



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**Gestión de recursos
humanos y su relación con la
seguridad industrial**

INFORME DE ACTIVIDADES PROFESIONALES

Que para obtener el título de
Ingeniería Industrial

P R E S E N T A

Elizabeth Lozano Flores

ASESORA DE INFORME

M.I. Silvina Hernández García



Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2023

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	
INTRODUCCIÓN.....	3
RESUMEN.....	4
PLANTEAMIENTO DE LA NECESIDAD.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
IMPLICACIONES.....	5
OBJETIVO.....	5
CAPITULO I	
ANTECEDENTES.....	6
NORMATIVIDAD.....	8
ESTADO INICIAL DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN.....	9
CAPITULO II.	
INTERVENCIÓN EN EL PROCESO PRODUCTIVO.....	11
CAPITULO III.	
RESULTADOS.....	29
CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS.....	34

INTRODUCCIÓN

Seguridad Industrial.

La introducción de maquinaria en las cadenas de producción originó una revolución en el ambiente industrial; durante el siglo XVII se desarrollaron los primeros sistemas de fábricas en Inglaterra y aunado a ello crecía el descuido por el bienestar físico del trabajador; ejemplo de esto eran las precarias condiciones laborales que los exponía a la falta de protección ante trabajos peligrosos y en consecuencia los altos índices de accidentes y enfermedades laborales.

Conforme avanzó la industria, las actividades de los trabajadores se fueron haciendo más específicas, por lo que un accidente repercutía directamente en la producción provocando pérdidas económicas a las empresas.

Esto llevo a las organizaciones a realizar los estudios necesarios del ambiente laboral hasta llegar a lo que hoy conocemos como Seguridad e Higiene Industrial.

Partiendo de las premisas “los riesgos no se eliminan, solo de minimizan o controlan” y “la seguridad es de todos y para todos”, podemos establecer que el objetivo de la Seguridad Industrial es establecer las medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, maquinaria y/o materiales de la organización.

La seguridad Industrial en México fue madurando y generando leyes que faciliten la seguridad y la gestión del trabajo.

Año 1904 - Ley José Vicente Villada	Puso en evidencia la necesidad de los trabajadores por recibir algún tipo de asistencia médica
Año 1906 – Nuevo León, Ley Bernardo Reyes	Ley de accidentes de trabajo, señala responsabilidad civil a los propietarios de empresas, cuando el accidente se produce en ocasión del trabajo
Año 1917 – Constitución de 1917, artículo 123	Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
Año 1931 – Ley Federal del Trabajo	Ley laboral que da cause a las relaciones obrero - patronales
Año 1943 – Ley del Seguro Social	Ley del seguro social y origen del Instituto Mexicano del Seguro Social para garantizar el derecho humano a la salud y la asistencia médica
Año 1970 – Reforma de la Ley Federal del trabajo	Se establece el principio in dubio pro operarium (en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador)

RESUMEN

El objetivo de la presente tesina es demostrar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Industrial; en el Centro de Distribución (en lo sucesivo CEDIS) de una empresa comercializadora de muebles para oficina y sistemas de almacenamiento, del año 2017 al 2019. Surge por la necesidad de generar un sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a los empleados, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad; en este caso en las tres áreas que comprenden el CEDIS; es decir: Almacén, Logística de distribución y Servicio al cliente.

Las tres áreas realizan diferentes actividades, pero su factor común es el trabajo siguiendo la normatividad establecida por la STPS (Secretaría de trabajo y previsión social), por la LFT (Ley Federal de Trabajo) y por el RIT (Reglamento interno de trabajo). Esto es dentro y fuera de las instalaciones, ya que son áreas que se enfocan a dar servicio fuera de la empresa y deben seguir las reglas en las instalaciones de los clientes.

La principal problemática es la cultura de la seguridad no generada aún, en los empleados del CEDIS.

PLANTEAMIENTO DE LA NECESIDAD:

Generar un sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas que comprenden el CEDIS.

Generar a través de la Gestión de Recursos Humanos una cultura de seguridad permeable a todas las áreas y que logre proyectarse en el servicio dentro de las instalaciones del cliente.

Actualmente la empresa adolece de seguridad industrial y es un punto débil a la hora de realizar los servicios en empresas con sistemas ISO (Organización Internacional de Estandarización) o con OHSAS (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional - OSHA, por sus siglas en inglés) donde los requerimientos de seguridad son obligatorios; tanto para internos como para externos (proveedores - empresa comercializadora de muebles de oficina y sistemas de almacenamiento).

JUSTIFICACIÓN:

El papel del jefe de Recursos Humanos es proveer, mantener y desarrollar al personal, asegurando que la seguridad y salud de los colaboradores este en su máxima capacidad para un rendimiento óptimo de la empresa. Generando programas de capacitación en los diferentes niveles y programas de concientización.

IMPLICACIONES:

La empresa trabaja con muchos clientes con culturas globalizadas y con normatividad internacional; donde la seguridad industrial es vital para realizar cualquier función.

Incorporar al personal en esta cultura lo protege y lo hace más competitivo en la empresa y en el mercado laboral.

OBJETIVO:

La presente tesina tiene como objetivo mostrar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Industrial dentro de un centro de distribución.

CAPITULO I

ANTECEDENTES:

El trabajo es desarrollado en una empresa familiar, mexicana, dedicada al diseño, fabricación y comercialización de muebles de oficina y sistemas de almacenamiento.

Inició como una empresa de ollas a presión y relojería. El fundador en 1938 tuvo la visión de una línea alterna de productos; "sillería de importación", y en 1950 es constituida legalmente como una empresa nueva.

Es una empresa conformada por 1,200 trabajadores. Tiene una infraestructura constituida por 4 plantas industriales, 25 sucursales en el interior de la Republica y un centro de distribución para el área metropolitana.

El centro de distribución; que es el objeto de esta tesina, es el encargado de la recepción, almacenamiento, distribución, entrega e instalación de los productos que ofrecen, además del servicio post venta para la satisfacción de los clientes. Está constituido por 73 personas.

Se encuentra ubicado en: Avenida Presidente Juárez # 2007 Lote14 Fraccionamiento Industrial Los Reyes Tlalnepantla de Baz. (Acceso por Margarita Masa de Juárez Col. San Jerónimo Tepetlaco), C.P. 54090.

Para entender las actividades describiré el proceso de comercialización.

Como se muestra en el diagrama 1, el proceso de comercialización inicia con el capital humano que hace posible el funcionamiento de esta gran empresa. El área de ventas es el encargado de realizar la prospección, cotización, venta y seguimiento a la misma, asegurando el cumplimiento a las cuotas establecidas con la rentabilidad esperada. El área de cobranza realiza análisis financiero y crediticio del cliente, verifica términos y condiciones de pago según sea al caso de la venta.

Una vez liberado el pedido de venta el área de Producción recibe su programa de fabricación de acuerdo a la planta que corresponda: Madera, laminados plásticos, sillería, metal e importación, todo a través de su sistema As400 ERP (Application System 400).

Ya que se tiene fabricado el producto es enviado al centro de distribución metropolitano (CEDIS) o foráneo. En el CEDIS se recibe la mercancía, se inspecciona la calidad del producto y es entregado al cliente. Para la entrega e instalación, se controlan los riesgos; se verifica con el cliente las condiciones del lugar; si es que se moverá el material por escaleras, ascensor, polipastos. Los requerimientos especiales de cada cliente son atendidos de forma particular. Al concluir se da seguimiento postventa asegurando la conformidad del cliente. Es el encargado de la última parte de la cadena de suministros.

