

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



TESIS

***DIAGNÓSTICO DE CLIMA DE SEGURIDAD LABORAL EN UNA
FÁBRICA DE MUEBLES DE MONTERREY, NUEVO LEÓN,
MÉXICO.***

PRESENTA

DIANA CATALINA TREVIÑO ESPARZA

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN
PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

MARZO DE 2016

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



TESIS

*Diagnóstico de clima de seguridad laboral en una fábrica de muebles de
Monterrey, Nuevo León, México.*

PRESENTA

LIC. DIANA CATALINA TREVIÑO ESPARZA

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y
ORGANIZACIONAL**

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. MANUEL ALMAGUER ALANÍS

MONTERREY, N. L., MEXICO,

MARZO DE 2016

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios nuestro Señor y a mi esposo Marcelo por todo su apoyo y mi amado hijo Marcelito.

Índice

Resumen.....	4
Capítulo 1: Introducción.....	5
1.1 Concepción de la idea a investigar.	
1.2 Justificación de la investigación.	
1.3 Planteamiento del problema de investigación.	
1.4 Objetivo general.	
1.5 Objetivos específicos de la investigación.	
Capítulo 2: Marco Teórico.....	13
2.1 El clima de seguridad laboral	
2.2 Dimensiones de clima de seguridad laboral	
2.3 Dimensiones seleccionadas para realizar el diagnóstico Flin, Mearns, O'Connor y Bryden (2000)	
2.3.1 Gerencia/dirección	
2.3.2 Sistemas de seguridad	
2.3.3 Riesgo	
2.3.4 Presión de trabajo	
2.3.5 Competencia	
2.3.6 Procedimientos/reglas	
Capítulo 3: Metodología.....	20
3.1 Diseño	
3.2 Operacionalización de variables	
3.3 Participantes:	
3.4 Escenario o ambiente	
3.5 Procedimiento	
Capítulo 4: Propuesta de Trabajo.....	22
Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones.....	24
Referencias.....	26

Resumen

El presente tiene como propósito elaborar una propuesta de clima de seguridad laboral en una fábrica de muebles.

Se recabo información estadística del estado de Nuevo León para darnos una idea de los riesgos de trabajos y la importancia de atender la seguridad en el lugar de trabajo del personal.

No se observa mucha diferencia entre los índices nacionales y del estado por lo que es importante realizar este tipo de proyectos con el fin de disminuir los riesgos en el trabajo y contribuir en la construcción de ambientes seguros laborales.

Capítulo 1

Introducción

El trabajo es una actividad que forma parte de la vida de una persona, por lo que es importante que una organización cuente con las condiciones adecuadas que le permitan al empleado realizar sus labores sin algún peligro, son varios aspectos que se deben considerar entre los que se encuentra la seguridad industrial.

La seguridad industrial es una “técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Conforman un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican a la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo, previo estudio de sus causas” (Huerta en Werther, 2000)

Es por esto la importancia de realizar un diagnóstico de clima de seguridad laboral para conocer la situación actual de la empresa desde la percepción del empleado sobre las dimensiones de: Gerencia/dirección, sistemas de seguridad, riesgo, presión de trabajo, competencia, y procedimientos/reglas.

La falta de atención sobre la seguridad industrial puede repercutir en la salud del empleado, en la productividad y competitividad de la empresa; de acuerdo con Ramírez (2005) los accidentes laborales provocan pérdidas de salarios, gastos médicos y costos de seguros.

La seguridad industrial no es un tema que solo le pertenezca al empleado; gerentes y directivos deben involucrarse en ese aspecto, debido a que es un

trabajo en equipo y el comportamiento de cada uno tiene un impacto considerable en la productividad de la empresa. Por lo que el compromiso de cada uno de los integrantes resulta ser importante para crear una cultura de seguridad industrial en la organización.

