



**Universidad Autónoma del Estado de México**

**Licenciatura en Administración**



**PROGRAMA DE ESTUDIOS**

**Seguridad y salud en el trabajo**

<b>Elaboró:</b>	Dra. en A. Patricia Mercado Salgado	Facultad de Contaduría y Administración
	Dra. en C.S. María Hernández Díaz	Facultad de Contaduría y Administración
	Dra. en CE Bertha Luz Martínez	Facultad de Contaduría y Administración
	Mtro. José Antonio Beltrán	Facultad de Contaduría y Administración

**Fecha de aprobación:**

**H. Consejo Académico**

17 de diciembre de 2020

**H. Consejo de Gobierno**

17 de diciembre de 2020

**Facultad de Contaduría y Administración**





## Índice

	Pág.
I. Datos de identificación	3
II. Presentación del programa de estudios	4
III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular	5
IV. Objetivos de la formación profesional	7
V. Objetivos de la unidad de aprendizaje	8
VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización	9
VII. Acervo bibliográfico	14





### I. Datos de identificación

Espacio académico donde se imparte	<b>Facultad de Contaduría y Administración</b> <b>Centro Universitario UAEM Amecameca</b> <b>Centro Universitario UAEM Atlacomulco</b> <b>Centro Universitario UAEM Ecatepec</b> <b>Centro Universitario UAEM Texcoco</b> <b>Centro Universitario UAEM Valle de México</b> <b>Centro Universitario UAEM Zumpango</b> <b>Unidad Académica Profesional Tejupilco</b>
------------------------------------	---

Estudios profesionales	<b>Licenciatura en Administración, 2018</b>
------------------------	---

Unidad de aprendizaje	<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Clave	<b>LAMM23</b>
-----------------------	--	-------	---------------

Carga académica	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas	Créditos

Carácter	<b>Obligatoria</b>	Tipo	<b>Curso</b>	Periodo escolar	<b>Sexto</b>
----------	--------------------	------	--------------	-----------------	--------------

Área curricular	<b>Recursos humanos</b>	Núcleo de formación	<b>Sustantivo</b>
-----------------	-------------------------	---------------------	-------------------

Seriación	<b>Ninguna</b>	<b>Ninguna</b>
	UA Antecedente	UA Consecuente

Formación común

No presenta	<b>X</b>
-------------	----------





## II. Presentación del programa de estudios

Ban Ki-Moon, Secretario General de Naciones Unidas, declaró que los objetivos para el 2030 responden a las necesidades de la humanidad para vivir decentemente sin pobreza, hambre o desigualdad, a fin de que todos puedan desarrollar plenamente su potencial. Una vía para ello es el trabajo decente. Sin embargo, el escenario del desempleo mundial es preocupante: alrededor de 200 millones de personas en edad productiva están desempleadas, otros cientos de millones más son trabajadores pobres. Es necesario crear más de 600 millones de nuevos empleos, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar, pero también es necesario mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan pero que no ganan lo suficiente para superar el umbral de pobreza de 2 dólares al día. Por si fuera poco, vivimos grandes transformaciones impulsadas por los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos que reconvierten los métodos de trabajo y que muchas veces en los centros de trabajo no hay respuesta para enfrentar dichos cambios en condiciones de salud y seguridad laboral.

El crecimiento económico centrado en el empleo genera un círculo virtuoso, tanto para la economía como para las personas. Trabajo decente y crecimiento económico es una dualidad que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) abanderada en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenido de la Agenda 2030. La ecuación es: mayor número de personas con empleos dignos significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleos decentes. En otras palabras, el trabajo decente incrementa los ingresos de individuos y familias que pueden ser gastados en la economía local; el trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos financien medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar; el trabajo decente reduce las desigualdades e incrementa la resiliencia; la dignidad, la esperanza y el sentido de justicia social que se derivan de tener un trabajo decente ayudan a construir y mantener la paz social (Ryder, 2017).

Como componente indispensable del trabajo decente está, obligatoriamente, la Seguridad y salud en el trabajo, con miras a salvaguardar los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores. Sin embargo, todavía hay mucho por hacer. He aquí algunas cifras.