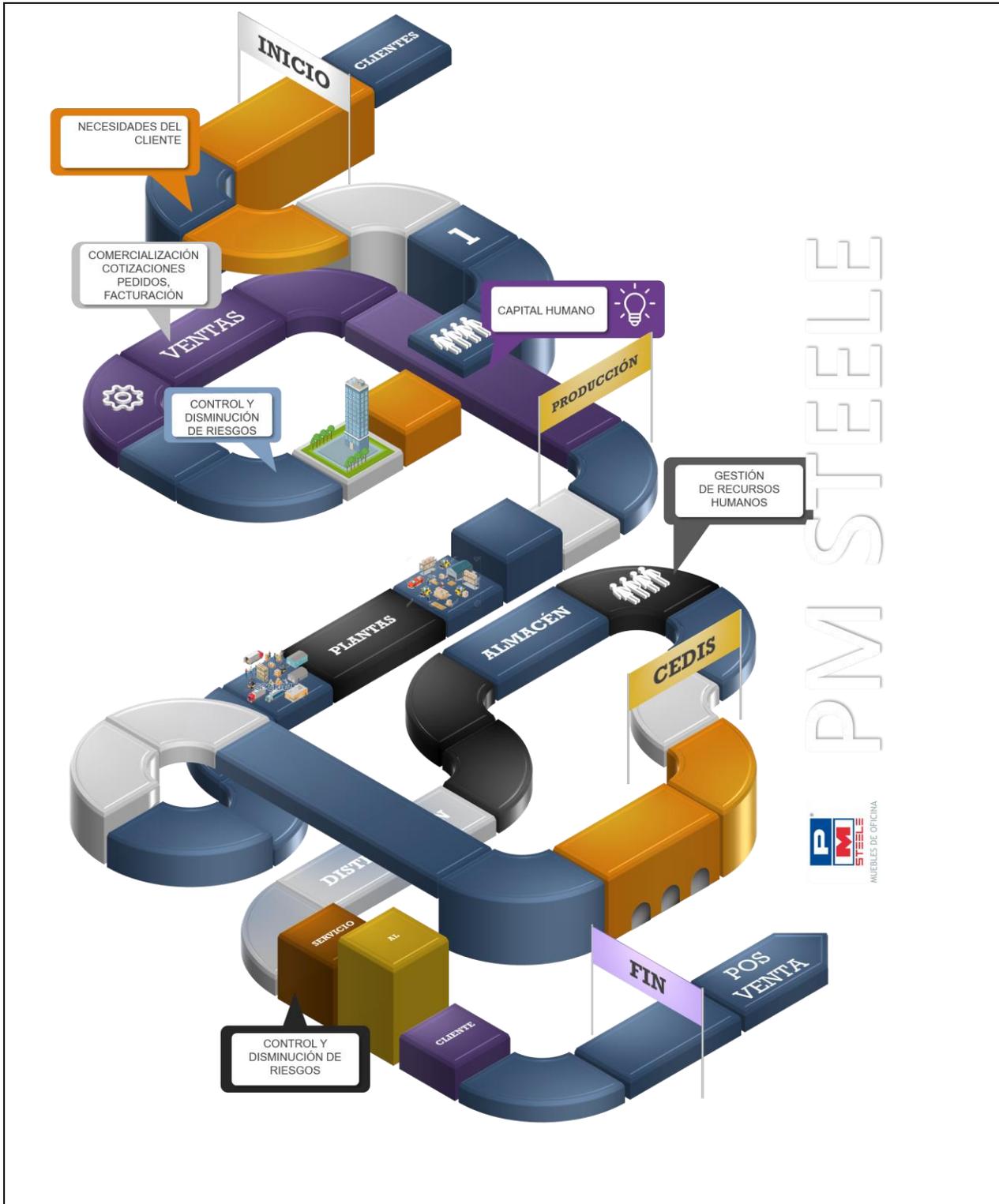


Diagrama 1. Proceso de comercialización / Lozano E, Año 2019, Diagrama, Recuperado: Fuente imágenes prototipo de PowerPoint

NORMATIVIDAD:

Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo ^[1]

La seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulada por diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por las normas oficiales mexicanas de la materia, entre otros ordenamientos.

El artículo 123, Apartado "A", fracción XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, el referido ordenamiento determina, en su fracción XVII, la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

[1] [\[1\] https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx](https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx)

ESTADO INICIAL DEL CENTRO DE DISTRIBUCIÓN

La empresa se encontraba instalada en la calle Lago Alberto, Miguel Hidalgo, CDMX. En ese terreno se encontraban todas las áreas reunidas; la fábrica de metal, el centro de distribución foráneo y local, las áreas administrativas y directivas.

Por cuestiones estratégicas las plantas de metal y laminado plástico fueron reubicadas en Lerma, Toluca; las de sistemas de almacenamiento y sillería en Ocoyoacac, Toluca; el Centro de distribución es trasladado a Tlalnepantla, Estado de México y las áreas administrativas y de comercialización se mudan a un nuevo edificio corporativo en Polanco, CDMX.

El cambio descentralizó todas las áreas; quedando cada sede con un Gerente de Operaciones y un Jefe de recursos humanos a excepción del CEDIS. La gestión del Recurso Humano es realizada desde el corporativo y se coordinaba a distancia con el Gerente de Operaciones.

La gestión tuvo los siguientes puntos débiles:

Reclutamiento y selección (Tabla [1]):

El proceso administrativo tiene cuatro etapas, todos estos pasos se realizaban por medio del coordinador de Reclutamiento y selección de personal.

PROCESO	OBSERVACIONES
SOLICITUD DE VACANTE (Análisis de necesidades)	Las características de la vacante no eran claras por falta de comunicación entre reclutador y Gerente de Operaciones.
SELECCIÓN	Los postulantes asisten a entrevistas en Polanco, en un corporativo y no conocen el lugar real donde se realizará la actividad.
CONTRATACIÓN	No tienen entrevistas con los jefes inmediatos pero son contratados aceptando el sueldo y las condiciones de trabajo.
INGRESO - INDUCCIÓN	Conocen el lugar de trabajo; no siempre es lo que esperaban. En algunas ocasiones no hay empatía con el jefe inmediato o no fueron claras las funciones planteadas en la contratación.

Tabla [1] Estado inicial de la empresa en el año 2017, Fuente: Recursos Humanos de corporativo (2017)

Capacitación:

Se generaba un programa anual de capacitación pensada solamente en la parte teórica de los productos que se comercializan. Esta función es realizada por el coordinador de capacitación. De igual forma es realizado a distancia sin conocer realmente la operación y las necesidades específicas, es generada sin el sustento de una DNC.

Seguridad Industrial:

Es gestionada por el coordinador de Seguridad e higiene, a distancia. Sólo se realizan trámites de inspecciones de las diferentes autoridades gubernamentales. No existe ningún programa para atender las necesidades del área.

CAPITULO II.

INTERVENCIÓN EN EL PROCESO PRODUCTIVO

A partir de la necesidad de tener un Jefe de Recursos Humanos, que gestione el capital humano dentro de la sede, se comienzan a realizar los proyectos de mejora.

1. Estructura organizacional
 - a. Organigrama
 - b. Generación de las Descripciones de Puesto.
2. Estrategias de Reclutamiento
3. Detección de necesidades de capacitación
4. Programa de capacitación anual
5. Atención a las necesidades de Seguridad Industrial
 - a. Capacitación
 - b. Análisis de riesgo
 - c. Concientización
 - d. Prima de riesgo de trabajo

1. Estructura organizacional

a. Organigrama

Se realizó el organigrama claro para establecer las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas. Este diagrama 2 incluye al personal de soporte que se encuentra en las áreas de Servicios generales, Transportes, Proveeduría y Recursos Humanos.

La plantilla actual está constituida de la siguiente forma:

11	ALM.ART.TERMINADO
28	REPARTO LOCAL
28	SERVICIO A CLIENTES
1	PROVEEDURIA
1	RECURSOS HUMANOS
2	SERVICIOS GRALES
2	TRANSPORTES
<hr/>	
73	

Tabla [2] Plantilla de personal para el CEDIS /
Fuente: Estado de fuerza de Recursos Humanos (2019)

