



**FACULTAD DE POST GRADO
PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**DISEÑAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE HIGIENE Y
SEGURIDAD OCUPACIONAL BAJO NORMAS OHSAS
EDITORIAL SANTILLANA**

**SUSTENTADO POR:
REINA MARÍA LAÍNEZ MIDENCE**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:
MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA, F.M.,

HONDURAS, C.A.

ENERO, 2017

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR
MARLON BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL
ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO
JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA**

**DISEÑAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE HIGIENE Y
SEGURIDAD OCUPACIONAL BAJO NORMAS OHSAS
EDITORIAL SANTILLANA**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ASESOR
CÉSAR AUGUSTO SUAZO**

MIEMBROS DE LA TERNA:

**NADINA MAZZONI
ALBERTINA NAVARRO
GUILLERMO COINDET**



FACULTAD DE POSTGRADO

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO. CASO EDITORIAL SANTILLANA S. A.

AUTORA:

REINA MARÍA LAÍNEZ MIDENCE

RESUMEN

El propósito del proyecto se basó en la gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa Editorial Santillana S.A. Es de vital importancia acatar las leyes del país especialmente basándose en el código del trabajo. El objetivo de la investigación se fundamentó en Diseñar un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS de manera que al identificar los factores de riesgo de la misma, se propongan acciones que estas a su vez vengán a mitigarlos mediante el uso adecuado del sistema de gestión para garantizar el cumplimiento efectivo y que los colaboradores tengan conocimientos amplios, los pongan en práctica y se convierta en un ambiente laboral libre de riesgos. Lo cual se logró a través del proceso metodológico mixto, con tendencia al enfoque cualitativo, se implementaron las técnicas de entrevista y encuestas. Los resultados obtenidos de dichas aplicaciones reflejan la falta de conocimiento en el tema por parte de los colaboradores y la poca o nula programación de actividades relacionadas a la seguridad y salud de los colaboradores y la mitigación de los riesgos, de aquí parte la propuesta que consiste en la implementación de un sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS, el cual es factible para que se lleve a cabo de manera eficiente en la empresa ya que el presupuesto estimado es considerable, viene a dar un aporte a los procesos que se llevarán, los controles que se tendrán y la guía de evaluación de los riesgos.

Palabras clave: Gestión, normas OHSAS, Programa, Recursos Humanos, Sistema.



POST GRADUATE SCHOOL
INSTITUTIONAL STRENGTHENING FOR THE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT. EDITORIAL SANTILLANA S.A. CASE

AUTHOR:

REINA MARÍA LAÍNEZ MIDENCE

ABSTRACT

The purpose of this project was based on the management of Occupational Safety and Health on the company Editorial Santillana S.A. It is vital to abide the laws specially based on the country's Work Code. The objective of the investigation was based upon Designing an Occupational Health and Safety Management System under OHSAS norms in the company, thus by identifying the risks factors of it, actions will be proposed to counter them throughout the correct use of the management system to guarantee the effective completion and that the collaborators have broad knowledge, put them on practice and that the environment can become a non-risk one. This was accomplished through the mixed methodological process, with a tendency on the qualitative scope, Interview and surveys techniques were implemented. The results obtained of those applications reflects the lack of knowledge in the subject by the collaborators and also the little or no programming of activities related to security and health as well as risk mitigation, Hence the proposal that consists of the implementation of an Occupational Health and Safety Management System under OHSAS norms, which is feasible for it to be carried out efficiently in the company since the estimated budget is considerable, it gives a contribution to the processes and the controls that will be carried out, and the risk assessment guide, which at the same time they will have options to measurement taking.

Key words: Human Resources, Management, OHSAS norms, Program, System.

DEDICATORIA

El trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios por haberme permitido cursar estos dos años de maestría con mucho esfuerzo, esmero, dedicación y sobre todo por permitirme equilibrar cada una de mis actividades laborales, familiares, educativas y económicas que sin ello no hubiera sido posible lograrlo.

A mi esposo por brindarme ese apoyo incondicional y formar parte de las decisiones importantes en mi vida profesional y educativa, por estar dispuesto siempre al constante aprendizaje y la preparación que como seres humanos nos merecemos para poner en práctica en el día a día de las labores e impulsarme a ser mejor persona e inspirarme con sus conocimientos y consejos al logro de los objetivos.

A mis padres por siempre ser esas personas consientes, cariñosas, amorosas y siempre dispuestos a apoyarme en todo lo necesario para que logre los objetivos con éxito y darme mucho ánimo cuando estoy en momentos difíciles.

