UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD 144

INTERVENCIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

OFELIA FIGUEROA VÁZQUEZ

DIRECTORA DE TESIS

TERESA GÓMEZ CERVANTES

CD. GUZMÁN, MUNICIPIO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JAL. AGOSTO 2016.

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD 144

INTERVENCIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

TESINA. ENSAYO

PRESENTA

OFELIA FIGUEROA VÁZQUEZ

PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

DIRECTORA DE TESIS
TERESA GÓMEZ CERVANTES

CD. GUZMÁN, MUNICIPIO DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JAL. AGOSTO 2016.

AGRADECIMIENTOS

Doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza, valor y oportunidad de aprovechar el tiempo al máximo en terminar mis estudios universitarios.

Reconozco también la confianza y el apoyo de mis padres, porque sin ellos hubiera sido difícil lograrlo, de igual forma a mis hermanos, porque contribuyeron positivamente en varios aspectos para llevar a cabo esta difícil jornada.

A todos los maestros de la Universidad Pedagógica Nacional que me asesoraron, expresando cada uno sus valiosas aportaciones, ayudándome a crecer como estudiante, persona y profesional, Contribuyendo en gran medida a transformar y mejorar mi forma de actuar en el trabajo, especialmente a quienes me brindaron cariño, comprensión y respeto para realizarme en el ámbito laboral

Mis compañeros formaron también parte de este proceso compartimos muchos momentos agradables manteniendo una bonita relación que hoy recuerdo con cariño.

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN 1

2. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU INTERVENCION. 6

2.1. Seguridad en el trabajo 13

2.2 Funciones del interventor educativo en el ámbito empresarial 16

- Los actos inseguros. 18
  - Agentes biológicos: 19
  - Agentes psicosociales: 19

2.3. Higiene en el trabajo 21

2.4 Empresa 25

Industriales: 25

a) Extractivas. 25

b) Manufactureras. 26

c) Producción: 26

2.5 Marco legal 31

La Ley Federal del Trabajo 33

3 CONCLUSIONES 36

BIBLIOGRAFIA ....

INTRODUCCIÓN

Presento este ensayo con la finalidad de obtener el título profesional de la Licenciatura en Intervención Educativa. Actualmente trabajo en la empresa Continental Guadalajara Services México S A. de C V. Giro automotriz en el área de producción y líder de proyecto de subensambles electrónicos.

El tema que abordaré es la intervención en seguridad e higiene laboral, es importante llevar acabo conductas seguras para evaluarlas al control del ambiente de trabajo, enfermedades y así como otros aspectos que puedan afectar la salud física y psicológica del trabajador ya sea durante la ejecución de sus tareas o por exposición de trabajo. En el área se operan maquinarias automatizadas que requieren mayor cuidado para su manipulación.

Por ello es importante que el operador tenga capacitación sobre seguridad e higiene. La mayoría de los accidentes ocurren debido a la falta de instrucciones y capacitación con relación al manejo de los procesos, equipos y herramientas.

Como líder del proyecto me interesa prevenir a los empleados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Considero indispensable mantener la buena salud de las personas en el sitio en el que pasan gran parte de sus jornadas. Me parece necesario que las empresas cumplan al pie de la letra las normativas vigentes al respecto.

Además es un tema útil para la sociedad, permite realizar un aporte a la realidad habitual de los trabajadores, ayuda a que estos no padezcan enfermedades profesionales que se pueden evitar.

El trabajar en pequeña y medianas empresas, puedo decir que algunas dependencias cuentan con programas y estrategias orientadas a la seguridad, sin embargo no es llevado a cabo por falta de personal capacitado. Ahora que estoy en una empresa que es reconocida nacional e internacionalmente, es importante implementarlas y dar seguimiento no solamente para la secuencia de operaciones a desarrollar dentro del área de producción sino también áreas

de almacenamiento de sustancias toxicas, dónde se requiere que se tomen en cuenta los aspectos para prevenir y reducir los malos hábitos de trabajo.

El campo de seguridad está lleno de retos importantes como interventores educativos, retos que pueden considerarse oportunidades para incrementar nuestro conocimiento y mejorar la calidad de vida, limitando o evitando, si es posible, los daños personales y económicos.

Hablando con una visión de intervención la seguridad no es un estado sino un conjunto *de actos* que no garantizan la ausencia de accidente, pero que tratan de agotar nuestras posibilidades, en la anticipación de consecuencias no deseables en sucesivas repeticiones del ciclo del trabajo.

Todas las empresas productivas están obligadas a seguir un programa de seguridad, ya sea a corto, mediano o largo plazo, porque favorecen a la reducción de riesgos laborales, de este modo sirve como lineamientos evitando consecuencias futuras, como pérdidas humanas, es significativo estimular, aplicar estas reglas de seguridad, sin olvidar la higiene personal y área de trabajo porque sin estas medidas no se aprovecharía al máximo su producción, calidad del personal y/o producto de cualquier índole.

Es significativo porque nos sirve para obtener una excelente calidad tanto en producción como en lo personal y así dar a nuestros contratantes una satisfacción, generando con ello una fuente de trabajo estable, con la finalidad de concientizar que debemos acatar las reglas para nuestra propia seguridad.
Una vez cumpliendo los lineamientos de seguridad e higiene, establecidos tanto en la empresa como en la sociedad, los riesgos serian mínimos.

De acuerdo a mi experiencia dentro del área de producción, los últimos informes recabados, sobre los accidentes en seguridad e higiene demuestran que a pesar de todos los esfuerzos realizados siguen siendo uno de los principales problemas en la empresa.
Los accidentes de trabajo interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado, sufriendo graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social de sus trabajadores.

Considero que es un tema con enfoque psicosocial en el ámbito laboral que contribuye a prevenir accidentes y enfermedades. Optimizando las condiciones de trabajo y favoreciendo una mejor calidad de vida. Con el fin de reducir o eliminar los costos de indemnización generados por los efectos nocivos de salud que pudieran ocasionarse por la exposición al riesgo de origen ocupacional.

Para garantizar la función de productividad y consolidación económica de la empresa en tal sentido se deben plantear objetivos orientados a optimizar las labores de producción definiendo políticas y normas que caractericen el deber de diseñarlo para su fabricación.

La implementación de programas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo se justifica por el sólo hecho de prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano querer obtener una máxima producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado y las precauciones que se observen al efectuarse.

En el desarrollo de la personalidad influyen los valores, la experiencia, la capacidad de percepción del mundo, las actitudes propias o ajenas, los objetivos de vida y su manifestación es a través del físico, intelecto, equilibrio emocional y conducta social.

Al analizar lo expuesto, una parte del trabajo que desarrolla el ser humano es muy complejo por ello, para poder llegar a él de una forma que el tema de seguridad lo motive, es uno de los mayores retos en salud ocupacional concientizando a las personas a que adopten medidas de seguridad y se apropien de ellas, de ahí la importancia de la verificación del cumplimiento de los procedimientos de dichas empresas.

Cabe señalar que las competencias adquiridas durante la licenciatura nos aportan herramientas clave para poner en práctica planes, programas, proyectos y propuestas participativas y comunitarias, con la finalidad de intervenir de manera sistematizada en aspectos de desarrollo personal, empresarial y educativo.

La línea específica de orientación educacional nos prepara para adecuar los procesos a las condiciones y necesidades de las personas y/o grupos con necesidades específicas con una visión prospectiva, participativa e innovadora, a fin de generar ambientes de aprendizaje y desarrollo para su atención.

Existen diversas compañías que prestan atención a la actividad productiva, y no hay planes de seguridad e higiene bien establecidos dentro de las empresas. Los operadores no cuentan con un lugar adecuado para transitar por los pasillos, no existen señalamientos que procuren la seguridad de los empleados, pero la realidad es que muy pocas empresas hacen caso de ellos.

Otras empresas cuentan con zonas peatonales establecidas, existen señalamientos, pero el personal no es consciente de lo importante que es prevenirse para cuidar su salud. No hay nadie encargado específicamente de hacer que se cumplan las normas. Sólo se les hace una petición a los trabajadores para que usen su equipo de seguridad y no actúen de manera insegura.

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, porque la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho, doce o veinticuatro horas al día en el lugar de trabajo, por mencionar algunas empresas industriales, viveros, oficina, talleres y demás. El trabajo se ha convertido en una necesidad vital, ha sido el elemento dominante de la vida cotidiana.

Existen organizaciones, tanto públicas como privadas, que han incorporado en el área de Recursos Humanos a interventores educativos. Es una muestra clara que en este contexto el ejercicio profesional debe incorporar obviamente una visión de costo beneficio, procurando el logro óptimo de los objetivos institucionales. Orientando sus actividades adecuando las condiciones en beneficio de la calidad de vida y salud.

Para abordar el tema de intervención en seguridad e higiene laboral, es necesario iniciar por los conceptos principales al tema, como son: seguridad, higiene en el trabajo, enfermedad de trabajo, accidentes de trabajo, riesgos, medidas de seguridad factores principales que afectan en las organizaciones.

