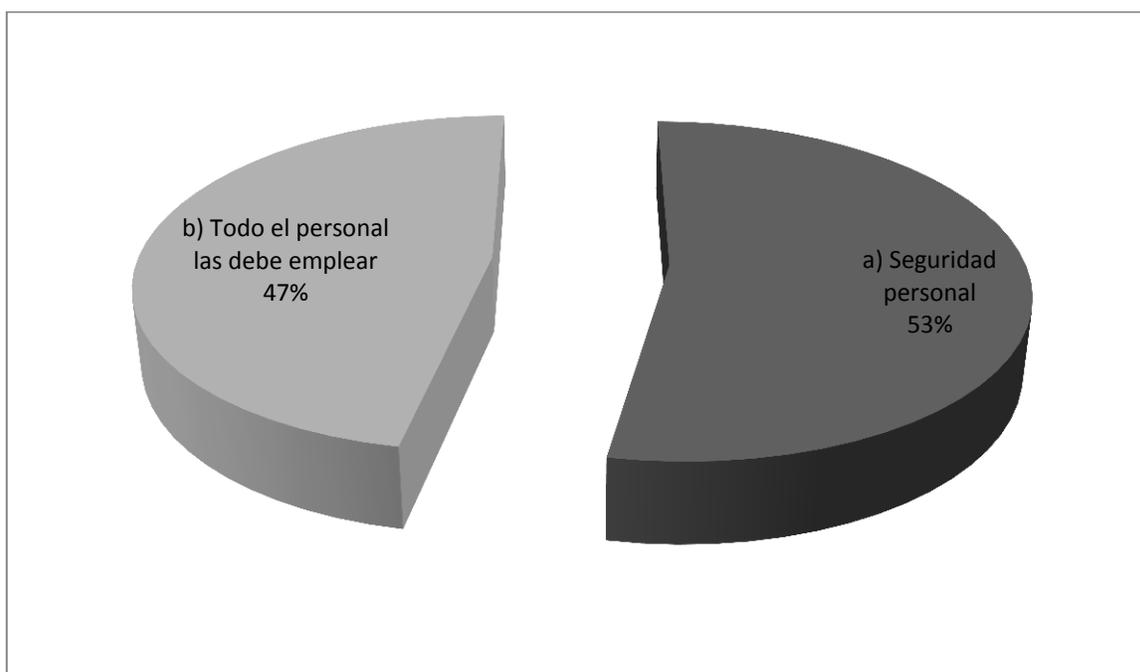
Interpretación

Es básico que se le dé el cumplimiento a las medidas de seguridad e higiene, y conocer la forma en que se implementan es muy importante, para cumplir con las medidas de seguridad, respecto a esto los trabajadores señalan que principalmente utilizan el equipo de protección personal y referente a higiene aplican el orden y limpieza, se puede ver que son medidas muy importantes pero que sin embargo aplican muy poco.

27.- ¿Qué opinión tienen acerca de las medidas de seguridad e higiene?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Seguridad personal	16	53%
b) Todo el personal las debe emplear	14	47%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 27



Fuente: Encuesta directa 2012

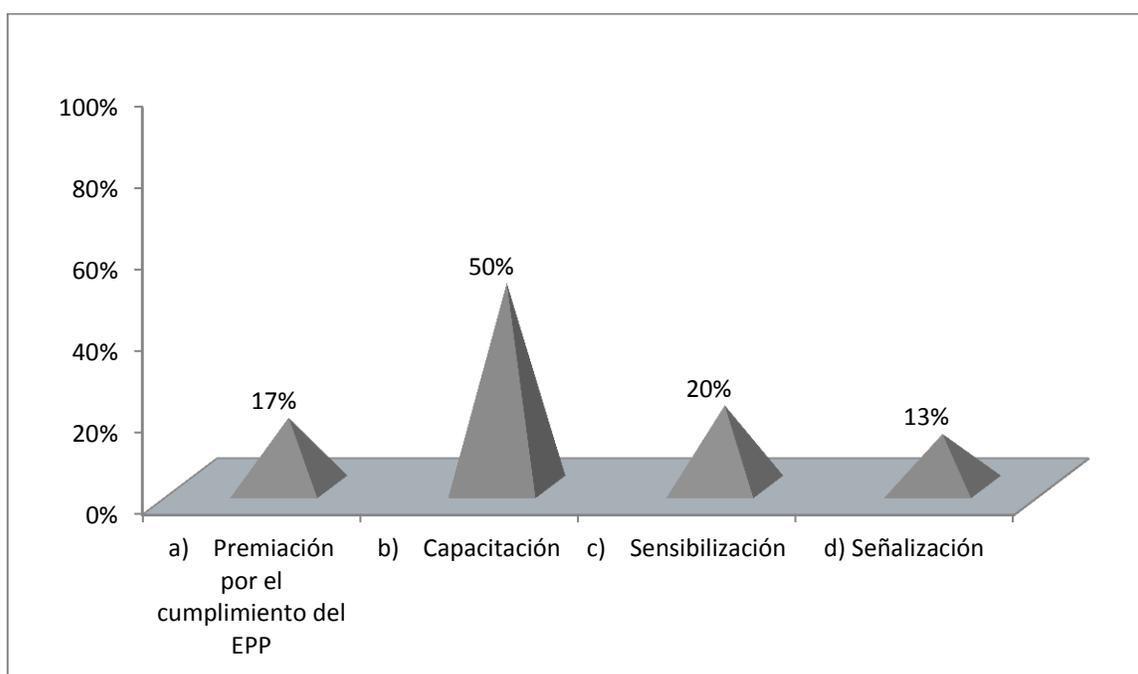
Interpretación

Será de vital importancia conocer que opinión tienen los trabajadores acerca de las medidas de seguridad e higiene, por lo tanto ellos mencionan que les brindan seguridad personal y se ven muy beneficiados debido a que no pierden de trabajar y ganan su bono económico, así como también comentaron que éstas deben ser empleadas por todo el personal de la empresa con la finalidad de preservar la salud y tener más seguridad personal.

28.- ¿Qué sugerencias tiene para implementar las medidas de seguridad e higiene?

Concepto	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
a) Premiación por el cumplimiento del EPP	5	17%
b) Capacitación	15	50%
c) Sensibilización	6	20%
d) Señalización	4	13%
Total	30	100%

GRÁFICA N° 28



Fuente: Encuesta directa 2012

Interpretación

Siempre será de gran utilidad conocer las sugerencias que tienen los colaboradores sobre la forma de implementar las medidas de seguridad e higiene, en tanto la mayoría opino que les parece importante que se les capacite sobre dicho tema con la finalidad de conocer más y poder emplearlas de la forma adecuada, así como también mencionaron que se les sensibilice y se coloquen más señales para cumplir con éstas.