A mi hija que llevo en mi vientre y que ha llenado mi vida de enorme alegría, por darme ese último impulso para tomar la decisión de involucrarme en el Proyecto de Graduación y por su puesto el más importante y último paso para obtener el título de Maestría.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme adquirir nuevos conocimientos en el transcurso de la Maestría que, sin duda alguna serán puestos en práctica en los cargos en que me desempeñe en la empresa que me abra las puertas para poner a disposición los conocimientos adquiridos y no solo en Maestría, sino que a lo largo de la experiencia como profesional.

A cada uno de los docentes de UNITEC que estuvieron fomentando y transmitiendo conocimientos, aprendizaje continuo, disposición y esmero para que aprendiéramos cuán importante es el crecimiento profesional y más gratificante cuando se ponen en práctica en el área de trabajo en la que nos desempeñamos.

Al personal administrativo de UNITEC que desde un inicio supo abordar las inquietudes, me guio en cada uno de los trámites, como ser, matrícula, clases por cursar, apertura de secciones y orientó con la entrega de requisitos y documentación necesaria para trámites finales

A los directivos y gerente de Recursos Humanos de la empresa Editorial Santillana S.A. por abrirme las puertas y permitir que desarrollara en ella todas aquellas actividades que me permitieran paso a paso llevar a cabo el Proyecto de Graduación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

1.1.	Introducción	1
1.2.	Antecedentes del problema	2
1.3.	Definición del problema	4
1.3.1.	Enunciado del problema	4
1.3.2.	Formulación del problema.....	5
1.3.3.	Preguntas de investigación	5
1.4.	Objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación	6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO..... 8

2.1.	Análisis de la situación actual	8
2.1.1.	Análisis del macro entorno.....	8
2.1.2.	Análisis del microentorno	14
2.1.3.	Análisis interno.....	18
2.3.	Teorías de sustento	21
2.3.1.	Seguridad y salud en el trabajo.....	21
2.4.	Conceptualización	26
2.4.1.	Administración de Recursos Humanos	26
2.4.2.	Recurso Humano	26
2.4.3.	Personas	26
2.4.4.	Seguridad Laboral.....	27
2.4.5.	Enfermedad profesional	27
2.4.6.	Higiene en el trabajo	27
2.4.7.	Higiene industrial.....	28
2.4.8.	Condiciones peligrosas.....	28
2.4.9.	Iluminación.....	28
2.4.10.	Programa de seguridad.....	28
2.4.11.	Riesgo profesional	28

2.4.12	Incapacidad total o permanente	29
2.4.13	Incapacidad parcial permanente	29
2.4.14	Incapacidad temporal	29
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		30
3.1	Matriz metodológica.....	30
3.1.1	Variables de la investigación.....	31
3.2	Enfoque y métodos de la investigación	32
3.3	Diseño de la investigación	33
3.3.1	Población.....	33
3.3.2	Referencia de análisis.....	34
3.3.3	Referencia de respuesta.....	34
3.4	Técnicas, instrumentos y procedimientos	34
3.4.1.	Técnicas aplicadas	35
3.5	Fuentes de información.....	36
3.5.1	Fuentes primarias.....	36
3.5.2.	Fuentes secundarias	36
3.6	Limitaciones.....	36
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....		37
3.1	Resultados de la encuesta.....	37
3.2	Resultado de la entrevista	54
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		61
5.1	Conclusiones.....	61
5.2	Recomendaciones	61
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD		63
6.1.	Introducción	63
6.2.	Política	63
6.3.	Objetivos.....	64
6.3.1.	Objetivo general	64
6.4.	Alcance	64
6.5.	Divulgación y comunicación de la política	64