A nivel mundial, de acuerdo con la OIT, 2.78 millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales. Además del sufrimiento humano, estas cifras representan un gasto para las empresas de 2.8 billones de dólares anuales, equivalente al 4.0% del Producto Interno Bruto (PIB) Mundial, en términos de pérdida de tiempo de trabajo, interrupciones de la producción, tratamiento de lesiones, enfermedades profesionales, rehabilitación e indemnización (OIT, 2019).





En México, si bien se han logrado reducir el número de accidentes laborales, los siguientes datos revelan una realidad que no puede pasar desapercibida. Según cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en 2018 se registraron 201,310 accidentes de trabajo y se reportaron 303 defunciones derivadas de estos casos. Una persona por minuto enfrentó un riesgo en el trabajo; hubo 1,150 accidentes de trabajo al día; 48 accidentes cada hora y la mitad de estos casos se registraron en el sector comercial y en la industria de la transformación, encabezando la lista: ayudantes de construcción, choferes, operadores de maquinaria y comerciantes (Hernández, 2019).

De acuerdo con un estudio realizado por la empresa Kronos en México, la tasa promedio de ausentismo es de 7.5% del total de los días laborables del año, lo que provoca una pérdida de productividad de aproximadamente 40%, mientras que en China la tasa de ausentismo es del 6.7% (Solís, 2014). Asimismo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) señaló que en 2013, México es el país que más trabaja (2,237 horas) pero no lo refleja en su productividad, en comparación con otros países con altos rendimientos productivos en menos tiempo, como Estados Unidos (1,700 horas) y Alemania (1,380 horas).

Estas cifras se vinculan con el rediseño del trabajo o de los métodos de trabajo. De acuerdo con Karasek y Theorell (1990), existen fuertes vínculos entre los cambios tecnológicos y los cambios en la estructura psicosocial del trabajo, incluyendo los procesos de decisión, el desarrollo de habilidades, el incremento de demandas psicológicas, la disminución de la interacción social y la presencia de las tecnologías de información y comunicación (TIC's). En este sentido, es importante diferenciar dos generaciones de tecnología: la tecnología convencional de automatización de la era de la Segunda Guerra Mundial, ejemplificada por la planta de ensamble de automóviles en Detroit, y la invasión acelerada de las computadoras y las TIC's. Para las primeras, existen ya más medidas de seguridad en el trabajo; para las segundas, empezamos a tener claro cómo afectan la salud del personal. Sin embargo, ambas han tenido gran impacto en la productividad, en la seguridad y en la salud del personal.

Cualquier abordaje al respecto debe reconocer que es inseparable la relación entre salud y productividad, entre lo social y lo técnico, toda vez que la transformación del mundo del trabajo trastoca el contexto externo (factores sociales, demográficos, económicos, políticos, legales y de innovación), el contexto organizacional (estructuras, calidad y gestión de calidad, supervisión, subcontratación y teletrabajo, métodos de producción, políticas de administración de recursos humanos, clima y cultura organizacionales) y el contexto de trabajo o los factores relativos al diseño del puesto de trabajo (características de la tarea y roles en el trabajo).

Sobre estos últimos, es apremiante la atención de factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y sus consecuencias, entendidos como aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico, o social al individuo y que es nuevo (no existía antes o no era visible) o va en aumento (incremento de situaciones de peligro) (Gil-Monte, 2011). Un ejemplo es el acoso





en el trabajo (mobbing) y los estresores laborales, mientras que una consecuencia de éstos es el Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) conocido como burnout. Este escenario obliga al licenciado en administración a reconocer las causas de estos factores, así como los entornos organizacionales desfavorables a la productividad y a la integridad del ser humano, los cuales tienen un fuerte impacto social y financiero para la empresa, pero también un desgaste en el capital humano. El licenciado en administración debe convencer de que la salud y la seguridad de las personas son fundamentales para lograr una vida plena, un mejor desempeño laboral y el desarrollo de potencialidades en diferentes aspectos y ámbitos de su vida. Su rol está en promover estilos de vida saludable entre todos los trabajadores y las trabajadoras hacia la sustentabilidad; mejorar las condiciones de trabajo y el cuidado del ambiente con calidad y productividad; emplear la gestión integral centrada en las personas como cultura organizacional con respeto a los derechos, valorando la participación y el desarrollo del potencial humano, es la finalidad de la función de seguridad y salud en el trabajo (Anaya-Velasco, 2017).