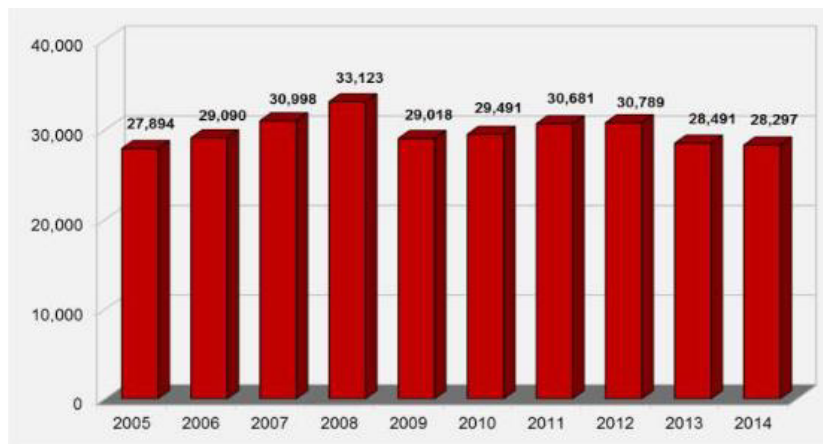
1.1 Concepción de la idea a investigar

El motivo para realizar un diagnóstico de clima de seguridad laboral en la fábrica de muebles surge a partir de la necesidad expresada por la persona encargada del departamento de seguridad de la fábrica, nombrado recientemente debido al cambio de la administración. Por lo que es pertinente conocer la situación actual de la seguridad laboral a través de la percepción de los empleados, y partiendo de esto realizar un plan de acción para reforzar y/o mejorar los aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales.

1.2 Justificación de la investigación

La seguridad industrial es un aspecto que influye en la productividad de la empresa por lo que se han realizado estudios sobre la evolución de accidentes y enfermedades de trabajo en el estado de Nuevo León con el fin de contar con las cifras exactas, a continuación se presente una gráfica con las estadísticas del 2005 al 2014.

Evolución de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, 2005-2014 Nuevo León



Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2005-2014

De acuerdo a las cifras presentadas sobre accidentes y enfermedades en el trabajo el nivel más bajo es de 27,894 casos registrados ante en IMSS en el 2005 mientras que el más alto en el 2008 es de 33,123, con un promedio de 29,787.2 en los 10 años.

Según Anaya (2006):

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) refiere la obligación que tienen los patrones de elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en sus centros de trabajo, con el fin de que puedan sustentar el Programa de Seguridad e Higiene, en aquellas con 100 o más trabajadores; y la relación de medidas preventivas generales o específicas en los de menos de 100” (p.3).

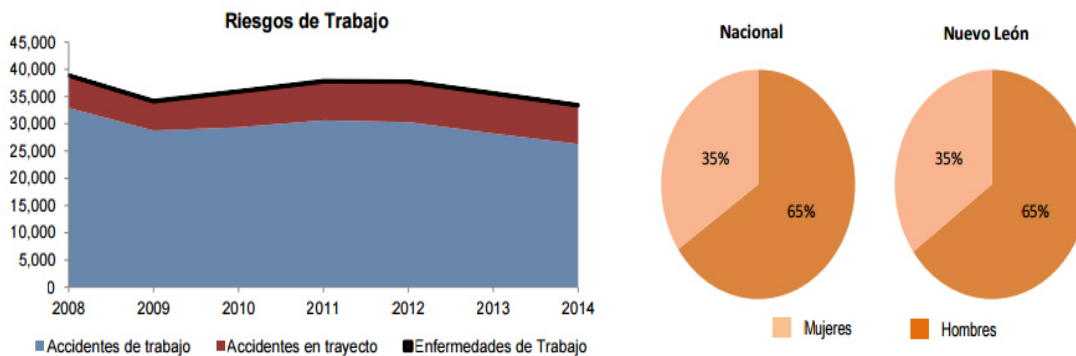
De aquí surge la necesidad de realizar un diagnóstico, en el caso de la fábrica de muebles en la que se pretende realizar el estudio se cuenta con un

departamento encargado de seguridad, por lo que es una de sus tareas realizar este tipo de estudio cuando se encuentran en una etapa de cambios administrativos y de esta manera conocer la situación actual de la organización.