5.5 Análisis de la información

El Equipo de Protección Personal, es el conjunto de elementos y dispositivos de uso personal, diseñado específicamente para proteger al trabajador contra accidentes y enfermedades que pudieran ser causados con motivo de sus actividades de trabajo, por lo tanto los encuestados desconocen la definición como tal, sin embargo sí saben la finalidad que este tiene, pero desafortunadamente gran parte del personal no lo utiliza como se marca en el reglamento debido a que inciden diversos factores entre los que destacan que el equipo es incómodo, no le es necesario, lo tiene incompleto así como hay trabajadores a quienes se les olvida utilizarlo, finalmente esto provoca que sucedan los actos inseguros y con ello una serie de accidentes o enfermedades de trabajo que terminan afectando principalmente al trabajador y por consiguiente a la empresa.

Los accidentes laborales son cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores, por lo tanto estos les han sucedido a gran parte de los colaboradores, lo cual es muy alarmante, las causas principales se deben a los descuidos o actos inseguros de los trabajadores, así como también a la falta de equipo de protección personal ya que la empresa en ocasiones no se los proporciona completo y por ende los tipos de accidentes son fracturas e infecciones por la falta de éste, cortaduras y golpes por herramienta en mal estado, así como resbalones, caídas y moretones por descuido. A pesar de que esta temporada han sucedido bastantes accidentes laborales comparado con años anteriores los entrevistados desconocen la cantidad y las causas exactas de estos. Es preocupante que ellos desconozcan los motivos de los accidentes debido a que pueden incidir en los mismos errores u omisiones que cometieron los que ya se accidentaron.

De acuerdo a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) las condiciones inseguras son las situaciones o circunstancias peligrosas que se derivan de los elementos que conforman el medio ambiente laboral y pueden hacer posible la ocurrencia de un accidente, enfermedad de trabajo o daño material; respecto a las condiciones los entrevistados mencionaron que gran parte de la maquinaria del área

de molinos no tiene la protección adecuada, así como también las herramientas manuales se encuentran en mal estado y el equipo de protección personal es defectuoso, cabe destacar que esto es responsabilidad directa de la empresa y conjuntando las condiciones inseguras anteriormente citadas se puede ver que es un peligro inminente para las personas que laboran en dicha área de trabajo, ya que no cuentan con la protección adecuada que marca la NOM 004 y 017.

Los accidentes no suceden únicamente por las condiciones inseguras sino también por los actos inseguros que son las acciones realizadas por el trabajador, que omite o viola el método o medidas aceptadas. Los actos inseguros que se presentan con mayor frecuencia son trabajar sin protección en lugares peligrosos y zonas de alto riesgo, no usar el equipo de protección adecuado, en tanto los accidentes se deben a la confianza excesiva, la actitud de incumplimiento a normas y procedimientos de trabajo establecidos como seguros, los atavismos y creencias erróneas acerca de los accidentes, la irresponsabilidad y la fatiga de los colaboradores, ya que se refleja que la principal causa es por no utilizar el EPP adecuado.

Otros factores importantes respecto a condiciones y actos inseguros que se llegan a presentar en el Ingenio, son los avisos o señales de seguridad e higiene de los cuales la mayoría existen, pero algunos no son identificados por los trabajadores lo que provoca una omisión por parte de ellos y algunas veces termina provocando algunos incidentes y por ende ocasionando daño a los trabajadores por no haber tomado en cuenta dichos avisos.

En lo que compete propiamente al aspecto de higiene industrial los entrevistados comentaron que esta es la limpieza en el área de trabajo y esta a su vez controla los factores de riesgo, de acuerdo a Mangosio define "higiene industrial como el conjunto de procedimientos y recursos técnicos y aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo". Se puede ver que los encuestados tienen idea de lo que se trata la higiene industrial pero sin embargo no conocen cuál es su finalidad, entre las medidas más utilizadas en el área de trabajo son orden y limpieza, dejando de

lado la de no consumir alimentos en el área de trabajo y no fumar, que como principal consecuencia traen la contaminación cruzada, afectando al producto final que es el azúcar.

Respecto a las medidas de higiene personal se dice que son aquellas que le compete únicamente al trabajador cumplir, entre las que mencionaron los entrevistados son el pelo y barba corta, baño diario y uniforme limpio, es vital que los colaboradores no omitan el lavado de manos y uñas cortas ya que también corresponden a la higiene personal y son fundamentales para presentarse al trabajo ya que así se podrá evitar principalmente la contaminación del producto y por consiguiente los trabajadores no serán sancionados por parte de la empresa, a pesar de que estos tienen el conocimiento hay algunas medidas con las que no cumplen entre ellas se encuentra el baño diario y el uniforme limpio, finalmente la empresa marca algunas sanciones por el incumplimiento de estas la cual les afecta económicamente debido a que les descuentan el bono de productividad lo que les trae como consecuencia un salario más bajo.

Los factores de riesgo también se clasifican dentro del rubro de higiene, entre ellos destacan cuatro que son de tipo ambientales y de estos los más conocidos por los trabajadores son los físicos y eléctricos, (ya que han sido la causa de varios accidentes en la empresa), mientras que los químicos y ergonómicos los identifican menos. Es importante resaltar que los entrevistados no saben cuáles son las consecuencias que trae consigo los factores de riesgo, por lo tanto la empresa debería capacitar más a sus colaboradores con la finalidad de que conozcan las principales consecuencias que tienen los factores de riesgo debido a que en ocasiones estos son la principal causa de los accidentes.

De acuerdo a Mangosio “la seguridad industrial es el conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes”, mientras que los trabajadores dicen es la protección personal y la prevención de accidentes donde se observa que si tienen el conocimiento previo de lo que es esta, por ende las medidas más empleadas son

orden en el área de trabajo y el equipo de protección personal, sin embargo los trabajadores no hacen una revisión general de condiciones inseguras lo cual les ayudaría a prevenir algunos accidentes, así como en ocasiones hacen caso omiso de las recomendaciones que les da su supervisor de área antes de comenzar a desarrollar sus actividades y se debe a que ellos creen que su supervisor sólo lo hace por fastidiarlos o simplemente por complicarles el trabajo y en ocasiones por no seguir recomendaciones terminan en accidentes laborales, por lo que es fundamental que el trabajador aplique las precauciones necesarias para que el trabajo lo realicen eficazmente.