En esencia, las empresas tienen la responsabilidad de crear entornos favorables para los trabajadores. Para lograrlo, se deben crear e implementar políticas de protección de la seguridad y la salud del talento. Por su parte, los trabajadores deben contribuir con un comportamiento seguro y digno de su desempeño. Entonces, empleadores, trabajadores, académicos y hacedores de políticas públicas estaremos construyendo una cultura de la prevención global que respete el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Finalmente, para que conjuntamente, docente y dicente valoren las condiciones de salud y seguridad en las organizaciones, así como los problemas de índole física y psicosocial que los empleados viven por la forma de organizar el trabajo, con la finalidad de generar estrategias para afrontarlas y/o eliminarlas, la estructura de esta unidad de aprendizaje queda conformada de cinco unidades temáticas. Primero, y a modo de contexto, está la naturaleza del trabajo decente, contrastándolo con la precariedad laboral que, sobre todo, viven los jóvenes. De ahí se abordan los conceptos vinculados a la salud y la seguridad en el trabajo. En segundo lugar, se toca el marco legal de la seguridad e higiene en el trabajo (Pirámide Kelsen), para desprender las normas oficiales en la materia, dando más atención a la NOM-0035 Factores de Riesgos Psicosociales y la NOM-0036 de Ergonomía, cerrando con programas y eventos a nivel nacional e internacional. La tercera unidad temática está dedicada a los accidentes y enfermedades laborales, terreno propio de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Posteriormente, las unidades cuatro y cinco se corresponden, toda vez que la promoción de la seguridad y la salud hace referencia a la adquisición de hábitos de vida saludables y al conjunto de actividades realizadas por los trabajadores para mejorar su salud, mientras que la prevención se refiere a evitar las enfermedades y los riesgos psicosociales. Finalmente, el programa cierra con el abordaje empírico de la salud y seguridad en el trabajo de ciertos grupos vulnerables y por rubros de actividades laborales.





Proyecto curricular de la Licenciatura en Administración  
Reestructuración, 2018  
Secretaría de Docencia • Dirección de Estudios Profesionales



### III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

MAPA CURRICULAR DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, 2018

	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5	PERIODO 6	PERIODO 7	PERIODO 8	PERIODO 9	
O B L I G A T O R I A S	Administración I 3 1 4 7	Administración II 4 2 6 10	Teoría y diseño organizacional 4 2 6 10	Administración de recursos humanos 4 2 6 10	Administración de las pymes y empresa familiar 3 1 4 7	Empresa social 3 1 4 7	Administración estratégica 3 1 4 7	Administración internacional 3 1 4 7		
	Contabilidad 3 1 4 7	Contabilidad de costos y presupuestos 3 1 4 7	Comportamiento humano en la organización 3 1 4 7	Habilidades de pensamiento crítico 2 2 4 6	Contribuciones de las personas físicas y morales 3 1 4 7	Seguridad y salud en el trabajo 3 1 4 7	Éticas corporativas 3 1 4 7	Sistemas de información en la organización 3 1 4 7		
	Matemáticas 3 1 4 7	Matemáticas financieras 3 1 4 7	Estadística 3 1 4 7	Producción y operaciones 3 1 4 7	Logística 3 1 4 7	Calidad y certificación 2 2 4 6	Modelos de negocios 3 1 4 7	Ecosistema emprendedor 2 2 4 6		
	Entorno legal de las organizaciones 4 1 4 8	Entorno socioeconómico de México 3 1 4 7	Derecho laboral 4 1 4 8	Modelos de optimización 3 1 4 7	Ecología organizacional y sustentabilidad 3 1 4 7	Auditoría administrativa 2 2 4 6	Comercio internacional 3 1 4 7			
	Macroeconomía 3 1 4 7	Microeconomía 3 1 4 7	Análisis y planeación financiera 3 1 4 7	Mercados financieros 2 2 4 6	Gestión de la mercadotecnia 2 2 4 6	Proyectos de inversión 3 1 4 7	Integración profesional 3 1 4 7	Ética profesional 2 2 4 6		
	Derecho mercantil 4 1 4 8									
		Inglés 5 2 2 4 6	Inglés 6 2 2 4 6	Inglés 7 2 2 4 6	Inglés 8 2 2 4 6					
							Optativa 1 3 1 4 7	Optativa 2 3 1 4 7	Optativa 4 3 1 4 7	
								Optativa 3 3 1 4 7	Optativa 5 3 1 4 7	
	O P T A T I V A S									