RIESGOS DE TRABAJO

**Riesgos de Trabajo terminados registrados en el IMSS por año de ocurrencia
2014 ¹**

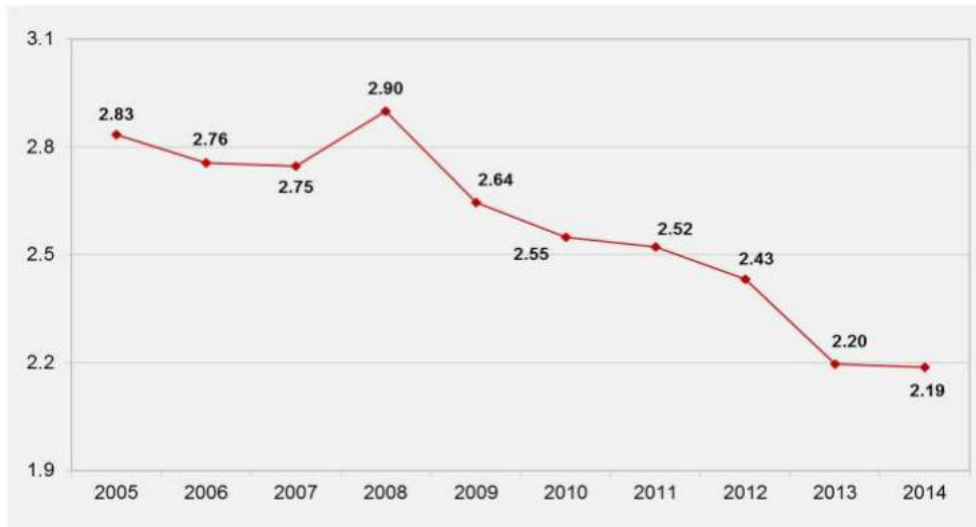
	Total	Accidentes de Trabajo	Accidentes en Trayecto	Enfermedades de Trabajo
Nacional	482,408	366,942	109,874	5,592
Nuevo León	33,450	26,274	7,066	110



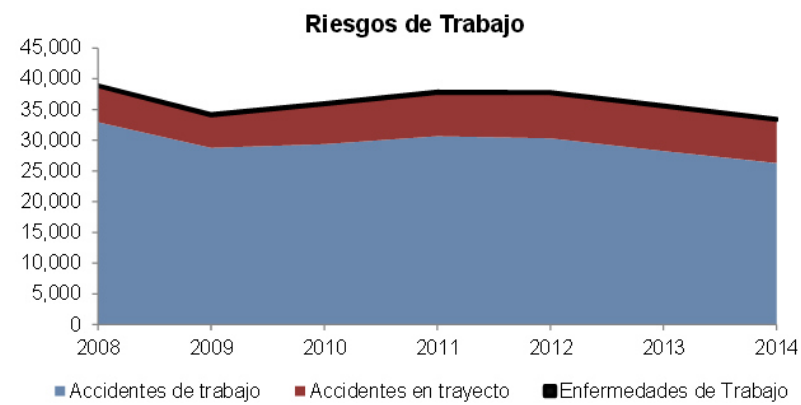
Tasa de Incidencia de Riesgos de Trabajo
(por cada 100 trabajadores)

4.0

Tasa de Incidencia de Accidentes y Enfermedades de Trabajo por cada cien trabajadores, 2005 - 2014 Nuevo León



Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2005 - 2014



<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nuevo%20leon.pdf>

Se observa que las enfermedades de trabajo se encuentran en último lugar, siguiéndole los accidentes de trayecto y con un mayor índice se indican a los

accidentes de trabajo, por lo que es importante detectar las causas que lo ocasionan con el fin de prevenir cualquier situación indeseable en el lugar de trabajo.