6.6.	Planificación del Sistema	65
6.7.	Proceso del Diseño de Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional.	65
6.7.1.	Identificación de los riesgos y los formularios de control que se llevarán	66
6.7.2.	Proceso de evaluación	68
6.7.3.	Acciones a tomar	68
6.8.	Inspecciones de trabajo	69
6.8.1.	Objetivo.....	69
6.8.2.	Proceso de inspecciones de trabajo	72
6.8.3.	Control	72
6.8.4.	Evaluación.....	72
6.8.5.	Acciones a tomar	73
6.9.	Inducción a colaboradores de primer ingreso.....	73
6.9.1.	Objetivo.....	73
6.9.2.	Programación de las inducciones al personal de primer ingreso	73
6.9.3.	Control	73
6.9.4.	Evaluación.....	74
6.9.5.	Acciones a tomar en cuenta.....	74
6.10.	Capacitación	74
6.10.1.	Objetivo.....	74
6.10.2.	Programación de capacitaciones en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional	74
6.10.3.	Control	75
6.10.4.	Evaluación.....	75
6.10.5.	Acciones a tomar en cuenta.....	75
6.11.	Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional	76
6.11.1.	Objetivo.....	76
6.11.2.	Proceso de la implementación del comité de Higiene y Seguridad Ocupacional	76
6.11.3.	Control	76
6.11.4.	Evaluación.....	77
6.11.5.	Acciones a tomar	77
6.12.	Simulacro	77
6.12.1.	Objetivo.....	77
6.12.2.	Proceso que se lleva a cabo para un simulacro.....	77
6.12.3.	Control	78

6.12.4.	Evaluación.....	78
6.12.5.	Acciones a tomar	78
6.13.	Control de accidentes laborales y enfermedades profesionales	78
6.13.1.	Objetivo.....	78
6.13.2.	Proceso de control de accidentes	78
6.13.3.	Control	79
6.13.4.	Evaluación.....	79
6.13.5.	Acciones a tomar	79
6.14.	Talleres.....	80
6.14.1.	Objetivo.....	80
6.14.2.	Proceso de talleres	80
6.14.3.	Control	80
6.14.4.	Evaluación.....	80
6.14.5.	Acciones a tomar	81
6.15.	Programa de medicina preventiva	81
6.15.1.	Objetivo.....	81
6.15.2.	Proceso del programa de medicina preventiva	81
6.15.3.	Control	81
6.15.4.	Evaluación.....	82
6.15.5.	Acciones a tomar	82
6.16.	Creación del comité de Primeros auxilios	82
6.16.1.	Objetivo.....	82
6.16.2.	Proceso de creación del comité de primeros auxilios	82
6.16.3.	Contenido del programa de capacitación intensiva de primeros auxilios.	83
6.16.4.	Control	83
6.16.5.	Evaluación.....	84
6.16.6.	Medidas a tomar	84
6.17.	Divulgación del sistema de Gestión.....	84
6.18.	Plan de sensibilización.....	84
6.19.	Diseño del sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional	84
6.20.	Implementación del sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional	86
6.21.	Auditorías internas.....	86
6.22.	Acciones de mejora.....	86

6.23.	Presupuesto	87
6.24.	Cronograma de ejecución.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....		90
ANEXOS.....		92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación.....	33
Figura 2. Tiempo de laborar en la empresa.....	37
Figura 3. Accidentes de trabajo.....	38
Figura 4. Nivel de gravedad de los accidente de trabajo.....	39
Figura 5. Mecanismo de control de accidentes de trabajo.....	40
Figura 6. Medidas que se han tomado con los empleados que han tenido accidentes.....	41
Figura 7. Cuentan con clínica médica en la empresa.....	42
Figura 8. Técnicas de primeros auxilios.....	43
Figura 9. Botiquín de primeros auxilios.....	44
Figura 10. Conocimiento sobre riesgos laborales y su gravedad.....	45
Figura 11. Capacitación u orientación sobre prevención de riesgos.....	46
Figura 12. Frecuencia que ha recibido capacitación u orientación sobre prevención de riesgos.....	47
Figura 13. Conocimiento sobre normas de Higiene y Seguridad.....	48
Figura 14. Conocimiento de técnicas de actuación cuando se presenten emergencias.....	49
Figura 15. Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.....	50
Figura 16. Cuenta la empresa con un Sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional.....	51
Figura 17. Dotación del equipo de protección.....	52
Figura 18. Seguimiento a las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional.....	53
Figura 19. Rotulación para la prevención de riesgos y evacuación de las áreas de trabajo.....	54
Figura 20. Comité de Higiene y Seguridad ocupacional.....	55
Figura 21. Obligatoriedad de los cursos sobre Higiene y Seguridad.....	56
Figura 22. Decisiones sobre las ausencias de los empleados a las jornadas de capacitación.....	57
Figura 23. Promoción de cursos de primeros auxilios para los empleados.....	58
Figura 24. Orientación del comportamiento de los empleados en casos de emergencia.....	59
Figura 25. Manejo de información que tienen los empleados sobre sus riesgos laborales.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sucursales de Editorial Santillana en Honduras.....	20
Tabla 2. Cantidad de empleados por departamento.....	21
Tabla 3. Matriz metodológica.....	30
Tabla 4. Área a la que pertenecen los colaboradores que llenaron la encuesta.....	34
Tabla 5. Presupuesto de la propuesta.....	87
Tabla 6. Detalle de capacitaciones impartidas por diferentes entes.....	87
Tabla 7. Cronograma de la propuesta.....	88