Proyecto curricular de la Licenciatura en Administración  
Reestructuración, 2018  
Secretaría de Docencia - Dirección de Estudios Profesionales



DISTRIBUCIÓN DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE OPTATIVAS

	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5	PERIODO 6	PERIODO 7	PERIODO 8	PERIODO 9
O P T A T I V A S						Investigación documental en Administración	Investigación de campo en Administración	Administración organizacional I	
						Investigación de mercados	Ventas	Nuevas formas de organización en el trabajo	
						Valoración de empresas	Finanzas personales	Comunicación organizacional	
						Aprendizaje organizacional	Habilidades directivas	Gestión de negocios electrónicos	
						Temas de actualidad y controversias en administración	Mejoramiento de procesos	Cooperativismo	
							Administración de beneficios y compensaciones	Negociaciones colectivas	

SIMBOLOGÍA

Unidad de aprendizaje	HT: Horas Teóricas
	HP: Horas Prácticas
	TH: Total de Horas
	CR: Créditos

→ 10 líneas de atención.  
Créditos mínimos 20 y máximos 45 por periodo escolar.  
\* Actividad Académica  
\*\* Horas de las actividades académicas  
† UA que debe impartirse, cursarse y acreditarse en el idioma inglés.

■	Núcleo básico
■	Núcleo sustantivo
■	Núcleo integral obligatorio
■	Núcleo integral optativo

PARAMETROS DEL PLAN DE ESTUDIOS

Núcleo básico obligatorio: cursar y acreditar 15 UA	44 13 62 106	Total del núcleo básico: acreditar 15 UA para cubrir 106 créditos
Núcleo sustantivo obligatorio: cursar y acreditar 21 UA	61 27 88 149	Total del núcleo sustantivo: acreditar 21 UA para cubrir 149 créditos
Núcleo integral obligatorio: cursar y acreditar 7 UA + 2*	47.5† 15.5† 63† 126†	Total del núcleo integral: acreditar 12 UA + 2* para cubrir 108 créditos
Núcleo integral optativo: cursar y acreditar 8 UA	50† 19† 69† 138†	

TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS	
UA obligatorias	43 + 2 Actividad Académica
UA optativas	5
UA a acreditar	48 + 2 Actividad Académica
Créditos	303





#### IV. Objetivos de la formación profesional

##### Objetivos del programa educativo

Son objetivos de la licenciatura formar profesionales en Administración con alto sentido de responsabilidad, de ética y de servicio para coordinar recursos tangibles e intangibles, así como los esfuerzos del factor humano dentro de las organizaciones, para incrementar su desempeño y capacidad de enfrentar cambios en un entorno globalizado, para:

##### Generales

- Ampliar su universo cultural para mejorar la comprensión del mundo y del entorno en que vive, para cuidar de la naturaleza y potenciar sus expectativas.
- Asumir los principios y valores universitarios, y actuar en consecuencia.
- Cuidar su salud y desarrollar armoniosamente su cuerpo; ejercer responsablemente y de manera creativa el tiempo libre.
- Evaluar el progreso, integración e incertidumbre de las ciencias, ante la creciente complejidad de las profesiones.
- Participar activamente en su desarrollo académico para acrecentar su capacidad de aprendizaje y evolucionar como profesional con autonomía.
- Ejercer el diálogo y el respeto como principios de la convivencia con sus semejantes, y de apertura al mundo.
- Cuidar su salud y desarrollar armoniosamente su cuerpo; ejercer responsablemente y de manera creativa el tiempo libre.

