



UNIVERSIDAD ALZATE DE OZUMBA
INCORPORADA A LA U.N.A.M. CLAVE 8898-02

**ESTABLECIMIENTO DE LA COMISIÓN
MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE
INDUSTRIAL EN LA PLANTA GRUPO
SEDAS CATALUÑA S.A. DE C.V.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A:
CLAUDIA IVETTE BERNAL PAEZ

ASESOR DE TESIS:
LIC. ABIGAIL ALONSO REYES

OZUMBA, MEX.

FEBRERO 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 permitirme estar aquí y darme los regalos más hermosos: la vida, mi familia y mis amigos.

A mi mamá, por que sin duda alguna de todos los ángeles que dios tenía escogió al mejor y me lo envió convertido en mujer y ese eres tú; gracias por acompañarme siempre a pesar de la distancia, por la fe depositada en mí, por ser mi cómplice y amiga; y por que te debo todo lo que soy como mujer y profesional.

A Carin, por su apoyo incondicional, su confianza y sobre todo por enseñarme con hechos el verdadero significado de lo que es un vencedor.

A mi abuelita Rosa Sánchez Avendaño, por ser para mí un ejemplo de fortaleza, de paciencia, de perseverancia y de amor infinito.

A mi hermano Ricardo y sobrino Antonio, por acompañarme siempre, por todo el cariño que me brindan y la alegría de que llenan mi vida

A mi gran familia, por todo su apoyo, por creer en mí y acompañarme siempre.

A Fabiola Martínez y Yasbeth Ramos, por su amistad incondicional, por todo su cariño y por llenar mi vida de momentos hermosos e inolvidables.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Alzate de Ozumba, por ser parte de mi vida.

A mi asesora Lic. Abigail Alonso Reyes, por su paciencia, tiempo y dedicación para realizar esta tesis.

A la empresa Grupo Sedas Cataluña, por abrirme las puertas y depositar en mí la confianza para establecer la comisión mixta de seguridad e higiene, respaldando mi trabajo con su experiencia.

A la Lic. Martha Laura Herrera Zenteno, por apoyarme siempre y enriquecer mi vida con sus conocimientos, experiencias y amistad.

A Xochitl Miranda, por su orientación, tiempo y disposición para la culminación de este trabajo.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	7
CAPITULO I ADMINISTRACION	
1.1 Orígenes de la Administración	9
1.2 Antecedentes históricos	14
1.3 Definición	15
1.4 Importancia de la Administración	16
1.5 Enfoque Humanístico de la Administración	17
1.6 Teoría de las Relaciones Humanas	18
1.6.1 Origen de la Teoría de las Relaciones Humanas	18
1.6.2 El experimento de Hawthorne	19
1.6.3 El comportamiento social de los trabajadores	22
1.6.4 Puntos básicos de la Teoría de las Relaciones Humanas	22
CAPITULO II ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	
2.1 Antecedentes	24
2.2 Definición	29
2.3 Importancia	30
2.4 Características de los Recursos Humanos	31
2.5 Áreas del departamento	33
2.6 Objetivos del departamento	34
2.7 Capital humano	36
CAPITULO III SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	
3.1 Definición de la Seguridad Industrial	39
3.2 Antecedentes de la Seguridad Industrial	41
3.2. 1 Inicios en México	43
3.3 Objetivos de la Seguridad en las industrias	45

3.4 Marco jurídico de la Seguridad Industrial	45
3.4.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	46
3.4.2 Ley Federal del Trabajo	47
3.4.3 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social	51
3.4.4 Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado	53
3.4.5 Reglamento de Seguridad, Higiene y ambiente del trabajo	55

CAPITULO IV COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

4.1 Definición de comisiones	58
4.2 Origen de las comisiones	59
4.3 Integración de las comisiones	59
4.4 Registro de la comisión	60
4.5 Objetivo	60
4.6 Función	61
4.7 Elementos a considerar en su formación	61
4.8 Marco jurídico de las comisiones	62
4.8.1 Constitución Política Mexicana	62
4.8.2 Ley Federal del Trabajo	63
4.8.3 Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado	65
4.8.4 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo	65
4.8.5 Normas Oficiales Mexicanas	70

CAPITULO V GRUPO SEDAS CATALUÑA S. A DE C. V.

5.1 Datos generales	72
5.2 Antecedentes	73
5.3 Misión organizacional	74
5.4 Visión	74
5.5 Organigrama	75
5.6 Personal	76
5.7 Productos	76

5.8 Clientes	77
5.9 Procesos	77
5.10 Maquinaria	79

CAPITULO VI COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL DE LA PLANTA GRUPO SEDAS CATALUÑA

6.1 Concepto de los integrantes	82
6.2 Origen de la comisión	83
6.3 Importancia	83
6.4 Beneficios	84
6.5 Integrantes	84
6.6 Misión de la comisión	85
6.7 Visión de la comisión	85
6.8 Objetivos	86
6.9 Reglamento interno de la comisión	86
6.10 Actividades	87

CONCLUSIONES	90
---------------------	----

GLOSARIO	92
-----------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	94
-----------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

La seguridad industrial debe existir en toda empresa, no solo por cumplir con una obligación más que la ley impone sino porque así conviene al empresario, pues le otorga un ambiente de tranquilidad al personal que los hace ser mas productivos y previene siniestros evitando los costos que estos generan.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene son organismos auxiliares de gran importancia para darle a cualquier organización las condiciones de seguridad mínimas necesarias, siempre y cuando sean debidamente estructuradas y operen bajo los lineamientos establecidos por ley.

Estas comisiones están encaminadas a investigar las causas de los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, teniendo como fin último contribuir a la protección de la salud del trabajador; entendiendo esta no solo como la ausencia de enfermedades sino como el mas completo estado de bienestar físico, psíquico y social.

Grupo Sedas Cataluña es una industria textil con más de 60 años en el mercado, con el compromiso primordial de ofrecer siempre la mejor calidad a sus clientes, generando mano de obra en el país y demostrando la capacidad y talento del trabajo mexicano con sus exportaciones.

Es por ello que decide establecer una Comisión mixta de seguridad e higiene, que si bien no va eliminar los riesgos en su totalidad incrementará la seguridad hasta niveles óptimos, generando con ello un interés, sentido y amor a la seguridad entre todos sus miembros.

La finalidad es cambiar la visión de las empresas, para que las comisiones no solo se organicen y funcionen en papel por falta de interés y conocimiento en materia de seguridad, sino que involucren a todos los que forman parte del centro de trabajo para que estas sean eficaces.

CAPITULO I

Administración

1.1 ORÍGENES DE LA ADMINISTRACION.

El siguiente cuadro presenta los eventos más importantes que han contribuido a lo largo de la historia para conocer la administración de hoy.

CRONOLOGIA DE LOS PRINCIPALES EVENTOS DE LOS ORIGENES DE LA ADMINISTRACION.		
AÑOS	AUTORES	EVENTOS
400 a. C.	Sócrates (Grecia)	Enunciado de la universalidad de la administración.
	Ciro (Persia)	Reconocimiento de la necesidad de las relaciones humanas, empleo del estudio de movimientos, distribución física y manejo de materiales
284	Diocleciano (Roma)	Delegación de autoridad
900	Alfarabi	Definición de los rasgos de un líder

1436	Arsenal de Venecia	Contabilidad de costos, verificaciones y balances para control, numeración de inventarios, empleo de la técnica de línea de montaje, uso de la administración de personal, estandarización de partes, control de inventario y de costos
1525	Nicolás Maquiavelo (Italia)	Principio de consenso, reconocimiento de la necesidad de cohesión en la organización; enunciado de las cualidades del liderazgo; descripción de tácticas políticas
1767	Sir James Stuart (Inglaterra)	Teoría de la fuente de autoridad, impacto de la automatización; diferenciación entre gerentes y trabajadores, basada en las ventajas de la especialización
1776	Adam Smith (Inglaterra)	Principio de especialización de los trabajadores; concepto de control
1800	James Watt Mathew Boulton (Inglaterra)	Procedimientos estandarizados de operación; especificaciones; métodos de trabajo; planeación; incentivo salarial; tiempos estándares; seguros mutuos a los

1810	Robert Owen (Inglaterra)	empleados; utilización de la auditoría Aplicación de prácticas de personal; entrenamiento de los obreros, planes de vivienda para estos
1886	Henry Metcalfe (Estados Unidos)	Arte y ciencia de la administración
1900	Frederick Taylor (Estados Unidos)	Administración científica; necesidad de cooperación entre el trabajador y la gerencia; incrementos salariales; principio de excepción aplicado a la planta de producción; estudio de métodos; estudio de tiempos; énfasis en la investigación; planeación y control
1901	Henry L. Gantt	Aprovechamiento humano de la labor Graficas de Gantt. Responsabilidad gerencial del entrenamiento.
1910	Hugo Muntsterberg	Aplicación de la psicología a la administración
1911	Harlow S. Person	Realiza la primera conferencia científica de administración en Estados Unidos, dando un reconocimiento académico a la ciencia administrativa.

1912	Mary P. Follet	Relaciones humanas
1916	Henry Fayol	Primera teoría completa sobre administración, reconoce que se debe incluir en la enseñanza escolar
1917	W. H. Leffinwell	Aplicación de la administración científica de la oficina
1918	Orsay Tead	Aplicación de la psicología a la industria
1923	Oliver Sheldon	Desarrolla la filosofía de la administración
1927	Elton Mayo	Sociología y el concepto del desarrollo del grupo
1930	Mary P. Follet	Filosofía administrativa basada en la motivación individual. Procesos de grupo aprovechados para resolver problemas administrativos
1931	James D. Money	Los principios de la organización reconocidos como universales
1943	Lyndall Urwick	Recolección, consolidación y correlación de los principios de la administración

1947	Norbert Wiener	Enfatiza sobre los análisis de sistemas y sobre la teoría de la información administrativa
1955	Herbert Simona	Enfatiza acerca de la conducta humana en las decisiones
1958	Rensis Likert	Obtención de eficiencia a través de la formación de grupos integradores en la empresa
1960	Drucker	Administración por resultados
	K. Ishikawa	Control total de calidad en Japón
	J. Juran	Trilogía de la calidad
	E. Deming	Filosofía de mejora continua en E. U.
1962	Kobayashi	Establece el sistema de administración creativa en la Sony
1970	P. Crosby	Filosofía cero defectos
1973	Benis y Beckhard	Desarrollo Organizacional
1982	William Ouchi	Teoría Z
1990	Peters y Waterman	Organizaciones de excelencia

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

La administración que conocemos hoy es el resultado de los esfuerzos del ayer, ha sufrido una evolución lenta en donde tuvo la influencia de los filósofos, de la organización de la iglesia católica, de la organización militar, de la revolución industrial, de los economistas liberales y de los pioneros industriales, así como de los empresarios.

INFLUENCIA DE LOS FILÓSOFOS.

Desde la antigüedad, la administración ha recibido gran influencia de la filosofía¹. El filósofo griego Sócrates (470 a. C. – 399 a. C.), expone su punto de vista acerca de la administración como una habilidad personal separada del conocimiento técnico y de la experiencia.

Platón (429 a. C. – 347 a. C.), filósofo griego discípulo de Sócrates, se preocupó profundamente por los problemas políticos y sociales inherentes al desarrollo social y cultural del pueblo griego. En su libro *La República* expone su punto de vista sobre el estilo democrático de gobierno y sobre la administración de los negocios públicos.