Riesgos Laborales por Actividad Económica 2014 Nuevo León

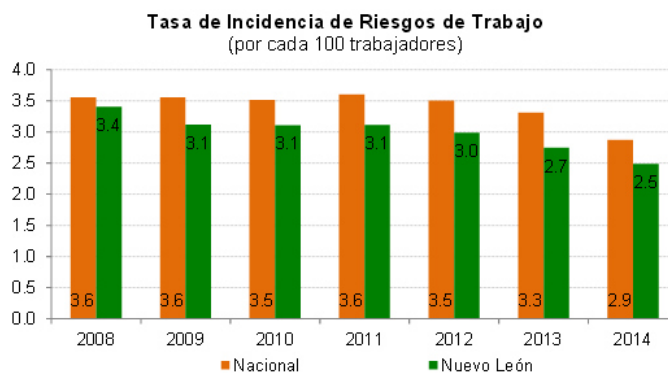
No.	Grupo	Casos	%.
1	Supermercados, tiendas de autoservicio y de departamentos especializados por línea de mercancías	2,433	8.6
2	Construcciones de obras de infraestructura y edificación en obra pública	1,972	7.0
3	Preparación y servicio de alimentos	1,593	5.6
4	Fabricación de otros productos metálicos maquinados	1,262	4.5
5	Compraventa de alimentos, bebidas y/o productos del tabaco, con transporte	1,183	4.2
	Otras actividades	19,854	70.1
	Total	28,297	100.0

Fuente: Memoria estadística IMSS, 2014

Accidentes de Trabajo Según Ocupación y Sexo, 2012 - 2014 Nuevo León

Ocupación	2012		2013		2014	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados de servicios de apoyo a la producción	3,974	1,422	3,461	1,153	3,119	1,073
Operadores de máquinas herramientas	2,573	766	2,601	649	2,530	600
Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	758	1,277	697	1,225	703	1,334
Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	313	978	310	927	283	946
Conductores de camiones pesados	1,233	6	1,157	6	1,178	6
Cocineros	459	629	462	631	461	698
Peones de carga	1,010	62	805	71	947	75
Albañiles y mamposteros	807	8	0	0	866	6
Recepcionistas y empleados de informaciones	0	0	317	451	306	476
Mensajeros, porteadores y repartidores	744	10	736	13	623	11
Otros	9,911	3,715	9,722	2,970	9,015	2,879

En Nuevo León hay una población de 5,113,006 habitantes de los cuales 2,370,447 pertenece a la población económicamente activa, aproximadamente el 45% de la población total pertenece a este grupo. Por lo que es importante A continuación se presenta una gráfica con la tasa de incidencia de riesgos de trabajo, comparando estadísticas nacionales y locales.



<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nuevo%20leon.pdf>

Por lo general se da por hecho que los empleados tienen una idea clara y objetiva de los que es seguridad industrial, sin embargo de acuerdo con Zarazúa (2014) algunas veces no es así debido al desconocimiento y/o confusión de la cultura de seguridad en la empresa. Por lo que es importante conocer la percepción del empleado sobre dicho tema y detectar que factores contribuyen a que la seguridad esté presente en el área labora y los factores que necesitan ser reforzados para crear un ambiente seguro.

1.3 Planteamiento del problema a investigar

¿Cuál es el clima de seguridad laboral en la fábrica de muebles de Monterrey, Nuevo León?

¿Cuál es la dimensión fortaleza del clima de seguridad laborar en la fábrica de muebles de Monterrey, Nuevo León?

¿Cuál es la dimensión debilidad del clima de seguridad laborar en la fábrica de muebles de Monterrey, Nuevo León?

1.4 Objetivo general

- Conocer la percepción de los empleados sobre el clima de seguridad laboral en una fábrica de muebles de Monterrey, Nuevo León.

1.5 Objetivos específicos

- Identificar la dimensión fortaleza del clima de seguridad laboral en una fábrica de muebles en Monterrey, Nuevo León.
- Identificar la dimensión debilidad del clima de seguridad laboral en una fábrica de muebles en Monterrey, Nuevo León.

Capítulo 2

Marco teórico

2.1 El clima de seguridad laboral

A continuación se presentan algunas definiciones sobre el clima de seguridad laboral, las cuales serán referencia para el diagnóstico a realizar:

Zohar (1980) citado por Díaz (2008) menciona que el clima de seguridad es la percepción que comparten los empleados sobre los elementos que tienen relación con la seguridad en el ambiente de trabajo, resaltando las actitudes y conductas de los directivos hacia el tema de seguridad.

Hofmann y Stezer (1996) citado por Fernández, et al (2007) proponen que el clima de seguridad laboral es la percepción del compromiso de la dirección hacia la seguridad y la intervención del trabajador en actividades de la seguridad.