Cuando alguna medida de seguridad o higiene no se cumple como debería la empresa aplica ciertas sanciones donde finalmente el afectado es el colaborador, ya que les descuentan el bono de productividad y en ocasiones los suspenden algunos días lo que repercute en el salario, pero sólo a una minoría de los entrevistados los han sancionado y ellos opinan que no están de acuerdo con las medidas que la empresa marca debido a que son muy estrictas. Por lo tanto sería importante que estos colaboradores tomaran en cuenta que si no se cumplen con todas las normas en primer lugar se daría pauta para que sucedieran más accidentes, por otra parte el producto no se podría comercializar por no cumplir con los requerimientos necesarios para su venta y por ende la empresa no sería la fuente de trabajo que de alguna forma les brinda una seguridad económica y social.

En cuanto a la aceptación por parte de los entrevistados hacia las medidas de seguridad e higiene ellos opinan que estas son poco aceptadas y no aceptadas, ya que algunas de estas son rechazadas, entre las que se encuentran la higiene personal, el uso del EPP y comer en el área de trabajo, las principales causas del rechazo, es por pereza para ir a comer al área indicada, falta de tiempo para cumplir con la higiene personal y falta de responsabilidad por no usar el EPP como se indica en el reglamento, sin duda alguna se puede ver que el trabajador sí conoce los aspectos referentes a las medidas de seguridad e higiene pero sin embargo rechaza

estas ya que tal vez no conoce las consecuencias que trae consigo el no aplicar dichas medidas.

Finalmente tratan de implementar las medidas en base a orden y limpieza y utilizando el EPP, se considera que es un buen intento por parte del entrevistado pero sin embargo ellos deberían valorar un poco más su vida ya que la ponen en riesgo al no seguir tal y como se marca en el reglamento las medidas de seguridad e higiene, la empresa también debería tomar en cuenta los aspectos con los que ella no cumple y lograr realmente un trabajo en equipo donde todos aporten algo y sobre todo brindar seguridad a cada uno de los trabajadores y por ende a sus familias.

Finalmente se puede decir que el no contar con el equipo de protección completo así como los que cuentan con todo este y no lo usan adecuadamente automáticamente se provoca un acto y condición insegura, que trae consigo accidentes laborales, por ello es fundamental sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia que tiene implementar las medidas de seguridad e higiene y sobre todo retomar las sugerencias que ellos aportaron donde principalmente opinan que se les capacite sobre dicho tema con la finalidad de conocer más sobre estas y poder emplearlas de forma adecuada.

CONCLUSIONES

En la actualidad las medidas de seguridad e higiene han retomado gran importancia en el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., ya que estas son determinantes en el proceso del azúcar así como en su venta.

La seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo.

Al respecto, en el presente trabajo y con base al objetivo general que se planteó se concluye:

- Que el rechazo a las medidas de seguridad e higiene por parte del trabajador son latentes debido a que ellos no respetan tres de éstas, principalmente por falta de responsabilidad del trabajador y de éstas dos son referentes a higiene entre ellas se encuentra la de no comer en el área de trabajo, así como, la de higiene personal y por ende una de seguridad que tiene que ver con el uso del equipo de protección personal debido a que el trabajador mencionó que los taponos auditivos, cubrebocas y lentes de protección son incómodos.

Respecto a los objetivos específicos se comprobó que:

- Los motivos por los que el trabajador rechaza las medidas de seguridad e higiene son variados, en cuanto a seguridad se resisten a utilizar el equipo de protección personal completo, ya que los trabajadores atribuyen a que es incómodo, no le es necesario, lo tiene incompleto, no lo tiene o se le olvida utilizarlo y el EPP que siempre utilizan es el calzado de seguridad, casco y uniforme, debido a que si llegan si este la empresa no les permite el acceso. En lo que concierne a higiene el trabajador no respeta la medida de no comer en el área de trabajo porque el tiempo que les dan no les es suficiente para ir al área de comedores así como también el 73% de los entrevistados

manifestaron que la de higiene personal no la cumplen ya que principalmente les da pereza para limpiar el calzado, bañarse diariamente, llevar el uniforme limpio y cortarse las uñas y el pelo.

- Por tanto los principales factores de riesgo son cuatro entre ellos se encuentran los químicos, físicos, ergonómicos y eléctricos, a estos se les denominan riesgos debido a la probabilidad de que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos, cabe destacar que cada uno de ellos proviene de diferente naturaleza y tiene efectos diferentes por ello la prevención y el control de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores constituyen a uno de los principios básicos de la salud ocupacional, ya que en gran parte son causantes de accidentes y enfermedades laborales.
- De acuerdo al conocimiento que tiene el personal sobre seguridad e higiene saben que es importante para prevenir accidentes y enfermedades pero no se les establece el cómo, es decir no tienen manuales o procedimientos establecidos que especifiquen medidas preventivas o generales para evitar riesgos.

Hipótesis: A mayor rechazo del trabajador, menores probabilidades de que adopten las medidas de seguridad e higiene.

Es por ello que la hipótesis se probó ya que el 70% de los trabajadores consideran que las medidas de seguridad e higiene se rechazan, debido a que comen en sus áreas de trabajo, no cumplen con la higiene personal requerida así como tampoco usan el EPP, ya que solo 77% de los trabajadores usan el EPP., básico para desempeñar sus actividades dejando de lado el equipo complementario que ayuda a prevenir enfermedades principalmente. También se constató que a más de la mitad de los entrevistados le han sucedido accidentes de diferente tipo y la causa principal de estos es por la falta del equipo de protección personal así como por los actos

inseguros, en donde se llega a la conclusión que mientras los trabajadores rechacen las medidas de seguridad e higiene más difícil les será llevarlas a cabo y seguirán sucediendo los accidentes laborales así como las enfermedades ocupacionales o profesionales.

SUGERENCIAS

Es necesario emplear un programa de seguridad e higiene el cual tenga como finalidad la seguridad del trabajador y la prevención de riesgos y que esto a su vez les ayude a mejorar los niveles de productividad.

El mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal es fundamental para un buen desempeño de los trabajadores y por consiguiente de la empresa. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral.

Ahora bien el contar con programas de seguridad e higiene resulta ser de gran ayuda, debido a que es una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de los trabajadores.