En el apartado uno se describe, qué es una empresa, sus características, clasificación e importancia. Además, se aborda el contexto en el cual se desenvuelven las pequeñas y medianas empresas. Asimismo, explicando el concepto de lo que son las pequeñas y medianas empresas, su importancia.

El interventor educativo en esta área es considerado como una inversión que facilita tanto la adquisición de recursos humanos calificados, como la posibilidad de una mayor productividad y calidad laboral, porque previene y atiende las situaciones críticas que afecten el funcionamiento organizacional, todo con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la organización.

No obstante incorporarse al campo laboral no deja de ser un reto para nosotros como profesionales de la intervención, se requiere tener una actitud abierta al trabajo en equipo, trasparente, creativa, facilidad para negociar y por consiguiente, establecer una comunicación asertiva con superiores, enfocándonos en la identificación con los objetivos institucionales, habilidad para motivar y principalmente, con una visión clara de toda la labor que puede realizar en el área de recursos humanos.

El apartado dos, muestra conceptos básicos de seguridad, higiene laboral para su intervención en el ámbito industrial destacando las condiciones inseguras, actos inseguros, principales factores que intervienen como los biológicos y psicosociales.

Acentuando el concepto de empresa y tipos de empresa que son: las extractivas, manufactureras y de producción. Señalando que las empresas se rigen por un marco legal de acuerdo a la ley federal del trabajo, final mente unas breves conclusiones consulté algunas fuentes bibliográficas que al final del escrito aparecen sirviéndome de apoyo para expresar mis ideas y aprendizajes tanto en la formación profesional como en el campo laboral.

2. SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU INTERVENCION.

La seguridad en el trabajo o también conocida como seguridad laboral, se puede definir de diversas maneras, en general, se entiende que son las medidas que adopta una organización para prevenir los accidentes que ocasionan daños a los colaboradores mientras éstos realizan actividades dentro de la misma.

Continental Automotive Guadalajara Serviles, S.A de C.V. es una empresa fundada en el 2007. Con 5000 empleados la empresa es mucho más grande que el promedio de empresas de la zona. La planta tijera inició sus actividades en 1993, enfocándose principalmente en la fabricación de unidades de control de accesos. Después de 20 años se consolida dentro del mercado automotriz fabricando productos innovadores y de vanguardia que son utilizados en los mejores vehículos alrededor del mundo.

Es una empresa que se preocupa por el bienestar y seguridad de sus empleados sin embargo existen factores de riesgo ergonómico causado por malas posturas y actividades repetitivas, riesgos biológicos debido al contacto con los alimentos, riesgos químicos debido a posibles fugas.

La empresa cuenta con un departamento de seguridad industrial, dota al personal con adecuados equipos de protección, se les brinda capacitación continua a todos los trabajadores. Sin embargo existen colaboradores que no hacen uso de su equipo de protección, trabajan las maquinarias sin guardas de seguridad poniendo en riesgo su salud física.

En el campo de la seguridad, se dirige fundamentalmente a delimitar aquellos factores psicosociales y organizacionales que están implicados en la seguridad laboral para lo cual ha de desarrollar instrumentos de diagnóstico eficaces y poner a prueba programas y métodos de intervención que incrementen la salud y seguridad en el trabajo. Recordemos que se debe fomentar el compromiso con la seguridad a todos los niveles de la organización porque la seguridad no es un lujo sino una necesidad.

Intervenir en seguridad sin diagnosticar las necesidades y determinar los métodos adecuados de intervención como sucede, por ejemplo, cuando se imparten cursos de formación indiscriminadamente sin una evaluación de

necesidades en seguridad, es tan ilógico como recetar u operar sin mirar al paciente.

Para el desarrollo de cualquier programa de prevención debe realizarse una minuciosa investigación donde se incluyan entrevistas con obreros y supervisores para conocer los métodos de trabajo y determinar los diversos riesgos de trabajo que existen en la empresa. Una vez finalizada la identificación y localización de riesgos

La intervención orienta las medidas hacia las dimensiones como la económica-productiva, la pedagógica-educativa y la terapéutica-de salud, incluyendo además una perspectiva ecológica.

Estas dimensiones garantizan la efectividad organizacional en su más amplio sentido, pues determinan siempre que se cumplan los objetivos económicos, que adquieran calidad en servicios y producción, además que se preserve la salud de los individuos unido al crecimiento de la organización como un todo.

Desde este punto de vista, las medidas de intervención que se apliquen, deben repercutir en los resultados de trabajo, optimizando la relación Hombre-Puesto-Organización, y por otro lado, garantizar que el sujeto logre autorrealizarse cumpliendo su trabajo con un nivel óptimo de gratificación, desarrollándose así sentimientos de pertenencia e identificación con la organización. Igualmente se debe encaminar a preservar, prevenir y promover la salud de los trabajadores.

Es necesario que los aspectos vinculados a la calidad se inicien con educación del personal en todos los niveles a través de un proceso planificado y ascendente del conocimiento, se cree una cultura al respecto y por ende, se desarrollen habilidades y hábitos de trabajo que favorezcan trabajar con calidad.

Actualmente estudiar la calidad en las empresas u organizaciones es una destreza gerencial que contribuye al mejoramiento de las debilidades y permite afianzar las fortalezas, no se debe dejar a un lado la calidad en los procesos administrativos, técnicos y productivos, debido a que de esta manera se detectan fallas las cuales pueden ser corregidas o mejorada de ser necesario, así mismo permite la satisfacción del cliente.

La mejor forma para lograr el objetivo es formular las estrategias y políticas, basada en los procesos, orientado a cliente, todo esto basado en el liderazgo de la calidad, de los recursos materiales y humanos.

Según la pirámide de Maslow (1943) en la teoría sobre la motivación humana nos dice que el ser humano ocupa el segundo nivel dentro de las necesidades y en la teoría de Bronislaw Malisnowski, (1942) la seguridad es una de las siete necesidades básicas a satisfacer por el ser humano.

El enfoque de Maslow, es amplio representando para el área de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia o falta de satisfacción de una necesidad especifica. Sin embargo una vez que se cubra disminuirá la importancia y se activara el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse completamente antes de que surja la siguiente.

La aplicación de las teorías de Maslow en la psicología laboral buscaba afianzar la estima de los trabajadores, ayudarlos a crecer, a autorealizarse y a innovar en la empresa.
Bronislaw Malisnowski, (1942) plantea que las necesidades son invariables, elaboró una lista de siete necesidades individuales básicas, biopsicológicas, y afirmó que el organismo social o cultura era «una vasta realidad instrumental» para la satisfacción de ellas, realidad hecha efectiva por una serie de necesidades y de instrumentos colectivos primarios y secundarios, directos e indirectos bajo la forma de instituciones y de proyecciones, presentaciones y defensas simbólicas. Para Malinowski todo dependía de las necesidades individuales.

La higiene va ligada a la conservación y prevención de enfermedades constituyendo dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a certificar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener el nivel de salud en los empleados. Los riesgos de trabajo puede ir desde algo pequeño, como caídas de algún trabajador, infecciones, enfermedades respiratorias; hasta algo más grave como enfermedades crónicas que disminuyen en gran medida la salud de los colaboradores.

Por eso es importante atender cuidadosamente los aspectos que abarca la seguridad e higiene, ya que están enfocados a mantener las mejores condiciones físicas y psicológicas en las empresas para preservar la salud integral del personal que en ellas labora; además de que la salud constituye un derecho que tiene toda persona.

La seguridad e higiene son dos conceptos distintos; la primera hace énfasis en el estudio de los accidentes de trabajo donde se analizan las causas que los provocan y la higiene se refiere al estudio de las enfermedades profesionales las cuales pueden verse sometidos los colaboradores de una empresa. Sin embargo, ambos conceptos comparten el mismo objetivo: mantener la salud integral de los colaboradores de las organizaciones.

Según Deming (2012, pag.144) se basa en un control estadístico con el fin de distinguir las causas sistemáticas y especiales en el plano competitivo del producto de calidad del trabajador mejorando su proceso, proponiendo algunos puntos para la mejora continua: planear, hacer, controlar, analizar y actuar.

- Elevar el nivel de conciencia y dar seguimiento acerca de las condiciones laborales y códigos de estándares en relación a la industria.
- Identificar peligros en áreas específicas.
- Mejorar procedimientos de trabajo.
- Eliminar errores de ejecución en una actividad específica.
- Asesorar permanentemente al personal sobre las normas y procedimientos.
- Mantener los equipos de seguridad industrial requeridos para cada tarea.
- Ejecutar campañas de prevención de higiene dentro de la empresa.
- Implementar señalamientos de prevención.
- Evitar acceso de visitantes sin el uso adecuado del equipo de seguridad industrial.