Aristóteles (384 a. C. – 322 a. C.), otro filósofo griego, discípulo de Platón, del cual discrepó bastante, dio enorme impulso a la filosofía, así como a la cosmología, la gnoseología, la metafísica y las ciencias naturales, y abrió nuevos horizontes al conocimiento humano de su época. Fue el creador de la lógica. En su libro *Política*, estudia la organización del Estado y distingue tres formas de administración pública, a saber: monarquía o gobierno de una sola persona (que puede acabar en tiranía); aristocracia o gobierno de una sola élite (que puede

¹ Theo Haiman, *Dirección y gerencia*, Madrid, Ed. Hispanoeuropea, 1965

degenerar en oligarquía); democracia o gobierno del pueblo (que puede convertirse en anarquía).

1.3 DEFINICIÓN

La palabra **administración** viene del latín *ad* (dirección, tendencias) y *minister* (subordinación u obediencia), y significa cumplimiento de una función bajo el mando del otro; esto es, prestación de un servicio a otro.

Sin embargo, es conveniente emitir una definición de la administración como disciplina.

Henry Sisk y Mario Sverdlik . Es la coordinación de los todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.

Robert F. Buchele. El proceso de trabajar con y a través de otras personas a fin de lograr los objetivos de una organización formal.

Harold Koontz y Cyril O Donnell. Es la dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes.

Isaac Guzmán Valdivia. Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras para obtener determinados resultados.

George R. Terry .Consiste en lograr un objetivo predeterminado mediante el esfuerzo ajeno.

American Management Association. La administración es la actividad por la cual se obtienen determinados resultados a través del esfuerzo y la cooperación de otros.

José A. Fernández Arena. Es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

Joseph L. Massie. Método por el cual un grupo en cooperación dirige sus acciones hacia metas comunes. Este método implica técnicas mediante las cuales un grupo principal de personas (los gerentes) coordinan las actividades de otras.

La tarea actual de la administración es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera mas adecuada a la situación. Por consiguiente, administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos.

1.4 IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACION.

Después de adentrarnos más a la administración resulta innegable la gran trascendencia que tiene dentro de la vida del hombre.

1. Con la universalidad de la administración se demuestra que ésta es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier organización social aunque, lógicamente, sea más necesaria en los grupos más grandes.
2. Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.

3. La productividad y eficiencia de cualquier empresa están en relación directa con la aplicación de una buena administración.
4. A través de sus principios la administración contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos, para mejorar las relaciones humanas y generar empleos, todo lo cual tiene múltiples connotaciones en diversas actividades del hombre.

1.5 ENFOQUE HUMANIÍSTICO DE LA ADMINISTRACIÓN

En la evolución de la administración, el ser humano ha sido parte importante aunque no siempre se le dio el merito justo sino hasta después cuando surge el **enfoque humanístico de la administración**.

Este enfoque promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacia en la tarea (por parte de la administración científica) y en la estructura organizacional (por parte de la teoría clásica de la administración), ahora se hace en las personas que trabajan o participan en las organizaciones.

Aparece con la teoría de las relaciones humanas en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta; su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, principalmente de la psicología, en particular la psicología del trabajo, surgida en la primera década del siglo XX, la cual se orientó primordialmente hacia dos aspectos básicos que ocuparon otras tantas etapas de su desarrollo:

- Adaptación del trabajo y adaptación del trabajador al trabajo. En esta primera etapa domina el aspecto meramente productivo. El objetivo de la psicología del trabajo- o psicología industrial para la mayoría- era la verificación de las características humanas que exigía cada tarea por parte de su ejecutante, y la selección científica de los empleados basada en esas características, la cual se basaba en pruebas. Los temas predominantes en

la psicología industrial eran la selección de personal, la orientación profesional, los métodos de aprendizaje y de trabajo, la fisiología del trabajador y el estudio de los accidentes y la fatiga.

- Adaptación del trabajo al trabajador. Esta segunda etapa se caracteriza por la creciente atención dirigida hacia los aspectos individuales y sociales del trabajador, con cierto predominio de estos aspectos sobre lo productivo, por lo menos en teoría. Los temas principales eran el estudio de personalidad del trabajador y del jefe, el estudio de la motivación y de los incentivos de trabajo, del liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

La gran depresión económica que azotó el mundo alrededor de 1929 intensificó la búsqueda de la eficiencia en las organizaciones. Aunque esa crisis se originó en las dificultades económicas de Estados Unidos y en la dependencia de la mayor parte de los países capitalistas de la economía estadounidense, provocó indirectamente la reelaboración de conceptos y una reevaluación de los principios de la administración hasta entonces aceptados con su carácter dogmático y prescriptivo.

1.6 TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.

Es desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos en el experimento de Hawthorne.

1.6.1 ORIGENES DE LA TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Las cuatro principales causas del surgimiento de las relaciones humanas son:

1. **Necesidad de humanizar y democratizar la administración**, liberándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo estadounidense.
2. **El desarrollo de las llamadas ciencias humanas**, en especial de la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar gradualmente, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.
3. **Las ideas de la filosofía pragmática de Jhon Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin** fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente, y Lewin, de manera mas directa, contribuyeron bastante a su concepción. De igual modo, fue fundamental la sociología de Pareto, a pesar de que ninguno de los autores del movimiento inicial tuvo contacto directo con sus obras, sino con su mayor divulgador en los Estados Unidos en esa época.
4. **Las conclusiones del experimento de Hawthorne**, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

1.6.2 EL EXPERIMENTO DE HAWTHORNE

En 1927 el Consejo Nacional de Investigaciones inició un experimento en una fábrica de la Western Electric Company, situada en Chicago, en el barrio Hawthorne, con la finalidad de determinar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la producción. Ese experimento que se volvería famoso fue coordinado por Elton Mayo; luego se aplicó también al estudio de la fatiga, de los accidentes en el trabajo, de la rotación de personal y del efecto de las condiciones físicas del trabajo sobre la productividad de los empleados. Los investigadores verificaron que los resultados del experimento

fueron afectados por variables psicológicas; entonces intentaron eliminar o neutralizar el factor psicológico, extraño y no pertinente.

Primera fase del experimento. Se escogieron dos grupos de obreras que ejecutaban la misma operación, en condiciones idénticas: un grupo de observación trabajó bajo intensidad variable de luz, mientras el otro con intensidad constante. Con sorpresa se verificó la existencia de otras variables difíciles de aislar: las obreras reaccionaban de acuerdo a sus suposiciones; se creían en la obligación de producir más cuando la intensidad de la iluminación aumentaba.

Se comprobó la primacía del factor psicológico sobre el fisiológico: la relación entre las condiciones físicas y la eficiencia de los obreros puede ser afectada por condiciones psicológicas.

Segunda fase del experimento (Sala de prueba para el montaje de relés).

Comenzó en abril de 1927; se constituye un grupo de observación de seis jóvenes de nivel medio, ni novatas, ni expertas: cinco montaban los relés, mientras la sexta suministraba las piezas necesarias para mantener el trabajo continuo.

La producción, fácilmente medible, se constituyó en el índice de comparación entre el grupo experimental (sujeto a cambios en las condiciones de trabajo) y el grupo de control (compuesto por el resto del departamento) , que continuaban trabajando siempre en las mismas condiciones.

La investigación llevada a cabo con el grupo experimental se dividió en doce periodos para observar cuales eran las condiciones de rendimiento mas satisfactorias, con lo que se concluyo que los resultados no eran los esperados; existía un factor que no podía ser explicado solo a través de las condiciones de trabajo controladas experimentalmente. No hubo ninguna relación entre la producción y las condiciones físicas, y las variaciones efectuadas en la sala de pruebas no llegaron a afectar el ritmo de trabajo de las jóvenes.

Tercera fase del experimento (Programa de entrevistas). Al poco tiempo los investigadores, preocupados por la diferencia de actitudes entre las jóvenes del grupo experimental y las del grupo de control, fueron apartándose del interés inicial de buscar mejores condiciones físicas de trabajo y se dedicaron definitivamente a estudiar las relaciones humanas en el trabajo.

En septiembre de 1928 se inicia el programa de entrevistas, el cual comprendía entrevistas con los empleados para conocer mejor sus actitudes y sentimientos, escuchar sus opiniones en cuanto a su trabajo y el trato que recibían, e igualmente recibir sugerencias que pudiesen ser aprovechadas en el entrenamiento de los supervisores; esto lleva a crear en 1929 la División de Investigaciones Industriales para dirigir y ampliar el programa de entrevistas, el cual sufrió una modificación en 1931 cuando se adoptó la técnica de entrevista no dirigida, que permitía a los trabajadores hablar libremente sin que el entrevistador desviara el asunto o intentara establecer pautas previas.

Se reveló la existencia de una organización informal de los obreros, conformada para protegerse de cualquier amenaza de la administración contra su bienestar y permitía que los obreros estuvieran unidos y mantuvieran cierta lealtad entre ellos; aunque también pretendían ser leales a la empresa, quizá esa lealtad dividida podría ser motivo de conflicto, tensión, inquietud y probable insatisfacción.

Cuarta fase del experimento (Sala de observación del montaje de terminales). El grupo experimental fue de nueve operadores, nueve soldadores y dos inspectores; en donde se constató que los obreros de la sala utilizaban una serie de artimañas: cuando alcanzaban lo que ellos juzgaban era su producción normal, reducían su ritmo de trabajo, manipulaban el informe de producción, de manera que el exceso de producción de un día podía acreditarse a otro día en que hubiese déficit. Se comprobó que esos trabajadores presentaban cierta uniformidad de sentimientos y solidaridad grupal.

El experimento fue suspendido por razones externas, pero la influencia de sus resultados fue fundamental para cuestionar los principios básicos de la teoría clásica, entonces dominante.

1.6.3 EL COMPORTAMIENTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

El experimento de Hawthorne permitió comprobar que el comportamiento del individuo se apoya por completo en el grupo. En general, los trabajadores no actúan ni reaccionan como individuos, sino como miembros de grupos. En el experimento, los individuos no podían establecer por sí mismos su cuota de producción sino que debían dejar que la estableciera e impusiera el grupo. Ante cualquier trasgresión de las normas grupales, el individuo recibía castigos sociales o morales de sus compañeros para que se ajustara a los estándares del grupo. La teoría clásica no llegó a percibir que el comportamiento de los empleados es por las normas y valores de los grupos sociales en los que participan. Kurt Lewin verificó posteriormente que el individuo se resistirá al cambio para no apartarse de los parámetros del grupo, en tanto estos permanezcan inmodificables². Debido a que el poder del grupo para provocar cambios en el comportamiento individual es muy grande, la administración no puede tratar a los trabajadores individualmente, como si fueran átomos aislados, sino como miembros de un grupo sujetos a las influencias sociales de los mismos.

1.6.4 PUNTOS BASICOS DE LA TEORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.

- Estudia la organización como grupos de personas
- Hace énfasis en el factor humano
- Se inspira en sistemas de psicología
- Delegación plena de autoridad
- Autonomía del trabajador

² Kurt Lewin, "Group Decision and Social Change", en *Readings in Social Psychology*, G.E. Swanson, T.M. Newcomb y E.L. Hartley (Eds), Nueva York, Holt, 1952, p. 472

- Confianza y apertura
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados
- Confianza en las personas
- Dinámica grupal e interpersonal

En consecuencia después de cambiar el papel del ser humano dentro las organizaciones, es indispensable conciliar y armonizar las dos funciones básicas de las industrias: la función económica (producir bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo) y la función social (brindar satisfacciones a los participantes para garantizar el equilibrio interno)

Aministración de **R**ecursos Humanos

2.1 ANTECEDENTES

A partir de la década de 1970 se hizo cada vez más popular la denominación, en los países de lengua española, de recursos humanos. En esta época, la Administración experimentó una fuerte influencia de la Economía y las Matemáticas (ruta crítica, programación lineal, etc.). Especialmente, en Economía se generalizó el pensamiento de considerar a los conocimientos, las habilidades, etc. de las personas como un factor importante para el desarrollo económico. Se insistió, como nunca antes, en la importancia de las inversiones en educación. Entre otras palabras, la educación al unísono con las habilidades eran recursos importantes de un país para lograr dicho desarrollo. De los países fue fácil dar el salto a las empresas y organizaciones.