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Introducción

La Higiene y Seguridad Ocupacional en el lugar de trabajo es de gran importancia debido a que los colaboradores pasan la mayor parte del tiempo desempeñando las funciones y que mejor manera de hacerlo en condiciones adecuadas, con el equipo que corresponde y con una guía que permita al colaborador seguir paso a paso para mitigar los riesgos.

Hoy en día las empresas están buscando la manera de integrar programas basados en Higiene y Seguridad Ocupacional que permita mitigar los riesgos por accidentes, así como también, tomar las medidas correspondientes en casos de emergencia. Es por ello que el propósito de la investigación es diseñar un sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS para la empresa Editorial Santillana S.A. que permita mitigar los riesgos laborales y en los casos de emergencia actuar conforme a las medidas de seguridad.

Lo anterior en vista que a nivel nacional existe un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el cual establece las normas que rigen la aplicación sobre la protección de la salud de los trabajadores y demás disposiciones en el Código del Trabajo, así mismo existen normas internacionales como ser las normas OHSAS que velan por la seguridad laboral. La estructura del documento está compuesta por los siguientes capítulos:

En el capítulo uno, se define el problema de la investigación, se describen los antecedentes, se plantean las preguntas a las cuales se desea responder en dicha investigación, los objetivos, generales y específicos y la justificación que en la cual se indica él porque es de mucha relevancia e importancia llevar a cabo el estudio.

En el capítulo dos, se presenta el marco teórico en el cual se amplían aspectos del macro entorno, micro entorno, análisis interno, así como también, las teorías de sustento que vienen a reforzar y obtener mayor conocimiento del tema de Higiene y seguridad Ocupacional y la conceptualización que vienen a dar mayores conocimientos de aspectos técnicos que son de suma importancia dentro de la investigación.

En el capítulo tres, se da a conocer la metodología aplicada en la investigación, las variables, dependiente e independiente, el enfoque de la metodología de la investigación, los instrumentos de aplicación en la investigación, además de, las fuentes de información consultadas.

En el capítulo cuatro, se detalla el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos como ser: cuestionario de encuesta aplicados a todos los colaboradores de la empresa y entrevista aplicada nada más a dos colaboradores de mayor antigüedad en la empresa, ello dio paso para brindar la propuesta para la empresa Editorial Santillana S.A. la cual consiste en Diseñar un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS.

En el capítulo cinco, se detallan las conclusiones de la investigación realizada que van de la mano y dando respuesta a los objetivos planteados y para finalizar se dan recomendaciones las cuales proporcionan sugerencias en cuanto a la propuesta de la aplicación.

En el capítulo seis, se brinda la propuesta a la empresa que consiste en el Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional, el cual, se detalló de forma clara para que pueda ser socializado e implementado con los programas que permiten que los colaboradores logren los conocimientos, sean puestos en práctica cuando la situación lo requiera y el pleno cumplimiento a las leyes del país tal como indica en el código del trabajo.

1.2. Antecedentes del problema

El trabajo representa una función muy importante en cada persona especialmente en los hondureños y es que, la mayoría de los colaboradores pasan más de ocho horas en el lugar que desempeñan las funciones diarias, que pueden ser: en oficinas bajo ambientes completamente agradables o en otro ambiente como ser, talleres, bodegas o trabajo fuera de oficinas (trabajo de campo).

Tal y como lo menciona Chiavenato en la cita abajo detallada que las personas necesitan el trabajo para subsistir y satisfacer ciertas necesidades personales y familiares que los lleva a

cumplir y estar satisfechos con la labor que desempeñan, en este contexto. Chiavenato afirma lo siguiente:

Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de otras para operar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo consume tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de ellas, que dependen de él, para subsistir y alcanzar el éxito personal. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. (p.2)

Las empresas hoy en día buscan la manera de competir con otras del mismo rubro, es por ello que la innovación siempre debe estar a la disposición para sacar nuevos productos y servicios que se apeguen a las necesidades del cliente, y ser el primero en llegar a ellos es la mejor manera de posicionarse en el mercado teniéndolos satisfechos, con productos de su conveniencia, en el lugar adecuado, en tiempo y forma.