Se entiende por seguridad a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien. Sin embargo el término puede tomar diversos sentidos según el campo a la que se haga referencia.Según Martínez (1994) es una “ciencia interdisciplinaria que se encarga de evaluar, estudiar y gestionar los riesgos a que se encuentra sometido una persona, un bien o el medio ambiente.” Se busca

principalmente la gestión del riesgo, lo cual significa cómo actuar ante el mismo. Existen distintas acciones que se pueden tomar, pero es importante realizar siempre un análisis de riesgo para poder planificarla.

Para las empresas es importante la salud integral de sus miembros y protección de su estado físico y mental, ya que de esa manera se logra una mayor productividad y rendimiento en el desarrollo integral tanto del individuo como de la compañía.

El desarrollo de cualquier trabajo se incrementa la presencia de factores de riesgo laboral, son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes y enfermedades profesionales como son: Los problemas de cadera, dolor de espalda, pies, estrés.
Desafortunadamente se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias, existen trabajadores que no ocupan la prevención, de hecho hay empleados que ni siquiera saben que tienen esa responsabilidad moral y jurídica, de protegerse.

Estos factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección para así poder llegar al objetivo de mantener la salud de los trabajadores. Además existen leyes que permitan el cumplimiento de los procedimientos de seguridad tanto para el trabajador como para la empresa quien lo contrata.

Todo esto tendrá lugar mediante la realización de acciones orientadas a ayudar a la organización para incrementar su eficacia, la calidad de vida del trabajador y por ende la obtención de óptimos resultados en el orden productivo.

La formación cumple un papel esencial, reconocido tradicionalmente, en la seguridad y la salud en el trabajo, dirigiéndose a la potenciación de aquellas aptitudes que mejoren el desempeño de las tareas específicas del trabajador, así como a la generación de una actitud positiva del operador hacia la seguridad en su trabajo.

Es necesario para la aplicación de medidas de seguridad e higiene laboral, informar al personal operativo la forma en que se maneja la compañía desde la inducción que se le da al nuevo trabajador, por lo que se debe de contar con información documentada en un manual de medidas de seguridad e higiene laboral que se pueda consultar constantemente.

También se recomienda, según Munch, (2006) para la aplicación de medidas de seguridad e higiene laboral de modo permanente, delegar a los supervisores directos, la función de controlar todas las medidas de seguridad e higiene laboral en los proyectos que se estén ejecutando, para que constantemente se evalúen riesgos, prevenciones, e incumplimiento de los trabajadores.

Heller, (et, al 1977) p.120 afirma que “El trabajo debe siempre satisfacer una necesidad social e incorporar el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir.” Tendríamos menos accidentes, esto garantizaría a los trabajadores permanentes y ocasionales un ambiente de seguridad, salud y bienestar en un medio de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Es recomendable que el supervisor directo que controla la aplicación de medidas de Seguridad e Higiene laboral, inspeccione las instalaciones con regularidad en la empresa, se debe inspeccionar el equipo técnico; herramientas y maquinaria las actividades de mayor riesgo en los procesos.

Para asegurar que se tomen las precauciones debidas y que el personal está siguiendo las políticas de seguridad e higiene, se recomienda discutir los riesgos con todo el personal y preparar reuniones para comunicarles las medidas preventivas que se deben de tomar al respecto.

De acuerdo a Rodríguez Valencia J. (2007), el plan de seguridad parte del principio de que la prevención de accidentes consiste en aplicar las medidas de seguridad adecuadas de manera eficaz, lo que sólo se puede lograr mediante el trabajo en equipo.

Para mantener una buena higiene en el trabajo se emplean normas y procedimientos dentro de las empresas, estos deben ser llevados conforme sea

estipulado. Según Heller, (et al, 1977 pág. 123) “El trabajo ha sido prácticamente siempre el elemento dominante de la vida cotidiana”.

Los trabajadores deben apegarse a los procedimientos y normas durante la realización de ciertas actividades, como por ejemplo; la limpieza de los materiales que se utilizan, limpieza del área de trabajo que se tiene a cargo, mantener buenos hábitos de higiene personal, etc. Las medidas empleadas de higiene en el trabajo son tendientes a la protección física y mental del trabajador, ya que se busca eliminar aquellos factores que provocan daños físicos como altas temperaturas, residuos tóxicos, etc.

La seguridad e higiene debe ser atendida por un departamento especializado dentro de las organizaciones, en éste debe verificarse que se cumplan con las normas respectivas, brindar capacitación a los colaboradores, desarrollar planes y programas que resguarden la salud de los trabajadores y tomar medidas correctivas en caso de que ocurra algún incidente, esto con el fin de eliminar todo tipo de riesgos.

El objetivo concreto en seguridad y el de intervención, es detectar y corregir los diferentes factores que participan en los riesgos de accidentes de trabajo y controlar sus consecuencias.

La seguridad se sirve de métodos, sistemas o formas de actuación definidas, denominadas técnicas de seguridad. Estas técnicas de seguridad analíticas donde se refiere accidentes anteriores y realiza una valoración de riesgos posteriores inspeccionado mediante un análisis estadístico y de registro.

Las técnicas operativas se refiere al análisis de actos y condiciones inseguras en este punto se diseñan proyectos de instalación, diseño de equipos, estudio de mejoras en sistemas de seguridad, señalización y adiestramiento.

Realizar actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos por la empresa en base al uso correcto de sus herramientas manuales, eléctricas, neumáticas o portátiles, con los dispositivos de seguridad instalados.

2.1. Seguridad en el trabajo

Dado el desarrollo actual de la seguridad e higiene en el trabajo, se han creado varias divisiones: La ergonomía, la ecología, la fisiología laboral, la psicología laboral y las relaciones humanas. Desde el punto de vista ocupacional, como son la higiene y seguridad rural, la higiene y seguridad en la construcción, entre otras ocupaciones.

En lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, la ergonomía ha de orientarse a la planificación y organización de las condiciones de trabajo, de forma que faciliten la generación de un clima favorable hacia la seguridad en el trabajo. No toda la seguridad y salud es ergonomía, pero ésta desempeña un papel importante donde los conocimientos sobre dimensiones físicas, psicológicas y psicosociales del trabajador han de guiar buena parte del trabajo.

A continuación, se mencionan algunas definiciones para este concepto, con la finalidad de tener un mayor panorama en seguridad en el trabajo según Rodríguez. (et al, 2007, pág. 345). “La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas”

Con base en la definición antes citada, se puede resumir que la seguridad en el trabajo se integra por todas aquellas técnicas, medidas y acciones que tienen la finalidad de proteger a los trabajadores para que éstos no sufran ningún tipo de accidente de trabajo durante la realización de sus funciones o actividades dentro de la organización.

Además, para que exista seguridad en el trabajo, es necesario que los trabajadores reciban una capacitación adecuada y éstos conozcan de manera amplia el área en donde desempeñarán su trabajo.

Esta capacitación debe otorgarle a los trabajadores conocimientos sobre todos los instrumentos y máquinas que vayan a emplear y la manera de utilizarlos, esto con el fin de evitar accidentes de trabajo.

Sin embargo, aun cuando se efectuara ésta capacitación y existieran riesgos de trabajo que necesiten protección adicional, la empresa tiene la obligación de brindar a los trabajadores instrucciones sobre el uso de equipo de seguridad tales como gafas, botas, cascos, trajes, guantes, etc., con el propósito de minimizar y/o eliminar el posible riesgo de sufrir un accidente.

El problema de inseguridad que se presenta muchas veces dentro de las empresas reincide sobre el personal, porque son los trabajadores quienes deciden sí ejecutan y siguen las medidas necesarias de seguridad o no, o bien, si utilizan de manera correcta la maquinaria y equipo.

Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos como: polvos, gases, ruidos, vibraciones, temperaturas extremadas, caídas, descargas eléctricas y superficies resbaladizas.

Si el trabajador atiende a los lineamientos establecidos, por mencionar algunos:

- Realización de limpieza de equipos.
- Tenga instructivos de trabajo que enmarcan como se debe realizar dicho proceso.
- Trabaje con previa capacitación en línea de producción.
- Utilice zonas peatonales.
- Tome en cuenta la seguridad e higiene como una disciplina.
- Trabaje con guardas de seguridad en los equipos.

Estos aspectos, ejercen un rápido impacto en las organizaciones necesitando forzosamente una respuesta de adaptación a las nuevas condiciones en que deben operar. Es por ello que las empresas de éxito a nivel mundial, se ven obligadas a estar de alguna forma involucradas en algún tipo de proceso formal para mejorar su desempeño, estableciendo políticas y estrategias.

Estos cambios que se aplican afectan a los individuos, modificando rápida y totalmente su visión de la vida, sus valores y creencias, sus actitudes, expectativas y conductas, dándose una influencia recíproca entre los individuos y las organizaciones en las que se desempeñan.

Al estudiar la satisfacción de los trabajadores con las condiciones de trabajo también debe valorarse la percepción que estos tienen sobre las mismas, quedando definidas las dimensiones esenciales asociadas a la satisfacción de trabajo, de forma siguiente: que estén seguras, estéticas, ergonómicas en el que el diseño de los equipos, herramientas, asientos sean ajustados de acuerdo al propio criterio de los trabajadores. Es decir, al grado que no sienta fatiga derivada de estos elementos.