Con frecuencia, estas ideas fueron mal interpretadas (quizá por atender al título, sin reparar en el contenido) y se adjudicó al término recursos humanos una

significación nunca pretendida: el de material inerte sobre el cual obraba la empresa.

Si bien en la actualidad todavía es común el termino anterior, las nuevas corrientes de pensamiento y los nuevos requerimientos de la economía implican la necesidad de colocar el énfasis en un resultado de la educación, la creatividad, las nuevas formas de organización, etc.: **el alto desempeño**.

Aunque no exista la designación de administración de recursos humanos, cuyo concepto es muy reciente, se pierde en la antigüedad el nacimiento de las organizaciones que, como se apuntó, han empleado el esfuerzo humano para lograr sus objetivos.

La historia debe entenderse como una ayuda para explicar el hoy y mañana; a fin de comprender muchos de los sistemas y doctrinas actuales de la administración de recursos humanos, así como el papel que puede jugar en el presente y el futuro de México, resulta importante hacer referencia al pasado.

Esclavitud: Representa el sistema más simplista de relaciones con los trabajadores. El esclavo forma parte de las propiedades del amo; tiene enormes obligaciones y carece de derechos (matrimonio, patria potestad, otros derechos legales, etc.)

Cuando había abundancia de esclavos se les ocupaba indistintamente para cualquier tipo de trabajo; cuando los esclavos eran escasos, su utilización, sobre todo en labores peligrosas, se cuidaba dado que su reposición resultaba difícil.

Las formas de disciplina en Europa y en Asia eran los castigos corporales, no así en el México prehispánico cuya esclavitud tenía características muy especiales.

El trabajador se desarrollaba bajo una estricta vigilancia, como medio para lograr el máximo rendimiento. Si la eficiencia fuera el aspecto más importante de la administración de recursos humanos, como algunos piensan, nos dice Knowles (1965) que los problemas de personal se simplificarían al máximo mediante un retorno a la esclavitud, sistema del que anotamos aquí algunas causas:

- a) Las guerras.
- b) La repugnancia al trabajo (actividad que representaba algo indigno para las clases poderosas).
- c) Las deudas.

Servidumbre: Es una variante de la esclavitud: en lugar del esclavo encontramos al siervo, que no es propiedad del amo, pero está fuertemente ligado a la tierra: si la tierra cambia de dueño, éste cambia de amo.

La relación de trabajo se basa en la presentación de servicios del siervo, a cambio de la protección del señor feudal. Tenía una serie de derechos superiores a los del esclavo, podía contraer matrimonio y hasta tener una especie de posesión (propiedad servil); sin embargo, carecía del derecho de libertad e independencia.

Gremios y corporaciones: Aparece en la Edad Media; durante la etapa llamada “economía familiar” se convierte en “economía de la ciudad”, debido a la tendencia de las villas a bastarse a si mismas. Allí aparecen las corporaciones, gremios o guildas, que eran agrupaciones de hombres de una misma profesión, oficio o especialidad que buscaban a través de su unión la defensa de intereses comunes, siendo costumbre adoptar a un santo como patrono de la agrupación.

Los gremios proliferaron rápidamente y fue en sus talleres donde se vio por primera vez una clara división del concepto patrón-trabajador. Características del sistema:

- a) Trabajo personal: A diferencia de la industria actual, el producto llevaba el sello o marca de quien lo realizaba.
- b) Sentido de realización: Casi siempre el trabajador elaboraba el producto en su totalidad (de principio a fin).
- c) Predominio de la “ganancia lícita”: Es decir, énfasis de este concepto sobre el de lucro.
- d) Jerarquización clara de puestos: Existía una clara separación y definida jerarquía entre el maestro, el oficial y el aprendiz.
- e) Sistema de ascenso por méritos: Tras un largo periodo de aprendizaje, se imponía la necesidad de presentar exámenes.
- f) Reglamentación de la producción: De hecho actuaban como monopolios, pues el consejo de maestros fijaba precios, cantidad a producir, plazas donde vender, compras, etc.
- g) Salarios: Estos eran fijados por el consejo de maestros y los había por hora o por jornada de trabajo.

Liberalismo, revolución industrial y la revolución francesa: Como consecuencia de las ideas filosóficas del siglo XVIII aparece el liberalismo que representa la exaltación del individuo y la glorificación de la libertad humana, que encuentran su culminación con la revolución francesa.

Estas ideas trascendieron al campo económico y debido al auge y gran desarrollo de la industria, provocados por los inventos (máquina de vapor, lanzadera, etc.) que dieron origen a la revolución industrial, apareció el liberalismo económico. Este propugnaba una libertad absoluta en las relaciones de trabajo, teniéndole asignado al estado el papel de vigilante o “estado gendarme”; (es decir, se dio cabida plena al famoso “dejar hacer, dejar pasar” en donde los empleados tenían facultad de tomar decisiones).

Sindicalismo y reacciones ante el liberalismo: Bajo el sistema de abuso y explotación al trabajador que era el liberalismo, hubo intentos de la clase trabajadora por mejorar sus condiciones. Sin embargo, siempre se encontró con un clima de rechazo absoluto, como en el caso de las uniones de comercio en Inglaterra, que fueron prohibidas y consideradas como “conspiraciones ilegales” en 1834.

Diferentes pensadores ofrecieron soluciones para el problema social, variando las posiciones desde un tono utópico hasta el más radical. Esto es lo que se conoce con el nombre de reacciones socialistas, mismas que se dividen así:

- a) Etapa sentimental: Dentro de ella podemos nombrar al conde Enrique de Saint Simon (1760-1825); Carlos Fourier (1772-1837), y Pedro Proudhon (1809-1865).
- b) Etapa utópica: Robert Owen, con su obra Nuevo concepto de la sociedad, es uno de los más representativos de este periodo.
- c) Etapa “científica”: El más importante pensador de esta etapa fue Carlos Marx (1818-1883), su ideología se encuentra desarrollada en tres obras. Lo más relevante son las conclusiones del Congreso Marxista en París (1889) o sea la Segunda Internacional, que fue donde se definió un programa del pensamiento socialista, entre sus conclusiones estaban:
 1. Jornada de ocho horas.
 2. Prohibición del trabajo nocturno.
 3. Prohibición del trabajo a menores de 14 años.
 4. Reposo ininterrumpido de 36 horas por lo menos, semanalmente, para todos los trabajadores.
 5. Supervisión del estado, bien organizada, en toda clase de industrias, con un 50% de inspectores-obreros.
 6. Proscripción de salarios en especie.
 7. Extensión a todos los países de medidas higiénicas en el trabajo.
 8. Supresión de las oficinas de colocación.

9. Supresión del regateo.

Reacciones católicas: El pensamiento católico sobre el problema social trata de incorporar a las relaciones de trabajo el sentido de justicia, igualdad y caridad. Se encuentra contenido en los documentos papales denominados “encíclicas” y otros mensajes.

Gracias a estos sucesos es hoy en día la administración de recursos humanos una parte fundamental dentro de la administración no solo por su complejidad sino también por tratar con seres humanos que son los que realmente hacen la diferencia entre una empresa y otra.

2.2 DEFINICIÓN.

La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

El proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades.

Sin embargo existen otros términos con los que frecuentemente se confunde, por lo que es preciso diferenciarlos.

Relaciones humanas: Cualquier interacción de dos o más personas constituye una relación humana. Las relaciones no se dan exclusivamente entre los miembros de una organización sino en todas partes.

Relaciones industriales: El término queda reducido a la industria y, evidentemente a organizaciones bancarias, gubernamentales, educativas, de beneficencia, etc., donde se requieren también los recursos humanos. Además, entre los proveedores y la fábrica y entre esta y sus clientes, también se establecen relaciones.

Relaciones laborales: Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos; se emplea frecuentemente asociado a las relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero-patronales.

Manejo de personal: “Es una fase de la administración que se ocupa de la utilización de las energías humanas, intelectuales y físicas, en el logro de los propósitos de una empresa organizada” (Watkins, Dodd y McNaughton, 1950); empero, el termino utilización implica una idea de explotación, repulsiva a la persona y, además, esta función no se encuentra exclusivamente en las empresas. La palabra “manejo” da idea de que se esta tratando con maniqués y no con hombres.

2.3 IMPORTANCIA.

El potencial humano (razonamiento, creatividad, valores, etc.) puede permanecer oculto, sin una realización concreta, sin llegar a un alto desempeño. Por tanto, las organizaciones, para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en desempeño de excelstitud. Una organización puede contar con recursos financieros, maquinaria de alta tecnología, procedimientos administrativos, computadoras de alta velocidad, etc., pero si nadie sabe o desea operar dichos elementos, van a quedar inmóviles.

Por el contrario el desempeño depende de varios factores trascendentes, puede hablarse de aspectos tecnológicos (herramientas, maquinaria, etc.), administrativos (procedimientos, políticas, etc.) culturales (tanto de la empresa como el medio circundante de las personas: valores, costumbres, filosofía, legislación, etc.)

En lo tocante al individuo, pueden citarse principalmente:

1. **Conocimiento.** La persona debe poseer los aspectos conceptuales y prácticos para poder efectuar un trabajo. Parte importante de ese conocimiento estriba en la misión, los objetivos, los planes y las estrategias de la empresa y el área.
2. **Habilidades.** Este término se refiere a la capacidad mental y psicomótriz necesaria para efectuar un trabajo o ejercer una ocupación.
3. **Personalidad.** Se refiere a los diversos estilos de percibir y actuar en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones (incluyendo las tensiones y las energías).
4. **Compromiso.** Se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con éste contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros.
5. **Expectativas.** Catalogan bajo este rubro las consecuencias esperadas del desempeño, especialmente con referencia a recompensas o sanciones.

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS

- a) No puede ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etc., son parte

del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona.

- b) Las actividades de las personas en las organizaciones son, voluntarias; pero, no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; por lo contrario, solamente contará con él si perciben que esa actividad va a ser “provechosa” en alguna forma, ya que los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo.
- c) Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, etc., son intangibles; se manifiestan solamente a través del comportamiento de las personas en las organizaciones. Los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva.
- d) El total de recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin: el primero es el descubrimiento que trata de poner de manifiesto aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas; para ello, un auxiliar valioso son los tests psicológicos y la orientación profesional y el segundo es el mejoramiento que trata de proporcionar mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas, etc., a través de la educación, la capacitación y el desarrollo.
- e) Los recursos humanos son escasos;; no todo mundo posee las mismas habilidades, conocimientos, etc. En términos generales, entre más escaso resulte un recurso, más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda, que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio.

2.5 ÁREAS DEL DEPARTAMENTO.