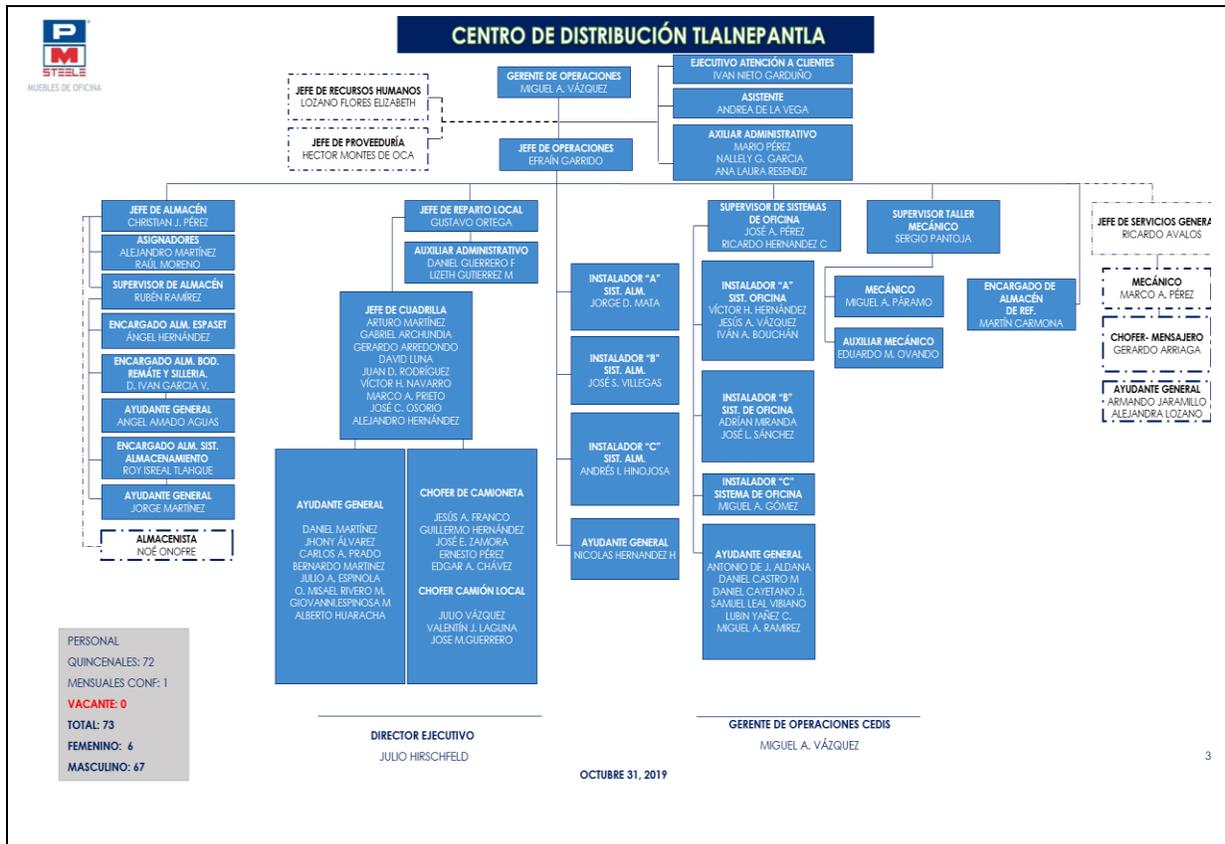


Diagrama 2. Organigrama del CEDIS / Fuente: Recursos Humanos (octubre 2019)

b. Generación de las Descripciones de Puesto.

Por medio de entrevistas con jefes y el personal operativo generé 32 descripciones de puesto, con su identificación, objetivo, perfil necesario, líneas de mando, relaciones directas, funciones y responsabilidades.

En la tabla 3 se muestra la lista de puestos y la Fotografía 3 es un ejemplo de la descripción de puesto del Jefe de almacén.

Departamento		Nombre del puesto
Almacén	1	Gerente de Operaciones
	2	Jefe de almacén
	3	Asignador
	4	Supervisor de anden
	5	Encargado de almacén
	6	Ayudante general
	7	Almacenista
Reparto Local	1	Jefe de reparto local
	2	Auxiliar administrativo

	3	Jefe de cuadrilla
	4	Chofer (camión y camioneta)
	5	Ayudante general
Servicio al cliente	1	Asistente de gerencia
	2	Ejecutivo de atención al cliente
	3	Jefe de operaciones
	4	Auxiliar administrativo
	5	Supervisor de sistemas de oficina
		Instalador sistemas de oficina
	6	Tipo A
	7	Tipo B
	8	Ayudante general
	9	Supervisor de taller mecánico
	10	Auxiliar mecánico
	11	Encargado de almacén de refacciones
		Instalador de sistemas de almacenamiento
	12	Tipo A
	13	Tipo B
14	Tipo C	
15	Tipo D	
Transportes	1	Mecánico
	2	Chofer - mensajero
Servicios generales	1	Intendencia
Proveeduría	1	Jefe de Proveeduría
Recursos Humanos	1	Jefe de Recursos Humanos

Tabla [3] Lista de puestos documentados /
Fuente: Información documental del SGC ISO 9001 (2019)

	PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTO		
	JEFE DE ALMACEN		
FECHA DE REVISION	No. DE REVISION	PÁGINA	
ENERO 2019	0	1 de 4	

1. IDENTIFICACIÓN

PUESTO:	JEFE DE ALMACÉN
ÁREA:	CEDIS TLALNEPANTLA

2. OBJETIVO DEL PUESTO

SUPERVISAR LOS PROCESOS DE ALMACENAMIENTO Y DESPACHO DE MATERIALES; A FIN DE MANTENER UN INVENTARIO CREÍBLE, VERIFICABLE Y CONSTANTE

3. ESCOLARIDAD

NIVEL ACADÉMICO:	LICENCIATURA - CONTABILIDAD - ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD:	MANEJO DE INVENTARIOS

4. OTROS CONOCIMIENTOS

IDIOMAS:	NECESARIO	DESEABLE	NO NECESARIO
----------	-----------	----------	--------------

IDIOMA	% ESCRITO	% HABLADO
INGLÉS		
FRANCÉS		
OTRO		

ELABORA	REVISAR	AUTORIZA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS	GERENTE DE OPERACIONES	GERENTE DE OPERACIONES

CONOCIMIENTOS GENERALES

MANEJO DE INVENTARIOS
MANEJO DE PERSONAL

	PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTO		
	JEFE DE ALMACEN		
FECHA DE REVISION	No. DE REVISION	PÁGINA	
ENERO 2019	0	2 de 4	

5. EXPERIENCIA REQUERIDA

NECESARIA	NO NECESARIA
-----------	--------------

EN CASO DE SER NECESARIA ESPECIFICAR:

ÁREA	FUNCIÓN O ACTIVIDAD	TIEMPO
ALMACÉN	PUESTO SIMILAR	1 AÑO

6. HABILIDADES

- ANALÍTICO
- ALTO SENTIDO DE LA URGENCIA
- PROACTIVO
- ALTO GRADO DE RESPONSABILIDAD
- TRABAJO BAJO PRESIÓN
- TRABAJO EN EQUIPO
- TRABAJO BAJO OBJETIVOS

7. LÍNEAS DE MANDO

PUESTO AL QUE LE REPORTA:	GERENTE DE OPERACIONES
---------------------------	------------------------

PUESTOS QUE LE REPORTAN:	SUPERVISOR DE ANDÉN, SUPERVISOR DE ALMACÉN, AYUDANTE GENERAL
--------------------------	--

8. RELACIONES DIRECTAS

INTERNAS

	PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTO		
	JEFE DE ALMACEN		
FECHA DE REVISION	No. DE REVISION	PÁGINA	
ENERO 2019	0	3 de 4	

CON QUIEN:	PARA QUE:
SUCURSALES	TRASPASO DE MERCANCÍA E INVENTARIOS
DISTRIBUCIÓN LERMA	ENTREGAS, TRASPASO DE MERCANCÍA E INVENTARIOS ASÍ COMO DEVOLUCIONES
COMPRAS	PRODUCTOS DE REVENTA ENTRADAS
CONTABILIDAD	CIERRE DE DOCUMENTACIÓN
VENTAS	REMISIONES VISTAS
AUDITORIA	ACLARACIONES CON MOVIMIENTOS DE INVENTARIO
SISTEMAS	REPORTES DE AS 400

EXTERNAS

CON QUIEN:	PARA QUE:
N/A	N/A

9. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- SUPERVISIÓN DE ALMACENES
- CONTROL DE INVENTARIOS DE ARTICULO TERMINADO
- CONTROL Y ACLARACIÓN DE TRASPASOS DE MERCANCÍA FORÁNEA
- VERIFICACIÓN DE ENTRADAS Y SALIDAS DE PRODUCTO
- CUMPLIR, EN LO QUE LE CONCIERNE, CON LO ESTABLECIDO EN POLÍTICAS, LINEAMIENTOS Y MANUALES DEL SGC Y DE LA EMPRESA, ASÍ COMO CON LAS DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y REGLAMENTARIAS EMITIDAS.
- DAR BUEN USO Y HACERSE RESPONSABLE DE LOS BIENES ASIGNADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO, EN CONFORMIDAD CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.

	PERFIL Y DESCRIPCION DE PUESTO		
	JEFE DE ALMACEN		
FECHA DE REVISION	No. DE REVISION	PÁGINA	
ENERO 2019	0	4 de 4	

- REALIZAR LAS DEMÁS ACTIVIDADES EN LAS QUE SE REQUIERA SU COLABORACIÓN Y QUE LE SEAN ASIGNADAS POR SU SUPERIOR INMEDIATO.
- ESTAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES SON DE CARÁCTER ENUNCIATIVO MÁS NO LIMITATIVO.

10. CONTROL DE CAMBIOS

NO. REVISION	FECHA	MOTIVO
0	AGOSTO 2017	CREACIÓN DEL SGC
1	ENERO 2019	ACTUALIZACIÓN

FOTOGRAFÍA [1]. Perfil y descripción de puesto - Ejemplo "Jefe de almacén" / Fuente: Información documental del SGC ISO 9001 (2019)

2. Estrategias de Reclutamiento

Entorno:

Estamos ubicados dentro de una zona industrial, las posibilidades de emplearse son mayores pero también las condiciones laborales son diferentes y los postulantes hacen comparaciones para decidir que es más conveniente a sus intereses.

En la tabla [4] muestro el comparativo de sueldos entre 9 empresas cercanas al CEDIS, en el puesto con mayor rotación, "ayudante general".