Cabe destacar que en el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., sí se han empleado programas referentes a seguridad e higiene pero que sin embargo estos no han sido suficientes para lograr el cumplimiento de dichas medidas. Para que estas se cumplan en primer lugar se necesita sensibilizar al trabajador y posteriormente fomentar la seguridad mediante la eliminación de riesgos en el trabajo, la supervisión estricta por parte del jefe inmediato con la finalidad de evitar los actos inseguros, ya que con frecuencia los trabajadores omiten el uso del equipo de protección personal, así como trabajar sin protección en zonas de alto riesgo o lugares peligrosos.

Para la prevención de accidentes se pueden emplear diversas técnicas entre ellas, hacer una selección adecuada del personal; es decir personal capacitado para el

puesto que requiere cubrir, educación sistemática, recolocación del trabajo, revisión técnica periódica, tratamiento médico, orientación psíquica y disciplina.

Cabe destacar que cuando sucede algún accidente trae como consecuencias principales atraso en el trabajo, pérdida de producción y daños de salud a la persona, por ello es importante prevenir este tipo de acciones con la finalidad de no tener pérdidas.

Para poder tomar decisiones sobre seguridad e higiene industrial, es necesario conocer las leyes, reglamentos y normas que se establecen en el país en materia de esta. Con el propósito de poder proponer alternativas viables y eficaces.

Por lo tanto la implementación de un programa de seguridad e higiene no es un lujo, es una necesidad, la cual no representa un costo sino una inversión a largo plazo y no deberá realizarse como un programa temporal sino hacer de esto una forma de vida, para que la empresa y los trabajadores se mantengan estables y en condiciones óptimas.

Sin duda alguna esta área de oportunidad detectada es adecuada para implementar acciones y consolidar este rubro. Por lo que la intervención del Trabajador Social puede transformar dicha realidad mediante una propuesta donde se retomen marcos de trabajo que traigan como respuesta resultados tangibles, traducidos en menor incidencia de accidentes y mayor aceptación de las medidas de seguridad e higiene por parte del personal. Por lo tanto dicho profesionista puede contribuir a incrementar los objetivos y metas de la empresa, conservando un sistema de calidad, y por ende beneficiar al trabajador.

PROPUESTA

Denominación del Proyecto:

Curso - taller de seguridad e higiene, dirigido al personal del área de fábrica del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.

Descripción del proyecto:

El presente proyecto se llevará a cabo en el Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., el cual estará dirigido al personal operativo de fábrica tanto de confianza como a los sindicalizados, con duración de dos meses aproximadamente.

Debido a que la mayor parte del personal es sindicalizado se realizará una reunión en donde se les explicará a sus representantes la importancia que tienen el que asistan al curso taller de seguridad e higiene, con la finalidad de fomentar la aplicación de las medidas de seguridad e higiene en cuanto al correcto uso de las herramientas, superficies de trabajo y la utilización del equipo de protección personal y así poder prevenir posibles accidentes que perjudiquen principalmente al trabajador así como la productividad de la empresa.

Dicho proyecto se desarrollará mediante nueve sesiones con duración de dos horas cada una, serán impartidas un día a la semana en donde se incluirán diversos temas en relación a seguridad e higiene.

Justificación

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, es sin lugar a duda uno de los problemas latentes del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V. El que un trabajador pueda perder su salud, e incluso su vida, a causa del desempeño de una actividad que ejecute, evidencia la trascendencia del problema.

Dicha empresa no tiene procedimientos que sean conocidos por los colaboradores, para casos de emergencia, es por esto que se propone el diseño de un curso de

capacitación de seguridad e higiene industrial para evitar las enfermedades y accidentes e incidentes laborales, con el cual se pretende lograr más que una condición segura de trabajo, una situación de bienestar profesional, un ambiente de trabajo seguro y saludable, una reducción en los costos respecto a lesiones, enfermedades o incapacidades y una imagen de modernización en la empresa.

Con este curso se intenta sensibilizar a todo el personal sobre el uso correcto del Equipo de Protección Personal, debido a que es una de las problemáticas principales en la empresa ya que sólo un 77% utiliza el EPP básico dejando de lado el complementario y el otro 23% usa ambos con menor frecuencia, por lo tanto esto ha provocado accidentes laborales a un 57% de los trabajadores y aunado a lo ya citado los actos inseguros con mayor incidencia se deben a que los colaboradores trabajan sin protección en lugares peligrosos, dichos datos se fundamentan en la investigación de campo que se realizó en las áreas de molinos y calderas del Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.

Por ello la importancia de emplear el curso de capacitación de seguridad e higiene a toda el área de fábrica, que a su vez permita el desarrollo normal de las actividades laborales, así como también pueda prevenir las posibles causas y condiciones de accidentes y enfermedades profesionales, mediante normas, disposiciones y control, para lograr las condiciones óptimas en materia de seguridad e higiene.

Es importante llevar a cabo dicha capacitación ya que se busca promover e intercambiar conocimientos sobre dicho tema, que éstos a su vez permitan el desarrollo de acciones específicas, orientadas a salvaguardar la salud de los trabajadores, así como mejorar el medio ambiente laboral y elevar los niveles de productividad en la empresa por medio de la participación de sus colaboradores.

Objetivos

Objetivo general

Informar al personal del área de fábrica, acerca de las medidas de seguridad e higiene, para el eficiente desempeño de sus actividades con la finalidad de prevenir y evitar accidentes personales, así como enfermedades profesionales.

Objetivos específicos:

- ✚ Proporcionar a los asistentes los conocimientos y lineamientos básicos para el correcto uso del EPP, con el propósito de crear una barrera entre riesgo y trabajador.
- ✚ Sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de adoptar las medidas de seguridad e higiene, mediante la práctica de las normas y procedimientos para obtener un mejor desempeño laboral.
- ✚ Explicar las medidas de seguridad e higiene, para que los trabajadores empleen de manera adecuada sus obligaciones laborales en lo que respecta a la protección y fomento a la salud.
- ✚ Especificar a los representantes de la comisión mixta las funciones que les competen en cuanto a la distribución, mantenimiento y notificación del EPP.

Metas:

- ✚ Lograr que los asistentes conozcan el 95% de los lineamientos básicos del EPP.
- ✚ Que los trabajadores lleven a cabo el 90% de las medidas de seguridad e higiene.
- ✚ Lograr que los trabajadores empleen el 100% de sus obligaciones laborales.
- ✚ Que al 100% de la comisión mixta conozca sus funciones que debe realizar en lo referente al EPP.