El bienestar de las condiciones se preocupa de hacerlas necesarias para su correcto desenvolvimiento, relacionadas a satisfacer las necesidades humanas y suplir sus limitaciones. Por lo tanto permite evitar o reducir las lesiones y enfermedades del hombre vinculadas al uso de la tecnología y de entornos artificiales para llevar a cabo una buena política de recompensas de los recursos humanos.

El número de accidentes mortales en países de desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de las decisiones sobre problemas de salud y seguridad.
Algunas de las industrias con mayor índice de muertes son la minería, la agricultura, la explotación forestal y la construcción. Esto se debe a la negligencia del trabajador o información errónea sobre algún producto.

Muchos países en desarrollo comunican únicamente la existencia de un pequeño número de trabajadores que padecen enfermedades relacionadas con el trabajo. Esas cifras parecen inferiores a la realidad por distintos motivos, la inexistencia de servicios de sanidad laboral, la falta de médicos y profesionales de la sanidad capaces de detectar las enfermedades relacionadas con el trabajo.

En general aumenta el número de casos y tipos de enfermedades laborales, en lugar de disminuir, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados.

2.2 Funciones del interventor educativo en el ámbito empresarial

El interventor puede actuar no sólo como agente de cambio, sino que además puede fungir como gestor de procesos o consultor, centrándose en la solución de problemas. Destacando el fortalecimiento de una cultura preventiva dentro de la empresa de manera integral con calidad mediante el uso de herramientas y metodologías de intervención. Las materias que nos preparan en este ámbito: Creación de Ambientes de Aprendizajes, Diagnostico Socioeducativo, Administración y Gestión educativa, Planeación y Evaluación Institucional, Diseño y Evaluación de Proyectos, Orientación Psicopedagógica, Motivación y Liderazgo, Ámbitos Institucionales y Orientación Educacional.

La labor del profesional en intervención educativa, elabora los planes de formación, controla su desarrollo y evalúa sus efectos, lo cual nutre de conocimientos a los trabajadores que favorece al establecimiento de una adecuada relación, dentro del propio sistema social al que pertenece; dando lugar además a la elaboración de mayores niveles de creatividad, independencia y toma de decisiones en las tareas asignadas.

El interventor participa en el diseño de gestiones de estrategias productivas y de planificación, dándole mayor riqueza a su labor, mediante la obtención de nuevos conocimientos, en el contexto de la producción de las empresas. Asimismo, su aporte puede implementarse en la mejora de las condiciones de trabajo, generando sistemas de prevención.

El interventor educativo asume la responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de la empresa, brindando a los trabajadores un medio laboral seguro.

Dónde la capacitación no debe verse simplemente como una obligación que hay que cumplir porque lo manda la ley. La capacitación debe verse como una inversión que trae beneficios a la persona y a la empresa. Mediante la capacitación incrementa la productividad, promueve la comunicación, ayuda a solucionar problemas, facilita la compresión de las políticas de la empresa.

La creación de un ambiente seguro en el trabajo implica cumplir con ciertas normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la conformación de la seguridad industrial. De acuerdo con Martínez (et al, 1994), para crear un ambiente de seguridad es necesario tomar en cuenta los siguientes puntos:

- Selección adecuada de un trabajador para un puesto específico.
- Introducción y capacitación del trabajador en su puesto.
- Establecer normas específicas de seguridad.
- Uso obligatorio del equipo de seguridad.
- Informar claramente al trabajador sobre las consecuencias de un accidente.
- Programas permanentes de concientización sobre la seguridad en el trabajo.

Es indispensable señalar e informar a los trabajadores, sobre las consecuencias que trae consigo el no atender a las medidas de seguridad que se tienen establecidas en la empresa, respecto al uso de instrumentos y herramientas de trabajo. No obstante, es necesario llevar a cabo la implementación de programas que definan de manera clara y sencilla, sobre el uso de todo tipo de herramientas que se encuentren a su disposición.

En este contexto, debemos considerar antes de iniciar cualquier proceso de cambio o mejora en materia de salud laboral, que existe la necesidad de romper paradigmas, hábitos, costumbres y creencias.

Entendiendo como hábito un comportamiento repetitivo, en muchas ocasiones de forma mecánica, ejemplo caminar escribiendo mensajes en el celular, cuando se transita libremente por la calle, si esta actividad la realiza dentro de la empresa puede ocasionar un accidente. Así como la sociedad posee una herencia cultural, las organizaciones tienen factores de incentivos, de sentimientos y creencias colectivas que son transmitidas a los nuevos miembros del nuevo grupo.

El ser humano tiene aptitudes para la productividad que pueden permanecer inactivas si el ambiente en que vive y trabaja le impacta de manera destructiva y

hostil, e impide su crecimiento y la expansión de sus potencialidades. De allí la gestión preventiva organizacional parte de los hábitos que se traen en el entorno familiar y social, los cuales son modificados durante los distintos procesos de aprendizaje a lo largo de la vida.

Hay personas más propensas que otras a tener accidentes. Esto se relaciona con las tendencias en los comportamientos propios de la personalidad. Así pues, tal parece que los temas de prevención y control son básicamente un grupo de normas, reglas y procedimientos que se deben cumplir

Todas las industrias en todos los tiempos, han estado expuestas a diferentes riesgos dentro de las actividades laborales, tal es el caso de los accidentes que han sido causados por condiciones y actos inseguros que han ido afectando la productividad de la empresa o entidad moral.
Factores altitudinales, las discapacidades, la edad, el nivel educativo, el consumo de drogas, particularmente alcohol, las demandas físicas de la tarea, la fatiga.

- Según Chiavenato (et al, 2009), **Las condiciones inseguras:** son aquellas que se dan en el medio que nos rodea y que su sola permanencia en un sitio, o lugar de trabajo, podría dar lugar a un accidente.

En otras palabras, son aquellas condiciones físicas y materiales presentes en cualquier instalación que puedan originar un accidente para las personas, que pueden deberse por falta o deficiente mantenimiento.

- **Los actos inseguros.** Son aquellos que hacen o dejan de hacer, las personas y que pueden generar accidentes son hábitos de trabajos incorrectos adquiridos con anterioridad.

Los actos inseguros ocasionan el 90 % de los accidentes. No basta con eliminar las condiciones inseguras es importante señalar que una enfermedad de trabajo puede ser causada por diversos indicadores, tales como el número de bajas por accidentes o por enfermedad laboral, el gasto económico por compensaciones, condiciones ambientales, físicas, psicológicas y psicosociales del trabajador. En seguridad, la evaluación debe ser llevada a cabo mediante la creación de instrumentos diagnósticos válidos y fiables.

En las áreas que trabajan con solventes se llenan de vapores y el olor es muy penetrante. No existe un buen sistema de extracción, así como no se utiliza el equipo de seguridad adecuado para evitar aspirar dichos vapores tóxicos. Existen diversos agentes contaminantes que repercuten a la salud del trabajador.

Según Chiavenato (et al, 2009), La seguridad e higiene se ve afectada por varios agentes entre los que se destacan:

- **Agentes biológicos:** Aquí se pueden citar todo tipo de microorganismos patógenos que causan el deterioro de la salud de los empleados, como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la propagación infecciosa en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, fabricantes de alimentos, farmacéuticos, veterinarios, entre otros. En tal sentido se evidencia la necesidad de vigilar e intervenir en las condiciones de trabajo para identificar, eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que presentan un efecto perjudicial para la salud laboral, haciendo compatible el ambiente con las capacidades del trabajador.

- **Agentes psicosociales:** Dentro de este rubro se encuentran la presión del trabajo, estrés laboral y aquellos factores que alteren en cierta manera el bienestar emocional y social de los colaboradores.

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Los factores de riesgo involucran todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden

provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones musculares.

Es cierto que no podemos aislaron de todo lo que es peligroso en nuestras vidas, lo importante es aprender a convivir con estos factores y poder controlarlos para evitar accidentes. Por lo que es muy importante detectar las situaciones, lugares, o elementos peligrosos para evadirlos, avisar o actuar cuando sea necesario.

Los accidentes son rara vez el resultado de una causa única. Identificar las causas reales nos permite desarrollar y dar seguimiento a las acciones correctivas para controlar los riegos e impedir su repetición.
En todos los casos nosotros podemos hacer mucho para la prevención, observando las normas de seguridad, no cometiendo actos inseguros y corrigiendo las condiciones peligrosas o informando su existencia al jefe inmediato, pero sobre todo utilizando los equipos de protección personal.

Es lo más común en todo programa de seguridad, pero se hace necesario determinar cuáles son las causas básicas para eliminar la fuente de los accidentes, el intervenir sobre las causas básicas es a veces lo que lleva más tiempo, esto se debe a que están involucrados factores muy fuertes dentro de la forma de funcionar la organización y por ello, su corrección requiere cambios profundos que no se pueden implementar en un corto tiempo. Es importante reportar todos los accidentes por leves que estos sean. No se pretende encontrar culpables.