Para que los colaboradores cumplan con su trabajo es necesario que tengan las condiciones adecuadas, tomar las medidas de seguridad e instrucciones por escrito para que los tomen en cuenta al momento de desempeñarse en el lugar de trabajo.

También es de mencionar que, así como las empresas prestan mayor atención al recurso humano en las áreas relacionadas con Reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo, y en donde se tienen bien establecidos los procesos, de esa manera, prestar mayor atención e interés por mantener una guía que permita ofrecer a los empleados los conocimientos necesarios en mitigación de riesgos laborales, capacitaciones y concientización en seguridad laboral. Tal y como lo menciona Dessler Gary & Varela Ricardo, en la cita abajo detallada:

La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (Dessler Gary & Varela Ricardo, 2011, p. 2)

La preocupación por parte de los directivos y los gerentes del área de recursos humanos respecto al cumplimiento de normas de Higiene y Seguridad Ocupacional al no contar con los programas que les permiten a los colaboradores la guía de como mitigar, actuar y liderar en

ciertos casos de emergencia, se vuelve una falta respecto a las leyes nacionales de conformidad al código de trabajo.

A falta de dichas normas nacionales se puede convertir en un padecimiento de los colaboradores relacionado con los accidentes laborales, enfermedades profesionales. Esto se vuelve cada día un problema por la exposición y la falta de conocimiento, concientización y preparación referente al tema de Higiene y Seguridad Ocupacional y en muchos casos no se llevan ni siquiera registros de lo ocurrido a lo interno de las organizaciones relacionado con estos casos. A continuación, lo que detalla la OIT (2005) en el párrafo siguiente.

OIT/OMS (2005) detalla lo siguiente:

En lo que respecta al sufrimiento humano y los costos económicos conexos, la magnitud de las repercusiones de los accidentes y enfermedades profesionales y de los desastres industriales mayores en todo el mundo es, desde hace tiempo, una fuente de preocupación tanto en los lugares de trabajo como en los niveles nacional e internacional. A pesar de los importantes esfuerzos realizados a todos los niveles para superar este problema, según estimaciones de la OIT, cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y esa cifra va en aumento. La seguridad y salud en el trabajo (SST) ha sido una cuestión central para la OIT desde su creación en 1919, y sigue siendo un requisito fundamental para alcanzar los objetivos del Programa de Trabajo Decente.

1.3. Definición del problema

1.3.1. Enunciado del problema

La oficina corporativa de Editorial Santillana S.A. está ubicada en la ciudad de Tegucigalpa en donde se encuentra la mayoría de los departamentos que la conforman. Se han realizado en la empresa auditorías que se originan desde la casa matriz (España) en las cuales revisan una serie de procesos en los diferentes departamentos que la conforman.

Uno de los departamentos auditados es Recursos Humanos, donde se demostró el poco o nulo conocimiento por parte de los empleados respecto a los procesos y procedimientos a seguir en caso de emergencias y las normas habituales de seguridad que deben tomar en cuenta en el desarrollo de sus actividades para evitar accidentes de cualquier magnitud, debido a que en la empresa no posee un sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional.

El riesgo que representa para la empresa el no contar con un diseño de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional, es que se someta a sanciones por el ente regulador interno de la misma, incumplimiento ante el reglamento del Ministerio del Trabajo, ausencias temporales de empleados por incapacidades médicas debido a accidentes laborales y otros.

1.3.2. Formulación del problema

A raíz de que la empresa no posee un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional, no permite a los empleados tener una guía para evitar accidentes laborales y que en los casos en que se presenten emergencia no puedan actuar bajo instrucciones adecuadas a falta de ello.

Por lo anterior se origina la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las medidas de seguridad que los colaboradores de Editorial Santillana S. A. deben tomar en cuenta para mitigar los riesgos en el desarrollo de sus funciones?

1.3.3. Preguntas de investigación

¿Conoce la empresa los factores que pueden incidir en la salud de sus colaboradores?

¿Se cuenta con un sistema de control y evaluación periódica de riesgos laborales en las diferentes operaciones de la empresa?