##### Particulares

- Incorporar estrategias administrativas de trabajo, como Fortalezas Oportunidades-Debilidades Amenazas, Desarrollo Organizacional, rediseño estructural y de procesos, desvinculación programada para el personal, empoderamiento, subcontratación, manufactura delgada, entre otras, para llevar a cabo el diseño de un plan de acción dentro de una organización y así lograr sus objetivos y metas.
- Aplicar los principios de la administración (división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de comando, unidad de dirección, subordinación, remuneración, centralización, cadena escalonada, orden, acción, estabilidad, iniciativa) y metodologías administrativas (cuantitativas, cualitativas, comparativas, descriptivas y normativas, entre otras), para el análisis de datos e información de recursos tangibles e intangibles en las organizaciones.
- Intervenir en las organizaciones a través de la transformación del conjunto de recursos humanos, técnicos, monetarios, de tiempo y espacio en un proceso útil, eficiente y rentable para enfrentar retos y cambios de un entorno global.





### **Objetivos del núcleo de formación:**

Desarrollará en el alumno en el alumno el dominio teórico, metodológico y axiológico del campo de conocimiento donde se inserta la profesión.

Comprenderá unidades de aprendizaje sobre los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para dominar los procesos, métodos y técnicas de trabajo; los principios disciplinares y metodológicos subyacentes; y la elaboración o preparación del trabajo que permita la presentación de la evaluación profesional.

### **Objetivos del área curricular de curricular o disciplinaria:**

Ejecutar actividades de planeación, organización, control y dirección del capital humano que permitan la adecuada gestión de los recursos humanos en sus diferentes fases y roles para el logro de los objetivos, desarrollo de funciones y aplicación de las diversas metodologías y técnicas.

### **V. Objetivos de la unidad de aprendizaje**

Valorar las condiciones de salud y seguridad en las organizaciones, así como los problemas de índole física y psicosocial que los empelados viven por la forma de organizar el trabajo, con la finalidad de generar estrategias para afrontarlas y/o eliminarlas.





## VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización

### Unidad 1. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

**Objetivo:** Describir el contexto de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, mediante la comparación y diferenciación entre trabajo decente, precariedad laboral, seguridad en el trabajo y salud organizacional para generar una conciencia sobre la importancia de la responsabilidad de los centros de trabajo.

**Temas:**

- 1.1 Trabajo decente, objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
- 1.2 De la precariedad laboral al trabajo seguro y saludable.
- 1.3 Conceptos básicos en Salud Laboral.
- 1.3 Seguridad en el trabajo y seguridad en el empleo.
- 1.4 Salud organizacional y organizaciones sanas.
- 1.5 Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 28 de abril.

### Unidad 2. Marco legal, Normas ISO y programas gubernamentales.

**Objetivo:** Categorizar la estructura legal de la seguridad y salud en el trabajo, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes y reglamentos que de ella emanan, con la finalidad de aterrizar en las normas oficiales mexicanas en la materia, especialmente las correspondientes a Factores de Riesgos Psicosociales y Ergonomía.

**Temas:**

- 2.1 Marco legal de la seguridad y salud en el trabajo (Pirámide de Kelsen).
  - 2.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
  - 2.1.2 Ley Federal del Trabajo.
  - 2.1.3 Ley General de Salud.
  - 2.1.4 Ley del Seguro Social.
  - 2.1.5 Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- 2.2 Normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  - 2.2.1 Normas de seguridad.
  - 2.2.2 Normas de higiene industrial.
  - 2.2.3 Normas de organización del trabajo.
- 2.3 NOM 035 Factores de Riesgos Psicosociales.
- 2.4 NOM 036 sobre Ergonomía .