Los actos y las condiciones inseguras son las causas inmediatas de los accidentes, constituyéndose en el primer objetivo cuando se pretenden disminuir, primero porque son más fáciles de detectar y corregir que las causas básicas y segundo su beneficio es inmediato. Si las personas no cometen actos inseguros, o bien se corrigen las condiciones inseguras, el accidente o el incidente no se presentara. Pero para ser más efectivo se hace necesario actuar sobre las condiciones básicas como son los factores personales y de trabajos inadecuados de lo contrario la desmotivación hacia la seguridad e higiene industrial aparecerá.

2.3. Higiene en el trabajo

Igual que la seguridad laboral, la higiene en el trabajo tiene como uno de sus principales objetivos salvaguardar la salud de los colaboradores de las organizaciones durante la realización de sus actividades.

Sin embargo, a diferencia de la seguridad que se enfoca en la prevención de accidentes, la higiene en el trabajo está orientada hacia la prevención de enfermedades de trabajo que puedan sufrir los colaboradores.

La definición de higiene en el trabajo tomando en cuenta la opinión de diversos autores, lo cual hace notar su importancia y alcance de manera más completa:

“La higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física, mental, las condiciones de salud y bienestar de las personas”. Chiavenato, (et al, 2009, pág. 474) Posee un carácter meramente preventivo ya que se dirige a la salud y comodidad del trabajador, evitando que se enferme o ausente, de manera provisional o definitiva de su trabajo.

“La higiene se entiende como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud” Rodríguez (et al, 2007, pág. 339). Según lo expuesto se puede decir de manera general que la higiene en el trabajo es aquella que procura las mejores condiciones ambientales dentro de la organización y medio en donde se desenvuelven los trabajadores para garantizar su salud y bienestar.

El estrés forma parte de nuestra vida ya sea como estudiante cuando tenemos un examen, como profesionista cuando hay que entregar un informe o como padres cuando se enferman sus hijos.

Hay que aprender a manejarlo ya que nos puede provocar enfermedades graves como problemas cardiacos o depresión y podemos recaer en algún vicio ya sea alcohol o drogas. Prevenirlo, con un pensamiento positivo, pensar que después de la tormenta viene la calma y tener una renovación en nuestras vidas cotidianas, suena difícil pero es posible si no los proponemos.

Cuando la respuesta de nosotros al estrés es tardía y no hacemos algo para remediarlo las consecuencias pueden ser graves para nuestra salud por eso hay que hacer algo para sobre llevar el estrés ya que a la larga nos afecta. No hay

ningún trabajo que no genere estrés. Su identificación así como conocer sus factores de riesgo nos ayudarán a prevenirlo y mejorar las condiciones en que laboramos.

Como puede ser aquellos factores que provocan daños psicológicos en las organizaciones se debe procurar mantener un entorno laboral saludable, el cual debe poseer condiciones ambientales físicas que actúen en forma positiva en todos los órganos y los sentidos: el olfato, la vista, el oído, el tacto y el gusto.

Este entorno se tiene que mantener y expresar a los colaboradores. Es la higiene laboral la que se encarga de mantener las condiciones ambientales adecuadas en el trabajo incorporando áreas funcionales para lograr sus objetivos organizacionales.

Cada área posee funciones similares, jerarquizadas como por ejemplo: Gerencia general, mercadotecnia, finanzas, producción y personal de servicio, pueden estar en condiciones de trabajo con aire acondicionado, asientos acojinados, sin embargo están expuestos a padecer múltiples trastornos en su salud entre los más frecuentes destacan los problemas de circulación, dolor de espalda, fatiga de la vista por estar varias horas frente a la computadora.

Así mismo existen áreas de trabajo donde el operario está expuesto a elevadas temperaturas, tal es el caso de aquellos donde hay una proximidad de hornos; en estos sitios el operario debe usar guantes térmicos, mascarilla y overol térmico. Por otro lado, se encuentran cargos en los cuales la temperatura del sitio es muy baja.

En ambos casos, se debe procurar la salud del colaborador brindándole su equipo de trabajo en buenas condiciones sin que ponga en riesgo su salud. Si el puesto de trabajo no está diseñado adecuadamente, el trabajador puede padecer múltiples trastornos en su salud

Es característico de estos ambientes llevar un control estricto y seguimiento riguroso en los procedimientos de las actividades, principalmente en el empleo de trajes de protección adecuados.

En las empresas, las condiciones pueden ser lo contrario, es decir de elevada humedad en los sitios de trabajo que la integran, muchas veces por exigencia de la producción. Se debe hacer un análisis exhaustivo en los procesos de manufactura que se lleven a cabo en las empresas o industrias para conocer el nivel de humedad permisible en cada una de las áreas, esto con el fin de adecuar y dotar al operario en sus herramientas de trabajo para proteger su salud ante la humedad.

Hablar de seguridad e higiene es tener conciencia del valor que representan los trabajadores para una empresa, ya que si estos no se encuentran seguros no se desempeñaran de manera óptima su labor. Además, es importante señalar que la salud es un derecho para todas las personas.

En caso de no implementar y asegurar a los trabajadores, esto trae consigo muchos problemas, por ejemplo: ausencias, baja productividad, altos índices de accidentes, problemas legales como sanciones, enfermedades, etc.

A través de la seguridad laboral se busca la manera de prevenir este tipo de incidentes para salvaguardar la seguridad de los colaboradores.

Desafortunadamente en muchas empresas no se llevan a cabo las medidas adecuadas para prevenir accidentes, lo cual a veces conlleva a un desenlace fatal como es la muerte del trabajador, esto trae consigo un gran impacto en la organización; por una parte crea tensión entre los demás trabajadores y por otra, su imagen se ve afectada debido a que la sociedad reprocha este tipo de incidentes, es por esto que desarrollar e implantar medidas de seguridad es fundamental dentro de cualquier organización.

El no contar con sistemas de seguridad bien establecidos genera grandes pérdidas humanas. Por ejemplo podemos recordar la explosión del día 20 de abril del año 2016, que se registró en las instalaciones de Pemex puerto de Coatzacoalcos, estado de Veracruz. Sabemos que hubo una fuga. Lo que no sabemos es por qué, pero todo apunta a un accidente, dejó 24 muertos y 136 heridos, 13 de ellos de gravedad.

Los accidentes con químicos común mente provocan distintas consecuencias para la salud, dependiendo del nivel de riesgo tipo y tiempo de exposición, tales

efectos pueden ser inmediatos o tardíos como: Cancerígenos, dermatológicos, inmunológicos, hepáticos, neurológicos, pulmonares.

Otro caso dónde se hace notar, que hay negligencia por parte de la empresa minera pasta de conchos, ocurrido el día 19 de febrero 2006. Fue el no contar con las medidas de seguridad y salud, debido a los altos niveles de gas de la mina. Ocasionando la muerte de 65 mineros aproximadamente. En este caso el personal se había quejado previamente por la alta concentración de gas en su área de trabajo.

Más allá de las especificaciones logísticas o físicas, la seguridad industrial debe ser o tener un enfoque integral, holísticas e incluyentes, y tener en cuenta además, la responsabilidad del trabajador y de todos los miembros en el autocuidado, su ambiente laboral, sus comportamientos, por lo que el sistema de gestión en seguridad es una red en la que todos somos responsables.

Cuando se cumplen las normas se evitan costos de reclutamiento, selección, capacitación y adiestramiento en caso de que algún operador abandone su puesto por causa de algún accidente laboral de manera temporal o permanente, o bien, se evitan costos que representan las enfermedades como es el pago de servicios médicos, aparatos ortopédicos, etc.

Además, si un trabajador abandona su labor en la empresa trae consigo la pérdida de habilidades que éste haya adquirido con su experiencia en el puesto, resultando negativo para la empresa ya que tendrá que invertir en dotar de estas habilidades a un nuevo integrante, y por lo mismo se ve alterado el ciclo de producción. Se pierde un trabajador o se desperdician las competencias desarrolladas.

La gerencia de mantenimiento debe establecer programas preventivos y determinar de manera preventiva programas de emergencia o correctivos, por ejemplo una de las tareas del departamento de mantenimiento es a la limpieza de piezas de los equipos, dispositivos o mecanismos de tipo electrónico diseñados para facilitar las tareas de los operarios de producción.

2.4 Empresa

El término empresa no es fácil de definir, debido a que este concepto puede ser entendido y explicado desde diferentes enfoques, tales como: político, económico, social, filosófico, etc. Sin embargo, el término empresa tiene su origen en la acción “emprender”. Para entender de manera más clara el término empresa, es necesario analizar algunas de las definiciones más trascendentales y tener un concepto adecuado entre ellos tenemos: “Grupo social en el que, a través de la administración de capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad” Munch (et al, 2006, p. 44).