Flin, Burns, Mearns, Yule y Robertson (2006) citado por Gil-Monte (2014) definen el clima de seguridad como las características superficiales de la cultura de seguridad que juzgan las percepciones que tienen los empleados sobre los procedimientos y conductas sobre la seguridad en el trabajo, además se expresa el valor que se le da a la seguridad en la empresa en comparación con otros factores que conforman el ambiente laboral.

Por otra parte Sesé (1999) propone que de acuerdo a las diversas definiciones sobre clima de seguridad, se entiende como la percepción global con relación a la seguridad de la empresa misma que sirve para analizar la conducta

del empleado como segura o insegura y/o el valor que le da el patrón a la seguridad.

De acuerdo con Ramos, et al (2008) el concepto de cultura de seguridad tiene sus orígenes en las centrales nucleares debido a las catástrofe de Chernobyl ocurrida en 1986, concluyendo que los factores que intervinieron en el desastre fueron provocados por situaciones más complejas que las que eran consideradas por la perspectiva tradicional.

Existen diversas definiciones sobre cultura de seguridad entre las que se encuentran:

Ramos (2008) menciona la definición realizada por la British Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (citada en Wilpert 2001) y es una de las más utilizadas:

“La cultura de seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de la seguridad” (p.10).

Por su parte Gil-Monte (2014) propone el concepto de cultura de seguridad (HSC, 1993) es “el producto de los valores, las actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso y el estilo y cumplimiento de la gestión de salud y seguridad de la organización” (p.321).

De acuerdo con Cooper citado por Gil-Monte (2014) propone que el clima de seguridad se compone de tres aspectos los primeros son los aspectos situacionales es decir “los que la organización tiene”, los segundos son los aspectos comportamentales que se refiere a “lo que la gente hace” y los terceros son los aspectos psicológicos haciendo referencia a “cómo se siente la gente”; es en este último en donde entra el clima de seguridad laboral.

Según la OCDE (2004) para promocionar la cultura de seguridad en una organización se requiere de un liderazgo fuerte así como de la participación de los empleados que permitan crear las condiciones adecuadas a través de la planificación y administración de la seguridad, y de esta manera que los integrantes comprendan la necesidad de la seguridad en el ambiente de trabajo.

Según Ramírez (2005) la seguridad industrial tiene sus orígenes en la revolución industrial debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida lamentables. En 1883 en París se establece la primera empresa que asesora a los industriales en seguridad industrial, pero es hasta este siglo en el que el tema logra su mayor expresión. La Organización Internacional del Trabajo es un órgano rector que protege los principios referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles.

López (1999) describe a la seguridad industrial como la ciencia y el arte que reconoce, evalúa y controla los factores del empleado, ambiente o emitidos por el mismo lugar de trabajo, que pueden ocasionar enfermedades, accidentes, que pueden dañar la salud del trabajador o comunidades cercanas.

De acuerdo con Valdez (2010) la seguridad industrial debe impactar de la misma forma al trabajador de menor rango hasta directivos. Divide en dos grupos a los trabajadores: los de trabajo de oficina y de planta. Menciona que la seguridad debe ser una prioridad en la empresa, es fundamental el compromiso de gerentes y empleados, debe ser integral por lo que requiere planeación (aquí entra el diagnóstico), debe de llevarse a la práctica y supervisión, el concepto de seguridad debe ser el mismo para todo el personal que conforma la empresa, y finalmente la seguridad industrial es una responsabilidad de toda la organización.

Por otra parte Ramírez (2005) menciona que los objetivos de la seguridad industrial son cinco: evitar las lesiones y muertes por accidente, reducir los costos operativos de producción mejorar la imagen de la empresa, contar con un sistema estadístico que permita tener un registro de la disminución de accidentes, así como identificar la causa, y finalmente contar con un plan de seguridad que le permita a la empresa tomar la medidas de acuerdo a sus características y necesidades.