1.- Planeación de recursos humanos:

- Inventario de recursos humanos
- Rotación
- Auditoria de personal

2.- Contratación y empleo:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Introducción o inducción
- Promoción, transferencias y ascensos

3.- Capacitación y desarrollo:

- Entrenamiento
- Capacitación
- Desarrollo

4.- Relaciones Laborales:

- Comunicación
- Contratos colectivos de trabajo
- Disciplina
- Investigación de personal
- Relaciones de trabajo

5.- Servicios y prestaciones:

- Actividades recreativas
- Actividades culturales
- Prestaciones

6.- Sueldos y salarios:

- Análisis y valuación de puestos
- Calificación de meritos
- Remuneración y vacaciones

7.- Seguridad e higiene industrial:

- Servicio medico
- Campañas de seguridad e higiene
- Ausentismo y accidentes

Es importante hacer notar que las funciones de cada área de actividad, así como su número y denominación, estarán en relación con el tamaño, el giro y las políticas de cada empresa.

2.6 OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Su objeto es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados de reclutamiento, de selección, de capacitación y desarrollo.

No solo reflejan los propósitos e intenciones de la cúpula administrativa, sino que también deben tener en cuenta los desafíos que surgen de la organización, del departamento de personal y de las personas participantes en el proceso.

Objetivos corporativos. Es necesario reconocer el hecho fundamental de que la administración de recursos humanos tiene como objetivo básico contribuir al éxito de la empresa o corporación. Incluso en las empresas en que se organiza un departamento formal para apoyar la labor de la gerencia, cada uno de los gerentes y supervisores continúa siendo responsable del desempeño de los integrantes de sus equipos de trabajo respectivos. La administración de recursos humanos no es un fin en si mismo, es solo una manera de apoyar a los dirigentes de la organización.

Objetivos funcionales. Mantener la contribución del departamento de recursos humanos a un nivel apropiado a las necesidades de la organización es una prioridad absoluta. Cuando esta administración no se adecua a tales necesidades se desperdician recursos de todo tipo.

Objetivos sociales. El departamento de recursos humanos debe responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.

Objetivos personales. Se debe tener presente en el departamento que cada uno de los integrantes de la organización aspira a lograr ciertas metas personales, y en la medida en que el logro de estas metas contribuye al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el departamento de recursos humanos reconoce que una de sus funciones es apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.

2.7 CAPITAL HUMANO.

El capital humano se entiende como todos aquellos factores poseídos por los individuos cuyo ejercicio facilita la obtención de la misión individual y social a fin de incrementar la calidad de vida general.

La consecución del alto desempeño se vera facilitada si tanto los individuos como las organizaciones y las sociedades invierten y utilizan al máximo su capital humano.

Desde el ámbito organizacional, el argumento va en el sentido de que el capital financiero no podrá dar rendimientos máximos, si no confluyen en él los diversos tipos de capital humano: capital intelectual, capital social, capital afectivo, capital de salud, capital de clientela, capital de proceso y el capital de renovación.

Se intenta emplear este término para llegar a la mentalidad de empresarios y ejecutivos, a la idea, tantas veces hecha a un lado, de que así como el capital material requiere cuidado y administración, el capital humano también. En términos generales, desde el ángulo económico, el concepto de capital se asocia a todos los factores de la producción que deben ser elaborados con cierto costo y sujetos a cambio en su valor con el uso o desuso de los mismos (Wikstra, 1971) o, si se prefiere, factores elaborados por el esfuerzo humano a fin de facilitar la producción.

Un problema clave en la dirección estratégica de la empresa consiste en determinar como la empresa puede crear y mantener una ventaja competitiva³ que la diferencie de sus rivales y le permita obtener una rentabilidad sostenida a lo largo del tiempo. Así, mientras en el modelo tradicional los recursos de la empresa se consideraban homogéneos entre las empresas de un sector, bajo el nuevo enfoque se entiende que los recursos entre empresas del mismo sector son heterogéneos y que, además, presentan movilidad imperfecta.

³ La empresa consigue ventaja competitiva cuando este implantando una estrategia de creación de valor que no haya sido implantada simultáneamente por algún competidor potencial. Dicha ventaja es además sostenible, cuando otras empresas no sean capaces de imitar los beneficios de dicha estrategia (Barney, 1991).

Según la teoría de recursos y capacidades, los recursos son el elemento básico para la creación de capacidades y, a partir de ellas, de ventaja competitiva.

Una clasificación interesante de los tipos de recursos con los que puede contar la empresa es la que establecen Navas López y Guerras Martín (2002), quienes los desagregan a partir de un primer nivel que diferencia entre recursos tangibles e intangibles.

Los recursos intangibles, por su parte, son activos que presentan importantes dificultades de identificación y valoración dado que se sustentan en la información, y los derechos de propiedad sobre los mismos no siempre están bien definidos.

Los recursos intangibles pueden ser clasificados desde diferentes criterios⁴. Sin embargo, especialmente interesante resulta la clasificación de intangibles que diferencia entre activos humanos y no humanos, o no dependientes de las personas, que a su vez pueden ser tecnológicos u organizativos.

Los tecnológicos se refieren a las tecnologías y conocimientos disponibles aplicables a procesos, productos, etc. Entre los organizativos, el prestigio y la marca comercial destacan como algunos de los mas importantes activos de muchas empresas.

Por su parte, los recursos aportados por los seres humanos, o capital humano, se consideran activos intangibles que incluyen la experiencia, el conocimiento, la propensión a aceptar riesgos, la motivación, la lealtad y la sabiduría de los individuos asociados a la empresa, así como el capital social acumulado por los mismos (Barney 1995).

El capital social es el conjunto de recursos derivados de la red de relaciones que posee un individuo (Nahapit y Ghoshall, 1998). Dichas relaciones pueden

⁴ Así, una clasificación alternativa la encontramos en Coiné (1986), quien los divide en activos, que pueden dar lugar a capacidades basadas en diferencias de posición o de regulación, y habilidades, que dan lugar a diferencias funcionales o culturales.

establecerse entre individuos y grupos de la misma empresa, pero también con agentes externos (competidores, clientes, colegas, proveedores...). El capital social es un componente importante del capital humano, dado que las personas no trabajan solas sino que combinan su talento y experiencias con las de otros para obtener mejores resultados. Las personas que establecen redes de relaciones tienen acceso a información y a recursos de los que otros no disponen.

El problema que se plantea a la hora de valorar el capital humano es la dificultad existente al tratar de determinar en que grado ha contribuido cada persona a los resultados obtenidos por la organización.

En este sentido, cabe destacar el creciente interés presentado en los últimos años acerca del desarrollo y la gestión del conocimiento como fuente principal de ventaja competitiva, entendiendo que el mismo es uno de los principales activos que las empresas poseen (Grant, 1996 y 1997; Liebeskind, 1996; Wigg, 1997). Así las empresas deben jugar un papel fundamental en la creación y mantenimiento de la ventaja competitiva, realizando esfuerzos para proteger el conocimiento individual y convertirlo en conocimiento organizativo⁵.

⁵ La idea de generar ventaja competitiva a partir de la creación y la protección del conocimiento, ha dado lugar a una corriente con un fuerte impacto en el campo profesional denominada <<gestión del conocimiento>>.

Seguridad e higiene **industrial.**

3.1 DEFINICIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Se define seguridad industrial como el trabajo reconocido, evaluado y controlado de la salud de los trabajadores el cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

También se puede decir que es la salud publica aplicada al hombre en su lugar de trabajo, o sea que es evidente que la salud de los trabajadores industriales esta relacionada con la salud y bienestar de la comunidad en la que se encuentra la industria.

Se puede definir como aquella ciencia y arte dedicada a la participación, reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores o elementos estresantes del ambiente presentados en el lugar de trabajo, los cuales pueden causar enfermedad, deterioro de la salud, incomodidad e ineficiencia de importancia entre trabajadores.

Constituye una parte importante del capital humano, y no debe entenderse simple y llanamente como la ausencia de enfermedades, sino, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, como un estado completo de bienestar físico, mental y social para lograr el pleno desarrollo de las facultades humanas.

Es importante resaltar que la salud constituye un derecho de toda persona y no una graciosa concesión. Tal es el espíritu del artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”, el artículo 25 asienta: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...”

No solo es una obligación moral de cualquier dirigente velar por la salud de los demás y de la suya propia; aparte de los requerimientos legales, la salud integral tiene fuertes influencias en la economía de una organización y de un país.

Las empresas están en la obligación de mantener el lugar de trabajo limpio y libre de cualquier agente que afecte la salud de los empleados.

Es una obligación que la ley impone a patrones y a trabajadores y que también se debe organizar dentro de determinados cánones y hacer funcionar dentro de determinados procedimientos.

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 adecuada 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.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

La investigación sobre los factores causales de la inseguridad se inició a fines del siglo pasado, con el estudio de los aspectos ambientales y mecánicos en donde la ingeniería e higiene industrial obtuvieron considerables éxitos, al lograr hasta cierto punto el control del ambiente desfavorable de trabajo. Comenzaron a surgir preocupaciones serias en relación con la protección de los trabajadores dado el incremento industrial que estaba desarrollándose en esa época. Naturalmente que con el advenimiento del desarrollo industrial se comenzó a notar un numero cada vez mayor de trabajadores que sufrían lamentables lesiones, lo que dio lugar a que se buscaran los medios para detener esa avalancha de accidentes que retardaba los adelantos y progresos de la nueva era.

Al iniciarse los primeros movimientos por la Seguridad e Higiene industrial no se observó interés por mejorar las condiciones de trabajo; fundamentalmente lo que se pretendía era erradicar los accidentes sin analizar mucho la situación, en esa época se creía que la principal causa de los accidentes era el descuido de los trabajadores y que estos debían atender mejor lo que hacían, la verdad lo que hacia falta era instruir y capacitar al personal en las artes de la industria, mas esto no se contemplaba en absoluto.

El nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad en el trabajo no fue simultáneo, la contratación de operarios ingleses para la industria mecanizada fue en condiciones muy difíciles.

Debido a la abundancia de la mano de obra se utilizaban locales de trabajo estrechos, mal iluminados, faltos de ventilación, sucios, desordenados, y con herramientas y maquinas sin protección; se siguieron empleando hombres, mujeres y niños en cualquier tarea y horario ya que al empresario solo le interesaba pagar lo menos por un jornada de trabajo lo mas larga posible.

En 1841 se lanza la primera legislación de la protección general en los trabajadores contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y una ley imperial del 15 de julio de 1878 torno obligatorio la inspección de fábricas.

Décadas después lo expertos se percataron que a través de la capacitación y la supervisión involucrarían al personal en el esfuerzo preventivo de accidentes. Esto disminuiría notablemente los percances. Después de más inspecciones los expertos se dieron cuenta que la supervisión, capacitación, pláticas, folletos, carteles y otros medios usados para entrenar al personal en el uso correcto de los recursos a fin de evitar accidentes eran insuficientes para controlar al factor humano de las organizaciones.

Nueve de cada diez accidentes en el trabajo recaían en la inseguridad que presentaban algunos trabajadores al realizar su trabajo.

Después de varios estudios biológicos, psicológicos, de destrezas y habilidades se llegó a una conclusión los accidentes en el trabajo no están determinados únicamente por características biológicas y psicológicas insuficientes sino por otras variables que situaban al accidente como una expresión o síntoma de mala adaptación coincidente con un bajo rendimiento y una conducta inadecuada.

En resumen, la inseguridad constituye una sintomatología ocasionada por la deficiente integración del individuo con los variados elementos de su ambiente laboral, familiar y extralaboral.

Algunas organizaciones no invierten en la capacitación de sus trabajadores ni en el desarrollo de programas de prevención de riesgos argumentando muchísimas barreras, tales como, falta de infraestructura y asistencia técnica, falta de recursos económicos, etc.