Las empresas pueden clasificarse de acuerdo con la actividad que desarrollen:

Industriales: La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas. Las industrias a su vez, son susceptibles de clasificarse en:

a) **Extractivas.** Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovable o no renovable entendiéndose por recursos naturales todas las cosas de la naturaleza que son indispensables para la subsistencia del hombre. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.

El sector primario está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Las principales actividades del sector primario son la agricultura, la ganadería, la caza, la pesca, explotación forestal y la minería. Usualmente, los productos primarios son utilizados como materia prima en las producciones industriales.

Por el contrario, a procesos industriales que se limitan a empacar, preparar o purificar, los recursos naturales suelen ser considerados parte del sector primario, especialmente si dicho producto es difícil de ser transportado en condiciones normales a grandes distancias. Del mismo modo, la industria

agroalimentaria está tan estrechamente ligada al sector primario que se la suele considerar conjuntamente con él en muchas cuestiones.

El dominio del sector primario, tanto si se reduce al sector agrario como si se considera la totalidad de los sectores extractivos, suele ser una característica definitoria de la economía de los países subdesarrollados.

b) **Manufactureras.** Son empresas que transforman las materias primas en productos terminados, y pueden ser de dos tipos:

- ***Empresas que producen bienes de consumo final.*** Producen bienes que satisfacen la necesidad del consumidor; estos pueden ser duraderos o no duraderos, costosos o de primera necesidad por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
- ***Empresas que producen bienes de producción.*** Estas empresas satisfacen preferentemente la demanda de las industrias de bienes de consumo final ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.

El sector secundario comprende la artesanía, la industria, la construcción, la minería, así como la obtención de energía. El sector secundario de la economía está compuesto por la industria manufacturera. Esta industria toma los materiales crudos y los convierte en productos. Por ejemplo, el acero se puede usar para fabricar autos.

Los carpinteros toman la madera y hacen casas, muebles o gabinetes. No todas las empresas manufactureras fabrican productos completos. Las empresas semimanufactureras producen partes que se usan en otros productos que requieren de muchas etapas de producción, como los automóviles.

c) **Producción:** Este criterio clasifica a la empresa de acuerdo con el grado de maquinización que existe en el proceso de producción; así, una empresa pequeña es aquella en la que el trabajo del hombre es decisivo, ósea que su producción es artesanal aunque puede estar mecanizada; pero si es así, generalmente la maquinaria es obsoleta y requiere de mucha mano de obra.

Una empresa mediana puede estar mecanizada como en el caso anterior, pero cuenta con más maquinaria y mano de obra. Por último, la gran empresa es

aquélla que está altamente mecanizada y/o sistematizada. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos.

Las empresas de servicio público a menudo se consideran parte del sector terciario cuando proporcionan servicios a las personas, aunque el mismo negocio puede estar implicado en ambos aspectos de la operación. Hacia el desarrollo de la industria (por ejemplo: automóviles, textil, construcción naval, acero, minería) y finalmente hacia una estructura basada en el servicio.

La empresa debe cumplir una serie de funciones muy destacadas en la sociedad moderna. Organizarse en pos de objetivos o intereses comunes.

Una empresa es el sector que se propone determinar anticipadamente los objetivos y los resultados de la empresa, con el fin de lograr que los recursos empleados resulten lo más productivos que sea posible. Es un reflejo claro de la esencia de la empresa en la modernidad, donde la búsqueda de la maximización de las ganancias se expresa en cada ámbito de la organización.

Las personas que se agrupan dentro de la alta gerencia instituyen determinadas políticas vinculadas con las operaciones a realizar y establecen las directivas relacionadas con la interacción de la empresa con su entorno. Es cierto que son muchas las empresas que no se preocupan por optimizar la distribución física de sus recursos, incluso sin considerar las estrategias de entradas y salidas, pero también es cierto que esto las deja expuestas a eventuales pérdidas en distintos sentidos.

Según Rodriguez, (et al, 2002) La empresa es una forma de organización mediante la cual se manejan diversos “tipos de recursos materiales, financieros, técnicos y humanos” para producir un bien o servicio que posteriormente se ofrecerá al mercado. Para que la empresa alcance sus objetivos, obtiene del entorno que la rodea los factores necesarios para poder producir el bien o servicio que ofrece en el mercado, el cual tiene como fin satisfacer una necesidad o deseo de los consumidores por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos.

Los factores que principalmente requiere una empresa para poder producir sus bienes o servicios son: “materia prima, maquinaria y equipo, mano de obra, capital, etc.”. Toda empresa busca lograr un fin, ya sea económico o social, es la razón de su creación.

La clasificación de las empresas es amplia y depende de los aspectos o criterios que se utilicen. Sin embargo, ninguno es completamente exacto, ya que no son aplicables a cada situación específica debido a que las condiciones en las cuales se desenvuelven las empresas son muy cambiantes.

Tenemos que saber que los riesgos de seguridad laboral están presentes en todas las empresas y que no se pueden eliminar pero si se puede disminuir y eso es lo que buscan las industrias.

El objetivo de cualquier sistema de gestión de seguridad es intervenir en la conducta de todas aquellas personas que dentro del mismo tienen diferentes responsabilidades para alcanzar un fin común. Esto quiere decir que un sistema de gestión de seguridad, para ser efectivo debe abarcar todos los niveles orientados a implementar los mejores métodos de intervención específicos para mejorar la seguridad en el trabajo que ya está disponible y a valorar sus propias intervenciones en términos cualitativos y cuantitativos.

Según Rodríguez,(et al, 2002) Afirma que toda empresa debe tener “un plan de control de riesgos” ya que con esto los trabajadores se van a sentir en buen ambiente de trabajo donde a los operarios sientan un clima laboral favorable y puedan poner mayor esfuerzo por hacer las cosas de la mejor manera.

Por eso las organizaciones deben contar con buena iluminación en las aéreas de trabajo, que la maquinaria este en buenas condiciones, al tener un buen control de riesgos gana mucho el trabajador, la empresa al ver que su ambiente de trabajo es seguro se beneficia en la producción y calidad del producto.

Las pequeñas y medianas empresas en la actualidad, se enfrentan a un fenómeno muy marcado que provoca cambios en el ambiente empresarial, la globalización ha introducido nuevas reglas y las fábricas locales se encuentran en riego de perder mercado e incluso desaparecer.

La concienciación con respecto a la seguridad laboral a nivel social juega un papel importante factor; en el que los aspectos formativos e informativos en seguridad sobre las empresas y los trabajadores no es el único ámbito de actuación relevante para la intervención.

De acuerdo, con Rodríguez (et al, 2007) es relevante señalar “el alcance de la seguridad en las organizaciones”, ya que no implica solamente prevenir y reducir los accidentes de trabajo, sino también implementar acciones y medidas para la prevención y evitar siniestros como es el caso de los incendios que dañan severamente a cualquier organización.

Muchas veces se cree, que las pequeñas empresas se encuentran exentas de accidentes de trabajo, sin embargo suceden; es por eso que se necesita implementar medidas de seguridad en cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, ya que lo que importa principalmente es mantener la seguridad de los colaboradores. Implementar sistemas de protección, que habiliten medidas de seguridad para la integridad física de las personas.

A través de la capacitación, el trabajador puede recibir información de primeros auxilios, protección contra incendios y utilización de maquinaria pesada asimismo, sobre el uso de equipo de protección personal y por ende disminuyan los riesgos de sufrir algún tipo de accidente en su área de trabajo.

La mayoría de los programas de intervención en seguridad requieren información y formación como un elemento importante. Sin embargo por sí sola la formación y la información se han mostrado insuficientes y hasta inadecuadas para mejorar la seguridad. Los técnicos en seguridad deberían recordar que la información y formación es condición necesaria pero nunca suficiente.

Existe una serie de actividades que integran la seguridad en el trabajo dentro de las organizaciones, las cuales son: “prevención de accidentes, prevención de robos, prevención de incendios” nos hace referencia que se debe minimizar los accidentes de trabajo por medio de la prevención.

Desarrollando medidas en las organizaciones para evitar robos, por ejemplo: control de entrada y salida de personal, control de entrada y salida de vehículos, rondas fuera del área de la organización, registro de máquinas y equipos, etc.

Debido a los costos y efectos negativos que traen consigo las enfermedades y accidentes de trabajo en las organizaciones, actualmente las grandes empresas están invirtiendo en este aspecto. Existen diversas razones por la cuales se ve más impulsada cada día esta tendencia a invertir seriamente en medidas para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Entre las más importantes se puede decir en la rentabilidad que hace referencia a que los trabajadores sólo producen siempre y cuando éstos no presenten ausencias, lo cual repercute en el ciclo normal de las empresas.

Según Munch, (et al, 2006) Sí una empresa cuenta con un buen prestigio en cuanto a mantener adecuadas medidas de seguridad e higiene en el trabajo, esto permite atraer a empleados y retenerlos en sus puestos de trabajo.

Los valores y actitudes que sustentan las personas son variables motivacionales básicas de la personalidad, y resultan determinantes de la orientación o dirección que toma el comportamiento en cada contexto o situaciones en que opera la persona.