2.2 Dimensiones de clima de seguridad laboral

Cheyne, Cox, Oliver y Tomás (1998)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepciones compartidas sobre la gestión y sus objetivos. 2. Gestión de la seguridad. 3. Riesgos laborales. 4. Participación/implicación personal.
------------------------------------	---

	5. Responsabilidad individual.
Flin, Mearns, O'Connor y Bryden (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerencia/dirección 2. Sistemas de seguridad 3. Riesgo 4. Presión de trabajo 5. Competencia 6. Procedimientos/reglas
Cooper y Philips (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actitudes, nivel de riesgo, importancia de la formación. 2. Estatus del personal de seguridad, efectos de la conducta segura en la promoción.
Lu y Shang (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad del supervisor. 2. Seguridad del puesto. 3. Seguridad de los compañeros. 4. Gestión de la seguridad. 5. Formación en seguridad. 6. Normas de seguridad. 7. Presión en el puesto.
Evans, Glendon y Creed (2007)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación y compromiso de la dirección. 2. Equipo y mantenimiento. 3. Formación en seguridad

Nielsen, Rasmussen, Glascock y Spangenberg (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo de seguridad del supervisor. 2. Liderazgo general del supervisor. 3. Instrucciones de seguridad. 4. Violaciones de la seguridad. 5. Descuidos en la seguridad. 6. Compromiso con la seguridad.
---	--

2.3 Dimensiones seleccionadas para realizar el diagnóstico Flin, Mearns, O'Connor y Bryden (2000)

2.3.1 Gerencia/dirección

De acuerdo con Clarke (1999) citado por Gil-Monte (2014) esta dimensión hace referencia a la percepción que tiene el empleado de las actitudes y comportamientos de los directivos hacia la seguridad, incluyendo disciplina, orden, respeto, etc. Esta percepción se ve influida por el rango que tiene el superior respecto a ellos variando de directivos a encargados de planta.

2.3.2 Sistemas de seguridad

Según Flin (2000) esta dimensión incluye diferentes elementos del sistema de seguridad de la organización, sistemas de gestión, comités de seguridad, sistemas de permiso en el trabajo, políticas de seguridad, equipo de seguridad. En donde los ítems se dirigen hacia la satisfacción sobre dicho aspecto y el empleado indicara si está de acuerdo o en desacuerdo con los factores antes mencionados.

2.3.3 Riesgo

Flin (2000) citado por Gil-Monte (2014) menciona que esta dimensión hace referencia a la autopercepción de toma de riesgos, percepción de los peligros o peligros en el trabajo, o actitudes hacia los riesgos y la seguridad. La percepción del empleado hacia los riesgos está relacionada con su compromiso con la seguridad, además de elementos del clima organizacional y de factores de personalidad del empleado.

2.3.4 Presión de trabajo

De acuerdo con Flin (2000) propone que esta dimensión incluye los factores de ritmo de trabajo y la carga de trabajo a la que se enfrentan los empleados. Es importante mantener un equilibrio en la presión de trabajo y la seguridad para lograr la productividad y competitividad deseada.

2.3.5 Competencia

Gil-Monte (2014) describe esta dimensión como la percepción que tienen los empleados de las habilidades y conocimientos que utilizan y son necesarios para realizar el trabajo, de ellos mismos y sus compañeros de trabajo.

2.3.6 Procedimientos/reglas

Guldenmund (2000) citado por Gil-Monte propone que esta dimensión hace referencia a la percepción de los trabajadores hacia las reglas o procedimientos de seguridad establecidos, relacionado directamente con la toma de riesgos.

Capítulo 3

Metodología

3.1 Diseño de investigación

“A través de un estudio descriptivo se pretende obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Naturalmente, recabar toda la información posible acerca de un fenómeno, se antoja como meta difícilmente alcanzable, pero, de acuerdo con los propósitos del estudio, el investigador determina cuáles son los factores o las variables cuya situación pretende identificar” (Moreno, 2000, p. 128)

3.2 Operacionalización de variables

3.2.1 Variables Dependiente: Gerencia/dirección, sistemas de seguridad, riesgo, presión de trabajo, competencia, y procedimientos/reglas.

3.2.2 Variable independiente: Cultura de seguridad laboral.

3.3 Participantes

130 empleados, entre los que se encuentran 5 secretarias, 8 vigilantes, 102 obreros y 15 limpieza.

3.4 Escenario

Fábrica de muebles

3.5 Procedimiento

Solicitud de autorización, definir dimensiones de seguridad laboral para conocer el clima de seguridad, elaborar cuestionario tipo Likert con ítems de cada una de las dimensiones elegidas, validar cuestionario (con expertos), seleccionar muestra (población a la que se aplica el cuestionario), aplicar cuestionario a personal, analizar las respuestas obtenidas, crear gráficos, detectar dimensión fortaleza y debilidad, y hacer una propuesta para mejorar la dimensión debilidad identificada.