Funciones y actividades:

Gestión

- ✓ Solicitar al gerente los recursos materiales y económicos.
- ✓ Gestionar al Ingeniero Industrial para la impartición de algunas sesiones.

Organización

- ✓ Organizar a los empleados con la finalidad de hacer los grupos para llevar a cabo la capacitación.
- ✓ Organizar cada una de las sesiones.
- ✓ Realizar el material didáctico para cada sesión.
- ✓ Organizar los tiempos y fechas en que se realizara el curso taller.
- ✓ Promover la asistencia y participación del personal en temas de actualización profesional específicamente en el taller de seguridad e higiene.

Coordinación

- ✓ Establecer vinculación con el superintendente de fábrica, para que facilite al personal en los horarios y días acordados.
- ✓ Mantener la coordinación con el encargado de Seguridad e Higiene de la empresa.
- ✓ Establecer una vinculación con los representantes sindicales para que ellos ayuden con la difusión del taller de capacitación.
- ✓ Será importante la coordinación con un Ingeniero Industrial especialista en Seguridad e Higiene para la impartición de algunos temas.
- ✓ Coordinar a los trabajadores para la asistencia al taller de seguridad e higiene.

Educación

- ✓ Realizar el curso taller de seguridad e higiene.
- ✓ Diseño del material de apoyo didáctico.
- ✓ Organizar, desarrollar y evaluar el curso taller de seguridad e higiene.

- ✓ Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- ✓ Estimular en los trabajadores la seguridad en los trabajadores, elevando el uso del EPP.

Capacitación y adiestramiento

- ✓ Promover la asistencia y participación del personal en temas de actualización profesional, específicamente en el taller de seguridad e higiene.
- ✓ Capacitar al personal operativo (sindicalizados y confianza) sobre seguridad e higiene.
- ✓ Actualizar al personal en lo concerniente a seguridad e higiene.

Evaluación

- ✓ Diseño de indicadores que permitan el seguimiento y la evaluación del curso taller.
- ✓ Evaluación del curso taller mediante un cuestionario.

Cartas descriptivas

No. de sesión	Tema	Subtema	Objetivo	Número de participantes	Horario	Lugar	Nombre y tipo de dinámica	Responsable
1	<p>Presentación grupal</p> <p>Seguridad e higiene del trabajo.</p> <p>Cierre de sesión</p> <p>Evaluación inicial</p>	<p>Bienvenida y presentación de participantes</p> <p>Breve mención de la evolución histórica de seguridad e higiene.</p> <p>Seguridad e higiene como disciplina técnica.</p> <p>La importancia de la seguridad e higiene.</p>	El asistente deberá conocer porque es básico llevar a cabo las medidas de seguridad e higiene en la empresa.	Grupo de 34 personas	02:00 P.M a 04:00 P.M.	Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas	<p>Cadena de nombres</p> <p>Exposición didáctica</p> <p>Exposición didáctica</p> <p>Priorización</p> <p>Ronda de dudas o preguntas</p> <p>Cuestionario</p>	Lic. en Trabajo Social

2	<p>Registro de asistentes</p> <p>Seguridad industrial</p>	<p>Principales conceptos y definiciones.</p> <p>Origen de los accidentes. Estadísticas de los accidentes de trabajo en México y en la empresa.</p> <p>Principios de prevención de accidentes.</p>	<p>Sensibilizar al asistente de la importancia que tiene la seguridad industrial con la finalidad de reducir el número de accidentes laborales.</p>	<p>Grupo de 34 personas</p>	<p>02:00 P.M a 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Exposición</p> <p>Exposición por medio gráficas.</p> <p>Redes de palabras y exposición.</p>	<p>Ingeniero Industrial</p>
3	<p>Registro de asistentes</p> <p>Riesgos laborales</p>	<p>Pase de lista</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Definición de riesgos laborales y factores de riesgo laboral.</p> <p>Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>El participante deberá aprender a protegerse de los riesgos que se derivan de su trabajo.</p>	<p>5 Grupos de 34 personas</p>	<p>02:00 P.M a 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Participación grupal</p> <p>Lectura comentada</p> <p>Exposición</p>	<p>Ingeniero Industrial</p>

5	<p>Registro de asistentes</p> <p>Actos y condiciones inseguras.</p> <p>Ejercicio de reforzamiento</p>	<p>Pase de lista</p> <p>Definición de actos y condiciones inseguras.</p> <p>Causas básicas de los actos y condiciones inseguras.</p> <p>Lista de actos inseguros más frecuentes.</p> <p>Como identificar una condición insegura.</p> <p>Que hacer en caso de que exista una condición insegura.</p> <p>Cierre de sesión</p>	<p>Los participantes lograrán identificar, evaluar y prevenir riesgos laborales basados en la seguridad e higiene dentro del trabajo.</p>	<p>Grupo de 34 personas</p>	<p>02:00 P.M a 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Exposición</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Philips 66</p> <p>Exposición</p> <p>Crucigrama</p> <p>Aclaración de dudas.</p>	
---	---	---	---	-----------------------------	---------------------------------------	---	--	--

6	<p>Registro de asistentes</p> <p>Higiene industrial</p> <p>Diseño de material didáctico</p> <p>Tarea</p>	<p>Pase de lista</p> <p>Definiciones relacionadas con higiene industrial.</p> <p>Medidas de higiene industrial.</p> <p>Componentes y campo de actuación de la higiene industrial.</p> <p>Ramas de la higiene industrial.</p> <p>Retomar el tema visto de esta sesión</p> <p>Lectura sobre higiene personal</p>	<p>Promover ante los colaboradores la importancia de llevar a cabo la higiene industrial con la finalidad de controlar los posibles daños en la salud.</p>	<p>Grupo de 34 personas</p>	<p>02:00 P.M a 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Exposición</p> <p>Exposición</p> <p>Lectura grupal</p> <p>Mesa redonda</p> <p>Realización de un collage</p> <p>Lectura de tarea.</p>	<p>Licenciada en Trabajo Social</p>
7	<p>Registro de asistentes</p> <p>Higiene personal</p>	<p>Pase de lista</p> <p>Definición</p> <p>Principales hábitos higiénicos</p>	<p>Los participantes deberán conocer la importancia que tiene la higiene personal para</p>	<p>Grupo de 34 personas</p>	<p>02:00 P.M a 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia</p> <p>Philips 66</p> <p>Discusión de gabinete</p>	<p>Licenciada en Trabajo Social</p>