Los valores que sustenta una persona vienen a ser aquellos elementos que ella reconoce como importantes, con prioridad para la satisfacción de una o varias de sus necesidades, si una persona desea o aprecia mucho algo, esto será para ella un valor. Estos impulsan las acciones de las personas en una cierta dirección. Por su parte, son orientaciones básicas de la personalidad que llevan a que la persona sienta, piense y tienda a reaccionar de cierta manera ante los hechos, situaciones y elementos de su realidad social.

2.5 Marco legal

Las normas de seguridad han pasado por diferentes fases, y por distintos momentos de implementación, e inicialmente el interés estaba ajustado simplemente en propiciar que las instalaciones fueran seguras, en evitar accidentes y en el uso de elementos de protección, las cuales estaban centralizadas específicamente en los aspectos físicos y logísticos para garantizar la seguridad en los trabajadores.

La seguridad industrial tiene muchos objetivos, entre los que más se destacan son: evitar lesiones y muerte por accidente, ya que cuando ocurre este tipo de riesgos puede haber una alteración en la productividad que genera el potencial humano, como el aumento de los costos operativos de producción.

El contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes y la causa de los mismos, son medios necesarios para ajustar un plan de seguridad mediante la identificación de debilidades, oportunidades y fortalezas en este contexto.
Cumplir los reglamentos favorece al ambiente de trabajo porque garantiza el bienestar de todos los trabajadores.
Es importante tanto para los empleadores como para los trabajadores, el cumplimiento efectivo del programa de Higiene y Seguridad Industrial porque es ello lo que garantiza el mejor funcionamiento de los procesos.

Las empresas con una visión amplia y clara de significado de la seguridad e higiene laboral, entienden que un programa de seguridad efectivo se consigue con el apoyo y acoplamiento del factor humano; esto debe ser motivado y encaminado a sentir la verdadera necesidad de crear un ambiente de trabajo más seguro y estable.

Si la empresa posee buenos antecedentes de seguridad de sus empleados, esto proporciona ventajas competitivas en relación a la competencia, ya que esta se percibe como segura y facilita el reclutamiento de empleados, además ayuda a tener mayores contratos con terceros que inviertan en ella.

Continental exige que todo empleado, miembro del equipo ejecutivo, director ejecutivo o miembro del comité Ejecutivo de Continental AG se responsabilice de sus actos y comportamientos, y pretende servir de orientación en el día a día.

Las directrices y políticas internas de continental son: por ejemplo, las políticas y los manuales relativos a asignatarios autorizados, inversiones financieras, conservación de documentos, estatus estándar, integridad del producto, seguridad de la información.

Continental desea, como cualquier otra compañía, aumentar su volumen de negocio y convertirse en la empresa de mayor éxito en los mercados en los que opera. No obstante, esto debe hacerse en conformidad con la legislación vigente. La ley de Defensa de la Competencia está pensada para salvaguardar una competencia libre y leal. Garantizando que se actúe en beneficios del consumidor.

La seguridad y la salud son conceptos esenciales a la actividad comercial. Tiene la obligación de aplicar las medidas de seguridad y salud, de seguir las normas e instrucciones de trabajo correspondientes y de utilizar los equipos de protección exigidos por la ley pues es una empresa de clase tres, está comprometida con el diseño y la fabricación de productos seguros. Provee dispositivos automotrices con una alta calidad superior, con pasión por la innovación.

Continental incluye principios éticos como la integridad, la honestidad y el respeto a las leyes resumidas en principios básicos: confianza, espíritu de equipo, pasión por ganar y libertad para actuar. Para comprender la seguridad no hay que enfrentarse a ella, sino incorporarla a uno mismo, tomate un minuto de seguridad antes de iniciar tu trabajo. La prevención es la clave para evitar accidentes, eres responsable de tu salud cuídate, ejercítate, camina, controla tu peso y reduce el estrés.

Continental respeta el derecho de sus empleados a participar en actividades de carácter privado fuera del trabajo siempre y cuando no entren en conflicto con las políticas de Continental ni repercutan en su imagen corporativa.

La creación de un ambiente seguro de trabajo implica cumplir con las normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la confirmación de la seguridad como son: en primera instancia el factor humano (entrenamiento y motivación), las condiciones de la empresa (infraestructura y señalización), las condiciones ambientales (ruido y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención de accidentes, entre otros. El seguimiento continuo mediante las inspecciones y el control de estos factores contribuyen a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable.

La seguridad que deben brindar los patrones a sus trabajadores se encuentra sujeta y regida por una serie de leyes, entre las cuales destacan: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- **La Ley Federal del Trabajo**

*Ley Federal del trabajo google.com, (2016)•**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

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 máquinas, instrumentos y materiales de

trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social establece normas oficiales mexicanas que las empresas deben implantar para las condiciones de prevención y seguridad.

Tomando en consideración lo antes expuesto, se puede decir que todos los trabajadores están amparados bajo un sistema legal, el mismo que debe ser cumplido. Con la finalidad de protegerse de dichos accidentes es importante conocer todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel base, las personas actuando individualmente y en forma grupal o dentro de un rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos dados. Basándose en esto podemos dar cuenta de las actitudes, actos de las personas y sus reacciones a corto y largo plazo cuando han padecido de un accidente laboral.

Esto quiere decir que un sistema de gestión de seguridad, para ser efectivo, debe influir en la toma de decisiones que favorezcan el plan. Dentro de las causas porqué unas personas toman grandes precauciones y, otras no, frente a similares situaciones de riesgo e, incluso, un mismo individuo se comporta de forma diferente según el contexto frente a un mismo o similar riesgo, son situaciones que se deben estudiar a la hora de implementar programas de seguridad industrial.

A nivel de los trabajadores de línea producción, los conocimientos empíricos y su comprobación práctica pueden dar resultados satisfactorios en todos los programas de prevención de riesgos laborales e industriales. Mejorar, aplicar y desarrollar la gestión de los programas de seguridad industrial siempre ayudarán a mejorar la calidad de vida.

Conocer lo que establecen las leyes para evitar problemas concernientes a incumplimientos de medidas preventivas y que aseguren el bienestar y salud de los trabajadores. En todas las organizaciones, sin importar su giro y tamaño, se

deben desarrollar programas que atiendan a estas áreas básicas que se encuentran dentro de la seguridad para contribuir al bienestar y cuidado de los colaboradores y de la empresa misma.

Las estrategias encaminadas a hacer que la reglamentación sea más protectora deben comprender una aplicación más firme de las normas sobre salud y seguridad. Sin una aplicación firme, muchos empleadores no se sienten motivados a cumplir las leyes o los reglamentos. Actuar en el nivel político general suele ser un proceso lento, pero los resultados positivos pueden beneficiar a todos los trabajadores.

Por ejemplo en algunas empresas se llevan a cabo programas estandarizados para su mejora continua como es el TPM (Mantenimiento productivo con participación total) con el propósito de cambiar la constitución de la empresa mediante el cambio de mentalidad de la gente y de condiciones en el equipamiento en este plan se involucra operadores capaces de ejecutar mantenimiento autónomo. Dichos estándares se ajustan a las necesidades de las empresas y al contexto.

Asimismo el personal de mantenimiento experto en el área, ingenieros capaces de diseñar equipos que no requieran mantenimiento.

De acuerdo con Sacristan, (2001) La contaminación en el ambiente de trabajo puede llegar a producir un mal funcionamiento de una máquina y muchos de los accidentes son ocasionados por la mala distribución de los equipos y herramientas en el área de trabajo. El mantenimiento autónomo puede prevenir la contaminación por agentes externos, las rupturas de ciertas piezas, los desplazamientos y los errores en la manipulación con sólo instruir al operario en limpiar, lubricar y revisar

El enfoque tradicional del mantenimiento, en el que unas personas se encargan de producir y otras de reparar cuando hay averías, el TPM aboga por la implicación continúa de toda la plantilla en el cuidado, limpieza y mantenimiento preventivos, logrando de esta forma que no se lleguen a producir averías, accidentes o defectos.

3 CONCLUSIONES

En consideración a lo anterior, desde nuestro quehacer profesional como interventor educativo, la empresa se convierte en un punto de mira relevante, como escenario en donde se integran una serie de procesos, cualidades y formaciones psicológicas, así como variables socio psicológicas, que matizan la dinámica organizacional y se convierten en importantes unidades de análisis.

Actualmente se está abriendo camino en el tema de la seguridad en el trabajo que presenta un futuro prometedor para el interventor educativo, en donde es necesario fomentar la formación del profesional asegurando la eficacia en las tareas como interventor educativo en este ámbito.

Para entender el funcionamiento de la empresa como organización, delimitando claramente su ubicación, individuos que deben y pueden darle solución, medios a emplear y formas para solucionarlos.

Asumir esta idea me lleva a concebir a la organización como un todo, analizándola en su aspecto dinámico y en su carácter relacional.