Capítulo 4

Propuesta de trabajo

Contexto Organizacional

Fábrica de muebles con 130 empleados, entre los que se encuentran secretarías, vigilantes, obreros y limpieza.

Definición de problemática

Conocer la percepción de los empleados sobre el clima de seguridad laboral de la empresa.

Metas

Identificar la dimensión fortaleza y debilidad del clima de seguridad de la empresa.

Desarrollo de la estrategia

Realizar un diagnóstico de clima de seguridad laboral en la empresa.

Líneas de acción

Acción	Indicador	Evidencias	Cronograma
Solicitud de autorización	-	Autorización	15 días
Definir dimensiones de seguridad laboral para conocer el clima de seguridad.	5%	Dimensiones definidas	1 semana
Elaborar cuestionario tipo Likert	20%	Cuestionario tipo	2 semanas

con ítems de cada una de las dimensiones elegidas.		Likert	
Validar cuestionario (con expertos)	5%	Cuestionario tipo Likert	1 semana
Seleccionar muestra (población a la que se aplica el cuestionario)	5%	Número de personal	3 días
Aplicar cuestionario a personal.	30%	Cuestionario con respuestas de empleados	2 semanas
Analizar las respuestas obtenidas, crear gráficos.	20%	Información analizada y gráficos	3 semanas
Detectar dimensión fortaleza y debilidad.	5%	Dimensión debilidad y fortaleza	1 semana
Hacer una propuesta para mejorar la dimensión debilidad identificada.	10%	Propuesta (plan de acción para mejorar dimensión debilidad)	1 mes

Plan de seguimiento

Trabajar en la dimensión que sea identificada como debilidad e identificar la dimensión fortaleza para tomarla como base para la creación del plan de mejora de la seguridad laboral de la empresa.

Capítulo 5

Conclusión y recomendaciones

La seguridad se convierte en un aspecto importante de la empresa desde el momento que le permite al empleado realizar sus labores sin comprometer su integridad física y mental.

El proyecto me permite reconocer la importancia de realizar un diagnóstico en este caso de clima de seguridad para conocer la situación actual de la empresa, y la información que se obtenga servirá como referencia para llevar a cabo el plan de acción con el que se continuará el trabajo en la organización.

En este tipo de estudios se conoce la perspectiva del empleado sobre la seguridad laboral a través de las dimensiones que han sido seleccionadas, lo cual me parece muy interesante debido a que son ellos quienes de alguna manera le dan vida a la organización y a la vez es en el trabajador en el que influyen las decisiones que toman directivos y los sucesos que ocurren en el ambiente de trabajo. Me doy cuenta que la seguridad es un factor en el que el compromiso del jefe y del empleado juega un papel importante para que este puede llevarse a cabo en la organización y sea considerado como parte importante de las actividades diarias de la empresa.

Las sugerencias propuestas en este documento estarán encaminadas primeramente para que la seguridad sea reconocida como un elemento importante para el trabajo del empleado y de la productividad de la empresa, que los integrantes de la organización tengan claro el significado de lo que es seguridad

laboral y a la vez tengan conocimiento de las políticas de seguridad que rigen a la organización, y finalmente se buscara influir en la conducta y actitudes de los empleados y directivos hacia la seguridad laboral.

El estudio de este tema me lleva a reconocer la importancia de la seguridad laboral, concepto que comparo con un fantasma o un secreto a voces que está en la organización pero no se ve claramente. Desde la perspectiva del empleado me doy cuenta que solamente se centran en las actividades laborales que realizan, sin ver más allá los factores que influyen en su quehacer diario. Y a la vez el directivo el papel que juega al momento de dar a conocer la normatividad de seguridad a los empleados, así como de brindar y crear las condiciones necesarias para un trabajo digno y seguro.