PUESTO: AYUDANTE GENERAL

EMPRESAS DE LA ZONA	FORMA DE PAGO	\$ (POR FORMA DE PAGO)	MENSUAL	DIFERENCIA DE SUELDOS vs CEDIS	%
RECUBRE	SEMANTAL	\$ 1,250.00	\$ 5,000.00	\$ 1,304.00	35%
CEDIS, PM STEELE	QUINCENAL	\$ 1,848.00	\$ 3,696.00		
INDUSTRIA PAPELERA VENUS SA DE CV	SEMANTAL	\$ 1,350.00	\$ 5,400.00	\$ 1,704.00	46%
ELASTÓMEROS TAZA S.A. DE C.V.	SEMANTAL	\$ 1,065.00	\$ 4,260.00	\$ 564.00	15%
ACEITE MARAVILLA	SEMANTAL	\$ 1,100.00	\$ 4,400.00	\$ 704.00	19%
FREELANCE (FABRICACION DE AUTOPARTES)	CATORCENAL	\$ 1,493.33	\$ 3,199.80	\$ 496.20	13%
KENWORTH METROPOLITANOS SOLICITA	QUINCENAL	\$ 2,250.00	\$ 4,500.00	\$ 804.00	22%
ACIJINAMIENTOS SINTÉTICOS S.A. DE C.V.	SEMANTAL	\$ 1,158.00	\$ 4,632.00	\$ 936.00	25%
COMPARTEC	SEMANTAL	\$ 1,700.00	\$ 6,800.00	\$ 3,104.00	84%
FANDELI	SEMANTAL	\$ 1,350.00	\$ 5,400.00	\$ 1,704.00	46%

FORMA DE PAGO	Empresas	10
	Semanales	70%
	Quincenales	20%
	Catorcenal	10%

TABLA [4] Forma de pago en la zona / Autor: Lozano E, Fuente: Información recolectada por Recursos Humanos (2019)

Como resultado del comparativo se puede ver que el CEDIS no es competitivo con la forma de pago. De acuerdo a las entrevistas de trabajo, los candidatos comentan que están acostumbrados a cobrar por semana.

La estrategia de contratación se realizó pidiendo un perfil bajo, para los ayudantes generales (puesto con mayor rotación – de difícil contratación) y dándoles seguimiento para mantenerlo en un buen ambiente laboral, resaltando beneficios de pertenecer a la empresa, como: bonos de puntualidad, empresa estable, pago seguro, prestaciones de ley (reales).

3. Detección de Necesidades de capacitación (DNC)

Sustento Legal:

[2] De acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su **Artículo 123**. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Apartado A, fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en su **Art. 3º**: El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. [3]

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Las obligaciones patronales, de acuerdo al [4] **Art. 132**, fracción XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título y la fracción XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Proceso:

Realice la Detección de Necesidades de Capacitación de todo el personal, que tiene contacto con el producto.

El proceso lo hago mediante un formato llamado "EVALUACIÓN DE COMPETENCIA" que me permite colocar todas las características del perfil de puesto y valorarlas de acuerdo a la persona que está desempeñando esa función. El formato es realizado por puesto y por departamento.

La valoración está dividida en dos partes:

- (Parte 1) Se establece la ponderación de acuerdo a: Educación, Perfil inicial, Antigüedad, Formación interna. (tabla 5)
- (Parte II) Se evalúan las competencias y habilidades, de acuerdo a los resultados entregados a su jefe inmediato. (tabla 6)

La evaluación la realizó de la mano con el Jefe o Supervisor.

Al final se establecen los cursos sugeridos para desarrollar al personal. Esto es la base para generar el plan anual de capacitación.

consiente a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos al desarrollar su trabajo.

Al realizar la evaluación de competencias detecto cuáles son las áreas que requieren más atención o son más vulnerables de tener un accidente.

Con la información obtenida por la DNC hago una tabla con los cursos que requiere cada persona, de acuerdo a las necesidades del puesto. (Tabla 9)

Los cursos están separados en: Capacitación técnica del producto, capacitación de habilidades blandas y capacitación técnica especializada.

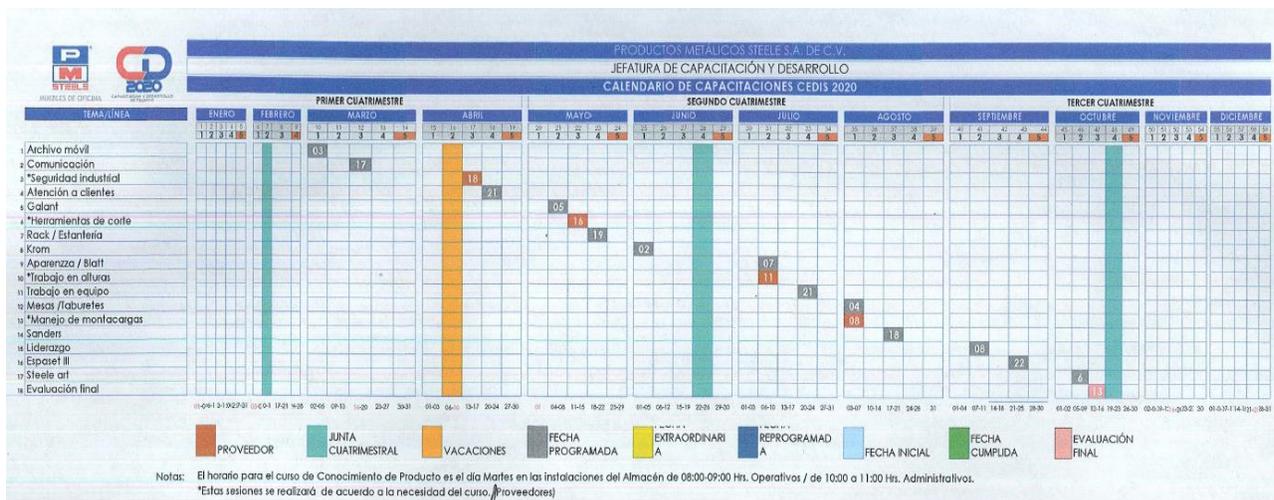
	DEPARTAMENTO		No. EMP	NOMBRE	ARCHIVO MOVIL	COMUNICACIÓN	ATENCIÓN A CLIENTES	GALANT	RACK / ESTANTER
1	ALM.ART.TERMINADO	223	180510	AMADO,AGUAS,ANGEL	1	1	1	1	1
31	REPARTO LOCAL	224	130105	NAVARRO,VARELA,VICTOR,HUGO	1	1	1	1	1
32	REPARTO LOCAL	224	131004	ORTEGA,OROS,GUSTAVO	1	1	1	1	1
TOTAL					66	72	68	66	66

10	ALM.ART.TERMINADO
28	REPARTO LOCAL
28	SERVICIO A CLIENTES
1	PROVEEDURIA
1	RECURSOS HUMANOS
2	SERVICIOS GRALES
2	TRANSPORTES
72	

TEMA	No
ARCHIVO MOVIL	66
COMUNICACIÓN	72
ATENCIÓN A CLIENTES	68
GALANT	68
RACK / ESTANTERIA	66
KROM	66
APARENZA / BLATT	66
TRABAJO EN EQUIPO	71
MESAS / TABURETES	66
SANDERS	66
LIDERAZGO	25
ESPASET III	66
STEELE ART	66
HERRAMIENTAS DE CORTE	30
SEGURIDAD INDUSTRIAL	67
MONTACARGAS	14
TRABAJO EN ALTURAS	8
EXCEL	21

Tabla [7] Resultados de la DNC / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental del SGC ISO 9001, Año 2019

Una vez tabulada la información (tabla 9), coordino con las áreas de capacitación y busco proveedores externos para crear el Programa anual de capacitación que dará formalismo y seguimiento a las necesidades establecidas. En la fotografía 4 se muestran todas las áreas involucradas en la autorización, que nos permite sensibilizar a la alta dirección en el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad e higiene.



FOTOGRAFÍA 2. Calendario de capacitación CEDIS 2020 / Autor: Renedo M, Fuente: Información documental de capacitación (2020)

5. Atención a las necesidades de Seguridad Industrial e Higiene.

a. Capacitación

La capacitación es parte de la seguridad Industrial, es la protección que le damos a cualquier tipo de recurso (humano y material), es la prevención, es la respuesta a emergencias, es la metodología y las técnicas con las que se desempeña el equipo de trabajo.

Por las características del giro de la empresa se requieren 4 capacitaciones de forma anual obligatoria, las cuales son:

- Herramientas de corte
 - NOM-027-STPS-2008; Condiciones de seguridad para el corte y soldadura
- Manejo de montacargas
 - NOM-006-STPS-2014; Manejo y almacenamiento de materiales – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Trabajo en alturas
 - NOM-009-STPS-2011; Condiciones de seguridad para realizar trabajo en alturas
- Seguridad industrial
 - NOM-030-STPS-2009; Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo
 - NOM-026-STPS-2008; Colores y señales de seguridad e higiene, identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
 - NOM-017-STPS- 2008: Equipo de protección personal – Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.