	Retroalimentación	<p>Importancia de la higiene personal.</p> <p>10 reglas importantes para llevar acabo la higiene personal.</p> <p>Importancia de la higiene personal para la empresa.</p>	la empresa.				<p>Exposición</p> <p>Crucigrama</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Ronda de preguntas</p>	
8	<p>Registro de asistentes</p> <p>Enfermedades profesionales</p> <p>Evaluación final</p>	<p>Pase de lista</p> <p>Definición de enfermedad profesional.</p> <p>Riesgos de enfermedad profesional y su control</p> <p>Diferencia entre la enfermedad profesional y enfermedad común.</p>	Exponer al asistente las principales causas de las enfermedades profesionales así como puntualizar las causas de mayor incidencia.	Grupo de 34 personas	02:00 P.M a 04:00 P.M.	Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas	<p>Lista de asistencia</p> <p>Exposición</p> <p>Lectura comentada y redes de palabras.</p> <p>Lluvia de ideas.</p> <p>Cuestionario.</p>	Licenciada en Trabajo Social

9	<p>Registro de asistentes</p> <p>Comisión Mixta de Seguridad e Higiene de acuerdo a las disposiciones de la STPS</p> <p>Evaluación del taller.</p>	<p>Definición de la CMSH.</p> <p>Funciones de la CMSH de acuerdo al EPP.</p> <p>Obligaciones de la CMSH, respecto al EPP.</p> <p>Importancia de los recorridos por parte de los integrantes de la comisión mixta, en relación al EPP.</p>	<p>Los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene deberán conocer las funciones, y obligaciones, que están a su cargo respecto al EPP.</p>	<p>Comisión Mixta de Seguridad e Higiene</p>	<p>02:00 P.M. A 04:00 P.M.</p>	<p>Sala de capacitación del Ingenio Lázaro Cárdenas</p>	<p>Lista de asistencia.</p> <p>Exposición</p> <p>Exposición</p> <p>Exposición</p> <p>Lectura Comentada</p> <p>Cuestionarios</p>	<p>Ingeniero Industrial y Licenciada en Trabajo Social.</p>
---	--	---	---	--	--	---	---	---

Especificación de recursos

Recursos Humanos

CONCEPTO	PREPARACIÓN O ESCOLARIDAD	PROCEDENCIA
Ponente	Ingeniero Industrial	Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V.
Ponente	Lic. en Trabajo Social	

Recursos Materiales y Técnicos

Materiales	Aula	Sillas	Mesas	Material Didáctico	Artículos de Papelería	Cañón
Sala de capacitación	X	X	X			
Material de apoyo				X	X	
Equipo Audiovisual						X

Presupuesto

Material	Unidades	Costo	Total	Ahorro por gestión
Copias	1, 692.00	\$.50	\$ 846.00	\$ 846.00
Impresiones	50	\$ 1.00	\$50.00	\$ 50.00
Hojas blancas	1 paquete	\$75.00	\$75.00	\$75.00
Papel bond	125	\$4.00	\$500.00	\$00.00
Marcadores	50	\$10.00	\$500.00	\$00.00
Pegamento	1 litro	\$120.00	\$120.00	\$00.00
Cinta adhesiva	2 rollos	\$18.00	\$36.00	\$00.00
Tijeras	10	\$12	\$120.00	\$00.00
Sub-total			\$2,247.00	\$971.00
Gastos imprevistos del 15%			\$ 337.00	
Total			\$2,584.00	
Ahorro por gestión			\$ 971.00	
Total real			\$1,613.00	

Indicadores de Evaluación

Para llevar a cabo la evaluación se tomará en cuenta el modelo simple o no experimental, el cual consta de tres momentos evaluativos que son antes, durante y después, utilizando como instrumento el cuestionario.

Los indicadores a tomar en cuenta dentro de la evaluación serán:

- ✓ Asistencia de los participantes por medio de la lista de registro de cada una de las sesiones.

- ✓ La participación activa de los asistentes mediante los ejercicios que se realicen tanto de forma individual y colectiva.
- ✓ Conocer qué importancia le otorgan los asistentes a las medidas de seguridad e higiene.
- ✓ Conocer de qué forma identifica el participante los diferentes factores de riesgo.
- ✓ De las lecturas de tarea se evaluará el manejo del tema al poner a los asistentes a trabajar colectivamente e individualmente.
- ✓ Conocer que tan claro les fue el tema de higiene industrial mediante el diseño del collage.
- ✓ Los asistentes deberán especificar en la evaluación la forma en que deben prevenir un accidente o riesgo laboral, así como el beneficio que este le traerá.
- ✓ El uso correcto del equipo de protección personal, mediante un lista de priorización de este, así como mencionar como le deben elegir y las ventajas que les proporcionara el uso del EPP.
- ✓ Constatar que el colaborador comience a poner en práctica las medidas de seguridad e higiene mediante la supervisión de los jefes de área así como de Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- ✓ Hacer un comparativo de cada corte evaluativo entre los diversos grupos del curso taller de capacitación, con la finalidad de conocer cual grupo está aprovechando mejor el curso.
- ✓ Conocer si el taller alcanzo las expectativas que tenían, por medio de una breve entrevista al inicio y al final.

BIBLIOGRAFÍA

ANDER, Egg Ezequiel. Introducción al trabajo social. Ed. Humanitas. Argentina, 1999. P 269.

ANDER-Egg Ezequiel. Diccionario del trabajo social. Ed. Lumen, País Buenos Aires, año 1995, P 283.

CABALEIRO, Portela Víctor Manuel. Prevención de riesgos laborales, normativas de seguridad e higiene, Ed. Ideas propias, España, 2006, P 231.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. México. 2007, P 578.

Constitución política delos estados unidos mexicanos. Ed. Anaya. México, 1996. P 140

CORTÉS, Díaz José María, Seguridad e higiene del trabajo técnicas de prevención de riesgos laborales, Ed. Alfaomega, 3ra ed. México, 2001. P 144.

GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Lumen, México, 1998. P 167.

GARCÍA Salord Susana. Especificidad y rol de trabajo social. Ed. Plaza y Valdez S.A de CV, México, 2004

GONZALEZ, Biedma Eduardo. Legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo, Ed. Tecnos, México, 1990, P 1325.

GUPO Oceano. Enciclopedia práctica de la pequeña y la mediana empresa. Ed. Oceano. España. 2005. P 196-205

MANGOSIO, Creeus. Seguridad e higiene en el trabajo un enfoque integral. Ed. Alfa omega. Buenos Aires. 2011, p 562.