Es recomendable establecer una cultura de seguridad o preventiva partiendo de la alta dirección de manera descendiente a toda la organización y para eso es importante establecer programas que busquen sensibilizar y concientizar al personal de la compañía a participar en la identificación y gestión de condiciones, contribuyendo al bienestar de toda la organización introduciendo primordialmente conocimientos básicos de seguridad industrial y equipos de trabajo cohesivos que determinen las fortalezas y debilidades estableciendo propuestas o programas de gestión de seguridad a través de las deficiencias detectadas.

Referencias

- Anaya V., Ana; (2006). Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana. e-Gnosis, 1-15. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73000403>
- Fernández, Beatriz; Montes, José y Vázquez, Camilo. (2007). La cultura organizativa positiva hacia la seguridad laboral: incidencia sobre la satisfacción del trabajador y el capital relacional. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2516523.pdf>
- Flin, R, Mearns, K, O'Connor, P y Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. Safety Science 34. 177-192. Recuperado de: <http://www.abdn.ac.uk/iprc/documents/Measuring%20Safety%20Climate...%20FLIN.MEARN.S.OCONNOR%20220205.pdf>
- Gil-Monte. (2014). Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Madrid: Piramide.
- Hernández, Alfonso; Malfavón, Nidia y Fernández, Gabriela. (2005). Seguridad e higiene industrial. México: Limusa. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=Eo_kObpifcMC&printsec=frontcover&dq=seguridad+industrial&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiq89va5bHLAhVosoMKHXb5Bv4Q6AEIXzAG#v=onepage&q=seguridad%20industrial&f=false
- Herrera Herrera, Percy Rafael; (2009). Seguridad y salud en el trabajo en empresas de servicios. Ingeniería Industrial, . 41-49. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3374/337428493003.pdf>
- López, Hilario. (1999). Seguridad industrial y protección ambiental para la pequeña y mediana empresa. México: Universidad Iberoamericana. Disponible en: https://books.google.com.mx/books?id=7L90mC0cdqoC&pg=PA17&dq=seguridad+industrial&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwihZy6ybvLAhUB_WMKHdHgAiQQ6AEITTAD#v=onepage&q=seguridad%20industrial&f=false
- Martínez Oropesa, Ciro, & Cremades, Lázaro V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. Salud de los Trabajadores, 20(2), 179-192. Recuperado de: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.
- Moreno, Guadalupe. (2000). Introducción a la metodología de la investigación educativa II. México: Progreso.

- OCDE. (2004). Directrices de la OCDE para la seguridad de sistemas y redes de información: hacia una cultura de seguridad. Recuperado de:
<http://www.oecd.org/sti/ieconomy/34912912.pdf>
- Ramos-Sapena, Yeray; Díaz-Cabrera, Dolores; Villegas-Velásquez, Oskelys; Rolo-González, Gladys; Isla-Díaz, Rosa; Hernández-Fernaund, Estefanía; (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. Papeles del Psicólogo, enero-abril, 83-91. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/778/77829110.pdf>
- Ramírez, César. (2005). Seguridad industrial, un enfoque integral. México: Limusa.
- Sesé, Albert; Melià, Josep Lluís; (1999). La medida del clima de seguridad y salud laboral. Anales de Psicología, 269-289. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16715211>
- STPS. Información sobre Accidentes y Enfermedades de Trabajo Nuevo León 2005-2014. Recuperado de:
<http://autogestion.stps.gob.mx:8162/pdf/Nuevo%20Le%C3%B3n%202005-2014.pdf>
- STPS. (2016). Información laboral. Subsecretaría de empleo y productividad laboral Nuevo León. Disponible en:
<http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nuevo%20leon.pdf>
- Tomás, José Manuel; Cheyne, Alistair; Oliver, Amparo. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Sin mes, 253-268. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317624004.pdf>
- Valdez Zegarra, Rafael A.; (2010). La seguridad industrial como un factor intrínseco de la competitividad. PERSPECTIVAS, Enero-Junio, 153-168. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454008>
- Zarazúa Vilchis, J. L. (2014). Seguridad industrial: concepto y resignificaciones prácticas. Gestión Y Estrategia, (46), 91-108. Recuperado de:
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=c243d07e-deac-4503-8372-875dbd522183%40sessionmgr114&hid=123>
- Werther, W. y. K. D. (2000), Administración de personal y recursos humanos. 5a. ed., México: Mc-Graw-Hill.