Todas las capacitaciones son realizadas por organismos certificados que nos puedan emitir las correspondientes constancias “DC-3”, respaldadas por su “DC-5”.

La seguridad e higiene dentro de la empresa es muy importante, nos volvemos más competitivos si nuestros trabajadores se encuentran sanos y con la confianza de que pueden realizar sus actividades en condiciones seguras. Se realizaron las medidas administrativas, ingenieriles y técnicas.

Se pueden apreciar las 2 fases:

1. Prevención: Actividades o medidas con el fin de evitar o disminuir riesgos derivados del trabajo. Para el CEDIS se establecieron las líneas de seguridad, pasos peatonales, señalización de riesgos.
2. Protección: Equipos complemento o accesorios destinado a proteger de los riesgos que puedan amenazar la seguridad o salud del trabajador. El ejemplo claro es el equipo de protección personal; guantes, cascos, botas de seguridad, lentes, etc.

b. Análisis de riesgos

Para iniciar realicé el reconocimiento de los riesgos existentes.

- 1.- Riesgos para determinar el EPP
- 2.- Riesgos en las instalaciones a través del programa de Protección Civil.

1. Realice un análisis de riesgos por cada puesto para determinar el equipo de protección personal, de acuerdo a la NOM 017

ANÁLISIS DE RIESGOS A LOS QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES POR CADA PUESTO Y AREA DE TRABAJO					
PUESTO DE TRABAJO	TIPO DE ACTIVIDAD	DE	RIESGO DE TRABAJO IDENTIFICADO	REGION ANATOMICA AFECTADA	EPP (EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL)
MONTACARGUISTA	CARGAR Y DESCARGAR MATERIAL PRODUCTO TERMINADO	Y DE	GOLPEADO POR ATRAPADO EN ATRAPADO ENTRE	CABEZA EXTREMIDADES SUPERIORES EXTREMIDADES INFERIORES	CASCO CONTRA IMPACTO GUANTES DE CARNAZA CALZADO CONTRA IMPACTOS
ALMACEN ENCARGADO AYUDANTE GENERAL	CARGA Y DESCARGA DE MERCANCIA, ACOMODO DE MERCANCIA PRODUCTO TERMINADO	DE	GOLPEADO POR MACHUCADO POR CORTADO POR	EXTREMIDADES INFERIORES EXTREMIDADES SUPERIORES EXTREMIDADES SUPERIORES	CALZADO CONTRA IMPACTOS GUANTES DE CARNAZA GUANTES DE CARNAZA
REPARTO LOCAL JEFE DE CUADRILLA AYUDANTE GENERAL CHOFER	CARGAR Y DESCARGAR MATERIAL PRODUCTO TERMINADO	Y DE	GOLPEADO POR ATRAPADO EN ATRAPADO ENTRE	CABEZA EXTREMIDADES SUPERIORES EXTREMIDADES INFERIORES	CASCO CONTRA IMPACTO GUANTES DE CARNAZA CALZADO CONTRA IMPACTOS
SERVICIO AL CLIENTE INSTALADOR AYUDANTE GENERAL	CARGA, ACOMODO E INSTALACION DEL PRODUCTO TERMINADO	DE	GOLPEADO POR ATRAPADO EN ATRAPADO ENTRE CORTADO POR	CABEZA EXTREMIDADES SUPERIORES EXTREMIDADES INFERIORES	CASCO CONTRA IMPACTO GUANTES DE CARNAZA CALZADO CONTRA IMPACTOS GUANTES DE CARNAZA

Tabla [8] Análisis de riesgos a los que se exponen / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental de Recursos Humanos (2019)

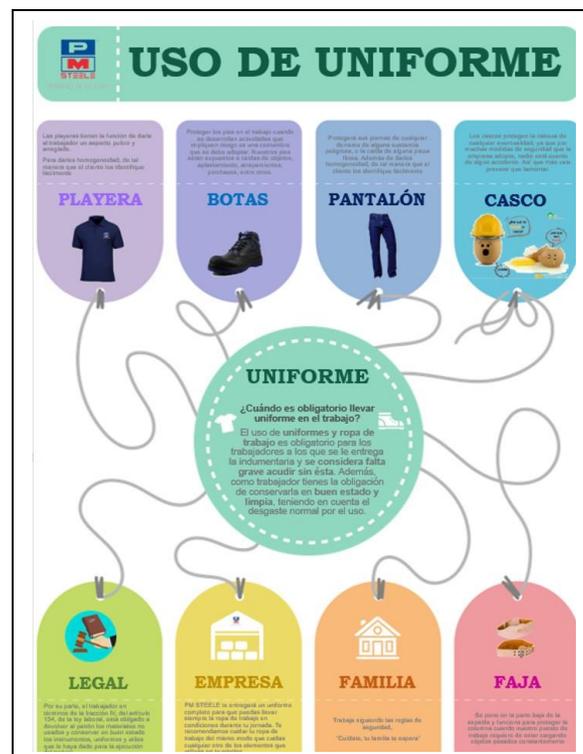
Gracias al análisis se ha generado conciencia en las áreas directivas de invertir más en la seguridad del personal logrando la entrega de uniformes dos veces al año y entregar el adecuado para las necesidades operativas y de seguridad.

2	Playera polo
2	Pantalón de mezclilla
1	Botas de seguridad dieléctricas, con casquillo
1	Guantes
1	Lentes de seguridad
1	Casco
1	Chaleco con reflejantes
1	Faja
1	Tapones auditivos

Tabla [11] Equipo de protección personal - 2019 / Fuente: Información documental de Recursos Humanos (2019)

a. Concientización

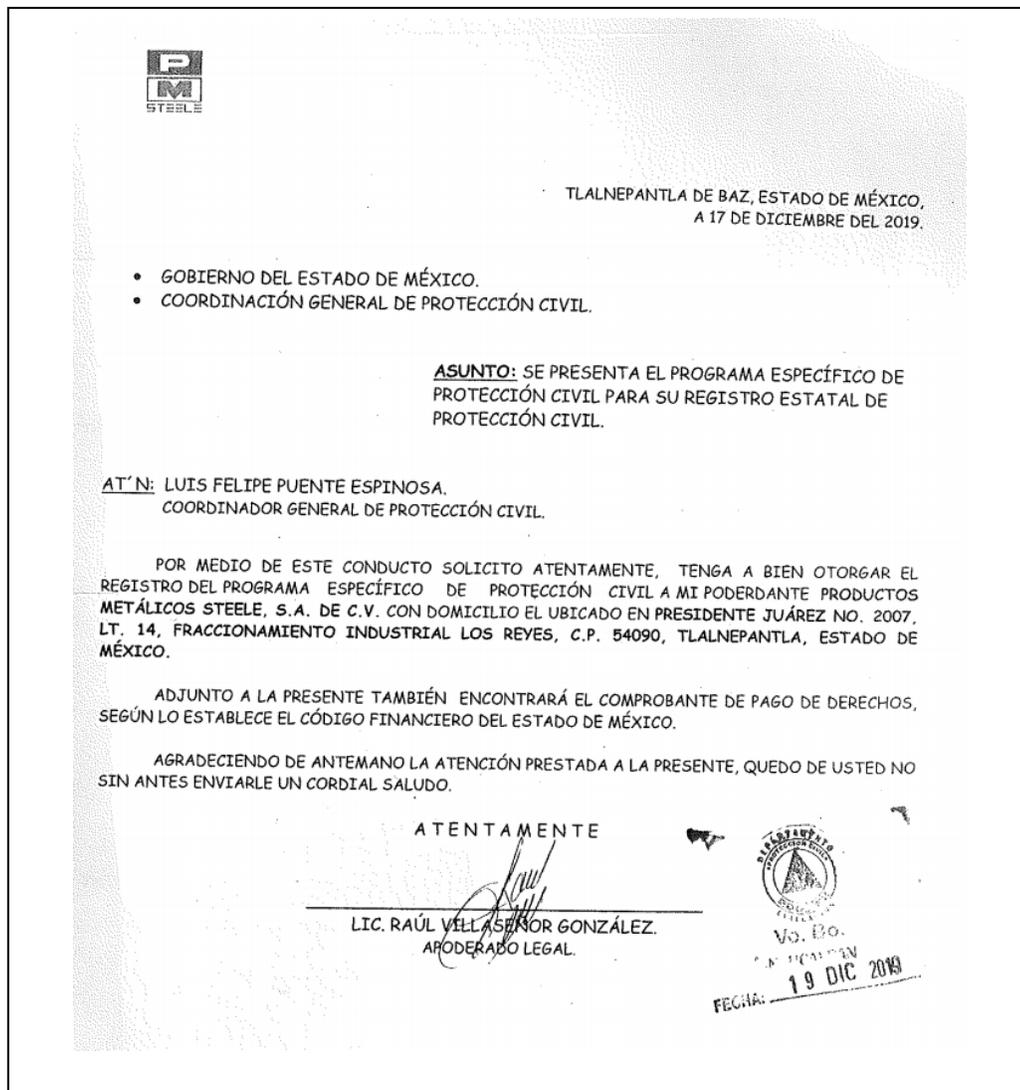
Teniendo el análisis de riesgos se realiza la comunicación de ellos por medio de la Concientización. Se publicó en todos los medios; (mensajes en whatsapp, imágenes en pizarrones, muros y baños) el uso de equipo de protección personal, las rutas de evacuación, el procedimiento de actuación en caso de emergencia, la presentación de las brigadas.