Fundamentalmente cuando nos encontramos ante la creciente demanda de profesionales para la implementación de cambios organizacionales de tipo tecnológicos, lo cual ha humanizado en gran medida el trabajo, pero a la vez ha impuesto nuevos retos que requieren ser superados de formas óptimas.

El diagnóstico se convierte en un punto de partida para la intervención, porque a través de este podemos conocer la situación actual en la que se encuentra la empresa por medio de los datos que se obtengan en la recogida de información, dándonos la oportunidad de delimitar las fortalezas y debilidades desde el punto de vista interno; así como las amenazas y oportunidades provenientes del entorno.

El interventor a partir de los hallazgos del diagnóstico, podrá diseñar programas que den prioridad a la seguridad del trabajador incluyendo acciones de anticipación, reconocimiento, evaluación y control acorde con la normatividad vigente en la materia. Consultando a expertos y a la misma autoridad cuando

nuestro conocimiento no es suficiente, es necesario desarrollar un instrumento (formato) para organizarlos.
Tanto para el diagnóstico como para el programa. También es importante contar con personal formado en el área o con experiencia en ella para optimizar los recursos. Debemos recordar que es muy importante conducirnos éticamente en esta actividad profesional.

Considero que son innumerables los aportes que puede ofrecer el interventor educativo en este campo, que se ven enriquecidos con la participación de profesionales en otras disciplinas, que en forma conjunta permiten tener una visión integral y más cercana a la realidad de los empleados, brindando mayor solidez en las decisiones que se tomen, como por ejemplo la selección de personal, ejecución de actividades de capacitación y la intervención en situaciones críticas a nivel individual o grupal de los empleados de las diferentes empresas.

Si tomamos en cuenta que las diversas actividades que ejecuta el interventor educativo en el área donde se ubique, pretenden mejorar la calidad de vida en diversos contextos como: familiares, relaciones laborales, adaptación e integración del individuo, asesoramiento, selección, inducción, capacitación, ausentismo y otros. Va a permitir involucrar a todos los trabajadores en el proceso de mejora continua, manteniendo las condiciones de organización, orden, limpieza en el lugar de trabajo. Tratando de mejorar las condiciones de trabajo en seguridad, clima laboral, motivación del personal, eficiencia, calidad, productividad y competitividad de la organización.

Recomendar estrategias para evitar problemas socio laboral, especificando equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios en capacitación. Elaborar programas y proyectos para superar problemas sociolaborales. Organizar, elaborar supervisar y evaluar programas, proyectos de bienestar, promoción y desarrollo social en equipos interdisciplinarios o multidisciplinarios.

Estas son algunas de las intervenciones en recursos humanos, no obstante la ejecución de éstas y otras acciones dependerá tanto de las características del interventor, iniciativa, permeabilidad, discreción, capacidad para trabajar en

equipo, la facilidad para establecer una comunicación abierta en todas las direcciones, de la empresa y sus políticas de contratación en el desarrollo del personal.

La capacitación del personal es importante porque aportará a las empresas un personal mejor preparado, adiestrado, el cual hará que desarrollen sus actividades relacionadas a su puesto de trabajo que desempeña.

Dentro de este ámbito, el recurso humano es uno de los factores más importantes para el logro de los objetivos trazados por cada empresa. Los procesos de producción requieren de entrenamiento y capacitación adecuados, para ser ejecutados de acuerdo a los programas productivos que se trazan en los centros de trabajo.

A pesar de ello, existen riesgos que pueden afectar la seguridad física y la salud de los colaboradores. Para evitar, o minimizar riesgos en los ambientes de trabajo, existe una serie de normas y procedimientos, que las industrias deben tomar en consideración y que se integran debidamente, a todos los procesos productivos, esto es lo que se conoce como Seguridad Industrial.

El implementar y llevar a efecto programas de seguridad e higiene para lograr un ambiente positivo en el área de trabajo y que los obreros trabajen seguramente y con tranquilidad, es parte integral de la responsabilidad total de todos, ya que haciendo conciencia a todos acarrearía beneficios.

Esperando con ello que cada persona se encuentre en un puesto acorde a su perfil profesional. Con ello se verán satisfechas las necesidades actuales y futuras respecto del aprendizaje y habilidades que desarrollarán los empleados dentro de las empresas. La capacitación del personal es vista como un aprendizaje, el cual es impartido al personal que labora en las compañías, esto con el objetivo de aumentar los conocimientos y cambiar las actitudes en el desempeño de su trabajo.

Es necesario implementar medidas de seguridad que eviten accidentes, para impedir pérdidas de trabajadores. Las empresas deben entender que su capital humano es lo más importante ya que sin ellos la empresa no sería efectiva en

su producción. Al educar a sus trabajadores por medio de diferentes formas que les haga llegar el mensaje de seguridad gana la empresa.

Para que un plan de seguridad funcione, debe apoyarse en directrices básicas bien delineadas y comprendidas por la dirección de las empresas. Además, se debe contar con el apoyo total de todos los integrantes de la empresa para que los planes de seguridad sean ejecutados de la mejor manera posible.

La eficacia de un plan de seguridad irá en razón directa con la eficacia del adiestramiento de todas las personas de la empresa. El entrenamiento en la prevención de accidentes debe señalar como criterio básico que la disminución de accidentes tiene que ser consecuencia del esfuerzo de todas y cada una de las personas.

Una importante forma de reforzar los planes de seguridad e higiene es incluir las opiniones y sugerencias de los empleados para mejorar éstos, ya que son ellos quienes están en contacto directo con las áreas de trabajo, por lo tanto saben las principales causas que provocan las enfermedades y accidentes. Los planes de seguridad e higiene pueden ser relativamente sencillos, ya que se pueden aplicar a una empresa pequeña, o bien pueden ser muy complejos y desarrollados que se ejecuten en una empresa grande, en la cual se desarrollan más procesos. Sin embargo, independientemente del tamaño, es necesario el apoyo de la dirección en su ejecución y control para que sean efectivos.

Un plan de seguridad e higiene debe contener aspectos de gran relevancia como: motivación al personal sobre seguridad, programas de capacitación, normas de seguridad, campañas de seguridad y control de accidentes. Sin embargo, se pueden desarrollar planes por separado; un plan de higiene y otro de seguridad. El fin de hacer dos planes diferentes es analizar a detalle ambos campos de manera que se tenga un control más amplio sobre las áreas de trabajo.

Además, esto trae beneficios como hacer sentir valiosa la opinión de empleados y que sientan la confianza de que son tomados en cuenta. Las empresas que tienen programas efectivos de esta índole, son aquellas que se empeñan por hacer participar al personal de toda la empresa.

Es indispensable asegurar a los trabajadores y tomar las medidas adecuadas para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo a los que se encuentran sujetos. Sí se tienen medidas adecuadas de seguridad e higiene, el desarrollo del trabajo será satisfactorio. Las condiciones ambientales de trabajo se refieren a todas las circunstancias físicas en las que los empleados se encuentran cuando ocupan su puesto o cargo en la empresa, es decir, es el ambiente físico que rodea a los trabajadores mientras estos desempeñan las actividades normales de trabajo correspondientes a su cargo.

Es decir, hoy en día los dueños o jefes de las empresas son responsables de mantener en condiciones óptimas las áreas de las mismas, de manera que es fundamental mantener un control adecuado de este rubro. La Seguridad Industrial, además de ser un tema que responde al resguardo de la salud y seguridad de los seres humanos, se encuentra estrechamente relacionada con la productividad, la reducción de accidentes y situaciones riesgosas que contribuyen a un mejor desempeño de todos los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Aguilar, Virginia y Otros (2000). Las tendencias en la educación superior: Política educativa y modelos curriculares. UPN, Documento de trabajo.

Álvarez, L. La Educación Basada en Competencias: implicaciones, retos y perspectivas. Didac No. 36.

Alvarez Gonzalez, M. (2001). *Diseño y evaluación de programas de educación emocional.* España: Praxis.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano.* México: Mc Graw Hill.

Heller, A. (1977). *Sociología de la Vida Cotidiana.* Barcelona: Peninsula.

http://www.solon.org/Constitutions/Mexico/Spanish/constitution-mex.html. (20 de 4 de 2016). Recuperado el 18 de 2 de 2016, de www. google.com

Martínez, A. (1994). *Riesgos de Trabajo:Comisioón mixta de seguridad e higiene. (1ed).* México: Ecasa.

Maslow, A. (2005). *El Management según Maslow: Una visión humanista para la empresa de hoy.* Barcelona: Paidós Iberica.

Maslow, A. (2005). *La personalidad Creadora.* Barcelona: Kairos.

Munch, L. (2006). *Fundamentos de Administracioón (7a ed).* México: Trillas.

Rete, J. L. (2012). *Bases de Administración2.* Mexico: Trillas.

Rodríguez, J. (2002). *Administración de las pequeñas empresas y medianas empresas (Vol.5a ed).* México: Thomson.

Rodríguez, J. (2002). *Como elaborar y usar manuales administrativos.* México: Ecafsa Thomson Learning.

Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de personal. (7a ed). .* México: Thomson, Cengel Learning.