### Unidad 3. Accidentes y enfermedades laborales.

**Objetivo:** Identificar la naturaleza de los accidentes y enfermedades en el trabajo, a partir de conceptos clave, marcos legales y metodológicas diagnósticas, con la finalidad de construir una matriz de análisis de riesgo e interpretar el rol de la Comisión de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

**Temas:**

- 3.1 Historia breve de la seguridad e higiene en el trabajo.
- 3.2 Conceptos clave: incidente y accidente, acto y condición insegura, enfermedad profesional y enfermedad laboral.
- 3.3 Pirámide de accidentes en el trabajo.
- 3.4 Enfermedades de trabajo, Art. 513 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3.4 Metodología para el diagnóstico de la seguridad en el trabajo.
- 3.5 Matriz análisis de riesgo por puesto y área de trabajo.
- 3.6 Comisión de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

### Unidad 4. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo .

**Objetivo:** Determinar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo, a través de la transición de la automatización en la manufactura y la invasión de las TIC's, hasta el trabajo en la industria 4.0, para reconocer la manera en que impactan (consecuencias y síntomas) en los trabajadores y el entorno organizacional.

**Temas:**

- 4.1 Tendencias históricas del desarrollo industrial y el contenido del trabajo.
  - 4.1.1 La automatización en la manufactura desde la Segunda Guerra Mundial.
  - 4.1.2 Invasión acelerada de tecnologías de computación y comunicación.
- 4.2 El trabajo en la industria 4.0: automatización y sistemas computacionales.
  - 4.2.1 El currículum del futuro, inteligencia artificial-inteligencia emocional y competencias líquidas.
  - 4.2.2 Cadena de bloques (*blockchain*) y robots en los puestos de trabajo (*biohacking*).
- 4.3 Naturaleza del trabajo desde el enfoque psicosocial: trabajos de alta demanda, trabajos activos, trabajos de baja demanda, trabajos pasivos y trabajo emocional.
- 4.4 Definición conceptual de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.
- 4.5 Consecuencias y síntomas de los riesgos psicosociales:
  - 4.5.1 Estrés laboral y síndrome de quemarse en el trabajo (*burnout*).
  - 4.5.2 Acoso laboral (*mobbing*).
  - 4.5.3 Presentismo, aburrimiento (*boreout*) y adicción al trabajo (*workaholic*).





### Unidad 5. Promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

**Objetivo:** Diseñar estrategias de promoción en los centros de trabajo para fortalecer hábitos de vida saludable y salud mental, con la finalidad de que trabajador y empresa conjunten esfuerzos que repercutan en la disminución de accidentes, enfermedades y riesgos psicosociales, en beneficio del desempeño individual, la productividad organizacional y la sociedad.

#### Temas:

- 4.1 Definiciones y alcances de la promoción.
- 4.2 Hábitos de vida saludables.
- 4.2 Aprendizaje activo y utilización de habilidades.
- 4.5 Calidad de vida en el trabajo y productividad.
- 4.6 Promoción de la salud mental.
  - 4.6.1 Qué es la salud mental.
  - 4.6.2 Prácticas de salud mental en el trabajo.
  - 4.6.3 Beneficios para la persona, la organización y la sociedad.

### Unidad 6. Prevención e intervención.

**Objetivo:** Proponer estrategias de prevención e intervención para ante riesgos físicos y factores de riesgos psicosociales, mediante el involucramiento de trabajadores y gestores en el centro de trabajo, para proceder a la evaluación respectiva y, con ello, reconocer la importancia de programas gubernamentales sobre bienestar emocional y ergonomía.

#### Temas:

- 5.1 Definiciones y diferencias de promoción y prevención.
- 5.2 Prevención e intervención ante los riesgos físicos.
  - 5.2.1 La conducta segura en el trabajo (estrategias conductuales).
  - 5.2.2 Enfoque preventivo vs enfoque reparador.
  - 5.2.2 La seguridad como valor y norma del centro de trabajo.
- 5.3 Ergonomía aplicada (trastornos músculo esqueléticos, problemas viso oculares y fatiga mental) y ergonomía social (comunicación y liderazgo).
- 5.4 Prevención e intervención ante los factores de riesgo psicosocial.
  - 5.4.1 Primero el diagnóstico.
  - 5.4.2 Semaforización del nivel de riesgos psicosociales (NOM-035).
- 5.5 Dimensiones de la intervención: la organización, el ambiente de trabajo y la persona.
  - 5.5.1 Soporte social en el trabajo y el proceso de trabajo participativo.
  - 5.5.2 Relación familia-trabajo.





5.5.3 Calidad de vida en el trabajo.  
5.6 Evaluación y calidad de la intervención.  
5.7 Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo, desde el Método Solve de la OIT.