FOTOGRAFÍA [3] Ejemplo de imágenes de concientización / Autor: Lozano E, Año 2019, Imagen, Recuperado: Fuente imágenes prototipo de PowerPoint

2.- Por otro lado tenemos el Programas de Protección Civil, el cual se metió a revisión en diciembre del año 2019. Este programa nos ayuda a identificar todos los riesgos internos y externos de la sede; en este caso del CEDIS Tlalnepantla, prepararnos para poder reaccionar ante alguna eventualidad.

Nos da las herramientas para demostrar a la Coordinación General de Protección Civil del Gobierno del Estado de México que estamos capacitados para enfrentar alguna contingencia.



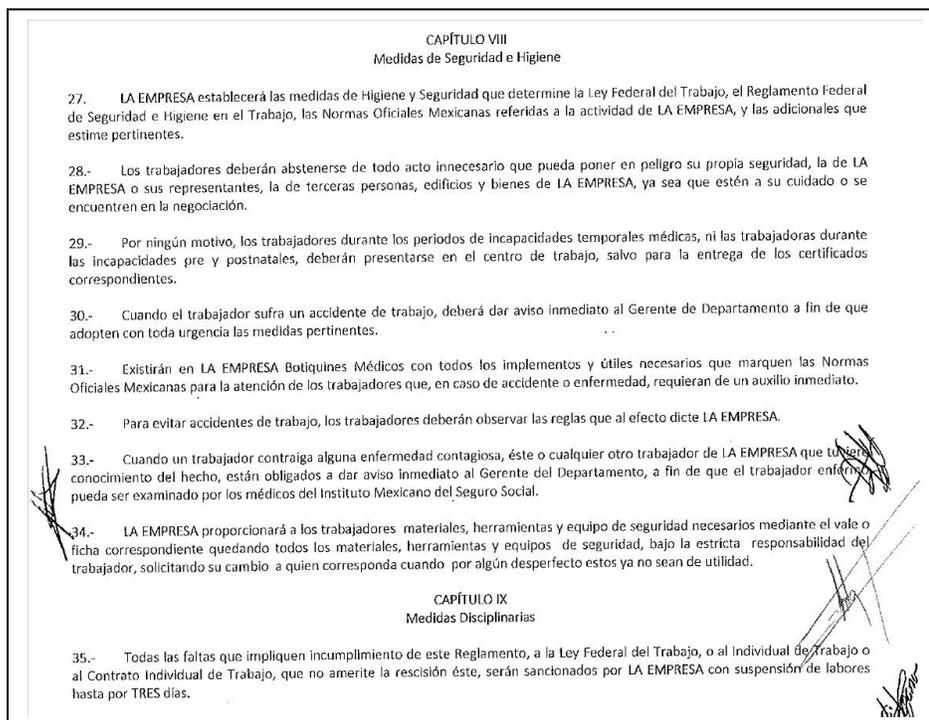
FOTOGRAFÍA [4] Programa de Protección civil 2019 / Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019)

Para Recursos Humanos es inherente cuidar el bienestar de los trabajadores. Todo va ligado desde el Reclutamiento, la evaluación de competencias, su plan de capacitación y su atención en caso de accidentes. Pero para el tema de seguridad debemos partir desde la CULTURA ORGANIZACIONAL y la NORMATIVA, sin dejar de lado los PROGRAMAS DE PROTECCIÓN CIVIL necesarios.

Las Normas son sistemas que logran que todas las personas respeten ciertos comportamientos ante las diferentes situaciones que se presentan. Estas normas se encuentran establecidas en los Manuales de la Organización previamente aprobados y la normatividad de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

La función de la Norma es reglamentar el comportamiento de los colaboradores para que tengan claro todos aquellos actos que se permiten y aquellos que no deben ser realizados en el lugar de trabajo.

La normatividad la doy a conocer a todos los empleados y está registrada en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el cual se metió a revisión y registro con la Secretaria de Trabajo y Previsión social en enero de este año.



FOTOGRAFÍA [5] RIT, Reglamento interno de trabajo; medidas de seguridad e higiene

La cultura de seguridad la estoy realizando por dos medios: Capacitación en normas específicas para desempeñar sus funciones y por medio de concientización.

b. Prima de riesgo de trabajo

Después de identificar los riesgos de trabajo, controlarlos y minimizarlos lo medimos con un indicador llamado Prima de riesgo de trabajo.

“Actuar de forma segura en todas las actividades de la vida debe constituirse en hábito”

Comité Nacional Mixto de Protección al Salario

Sustento Legal:

[5] La Ley Federal del Trabajo en el **Artículo 473**, define riesgo de trabajo, como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo; mientras que en **Artículo 474**, dice que: 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.

Y la enfermedad de trabajo se define en el **Artículo 475** de la misma ley como: 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.

Proceso:

El otro punto dentro de Seguridad es la evaluación anual de la empresa en su Prima de Riesgo de trabajo.

[6] Cada año las empresas deben revisar su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima de Riesgo de Trabajo del Seguro Social, si ésta disminuye o si aumenta. Esta obligación se establece en el artículo 72 y 74 de la Ley del Seguro Social (LSS) y del artículo 32 del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, publicado el 1º de noviembre de 2002 en el Diario Oficial de la Federación (RACERF).

Para el Centro de distribución se tiene:

Giro: Almacenamiento y distribución de mobiliario, Clase 2, Sección: 677

Compraventa de equipo, mobiliario, sus partes y/o accesorios para la prestación de servicios y el comercio, con transporte y/o servicios de instalación, reparación y mantenimiento. Comprende a las empresas que se dedican a la compra, almacenamiento y venta al menudeo, medio mayoreo y/o mayoreo de equipo y mobiliario, sus partes y/o accesorios para oficinas y comercios, hoteles, restaurantes, peluquerías, salones de belleza, billares, boliches y otro equipo y mobiliario para la prestación de servicios y el comercio, que cuenten con transporte para la distribución y/o equipo para el movimiento de las mercancías o con servicios de instalación,

reparación y mantenimiento. Excepto empresas que se dedican a prestar el servicio de transporte, clasificadas por separado.

Prima Media	Porcentaje
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Tabla [12] Clase de riesgo / Fuente: Reglamento De La Ley Del Seguro Social En Materia De Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización 2002

Por la parte de atención en caso de accidentes llevo el control de incapacidades; en todas sus clasificaciones, esto me permite identificar los puntos vulnerables y poder mejorarlos.