3.2.1 INICIOS EN MÉXICO

Como dato curioso y con el fin de darnos idea de las condiciones de trabajo que prevalecían en la época de la colonia española, se puede hacer mención a una Real Cédula del Consejo de Indias que en líneas generales: “ Prohibía usar a los indios como bestias de carga excepto cuando se trataba de transportar artículos esenciales, debiendo en todo caso adultos mayores de 18 años y con cargas no superiores a 23 kilos en caso de accidentarse en las minas los lesionados debían recibir de los encomenderos atención medica y el 50% de su jornal”

Como se puede observar si lo anterior era para los indios, el trato para los esclavos no es siquiera digno de mención, vale decir que los esclavos estaban concientes de los derechos que la legislación daba a los naturales y colonizadores.

Todo lo anterior contrasta grandemente con la situación que los aztecas vivían: se contaba con leyes cuyas políticas demostraban la gran responsabilidad del emperador por todo su pueblo, tenían un efectivo sistema de sanidad con asistencia para los enfermos e incapacitados, había una red de hospitales para los veteranos de guerra en todo el imperio.

Moctezuma II creó un refugio para los enfermos deformes en donde estos quedaban a cargo y cuidado del Estado, todo el tiempo que vivieran.

Conforme ha pasado el tiempo ha crecido el interés y la preocupación por la seguridad del trabajador y en 1917 al promulgarse la Constitución se encuentra el articulo 123 que contempla la regulación del trabajo y de esta se desprende la Ley Federal del trabajo que en su contenido, específicamente en el titulo IX habla de la seguridad industrial y a su vez de este titulo se da origen al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Reglamento General de Seguridad e higiene en el trabajo.

En 1970 fue aprobada el Acta de Higiene y Seguridad Ocupacional por el Congreso estadounidense teniendo el propósito asegurar tanto como sea posible para todo hombre y mujer en el país, condiciones de trabajo seguras y saludables y preservar nuestros recursos humanos; los únicos empleadores no cubiertos por esta ley son los que trabajan por su cuenta, las granjas en las que solamente trabajan los miembros inmediatos de la familia del empleador y algunos lugares ya protegidos por otras agencias federales o bajo otros estatutos.

México, como país en proceso de industrialización, no es ajeno a las implicaciones que trae consigo la producción de bienes y servicios y su usufructo, entre las que se localiza la siniestralidad en las diversas áreas en que se desenvuelve el ser humano.

No puede pasarse por alto un aspecto importante: la problemática enfrentada por nuestro país es común para muchas otras de las naciones consideradas subdesarrolladas, así como, al menos parcialmente, por los llamados desarrollados.

El Gobierno mexicano pretende tener como una de sus principales estrategias de política laboral la promoción de las ventajas que representa contar un ambiente de trabajo seguro. Para ello, como lo establece la legislación laboral, también se pretende privilegiar la participación de los trabajadores y empleadores en el diseño de las medidas en materia de capacitación en seguridad e higiene en los centros de trabajo, con el propósito de vigilar en forma corresponsable la aplicación de la normatividad y proponer medidas para evitar accidentes y enfermedades de trabajo.

Desafortunadamente lo anterior no se logra por decreto, y la investigación de las características de las organizaciones mexicanas, tanto públicas como privadas, de su personal directivo, técnico, de supervisión y personal operativo, está en un grado incipiente.

3.3 OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD EN LAS INDUSTRIAS

1. El objetivo de la seguridad e higiene industrial es prevenir los accidentes laborales, los cuales se producen como consecuencia de las actividades de producción, por lo tanto, una producción que no contempla las medidas de seguridad e higiene no es buena. Esta debe satisfacer las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, seguridad, productividad y calidad de los productos. Por tanto, contribuye a la reducción de sus socios y clientes.
2. Prevenir enfermedades profesionales ocasionadas por y en el trabajo.
3. Conocer las necesidades de la empresa para poder ofrecerles la información más adecuada orientada a solucionar sus problemas.
4. Comunicar los descubrimientos e innovaciones logrados en cada área de interés, relacionados con la prevención de accidentes.

3.4 MARCO JURIDICO DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Los ordenamientos que pueden ser considerados como fundamentales para la protección de los trabajadores en México son:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- La Ley Federal del Trabajo
- La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social
- Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Normas Oficiales Mexicanas

Es necesario hacer referencia a los principales acontecimientos que motivaron su expedición, así como a otras legislativas, que si bien en algunos casos pueden ser consideradas como tímidas reformas o como rudimentarios orígenes de la

legislación laboral, constituyen una verdadera innovación filosófica y jurídica, que fueron fortalecidas por la Revolución Mexicana.

Durante el Porfiriato, las condiciones de vida de los obreros y jornaleros industriales, grupo integrante de la clase popular o baja, eran en extremo miserables e inhumanas, ya que estaban sujetos a jornadas de 12 a 14 horas diarias de trabajo con exiguos salarios de 18 a 37 centavos por día, que solamente en caos excepcionales llegaban a 50 centavos o un peso diario. En el caso de accidentes de trabajo, algunas compañías pagaban de 10 a 15 pesos por la pérdida de un brazo o pierna, más los gastos de hospital.

3.4.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En el año de 1917 se promulga la Carta Magna vigente que en su articulado consagró garantías de tipo social; en el Artículo 123 Constitucional a favor de la clase trabajadora y en el 27, del campesino.

Es importante destacar que con el Artículo 123 Constitucional nace el derecho del trabajo, como una autónoma que fue ubicada dentro del campo del derecho público.

DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

B.- Entre los poderes de la unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores:

Fracción XI: La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho de asistencia médica y medicinas, en los casos de la proporción que determine la ley;
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficios de los trabajadores y sus familiares;
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

3.4.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO "PRINCIPIOS GENERALES"

Artículo 3: El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

TITULO NOVENO “RIESGOS DE TRABAJO”

Artículo 472: Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

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

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

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

Artículo 475: 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.

Artículo 476: Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513.

Artículo 477: Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

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

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

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

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

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

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

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y
- IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

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

Artículo 489: No libera al patrón de responsabilidad:

- I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;
- II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y
- III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 490: En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje. hay falta inexcusable del patrón:

- I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo;
- II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;
- III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patronos, o por las autoridades del trabajo;
- IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y
- V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 500: Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

3.4.3 LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

TITULO PRIMERO “DEL REGIMEN OBLIGATORIO”

CAPITULO III “DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO”

SECCION SEXTA “DE LA PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO”

Artículo 80: El instituto esta facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

En especial, el instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores.

Artículo 81: El instituto se coordinara con la secretaria del trabajo y previsión social, con las dependencias y entidades de la administración publica federal, de las entidades federativas y concertara, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Artículo 82: El instituto llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

El instituto podrá verificar el establecimiento de programas preventivos de riesgos de trabajo en aquellas empresas que por su índice de siniestralidad, puedan disminuir el monto de la prima de este seguro.

Artículo 83: Los patrones deben cooperar con el instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones;
- II. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo, y
- III. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

3.4.4 LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

CAPITULO V “SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO”

Artículo 55: Se establece el seguro de riesgos del trabajo en favor de los Trabajadores y, como consecuencia de ello, el Instituto se subrogará en la medida y términos de esta Ley, en las obligaciones de las Dependencias o Entidades, derivadas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, por cuanto a los mismos riesgos se refiere.

Artículo 56: Para los efectos de esta Ley, serán reputados como riesgos del trabajo los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

Se considerarán accidentes del trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, así como aquellos que ocurran al Trabajador al trasladarse directamente de su domicilio o de la estancia de bienestar infantil de sus hijos, al lugar en que desempeñe su trabajo o viceversa.

Asimismo, se consideran riesgos del trabajo las enfermedades señaladas por las leyes del trabajo. Los riesgos del trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- II. Incapacidad parcial, que es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar;

- III. Incapacidad total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida, y 61
- IV. Muerte.

Artículo 58: Los riesgos del trabajo serán calificados técnicamente por el Instituto, de conformidad con el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables. En caso de desacuerdo con la calificación el afectado inconforme tendrá treinta días naturales para presentar por escrito ante el Instituto, su inconformidad avalada con un dictamen de un especialista en medicina del trabajo. En caso de desacuerdo entre la calificación del Instituto y el dictamen del especialista del afectado, el Instituto propondrá una terna de médicos especialistas en medicina del trabajo, para que de entre ellos, el afectado elija uno.

Artículo 59: No se considerarán riesgos del trabajo:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el Trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el Trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el Trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del jefe inmediato, presentándole la prescripción suscrita por el médico;
- III. Si el Trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Los que sean resultado de un intento de suicidio o efecto de una riña en que hubiere participado el Trabajador u originados por algún delito cometido por éste, y
- V. Las enfermedades o lesiones que presente el Trabajador consideradas como crónico degenerativas o congénitas y que no tengan relación con el

riesgo de trabajo, aun cuando el Trabajador ignore tenerlas o se haya percatado de la existencia de éstas, al sufrir un riesgo del trabajo. 62

Artículo 60: Para los efectos de este Capítulo, las Dependencias y Entidades deberán avisar por escrito al Instituto, dentro de los tres días siguientes al de su conocimiento, en los términos que señale el reglamento respectivo y demás disposiciones aplicables, los accidentes por riesgos del trabajo que hayan ocurrido. El Trabajador o sus familiares también podrán dar el aviso de referencia, así como el de presunción de la existencia de un riesgo del trabajo.

Al servidor público de la Dependencia o Entidad que, teniendo a su cargo dar el aviso a que se refiere este artículo, omitiera hacerlo, se le fincarán las responsabilidades correspondientes en términos de ley.

Artículo 61: El Trabajador que sufra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Diagnóstico, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

3.4.5 REGLAMENTO DE SEGURIDAD, HIGIENE Y AMBIENTE DEL TRABAJO.

En México, este reglamento fue publicado en el Diario Oficial el 21 de enero de 1997 y no difiere en gran medida del anterior, aunque presenta modificaciones acordes con los cambios ocurridos en los centros de trabajo y con las actuales condiciones ambientales. Es obligatorio en todo el territorio nacional, y tiene por objeto disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo, por medio del establecimiento de medidas preventivas en los centros de trabajo.

Los artículos van a ser aplicables a las empresas, dependiendo del giro social y de los riesgos que puedan prevalecer por sus procesos de producción y materia prima utilizada, entre otros.

En este reglamento citado son presentados 168 artículos entre los que destacan:

- Los centros de trabajo deben tener las condiciones de seguridad e higiene adecuadas al tipo de actividad que se desarrolle.
- Se deberá aislar la materia prima o los productos que implique riesgo para los trabajadores
- Deben establecerse salidas de emergencia, señalizarlas y estar libres de obstáculos.
- Deben contar con equipo suficiente y adecuado para la extinción de incendios
- Realizar dos veces por año simulacros de salida de emergencia
- Organizar brigadas contra incendio, las cuales deberán ser registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social.
- Se llevará una bitácora en la que se encuentre toda la maquinaria existente en el centro de trabajo.
- Deben cubrirse las partes de la maquinaria que estén en movimiento.
- Deberá darse capacitación a los trabajadores para el empleo de las herramientas.

- Las materias primas inflamables, explosivas, corrosivas, irritantes y tóxicas deberán ser almacenadas, transportadas y manejadas con el mayor cuidado posible.
- El empleador deberá entregar al trabajador equipo de protección personal.

Comisiones mixtas **de seguridad e** **higiene**

4.1 DEFINICION DE COMISIÓN

La Comisión de seguridad e higiene es un organismo integrado por sindicalizados y puestos de confianza, que se encargan de verificar las condiciones de trabajo.

El artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo establece que en cada empresa o establecimiento deberá organizarse una comisión mixta de seguridad e higiene, la cual deberá integrarse con igual número de representantes de obreros y empleadores y funcionar permanentemente con el fin de prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

4.2 ORIGEN DE LAS COMISIONES

En 1911 nace a partir de la creación del Departamento del Trabajo: él cual tenía como propósito solucionar los problemas laborales que se gestaban en plena revolución.

En 1928 se crea la sección de higiene y seguridad , para atender la consultas y reclamaciones por riesgos laborales en el trabajo la cual dependía del Departamento del Trabajo y éste a su vez de la Secretaría de Industria y Comercio y hasta 1931 fue la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, como consecuencia el Departamento del Trabajo obtuvo su autonomía en 1932 con las siguientes funciones: aplicar la Ley Federal del Trabajo, buscar soluciones a los conflictos laborales y desarrollar una política de previsión social e inspección.

4.3 INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES.

El número total de representantes en las Comisiones, debe ser en relación con el número de trabajadores que laboren en la planta u organización, de la siguiente forma:

- a) Para un número de trabajadores no mayor de veinte, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.
- b) Para un número, de veintiuno a cien trabajadores, dos representantes de ambas partes.
- c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de cada una de las partes

Se podrán nombrar mas representantes si se considera necesario, además deberá designarse un suplente para cada representante propietario.

4.4 REGISTRO DE LA COMISIÓN.

Las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; se envía la solicitud de registro debidamente requisitada a la dependencia oficial que corresponda.

Dichas solicitudes podrán obtenerse en la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo o en las oficinas de las autoridades locales correspondientes; después de haber sido revisada y aprobada la solicitud de registro, la autoridad federal del trabajo notificará a las empresas el número con el cual quedo registrada la Comisión.

4.5 OBJETIVO.

Es necesario mencionar algunas de las acciones para prevenirlos, una vez definidos los riesgos existentes en una planta o empresa y la manera de protegerse de estos, es indispensable dar a conocer esta información a todos los que van a estar expuestos a ellos.

Los logros de un programa de seguridad irán en razón directa con la efectividad de la capacitación de todas las personas de la planta; el entrenamiento en la prevención de accidentes debe señalar como criterio básico un aspecto: la disminución de accidentes tiene que ser consecuencia del esfuerzo de todas y cada una de las personas.

La formación en seguridad supone dos fases:

1. Cada persona debe aprender a comportarse y efectuar su trabajo de un modo seguro.
2. Debe ser estimulada para poner en práctica sus conocimientos.

Con esto queda claro que la motivación de seguridad, en donde no hay un papel ni programa expreso; depende solo de la capacidad y habilidad que tengan las personas encargadas de la seguridad así como de los supervisores y todos los involucrados para lograr un objetivo: en todo momento mantener alerta la conciencia de seguridad, la cual debe imperar en el centro de trabajo.

4.6 FUNCIÓN.

- Genéricamente, proponer medidas preventivas de accidentes y enfermedades en el trabajo, vigilar que estas se cumplan e investigar las causas de los accidentes y enfermedades, cuando estas sucedan.
- Detectar específicamente las condiciones o situaciones que puedan producir accidentes o enfermedades profesionales.
- Proponer las medidas necesarias para impedir las condiciones o situaciones riesgosas o antihigiénicas.
- Vigilar que las medidas mencionadas anteriormente se adopten.
- Vigilar que se cumplan las medidas de seguridad establecidas en el reglamento interior de trabajo.
- Instruir a los trabajadores sobre la observación de una conducta segura.
- Vigilar que se usen los dispositivos y equipos generales e individuales de seguridad.
- Colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social en la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
- Vigilar que los botiquines de primeros auxilios se encuentren debidamente dotados.

4.7 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN SU FORMACIÓN

- Número de trabajadores;

- Peligrosidad de las labores;
- Ubicación del o de los centros de trabajo;
- Las divisiones, plantas o unidades, de que se componga la empresa;
- Las formas o procesos de trabajos; y
- El número de turnos de trabajo.

4.8 MARCO JURÍDICO DE LAS COMISIONES

Para la correcta integración y funcionamiento de las comisiones es necesario observar las reglas establecidas para estas.

4.8.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA

Se forma la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene; en el Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana que a la letra dice:

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

Fracción XV: “El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre Higiene y Seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas necesarias adecuadas para prevenir accidentales en el uso de las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo; así como a organizar de tal manera éste que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la

concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto las sanciones necesarias en cada caso”.

Las legislaturas de los estados serían las encargadas de elaborar sus leyes de trabajo y de prever en éstas las disposiciones que reglamentan las fracciones comentadas; así a partir de 1917 y durante 12 años, se expidieron diversas leyes de trabajo.

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

- Reglamento de Medida Preventivas de Accidentes de Trabajo.
- Reglamento de Higiene del Trabajo
- Reglamento de Labores Peligrosas e insalubres para Mujeres y Menores.
- Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.
- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo
- Reglamento de Seguridad para los Trabajadores de las Minas.

Nuestra Constitución Política en su Artículo 123, fracción XV, establece claramente la obligación patronal de prevenir los riesgos de trabajo.

4.8.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 509: En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de

los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 510: Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

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

Artículo 512-A: Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de la Secretaría y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designe aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter del presidente de la citada Comisión.

Artículo 512-B: En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Artículo 512-D: Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda por tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor,

con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistiera la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para cuando el patrón cumpla con dicha obligación. Cuando la Secretaría del Trabajo determine la clausura parcial o total, lo notificará por escrito, con 3 días hábiles de anticipación a la fecha de la clausura, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

4.8.3 LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

Artículo 73: Corresponde al Instituto promover la integración y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de las Dependencias y Entidades y, a las propias comisiones, atender las recomendaciones que el Instituto formule en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Instituto deberá asimismo, promover la integración y funcionamiento de una Comisión Consultiva Nacional y de Comisiones Consultivas de las Entidades Federativas de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Público Federal.

4.8.4 REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 17: Son obligaciones de los patrones:

XIII Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo; así como dar facilidades para su óptimo funcionamiento;

Artículo 123:

La Secretaría, con el auxilio de las autoridades del trabajo de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como con la participación de los patrones, de los trabajadores o sus representantes, promoverá la integración y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Artículo 124.

La Secretaría determinará la organización de las comisiones de seguridad e higiene, a través de la Norma correspondiente, la cual precisará las características y modalidades para su constitución y funcionamiento, de acuerdo a los criterios para determinar el tipo y escala de los centros de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 7º del presente Reglamento. Artículo 125.

Las Comisiones de Seguridad e Higiene deberán constituirse en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha de iniciación de las actividades en la empresa o establecimiento, y será responsabilidad del patrón registrarlas ante la Secretaría, en los casos que determine la Norma respectiva.

Artículo 126.

Las actividades que deben realizar los integrantes de las comisiones de seguridad e higiene, son las siguientes:

- I. 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; vigilar el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, de las Normas aplicables y de las relacionadas con aspectos

de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, que se encuentren establecidas en los reglamentos interiores de trabajo, y hacer constar en las actas de recorrido respectivas las violaciones que en su caso existan;

- II. Proponer al patrón medidas preventivas de seguridad e higiene en el trabajo, basadas en la normatividad y en experiencias operativas en la materia, y
- III. Las demás que establezca la Norma correspondiente.

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

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

Artículo 195: Para determinar el número de comisiones de seguridad e higiene que se deberán establecer en una misma empresa, así como el número de representantes propietarios o suplentes en su caso, que las integren, los trabajadores y patrones deberán tomar en consideración los elementos siguientes:

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

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

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

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

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

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

Artículo 200: Cuando por algún motivo, los representantes propietarios o suplentes, en las comisiones de seguridad e higiene dejen de formar parte de éstos organismos, deberán ser substituidos de acuerdo con lo establecido en el

presente capítulo. Cualquier modificación en la integración y funcionamiento de las comisiones, se deberá hacer del conocimiento de las autoridades del trabajo dentro de un plazo no mayor de 30 días.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8.5 NORMAS OFICIALES MEXICANAS.

NOM 017 STPS 2001: Habla del equipo de protección personal en los centros de trabajo.

Para la correcta interpretación de esta Norma, deben consultarse las siguientes Normas Oficiales Mexicanas y Normas Mexicanas vigentes, o las que las sustituyan.

NOM-026-STPS-1998: Colores y señales de seguridad e higiene - identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.

NOM-018-STPS-2000: Sistema para la identificación y comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas peligrosas en los centros de trabajo.

NOM-113-STPS-1994: Calzado de protección.

NOM-115-STPS-1994: Cascos de protección-especificaciones, métodos de prueba y clasificación.

NOM-116-STPS-1994: Seguridad - respiradores purificadores de aire contra partículas nocivas.

NOM-052-ECOL-1993: Que establece las características de los residuos peligrosos, el listado de los mismos y los límites que hacen a un residuo peligroso por su toxicidad al ambiente.

NMX-S018-SCFI-2000: Productos de seguridad - guantes de hule para uso eléctrico - especificaciones y métodos de prueba.

NMX-S039-SCFI-2000: Productos de seguridad - guantes de protección contra sustancias químicas - especificaciones y métodos de prueba.

CAPITULO V

Grupo Sedas Cataluña S.A. de C.V.

Grupos Sedas Cataluña es una empresa consolidada, más de 60 años en el mercado la respaldan; es una de las pocas organizaciones de la región que tienen una visión de crecimiento y dan la oportunidad a jóvenes de aplicar sus conocimientos, ya que están en una búsqueda constante de mejora, que les permita ser mas competitivos y colocarse en la preferencia del mercado.

5.1 DATOS GENERALES

RAZON SOCIAL: Grupo Sedas Cataluña S.A. de C.V.
(Planta Ixtapaluca)

DOMICILIO: Km 32.5 Autopista México- Puebla
Lote 2B Jardín Industrial
Ixtapaluca, Estado de México
C.P. 56370

RFC: GSC 9000601 6A 5

IMSS: C 3811089101

ACTIVIDAD PRINCIPAL: Textil

5.2 ANTECEDENTES

En Grupo Sedas Cataluña S.A desde 1947 nos establecimos el compromiso de atender a lo más selecto de la industria de la confección y las más prestigiadas mercerías del país, abasteciéndolas con la mejor calidad de nuestros productos, como son listones, adornos, cintas bordadas, ramilletes, organdys, elásticos, cordones, listones alambrados, estampados, pasamanería, navideños, metálicos, recortados flecos, y un sin fin de productos.

Creamos moda y diseño con el único afán de atenderles mejor, teniendo a su disposición una amplia variedad de productos, colorido, medidas, además de precios internacionales, y siempre con el respaldo de la Calidad Cataluña.

Orgullosamente demostramos nuestra calidad y capacidad mexicana a todo el mundo exportando desde hace ya muchos años prácticamente a todos los continentes, y dando mano de obra y fuentes de trabajo en nuestro país.

Nuestras marcas PON 560, PON 111 PLUS, Organdys, Ramilletes, Elásticos finos, Flecos, Cordones, Pasamanerías, Galones y Adornos, continuamente están en desarrollo presentando nuevas variedades y modelos a nuestros clientes.

A lo largo de estos años hemos desarrollado un excelente medio de apoyos ofreciendo cursos, catálogos e instructivos que son de gran ayuda e información para nuestros clientes.

Le damos la vuelta al mundo en listones varias veces anualmente, y con una variedad de más de 60,000 posibilidades, tenemos distribución en toda la republica mexicana, con oficinas en Monterrey y Guadalajara además del Distrito Federal, un sistema eficiente de amplias y bien surtidas bodegas que nos permiten entregarle en máximo 24 horas.