MÉNDEZ, Morales José Silvestre. La economía en la empresa. Ed. Mc Grow Hill. México, 2007, P 434.

OROZCO, Flores Jorge. Ley federal del trabajo. Ed. ABZ, México 2010, pg. 12-15.

RODRIGUEZ, Valencia Joaquín. Como administrar pequeñas y medianas empresas. Ed. Ecafsa, 4ª edición, 2002, 339.

SANCHEZ, Rosado Manuel. Manual de trabajo Social, Ed. Plaza y Valdez S.A de C.V., México, 2004. P 473.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2005. P 40

SPYROPOULOS, Georges. Sindicalismo y sociedad, problemas actuales del sindicato en el mundo, Ed. Humanitas, Argentina, 1991, P 305.

TERAN, Trillo Margarita. Perfil profesional del Trabajador Social en el área empresarial. Revista Trabajo social No. 44, Universidad Nacional Autónoma de México, 1990. P 158.

ZUANI, Rafael Elio. Introducción a la administración de organizaciones. Ed. Maktub. España, 2da edición. 2003. P 495.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/...empresa/r1.htm (09/junio/2012)

ftp://ftp.fao.org/es/esa/policybriefs/pb_02_es.pdf (20-06-2012)

www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r44572.DOC (08/Julio/2012)

www.stiasrm.org.mx/ (15/Julio/2012)

www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/noms.html

www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/atribuciones.html (14/Junio/2012)

www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/n152.pdf (07/Mayo/2012)

www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/publicaciones/.../Guia_019.pdf (07/Junio/2012)

FUENTES DIRECTAS

Fuente Directa, Ingenio Lázaro Cárdenas S.A. de C.V., (Febrero 2012)

Fuente Directa, Sindicato Sección 11, Taretan. (22/Agosto/2012)

ANEXO 1

HIPOTESIS: A mayor rechazo del trabajador, menores probabilidades de que adopten las medidas de seguridad e higiene.

VARIABLE 1	INDICADORES	INDICES	SUJETOS/ OBJETOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PREGUNTAS
<p>A mayor rechazo del trabajador.</p> <p><u>Rechazo:</u> "Termino utilizado para describir, dentro de las relaciones sociales, el polo opuesto a la aceptación. El rechazo suele producirse sobre sujetos con rasgos de dogmatismo, pensamiento cerrado y actitudes de clausura que se adaptan con dificultad, de las normas vigentes, mientras que la aceptación por parte del grupo suele ir unida a personalidad flexible, con mente y actitudes caracterizadas por la apertura". (Merani; 1986:422)</p> <p><u>Empleado:</u> vocablo de sentido general que abarca a todas aquellas personas que trabajan por un sueldo o salario y que prestan su servicio a un empresario. (Rosenberg;1992:160)</p> <p><u>Definición operacional:</u> Es el polo opuesto de la aceptación, por parte de los trabajadores, con un pensamiento cerrado y difícil adaptación.</p>	No utilizan el equipo de protección.	<p>Parte del equipo de protección personal que utilizan.</p> <p>Parte del EPP, que no utilizan.</p> <p>Número de personas que utilizan el EPP., completo.</p> <p>Frecuencia.</p>	Personal operativo	Entrevista/Cédula de entrevista	<p>¿Qué es un equipo de protección personal?</p> <p>Quando usted acude a laborar ¿Usa el equipo de protección completo?</p> <p>¿Cuál es el EPP que usted debe de utilizar para desempeñar su trabajo?</p> <p>¿Qué EPP no utiliza usted?</p>
	Bajo índice de accidentes.	<p>Tipo de accidentes que suceden.</p> <p>Número de accidentes que han sucedido.</p> <p>Periodo de incidencia.</p>	Personal operativo	Entrevista/Cédula de entrevista	<p>¿A usted le ha sucedido algún accidente laboral?</p> <p>¿Tiene conocimiento de cuantos accidentes han sucedido en este año?</p> <p>¿Conoce las causas por las que han sucedido los accidentes?</p>
	Costumbres y hábitos.	<p>Reglas y aceptación de nuevas medidas.</p> <p>Formas del desempeño del trabajo.</p>	Personal operativo	Entrevista/Cédula de entrevista	<p>¿Usted tiene conocimiento de las reglas que existen en fábrica?</p> <p>¿Está de acuerdo con el reglamento que tiene fábrica?</p>

VARIABLE 2	INDICADORES	INDICES	SUJETOS/ OBJETOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PREGUNTAS
<p>Menores probabilidades de que adopten las medidas de seguridad e higiene.</p> <p><u>Adopción:</u> Aceptación voluntaria, confirmada de ordinaria por testimonio judicial u otro acto jurídico, de un hijo de otros padres para considerarlo como hijo propio. (Pratt;1999:5)</p> <p><u>Medida:</u> Es el resultado de medir aquella proporción que surge y resulta de la dimensión que ostenta un objeto y la determinada unidad de medida que se aplicará para conocer el espacio que ocupa. (García;2003:97)</p> <p><u>Seguridad:</u> Es el conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes. (ftp://ftp.fao.org/es/esa/polieybriiesfs)</p> <p><u>Higiene:</u> conjunto de procedimientos y recursos técnicos y la aplicación a la eficaz prevención frente a las enfermedades de trabajo.(Ander Egg; 1995:263)</p> <p>Definición operacional: Conjunto de técnicas y procedimientos encaminados a prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, en un área determinada y aceptada por los trabajadores.</p>	<p>Condiciones de las instalaciones</p>	<p>Condiciones inseguras</p> <p>Falta de señalética</p>	<p>Personal operativo</p>	<p>Entrevista/Cédula de entrevista</p>	<p>¿Para usted cuales son las condiciones más inseguras dentro de la empresa?</p> <p>¿La herramienta que usted utiliza para desempeñar su trabajo está en buen estado?</p> <p>¿La carencia de avisos o señales de seguridad e higiene en las diversas áreas, son causa de accidentes?</p>
	<p>Hábitos de limpieza personal y laboral</p>	<p>Conocimiento sobre higiene industrial y personal.</p>	<p>Personal operativo</p>	<p>Entrevista/Cédula de entrevista</p>	<p>¿Cuáles son las medidas de higiene personal que usted debe tomar en cuenta antes de entrar a laborar?</p> <p>¿Conoce qué es la higiene industrial?</p> <p>¿Sabe cuáles son las principales medidas de higiene industrial?</p>
	<p>Se desconocen las medidas</p>	<p>Principales medidas de seguridad.</p>	<p>Personal operativo</p>	<p>Entrevista/Cédula de entrevista</p>	<p>¿Sabe cuáles son las principales medidas de seguridad?</p> <p>¿Sabe cuáles son las principales medidas de seguridad?</p>

ANEXO 2



UNIVERSIDAD DON VASCO A. C.
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
INCORPORADO A LA UNAM

Objetivo: Identificar en qué medida el trabajador utiliza las medidas de seguridad e higiene

1. ¿Para usted qué es un equipo de protección personal?