**Unidad 7.** Salud y seguridad en el trabajo por grupos vulnerables y rubros de actividades laborales.

**Objetivo:** Evaluar casos empíricos sobre la salud y seguridad en el trabajo de algunos grupos vulnerables y por rubros de actividades laborales, mediante metodologías diferentes, con la finalidad de que se logre la integración de las unidades temáticas y, al mismo tiempo, se vincule lo teórico con lo práctico.

**Temas:**

- 6.1 Las madres trabajadoras, equilibrio entre la vida laboral y la vida de familia.
- 6.2 Trabajos para mayores de 50 años.
- 6.3 Los discapacitados en la vida productiva.
- 6.4 Inserción laboral de exconvictos.
- 6.5 Trabajadores de la salud, trabajando con pacientes y enfermos.
- 6.6 Trabajadores de la educación y de la educación especial.
- 6.7 Trabajo por comisión y sin sueldo base.
- 6.8 Trabajo voluntario, el voluntariado en organizaciones sin fines de lucro.
- 6.9 Diferencias de género en los puestos de trabajo.

## VIII. Acervo bibliográfico.

### Básico:

- Arellano, J. y Rodríguez, R. (2013). Salud en el trabajo y seguridad industrial. Alfaomega: México
- Gil-Monte, P. (coord.) (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. España: Pirámide
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L (2008). Gestión de Recursos Humanos. Capítulo 16. Gestión de la Seguridad y de la Salud en el Trabajo. 5ª ed. Pearson Educación, España
- Gratton, L. y Scott, A. (2016). The 100-Year Life. Living and Working in an Age of Longevity. Bloomsbury Publishing: England
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. United States of America: Basic Books
- Llorca, J.L., Llorca, L. y Llorca M. (2015). Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales. España: Pirámide
- Murphy, L. y Cooper, C. (2003). Healthy and Productive Work. An international perspective. Taylor & Francis: London.





- Organización Internacional del Trabajo (OI) (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. OIT: Suiza
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud mental. Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Santiago
- Porret-Gelabert, M. (2014) Gestión de Personas. Manual par la gestión del capital humano en las organizaciones. Capítulo 12. Prevención, control y visión social de las organizaciones. 6ª edición. Alfaomega, ESIC. Madrid
- Saulter, S.L., Murphy, L.R., Hurrell, J.J. y Leve, L. (2018). Factores psicosociales y de organización. Organización Internacional del Trabajo.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo. 31 de agosto de 2020, de STyPS Sitio web: <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>
- Tovalino-Castro, F. (2017). Obligaciones del Empleador sobre Salud y Seguridad en el Trabajo. El Búho: Perú.
- Wiencke, M., Cacace, M. y Fischer, S. (editors) (2016). Healthy at Work. Interdisciplinary perspectives Springer: Switzerland.

#### Complementario:

- Anaya-Velasco, Ana. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones. Ciencia & trabajo, 19(59), 95-104. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
- Flores, Z. (2014). Ausentismo laboral cuesta de la nómina a empresas. El Financiero. Economía. 25 de noviembre de 2014. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/ausentismo-laboral-cuesta-de-la-nomina-a-empresas>
- Hernández, G. (2019). Cada día hay 1,150 accidentes laborales en México. El Economista. Mundo de Trabajo. 29 de abril de 2019. <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/cada-dia-hay-1150-accidentes-laborales-en-mexico/2019/04/>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos de desarrollo sostenible. 31 de agosto de 2020. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Ryder, G. (2017). Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Departamento de Comunicación e Información Pública. Ginebra. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)





- Solis, A. (2014). Ausentismo laboral 'golpea' a empresas mexicanas. Forbes México. 30 de noviembre. <https://www.forbes.com.mx/ausentismo-laboral-golpea-empresas-mexicanas/>

**Otros:**

- Be datos con información actualizada sobre accidentes y riesgos en el trabajo. En: <http://www.imss.gob.mx/>
- <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- <http://strabajo.edomex.gob.mx/>

**Artículos científicos recientes:**

- Cabrera, M., Uvidia, G. y Villacres, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. Industrial Data, 20(1),17-26