5.3 MISIÓN ORGANIZACIONAL

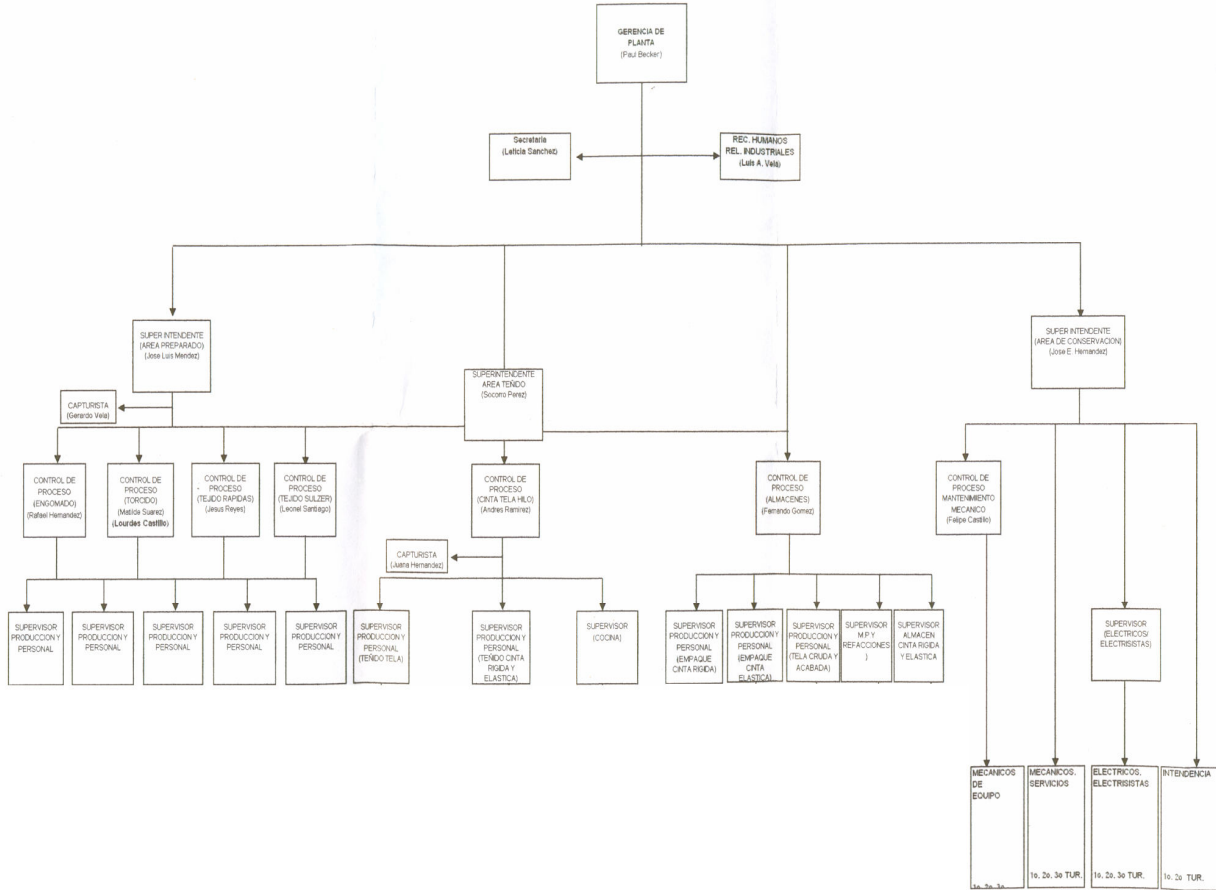
Atender a la industria de la confección y abastecer de manera oportuna a las mercerías del país ofreciendo la mas alta calidad en nuestros productos, con el compromiso de una responsabilidad compartida para imponer la capacidad mexicana ante el mundo con nuestras exportaciones, generando oportunidades de crecimiento y desarrollo a nuestros trabajadores.

5.4 VISIÓN.

Lograr posicionarnos en el mercado como una empresa líder en la industria de la confección, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y sus familias, generando oportunidades de desarrollo a la sociedad para el crecimiento del país.

5.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA PLANTA IXTAPALUCA



5.6 PERSONAL

DEPARTAMENTO	TRABAJADORES
Almacén de Materia Prima	3
Entorchado	2
Depto. De torcido	19
Urdido	18
Engomado	10
Tejido de cinta	42
Tejido de tela	28
Almacén de tela cruda	2
Almacén de cinta cruda	5
Teñido de cinta	3
Teñido de tela	3
Empaque de cinta	56
Revisado	8
Acabado de cinta	56
Acabado de tela	11
Control de calidad	2
Almacén de refacciones	1
Mantenimiento	32
Recursos Humanos	1
Secretaria	1
TOTAL	303

5.7 PRODUCTOS

- Listones
- Ramilletes
- Elásticos

- Pasamanería
- Flecos
- Adornos
- Cordones
- Estampados
- Cinta bordada
- Navideños
- Galón
- Hilos para tejer
- Plisados

5.8 CLIENTES

- Distribuidora NEME
- Impulsora industrial
- Promotora Nacional de Ropa
- Janel
- Galia Textil
- Kendal de México
- Lainer Express
- BDF Colombia

5.9 PROCESO.

La materia prima para la elaboración de nuestros productos son: hilos de poliéster, nylon, rayón y acetato; es recibido en el almacén de materia prima y distribuido a las diferentes áreas dependiendo del producto destino.

POLIESTER.

Es trasladado al departamento de urdido/reunido para distribuir en julios el número de puntas necesarias según especificación, dependiendo de artículos destinos se pasa a engomado en el cual se le aplica una resina para dar cuerpo y aumentar la resistencia de la fibra.

El hilo ya urdido y engomado en presentación de julios se almacena temporalmente para posteriormente ser trasladado al departamento de tejido rápido, si su destino es cinta o tejido sulzer, si su destino es tela; en estos departamentos se entrelazan los hilos (pie y trama) para dar origen al listón/tela los cuales se enrollan en julios y se almacenan en el departamento de material en crudo.

Posteriormente se trasladan al departamento de tintorería donde se da acabado y se tiñe en distintos colores dispersos solubles en agua según necesidades de los clientes, después es secado en tamboras y en seguida son enviados al departamento de empaque.

RAYON /NYLON.

Es trasladado al departamento de torcido en el cual se le hace un trenzado entre dos o tres cabos según especificación de producto final y es enviado al departamento de embarques ya que su proceso final es realizado en otra planta.

ACETATO.

Al igual que el rayón y el nylon es enviado al departamento de torcido en el cual se le hace un trenzado de dos o tres cabos según especificaciones del producto final.

Posteriormente es enviado al departamento de urdido para distribuir en julios el número de puntas necesario según especificación, en seguida se pasa al

departamento de engomado en donde se le aplica una resina para dar cuerpo y aumentar la resistencia de la fibra.

El hilo ya urdido y engomado y en presentación de julios se almacena temporalmente para después ser trasladado al departamento de tejido de sulzer ya que su destino final es “tela” en este departamento se entrelazan los hilos (pie y trama) para dar origen a la tela los cuales se enrollan en julios y se almacenan en el departamento de telas en crudo.

5.10 MAQUINARIA

ACABADO DE CINTA	
DESCRIPCION	CANTIDAD
CONTINUAS MCA MAGEBA	2
CONTINUAS MCA WEBTEX	4
CONTINUAS SIN MARCA	4

EMPAQUE CONTINUAS	
DESCRIPCION	CANTIDAD
ENROLLADORAS MOTO CLAUSH	9
ENROLLADORAS PARA 9 MTS	2
ENROLLADORAS VAIVEN AUTOMATICO	1

TEJIDO SULZER	
DESCRIPCION	CANTIDAD
TELAR MCA SULZER MOD L5100 195 SALIDAS	22
TELAR DE MAQUINILLA MCA SULZER MOD L...	20
TELAR MCA SULZER MOD L5100 202 SALIDAS	38

ALMACEN DE TELA CRUDA	
DESCRIPCION	CANTIDAD
REVISADORAS IXT	3
MAQ. DE COSER MCA YAMATO MOD DCY104	1

MAQ. DE COSER MCA PEGAZO MOD DCM204	1
-------------------------------------	---

ALMACEN DE TELA ACABADA	
DESCRIPCION	CANTIDAD
REVISADORAS MCA VAN LA ANDEREN MOD 11CS75	3
REUNIDORAS ECHISAS	2
MAQ. DE COSER MCA MERRON MOD 3DW-2	1

ACABADO DE TELA	
DESCRIPCION	CANTIDAD
TOCULO MCA RAMISCH MOD FD-294	1
TORCULO MCA KLEINWEFERS MOD A-5	1
GOFRADORA MCA WERNER MACHINE S/MOD	1
RAMA MCA FAMATEX MOD 66	1
JIGGERS MEZZERA MOD VGK26739	4
JIGGERS MCA MEZZERA MOD VGK26739	1
JIGGERS MCA BENNINGER MOD 5900	1
JIGGERS MCA MEZZERA S/MOD	4
JIGGERS MCA SMITH ENGINEERING MOD 61681	1
SECADORA DE TAMBORAS MCA EDGARD WUSHERS	1
CALENTADOR TERMICO KONUS-KESSEL MOD KV-125-25	1
AUTOCLAVES MCA PEGG MOD PD4557	2
AUTOCLAVES MCA VENANGAS S/MOD	1
ENBOBINADORA POSTER-MACHINE MOD 102	1
CENTRIFUGADORAS S/MCA Y S/MOD	1

TORCIDO	
DESCRIPCION	CANTIDAD
TORCEDORAS MCA RATTI MOD R325/120	8
COPSADORAS MCA LEZZEN MOD 10850	3
TORCEDORAS MCA RATTI S/MOD	4
TORCEDORAS MCA MARZOLI MOD 2042-008	9
TORCEDORAS MCA NEUMAG S/MOD	4
MADEJERAS IXT	2
CONERAS MCA LESSONA MOD 1183-2	6

URDIDO Y ENGOMADO	
DESCRIPCION	CANTIDAD
ENGOMADORA S/MCA	1
ENGOMADORES MCA WEST POINT	1
ENGOMADORES MCA COLMAN COCKER	2
URDIDOR COCKER S/MOD	2
URDIDOR SIPP EASWOOD S/MOD	1
URDIDOR KARMAYER S/MOD	1
URDIDOR COLMAN S/MOD	1

Comisión de **Seguridad e Higiene** **del Grupo Sedas** **Cataluña S.A. de** **C.V.**

6.1 CONCEPTO DE LOS INTEGRANTES.

Somos un grupo de personas encomendadas a la búsqueda de oportunidades de mejora del cumplimiento de la normatividad en seguridad e higiene de nuestra empresa.

6.2 ORIGEN DE LA COMISIÓN.

La empresa Grupo Sedas Cataluña S. A. de C. V. ubicada en Km. 32.5 autopista México-Puebla Col. Jardín industrial Ixtapaluca Edo. de México está en un proceso de expansión, en consecuencia implica un aumento en el personal que labora dentro de esta, la utilización de mas maquinaria y un reacomodo físico de las instalaciones para poder cumplir con la producción y servicios demandados; las condiciones ambientales para el trabajador se muestran mas inseguras por lo que se necesita establecer la comisión mixta de seguridad e higiene para así facilitar el desarrollo de las actividades y mejorar el desempeño de los mismos.