 PRODUCTOS METÁLICOS STEELE, S.A DE C.V. REPORTE ANUAL DE INCAPACIDADES "2019"																		
No	No. Empl	DEPTO.	NOM.	NOMBRE	DESDE	HASTA	FOLIO	DURACIÓN	BIMESTRE									
No	No. Empl	DEPTO.	NOM.	NOMBRE	DESDE	HASTA	FOLIO	DURACIÓN	BIMESTRE	ACCIDENTE DE TRABAJO								
1	70717	234	Q	MATA,HURTADO,JORGE,DIEGO	13-02-19	13-02-19	MA362415	1	1	HERIDA EN FRENTE.LADO IZQUIERDO								
2	70717	234	Q	MATA,HURTADO,JORGE,DIEGO	14-02-19	14-02-19	WT730211	1	1									
3	70717	234	Q	MATA,HURTADO,JORGE,DIEGO	15-02-19	15-02-19	WT730240	1	1									
1	161031	234	Q	CAYETANO,JIMENEZ,DANIEL	04-03-19	04-03-19	MB781792	1	2	HERIDA ESTELAR EN PALMA DE MANO IZQUIERDA								
2	161031	234	Q	CAYETANO,JIMENEZ,DANIEL	05-03-19	09-03-19	WF151279	5	2									
3	161031	234	Q	CAYETANO,JIMENEZ,DANIEL	10-03-19	11-03-19	WF151456	2	2									
1	261	223	Q	MARTINEZ,ROSALES,JORGE,GERARDO	25-03-19	26-03-19	MC300239	2	2	HERIDA EN FRENTE								
2	261	223	Q	MARTINEZ,ROSALES,JORGE,GERARDO	27-03-19	02-05-19	VG332754	7	3									
1	140814	224	Q	ALVAREZ,GOMEZ,JHONY	22-11-19	22-11-19	LY196628	1	6	HERIDA DE 4CM. EN LA FRENTE								
2	140814	224	Q	ALVAREZ,GOMEZ,JHONY	23-11-19	25-11-19	YM387945	3	6									
3	140814	224	Q	ALVAREZ,GOMEZ,JHONY	26-11-19	28-11-19	YM388035	3	6									
No	No. Empl	DEPTO.	NOM.	NOMBRE	DESDE	HASTA	FOLIO	DURACIÓN	BIMESTRE	ENFERMEDAD GENERAL								
1	190112	234	Q	PIÑEIRO,MARTINEZ,ANDRES	23-01-19	23-01-19	LY837025	1	1	FUE CALIFICADO COMO ENFERMEDAD GENERAL								
1	20208	234	Q	VILLEGAS,PEREZ,JOSE,SAMUEL	01-04-19	03-04-19	XX285487	3	2									
2	20208	234	Q	VILLEGAS,PEREZ,JOSE,SAMUEL	04-04-19	07-04-19	XX285616	4	2									
3	20208	234	Q	VILLEGAS,PEREZ,JOSE,SAMUEL	08-04-19	10-04-19	XX285684	3	2									
1	60226	224	Q	PRIETO,MELENDEZ,MARCO,ANTONIO	21-05-19	23-05-19	WC105947	3	3									
2	60226	224	Q	PRIETO,MELENDEZ,MARCO,ANTONIO	24-05-19	24-05-19	WC106055	1	3									
1	170601	234	Q	GARCIA,MORENO,GUADALUPE NALLELY	22-05-19	24-05-19	LV856836	3	3									
1	150708	224	Q	HERNANDEZ,MELENDEZ,ALEJANDRO	27-08-19	01-09-19	XS176591	6	4									
2	150708	224	Q	HERNANDEZ,MELENDEZ,ALEJANDRO	02-09-19	02-09-19	XS176682	1	5									
3	150708	224	Q	HERNANDEZ,MELENDEZ,ALEJANDRO	03-09-18	09-09-19	XS176961	7	5									
1	91101	224	Q	MARTINEZ,ALTAMIRANO,DANIEL	09-09-19	11-09-19	XT177666	3	5									
1	171001	224	Q	MARTINEZ,CRUZ,JOSE BERNARDO	30-10-19	05-11-19	WQ801101	7	6									
1	141201	234	Q	GOMEZ,CARDENAS,MIGUEL ANGEL	23-12-19	25-12-19	LY294255	3	6									
2	141201	234	Q	GOMEZ,CARDENAS,MIGUEL ANGEL	26-12-19	29-12-19	WF158429	4	6									
1	181112	224	Q	ESPINOSA,MARTINEZ,EDUARDO GIOVANNI	25-11-19	25-11-19	MC242051	1	6									
2	181112	224	Q	ESPINOSA,MARTINEZ,EDUARDO GIOVANNI	26-11-19	02-12-19	VL203061	7	6									
3	181112	224	Q	ESPINOSA,MARTINEZ,EDUARDO GIOVANNI	03-12-19	09-12-19	VL203202	7	6									
4	181112	224	Q	ESPINOSA,MARTINEZ,EDUARDO GIOVANNI	10-12-19	16-12-19	VL203365	7	6									
5	181112	224	Q	ESPINOSA,MARTINEZ,EDUARDO GIOVANNI	17-12-19	17-12-19	VL203525	1	6									
No	No. Empl	DEPTO.	NOM.	NOMBRE	DESDE	HASTA	FOLIO	DURACIÓN	BIMESTRE	ACCIDENTE DE TRANSITO								
1	170601	34	Q	GARCIA,MORENO,GUADALUPE NALLELY	25-11-19	16-02-20	LZ972046	84 DÍAS	6									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>A.T.</th> <th>ENF. GRAL.</th> <th>A.T.T</th> <th>MAT.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>											A.T.	ENF. GRAL.	A.T.T	MAT.	4	9	0	1
A.T.	ENF. GRAL.	A.T.T	MAT.															
4	9	0	1															

Tabla [13] Reporte anual de incapacidades / Autor: Lozano E, Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019)

Esta es la base para el cálculo de la prima de riesgo, la cual se define de acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa.

$$\text{Prima} = [(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) + M$$

Donde:

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad

/ = Símbolo de división

365 = Número de días naturales del año

V = 28 años, duración promedio de vida activa de un individuo sin accidentes o incapacidades

* = Símbolo de multiplicación

I = Suma de porcentajes de incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100

D = Número de defunciones

F = 2.3, que es el factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

M = 0.0050, que es la prima mínima de riesgo

VALORES DEL AÑO 2019	
S	27
D	0
F	2.3
V	28
I	0
N	74.7
M	0.005
Prima	00.72776

Tabla [14] Valores de incapacidades (2019 / Autor: Lozano E, Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019))

Fecha de solicitud del trámite

17 / 02 / 2020
DD MM AAAA

Acuse Notarial de confirmación de transmisión del archivo de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad de la Empresa :

PRODUCTOS METALICOS STEELE S.A. DE C.V.

al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Registro Patronal :	C5346605103
Delegación:	[15] Ote Estado De Mexico
Subdelegación:	[6] Tlalnepantla de Baz
Folio:	15-06503409
Lote número:	15-06503409
Fecha de transacción:	17-02-2020
Razón Social:	PRODUCTOS METALICOS STEELE S.A. DE C.V.
Actividad Económica:	ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCION DE MOBILIA
Clase :	2
Fracción :	677
Representante Legal :	LIC PEDRO MENDEZ ROSAS
Denominación del trámite:	Determinación de la Prima de RT - Envío de Archivo.

Datos base para la Determinación.

Días Subsidiados (S):	27	Periodo Revisión:	2019
Porcentajes (I):	0.0		
Defunciones (D):	0		
Trabajadores Prom. (N):	00074.7	Prima Anterior:	00.55432
Años prom. Vida A. (V):	28		
Factor de Prima (F):	2.3		
Prima Mínima R. (M):	00.00500	Prima Declarada:	00.72776
Días del Año:	365		
Acreditación STyPS:	NO		

Cadena Original:

NOTARIA_RAZÓN_SOCIAL=PRODUCTOS METALICOS STEELE S.A. DE C.V. | NOTARIA_DENOMINACION_TRAMITE=DETERMINACION ANUAL DE PRIMA | NOTARIA_NOMBRE_ARCHIVO=C5346605 DAP | NOTARIA_TAMANO_ARCHIVO=1092 bytes | NOTARIA_REGISTRO_PATRONAL=C5346605103 | FECHA_ENVIO=2020-02-17 11:22 | NOTARIA_SECUENCIA_FIRMA = 8 2 2 5 6 9 2 2 0 8 6 8 2 7 8 2 1 0 9 | SELLO_DIGITAL=E5AF7850C018D003D121BEB0871CA4D1A89E97A1ECC1ED6882C13EC6215A541C9A2F955CB1E4F38ABC8B1682BD3AC1292CF02706A555F9542



Contacto:

Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Cuauhtémoc
C.P. 06600 Ciudad de México
Tel. 01 800 623 23 23
<http://atencion.contactoimss.com.mx>

FOTOGRAFÍA [6] Prima de riesgo del CEDIS, año 2019 / Fuente:IMSS desde su empresa (2020)

CAPITULO III.

RESULTADOS

La presente tesina tuvo como objetivo mostrar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y la Seguridad Industrial.

Como primer proyecto se realizó la Estructura Organizacional Funcional; la división de las labores de la organización en unidades especializadas, cada una al mando de un jefe independiente, que coordina su equipo de trabajo y permite la comunicación con los demás equipos. Cada departamento atiende un conjunto específico de necesidades.

Para llegar a esto se realizó un organigrama, la descripción de puestos y el análisis de la situación actual de los perfiles entrantes a la empresa. Encontrando que se cuentan con salarios no competitivos dentro de la zona Industrial y se está adquiriendo mano de obra poco calificada.

Esto nos lleva al segundo proyecto que fue la construcción de un programa de capacitación. El objetivo es mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para desempeñar sus labores de forma experta, segura y productiva.

Al tener personal con el más bajo perfil; es decir, con estudios nivel primario, con experiencia laboral nula o menor a un año y sin cultura de la seguridad, generó la necesidad de formarlos dentro de la empresa.

La capacitación mínima indispensable es de producto; para que sepan que mercancía llega, cuál entregan o cuál debe ser instalada. Pero se detectó la necesidad de mover la mercancía dentro y fuera del centro de trabajo; así como realizar cortes o trabajar a más de 1.5 m de altura. Todo esto se registró en la Detección de Necesidades de Capacitación y se formó el programa anual que las incluye, además de habilidades blandas como comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.

La Dirección Ejecutiva de la empresa se vio sensibilizada al notar que los clientes, empresas externas, no permitían el acceso de su personal operativo por falta de capacitación en seguridad industrial.