2. Cuando usted acude a laborar ¿Usa su equipo de protección completo?

- a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca

3. ¿Cuál es el equipo de protección personal que usted utiliza diario para trabajar?

- a) Calzado de seguridad d) Tapones auditivos g) Cubrebocas
b) Guantes e) Uniforme
c) Casco f) Lentes de protección

4. ¿Qué equipo de protección no le es necesario a usted?

- a) Calzado de seguridad d) Tapones auditivos g) Cubrebocas
b) Guantes e) Uniforme
c) Casco f) Lentes de protección

4.1.- ¿Por qué no lo utiliza?

- a) Le es incomodo c) Lo tiene incompleto e) Se le olvida
b) No le es necesario d) No lo tiene

5. ¿A usted le ha sucedido algún accidente laboral?

- a) Si b) No

5.1 El accidente que sufrió se debió a:

- a) Falta de equipo de seguridad
b) Maquinaria o herramienta en mal estado
c) Falta de orden y limpieza
d) Descuido
e) Fatiga

6. ¿Tiene conocimiento de cuantos accidentes han sucedido en este año?

- a) Si b) No

6.1 ¿Cuántos? _____

7. ¿Conoce las causas por las que han sucedido los accidentes?

- a) Si b) No

7.1 ¿Cuáles? _____

8. ¿Usted tiene conocimiento de las nuevas reglas que existen en fábrica?

- a) Si b) No

8.1 ¿Cuáles son? _____

9. ¿Siempre ha utilizado el mismo procedimiento para realizar sus actividades?

- a) Si b) No

9.1 ¿Por qué? _____

10. ¿De acuerdo a su área laboral indique qué condiciones inseguras existen?

a) Protección de la maquinaria de fábrica	a1) Existente	a2) Inexistente	
b) Herramientas manuales	b1) Eléctricas	1) Defectuosas	2) Inadecuadas
	b2) Neumáticas		
	b3) Portátiles		
c) Equipo de protección personal es:	c1) Defectuoso	c2) Desgastado	c3) Faltante
d) Avisos o señales de seguridad e higiene:	d1) Insuficientes	d2) Inexistentes	d3) Inadecuados
e) Instalaciones en la maquinaria o equipo	e1) En buen estado	E2) En regular estado	e3) En mal estado de mantenimiento

11. ¿Cuáles son los actos inseguros que se presentan con mayor frecuencia en su área de trabajo?

- a) No usar el equipo de protección adecuado
- b) Trabajar sin protección en zonas de alto riesgo
- c) Llevar a cabo operaciones sin previo adiestramiento.
- d) Operar equipos sin autorización.
- e) Bloquear o quitar dispositivos de seguridad
- f) Usar herramientas inadecuadas
- g) Trabajar sin protección en lugares peligrosos
- h) No usar el equipo de protección indicado

12. ¿Cómo califica la herramienta que usted utiliza para desempeñar su trabajo?

- a) Excelente
- b) Muy bueno
- c) Bueno
- d) Regular
- e) Pésimo

13. ¿En su área de trabajo existen avisos o señales de?

a) Seguridad	a1) Peligro	a2) Prohibido	a3) Obligación	a4) Fuego	a5) Salida de emergencia	a6) Alto voltaje	a7) Usar equipo de protección	a8) Hidratante	a9) Extintor	a10) Ruta de evacuación
b) Higiene	b1) Lavado de manos	b2) Conservación de áreas limpias	b3) Orden en el área de trabajo	b4) Prohibido consumir alimentos	b5) No fumar	b6) No tocar				

14. ¿En su área de trabajo cuales son las medidas de higiene personal que debe utilizar?

- a) Baño diario
- b) Uñas cortas
- c) Pelo y barba corta
- d) Lavado de manos
- e) Uniforme limpio

15. ¿Qué conoce acerca de la higiene industrial?

- a) Previene enfermedades de carácter laboral
- b) Preserva la salud
- c) Limpieza en el área de trabajo
- d) Controla factores de riesgo

16. Usted que conoce acerca de los factores de riesgo de tipo:

a) Químico	
b) Físico	
c) Ergonómico	
d) Eléctrico	

17. ¿En su área de trabajo cuales son las medidas de higiene que menos cumple el personal?

18. ¿En su área de trabajo, que medidas de higiene industrial utilizan?

- a) Orden y limpieza del área de trabajo
b) No fuman
c) No consumir alimentos en el área de trabajo

19. ¿En su área de trabajo, que medidas de seguridad emplean para evitar los accidentes?

- f) Orden del área de trabajo
g) Protección personal
h) Revisión de condiciones inseguras
i) Supervisión de la herramienta a utilizar
j) Seguir las recomendaciones del jefe

20. ¿Qué conoce acerca de la seguridad industrial?

- e) Prevención de accidentes
f) Prever las condiciones de fábrica
g) Equipo de seguridad
h) Protección personal

21. ¿Conoce que sanciones existen si no se cumplen con las medidas de seguridad e higiene?

- a) Si
b) No

21.1 ¿Cuáles? _____

21.2 ¿A usted lo han sancionado?

- a) Si
b) No

22. ¿Está de acuerdo con las medidas de seguridad e higiene que marca la empresa?

- a) Si
b) No

22.1 ¿Por qué? _____

23. ¿Usted considera que las medidas de seguridad e higiene son aceptadas por los trabajadores?

- a) Aceptadas
b) Poco aceptadas
c) No aceptadas

24. ¿Considera que algunas medidas de seguridad e higiene son rechazadas?

- a) Si
b) No

24.1 ¿Cuáles? _____

24.2 ¿Por qué? _____

25. ¿En su área de trabajo como califica el cumplimiento del equipo de protección personal?

- a) Excelente
b) Bueno
c) Regular
d) Malo

26. ¿En su área de trabajo como implementan las medidas de seguridad e higiene?

27. ¿Qué opinión tiene acerca de las medidas de seguridad e higiene?

28. ¿Qué sugerencia tiene para implementar las medidas de seguridad e higiene?

¡Gracias!