Anteriormente hubo intentos de comisiones, sin embargo no se obtuvieron los resultados esperados y dejaron de funcionar, es hasta finales del año 2006 cuando se busca integrar y establecer de manera formal la comisión mixta de seguridad e higiene, haciendo la convocatoria para formar parte de ella.

En los meses siguientes se fue conformando, ya con base en todos los lineamientos establecidos por ley; y el día 20 de noviembre de 2007 después de todo un año de investigación y reuniones constantes con los integrantes, se hizo la presentación oficial ante los gerentes, supervisores y jefes de departamentos, contando con la presencia del gerente general de la planta Paul Becker y Luis Antonio Vela, encargado de relaciones industriales.

6.3 IMPORTANCIA

Las comisiones de seguridad e higiene son el organismo por el cual el patrón conoce las desviaciones de seguridad e higiene y logra:

- El cumplir con las normas establecidas en las leyes de seguridad e higiene para evitar sanciones o accidentes.

- Mantener el equipo y maquinaria de trabajo, calculando el tiempo de vida útil a fin de eliminar riesgos.
- Aplicar programas preventivos de seguridad e higiene, el patrón debe capacitar, adiestrar y motivar a los trabajadores, esto se verá reflejado en la disminución de los accidentes.
- Eficientar los sistemas de información del trabajador; esto se logra colocando un periódico mural, por medio de juntas informativas y de evaluación o cartas personales.
- Manejar adecuadamente el equipo de protección personal, motivando y capacitando al trabajador para utilizarlo correctamente.

6.4 BENEFICIOS

Se detectan los riesgos de trabajo oportunamente.

Se evitan accidentes

Se aumenta la productividad

Se disminuyen costos

6.5 INTEGRANTES.

Por parte de los empleados

PRESIDENTE: Jefe del departamento de almacén y distribución, Fernando Gómez Vega

FUNCION: El informar a las partes interesadas el resultado de las reuniones de trabajo, convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias, y elaborar la agenda del día.

SECRETARIO: Encargado del control y proceso de toda la planta, Andrés Ramírez

FUNCION: Llevar el control de asistencia y preparar un acta de cada sesión y mantenerlas vigentes, y suplir la ausencia del presidente.

VOCALES: Jefe de depto de tejido cinta, Jesús Reyes
Supervisor de personal, Gerardo Vela y Adriana Mecalco

FUNCION: Ejecutar todas aquellas actividades que les asigne el Comité.

Por parte de los trabajadores

PRESIDENTE: Tejedora del departamento de sulzer, Maria Longina Rodríguez

FUNCION: El informar a las partes interesadas el resultado de las reuniones de trabajo, convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias, y elaborar la agenda del día.

SECRETARIO: Iván Rojas

FUNCION: Llevar el control de asistencia y preparar un acta de cada sesión y mantenerlas vigentes, y suplir la ausencia del presidente.

VOCALES: Convocatoria en proceso

6.6 MISIÓN DE LA COMISIÓN

Supervisar el cumplimiento de la normatividad establecida de seguridad e higiene.

6.7 VISIÓN DE LA COMISIÓN

Lograr la eliminación de los riesgos de trabajo, otorgándole al personal condiciones seguras de operación y un buen ambiente laboral que los haga se mas productivos.

6.8 OBJETIVOS.

1. Identificar de manera oportuna los riesgos de trabajo.
2. Proponer medidas preventivas.
3. Vigilar el cumplimiento de dichas medidas.
4. Apoyar los programas, procedimientos y prácticas que abarquen todo el ámbito de seguridad.
5. Disminuir los costos directos e indirectos originados por los riesgos de trabajo.
6. Cumplir la realización del recorrido mensual de seguridad.
7. Gestionar y coordinar capacitación a los trabajadores enfocados a los cuatro comités (contra incendios, de instalación, de prevención de accidentes y el ambiental).

6.9 REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISION

- Al segundo retardo se le asignara a la persona una actividad extra determinada por la comisión.
- En caso de no poder asistir comunicarlo mínimo con 2 hrs. de anticipación.
- Sobre tareas no cumplidas dará apoyo a capacitación en donde más se requiera.

6.10 ACTIVIDADES

1. La comisión se reunirá 1 vez al mes los días miércoles indicando la fecha y hora en cada sesión.
2. La persona indicada dará aviso al encargado de área acerca del recorrido que se haga y solicitara que lo acompañe a realizarlo.

Se realizara un recorrido de inspección de seguridad e higiene al inicio de mes dividiendo a la comisión para su realización, en donde cada persona tomara nota de las observaciones.

Los puntos de revisión para los recorridos son:

- Aseo, orden y distribución de las áreas de trabajo.
- Procedimientos y especificaciones de trabajo.
- Espacios de trabajo y de pasillos.
- Protección en los mecanismos de transmisión.
- Protecciones en el lugar de trabajo.
- Equipo y maquinaria libre de riesgo hacia el operador
- Estado y uso de herramientas manuales.
- Escaleras.

- Diablos.
- Pisos.
- Alumbrado y ventilación.
- Instalaciones eléctricas, hidráulicas y sanitarias.
- Equipo de protección personal por área de trabajo.
- Agentes dañinos: ruido.
- Recipientes sometidos a presión y ductos.
- Rutas de evacuación y salidas de emergencia (señalamientos y avisos)
- Paredes, techos y puertas
- Equipo contra incendios (inventario, estado y requisición del equipo faltante).
- Limpieza de instalaciones sanitarias (comedor, cocina y vestidores).
- Revisión de extractores y ventiladores.
- Revisión de dispositivos y alarmas de emergencia (silbatos, chicharras y sirena).
- Higiene personal del trabajador.

- Revisión de los botiquines.
3. El reporte debe contener: Nombre de la empresa, departamento o área, hora, fecha, observaciones y la firma de los integrantes de la comisión.
 4. Se verificarán los avances que han tenido los departamentos en base a las observaciones hechas en cada reporte.
 5. Formación de brigadas contra incendios, primeros auxilios, evacuación e inundaciones.
 - Notificación a jefaturas de departamento y supervisores para realizar la invitación a su personal que quiera pertenecer a las brigadas.
 - Publicar la convocatoria de formación de brigadas.

5.1 Integración de las brigadas

- La integración de brigadas cubre 8 zonas: acabado cinta, urdidos y engomados, tejido cinta, tejido tela, torcido, acabado tela, almacenes, mantenimiento y oficinas
- Serán 2 personas por cada una de las zonas.
- Se considerarán los tres turnos según el departamento

Coordinar las actividades de las brigadas

- Publicación de los integrantes de las brigadas de cada turno
- Reunión de brigada y comisión de seguridad para coordinación del plan de trabajo.
- Capacitación por brigada
- Simulacro de brigada

CONCLUSIONES

En Grupo Sedas Cataluña, a pesar de ser una empresa establecida ya hace muchos años, con un número significativo de empleados no existía una comisión mixta de seguridad e higiene que enfrentara y abatiera los riesgos propios de esta industria y su giro.

Anteriormente hubo intentos por trabajar en la seguridad de los empleados, pero no se contaba con la formalidad requerida para que estas comisiones esporádicas funcionaran como tal; en consecuencia durante el proceso para establecer la comisión mixta de seguridad e higiene actual, en sus inicios no se contó con la disposición por parte de los empleados debido a que la imagen que se tenía de esta era que realizaba trabajos poco serios e infructuosos sin darle el seguimiento necesario.

Enfrentar la resistencia al cambio solo se pudo lograr con un trabajo bien fundamentado, empezando con cambiar la mentalidad de los trabajadores concientizándolos en que la seguridad en los centros laborales es una responsabilidad compartida para el beneficio de todos.

Para establecer esta comisión fue necesario conocer la normatividad que regula su integración y funcionamiento; para darle el respaldo suficiente ante los directivos y todos los trabajadores de la planta.

Una vez con toda esta información reunida se creó la misión y visión de la comisión para que todos los miembros tuvieran claro lo que se pretendía y se unificaran los esfuerzos a un mismo objetivo.

Fue necesario la elaboración de un manual en donde se especificara y detallara todo acerca de las comisiones, para que cualquier persona al consultarlo pudiera encontrar en él la respuesta a sus dudas y la información básica ya sea para

establecer una comisión o ser parte de ella como: normas legales, integración, actas, registros, instructivos de funcionamiento, visitas mensuales, investigación de accidentes, etc.

La creación de riqueza y dinamismo de un país se sustenta sobre la competitividad de sus empresas y aunque en el pasado la ventaja competitiva se basaba en la disponibilidad de capital, tecnología o inputs básicos; ahora que casi todo se puede obtener en el mercado, las empresas se diferencian por los conocimientos, en su mayoría tácitos, reflejados en sus sistemas de información y de resolución de problemas; por los activos intangibles acumulados: marcas, reputación, saber hacer, capacidades y habilidades de los empleados, de los hombres para crear y desarrollar conocimientos y ya no es extraño que se refiera al capital humano como el recurso mas valioso y causa de la ventaja competitiva.

Los empleados poseen habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores, etc., y son ellos quienes deciden donde, cuando y como utilizarlos; por ello es importante ofrecerles un lugar seguro en el cual desempeñarse, para obtener así lo mejor de sus capacidades al otorgarle la tranquilidad de saberse cuidados; no solo centrar el esfuerzo de las empresas en identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo sino que también deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de resultar suficientemente atractivas para captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el talento.

GLOSARIO

ADMINISTRACION: Es la coordinación de los todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr objetivos establecidos.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es toda la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte repentina en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE: Son organismos previstos por la ley para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, proponer medidas de prevención y vigilar su cumplimiento.

HIGIENE EN EL TRABAJO: Es la parte de la higiene general que busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación con la labor que realizan.

Su propósito es el de reconocer, evaluar y controlar aquellos factores que se generan en el lugar de trabajo y que pueden alterar la salud.

RECURSOS HUMANOS: Se refiere a las personas que conforman una organización.

RIESGO DE TRABAJO: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Es el conjunto de acciones que permiten localizar, evaluar los riesgos y establecer las medidas para prevenir los accidentes de trabajo.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Es un conjunto accesorios y aparatos fabricados especialmente para ser usados en diversas partes de cuerpo, con el fin de impedir las lesiones y enfermedades por los agentes a los que están expuestos los trabajadores

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.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Idalberto Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, Ed. Mc Graw-Hill

William B. Werther, Jr. , Keith Davis, Administración de Personal y Recursos Humanos, Ed. Mc Graw-Hill.

Miguel Angel Sastre Castillo, Eva Maria Aguilar Pastor, Dirección de Recursos Humanos; Un enfoque estratégico, Ed. Mc Graw-Hill.

L. Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas.

Agustín Reyes Ponce, Administración de Personal, Editorial Limusa.

Munch Galindo García Martínez, Fundamentos de Administración, Editorial Trillas.

Camilo Janania, Abrahan, Manual de Seguridad e Higiene Industrial, Limusa Noriega Editores, México.

Eduardo Aguirre Martínez, Seguridad e Higiene en la Industria y el Comercio con las Nuevas Normas Oficiales, Editorial Trillas, 3ra. Edición.

Milton L. Blum, James C. Naylor, Psicología Industrial sus Fundamentos Teóricos y Sociales, Editorial Trillas.

Adolfo Rodellar Lisa, Seguridad e Higiene, Grupo Editor Alfaomega Marcombo, Editores Boixareu

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del IMSS

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo

www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtm/

www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/14/adiestramientoequipo.htm

www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/adminelibe.htm

www.setravi.df.gob.mx/transparencia/issste.pdf

www.sep.gob.mx/work/resources/LocalContent/1825/4/Leydelissste.pdf

www.info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/94/-25k-