Así es como entra el tercer proyecto que es Seguridad Industrial. Que es un conjunto de disciplinas encargadas de minimizar los riesgos de trabajo dentro y fuera de las instalaciones. Toda actividad conlleva peligros inherentes a las técnicas y procesos industriales que necesitan de una correcta gestión para disminuirlos.

Para poder atender esta necesidad se realizó atendiendo los riesgos endógenos, que son los relacionados con los riesgos vinculados a los accidente internos propios de la actividad del trabajador. Como primer control se generó el Reglamento Interno de Trabajo donde se establecen las normativas de: ámbito de aplicación, Organización del personal, Lugar y tiempo de trabajo, días de descanso y vacaciones, permisos, atención de riesgos psicosociales, capacitación, medidas de seguridad y medidas disciplinarias. Como segundo control fue la concientización del uso del EPP (Equipo

de protección personal) brindando a cada trabajador todas las herramientas necesarias para estar protegidos; es decir, playera, pantalón, botas de casquillo y dieléctricas, gafas, guantes, faja, tapones auditivos, chalecos y cascos.

De la mano con la seguridad del personal se realizó el Programa de protección Civil, es el primer año donde se realiza debido a la necesidad de dar seguridad al personal que labora y prepararlos para actuar en caso de cualquier contingencia.

El concepto de Seguridad industrial es relativo ya que es casi imposible poder garantizar que jamás se producirán accidentes laborales, aun así su objetivo es disminuir los peligros.

ÁREA

Estructura
Organizacional

Reclutamiento

Capacitación

Seguridad

RESULTADO

1.- Establecí un organigrama claro y real

2.- Generé 32 descripciones de puesto

3.- Establecí las estrategias de reclutamiento logrando tener la plantilla completa.

La estrategia de contratación se realizó pidiendo un perfil bajo para los ayudantes generales (puesto con mayor rotación) y dándoles seguimiento para mantenerlo en un buen ambiente de trabajo, resaltando beneficios de pertenecer a la empresa, como: Bonos de puntualidad, empresa estable, pago seguro, prestaciones de ley (reales).

4.- Realice la detección de necesidades de capacitación

5.- Generé el programa anual de capacitación de acuerdo a la DNC y con la aprobación de la Dirección y las áreas

5.- Registré el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en la Secretaría de Trabajo y Previsión social

6.- Generé la comunicación del RIT para todos los trabajadores del CEDIS

7.- Actualmente se ha generado conciencia en las áreas directivas de invertir más en la seguridad del personal logrando la entrega de uniformes dos veces al año y entregar el adecuado para las necesidades operativas y de seguridad.

8.- Los controles de seguridad y el seguimiento a los accidentes registrados nos hace mantener una prima de riesgo de 00.72776

9.- Se logró tener el Programa de Protección Civil del Centro de Distribución

CONCLUSIONES

Por un lado, la solución a problemas o la satisfacción de las necesidades de las empresas demanda la creación de nuevos puestos de trabajo que antes no existían o que las empresas no preveían su adopción, esto obliga a la empresa a incorporar puestos como el Coordinadores de Seguridad e Higiene, especializados en la garantía para la salud y la vida de los trabajadores, dentro de las instalaciones de los clientes, cuidando los lineamientos establecidos por la normatividad.

Por otro lado, la falta de capacitación en las empresas ocasiona problemas de productividad, baja calidad en los productos, uso deficiente de la maquinaria, desperdicio de materiales y accidentes laborales, entre otros. Estos problemas se potencializan cuando las organizaciones desarrollan procesos de innovación sin realizar paralelamente acciones de formación profesional. Precisamente, debido a la acelerada absorción de conocimientos requerida y a la falta de entrenamiento; el recurso humano de las organizaciones necesita adaptarse inmediatamente al uso de herramientas, equipos, y mejores prácticas; surgiendo necesidades de capacitación a ser satisfechas.

Por último, podemos concluir que la relación entre recursos humanos y la seguridad industrial es generar un sistema de disposiciones obligatorias; que van desde la creación de la estructura organizacional, organigramas y planes de capacitación hasta la concientización en los lineamientos, que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas en las tres áreas que comprenden el Centro de distribución.

El trabajo realizado valida su buen funcionamiento al mantener la prima de riesgo por debajo de 1.13065 (00.727776), en esta sede. Capacitar al personal es la clave para reducir riesgos en el trabajo.

Este análisis se realizó sólo para el CEDIS, para futuros análisis sería conveniente incluir otras sedes, que son parte de la cadena de suministros manteniendo la normativa.

Durante la carrera de Ingeniería Industrial me enseñaron a optimizar los recursos, el manejo y gestión óptima de los sistemas de transformación de bienes y servicios de una empresa. Para este trabajo de tesis pude planear proyectos por tema, trabajar en equipo con los diferentes niveles de la organización y entregar resultados que benefician a los trabajadores y a los dueños de la empresa, generando los sistemas que permiten a los trabajadores ingresar a las instalaciones de clientes de cualquier tipo y desempeñarse de acuerdo a su normativa de seguridad.

IMÁGENES Y TABLAS

FOTOGRAFÍA [1]. Perfil y descripción de puesto - Ejemplo "Jefe de almacén" / Fuente: Información documental del SGC ISO 9001 (2019)	Página 14
FOTOGRAFÍA 2. Calendario de capacitación CEDIS 2020 / Autor: Renedo M, Fuente: Información documental de capacitación (2020)	Página 19
FOTOGRAFÍA [3] Ejemplo de imágenes de concientización / Autor: Lozano E, Año 2019, Imagen, Recuperado: Fuente imágenes prototipo de PowerPoint	Página 22
FOTOGRAFÍA [4] Programa de Protección civil 2019 / Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019)	Página 23
FOTOGRAFÍA [5] RIT, Reglamento interno de trabajo; medidas de seguridad e higiene	Página 24
FOTOGRAFÍA [6] Prima de riesgo del CEDIS, año 2019 / Fuente: IMSS desde su empresa (2020)	Página 28
Diagrama 1. Proceso de comercialización Lozano E, Año 2019, Diagrama, Recuperado: Fuente imágenes prototipo de PowerPoint	Página 7
Diagrama 2. Organigrama del CEDIS / Fuente: Recursos Humanos (octubre 2019)	Página 12
Tabla [1] Estado inicial de la empresa en el año 2017, Fuente: Recursos Humanos del edificio corporativo (2017)	Página 9
Tabla [2] Plantilla de personal para el CEDIS / Fuente: Estado de fuerza de Recursos Humanos (2019)	Página 11
Tabla [3] Lista de puestos documentados / Fuente: Información documental del SGC ISO 9001 (2019)	Página 12-13
TABLA [4] Forma de pago en la zona / Autor: Lozano E, Fuente: Información recolectada por Recursos Humanos (2019)	Página 15
Tabla [5] Evaluación de competencias / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental del SGC ISO 9001, Año 2019	Página 17
Tabla [6] Evaluación de habilidades / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental del SGC ISO 9001, Año 2019	Página 17
Tabla [7] Resultados de la DNC / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental del SGC ISO 9001, Año 2019	Página 18
Tabla [8] Análisis de riesgos a los que se exponen / Autor: Lozano E, Fuente: Información documental de Recursos Humanos (2019)	Página 20
Tabla [9] Análisis de riesgos a los que se expone de acuerdo a la tabla 2 de la NOM 017/ Autor: Lozano E, Fuente: NORMA Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008 Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.	Página 21
Tabla [10] Equipo de protección personal inicial - 2017 / Fuente: Información documental de Recursos Humanos (2017)	Página 21
Tabla [11] Equipo de protección personal - 2019 / Fuente: Información documental de Recursos Humanos (2019)	Página 22
Tabla [12] Clase de riesgo / Fuente: Reglamento De La Ley Del Seguro Social En Materia De Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización 2002	Página 26
Tabla [13] Reporte anual de incapacidades / Autor: Lozano E, Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019)	Página 26
Tabla [14] Valores de incapacidades (2019 / Autor: Lozano E, Fuente: Documentación de Recursos Humanos (2019)	Página 27

REFERENCIAS

<p>[1] https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo, página de la STPS</p>	<p>Página 8</p>
<p>[2] http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/123.pdf Orden Jurídico Nacional / Gobierno de México, artículo 123, Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Página 16</p>
<p>[3] https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 12-06-2015, Artículo 3º, páginas de la 1 – 2.</p>	<p>Página 16</p>
<p>[4] https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 12-06-2015, Artículo 132, Página 28. Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, Obligaciones patronales.</p>	<p>Página 16</p>
<p>[5] https://www.gob.mx/conampros/articulos/riesgos-de-trabajo?idiom=es Artículo 473, 474, 475 de la Ley Federal de Trabajo. Riesgos de trabajo.</p>	<p>Página 25</p>
<p>[6] http://datos.imss.gob.mx/sites/default/files/03-rlssacrf-act-15_07_05.txt REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN, páginas 11, 13-15, 22</p>	<p>Página 25</p>