¿Conoce la empresa de sistemas integrales de seguridad e higiene ocupacional utilizando normas internacionales de reducción de riesgos laborales?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que identifique los factores de riesgos que inciden en la afectación de la salud de los colaboradores, proponiendo acciones tendientes a reducirlos.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identifica los factores que inciden en la salud de los colaboradores, determinando el grado de afectación de los mismos.
2. Proponer a la empresa, un plan de mejoras al sistema de Seguridad e Higiene en la empresa, lo que incluirá, políticas, plan de orientación, capacitación y recomendaciones para la eliminación de factores de riesgos.
3. Proponer a la empresa herramientas de control y evaluación bajo normas internacionales de gestión de Higiene y Seguridad ocupacional.

1.5. Justificación

La importancia que tiene la Higiene y Seguridad laboral en las empresas del país, es que, prestar interés en este tema permite que los colaboradores se sientan importantes al trabajar para una empresa que se preocupa por el bienestar, así mismo, desarrollan el trabajo con mayor entusiasmo y dedicación, hay un mayor apego a los procesos y las políticas de empresa y normas que rigen las condiciones en las que se debe realizar el trabajo. Es por ello que cada día hay mayores exigencias para las empresas que van desde visitas esporádicas por auditorías internas y externas, además, visitas para corroborar que las empresas cumplan con los reglamentos y normas nacionales del Código de trabajo del país.

Para las empresas hoy en día es de gran importancia estar apegados al Código de Trabajo y tener actualizados los planes de contingencia y riesgos laborales ya que la falta de ello puede incurrir en sanciones, afectar la parte económica de la empresa debido a incapacidades médicas temporales o indemnizaciones.

En la noticia abajo detallada hace referencia a los accidentes laborales independientemente de actividades a la que se dediquen, presentados en el año 2014, en la que Tegucigalpa reportó la mayor cantidad de casos de accidentes laborales, seguido de San Pedro Sula y finalizando con Choloma. A continuación, se presenta una noticia de Diario el Herald.

«Accidentes de Trabajo presentados en Honduras», (2015, 28 de Abril) Los accidentes de trabajo se presentan independientemente de la actividad que se realice. Producto de estos, al menos 4,055

personas acudieron en busca de atención médica al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en el año 2014.

Tegucigalpa es la ciudad en donde se ha presentado el mayor número de casos con 1,496 accidentes laborales, seguida de la ciudad de San Pedro Sula con 1,238 y en tercer lugar Choloma, con 279.

En cuanto al índice de peligrosidad, según el sector, entre 2007 y 2013 el área de la construcción se presenta como la más riesgosa en Honduras. Sin embargo, se reporta una reducción considerable de casos de 10.24% del total a 9.03% anual.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Análisis de la situación actual

2.1.1. Análisis del macro entorno

La importancia que ha venido tomando la seguridad laboral a nivel mundial en las empresas es de mucho valor ya que, a raíz de los diferentes accidentes presentados, deterioro de salud de los colaboradores y el impacto económico causado en las finanzas de la empresa se han venido tomando medidas preventivas e implementando programas de seguridad laboral. Tal es como se menciona en la siguiente cita: “Importancia de la seguridad y salud de los empleados en ofrecer un ambiente laboral seguro es trascendente por varias razones, una de las cuales es el sorprendente número de accidentes relacionado con el trabajo” (Dessler Gary & Varela Ricardo, 2011, p. 427).

A continuación, se detallan cifras referentes a incidentes laborales, lesiones y enfermedades laborales, cuyo origen son de accidentes de trabajo y cuyas estadísticas son de Estados Unidos, se detalla la siguiente cita:

En un año reciente, 5,559 trabajadores estadounidenses murieron en incidentes en el centro laboral. También hubo más de 3.8 millones de lesiones y enfermedades laborales que resultaron de los accidentes en el trabajo: aproximadamente 4.4 casos por cada 100 trabajadores de tiempo completo en Estados Unidos anualmente: Sin embargo, el Buró de Estadísticas Laborales en realidad podría estar subestimado el número real de lesiones y enfermedades por dos o tres veces. (Dessler Gary & Varela Ricardo, 2011, p. 427)

También se presentan estadísticas relacionadas con accidentes laborales de México 2012 y la preocupación que figura para las empresas tales estadísticas que han sido presentadas por la secretaría de trabajo y previsión social, tal es así el impacto económico que representa dichas cifras para las empresas y que, por otro lado, la salud ocupacional también es afectada en el mismo período. A continuación, se hace mención a la siguiente cita:

Las estadísticas en México reflejan lo preocupante que es el tema; durante el 2012, la secretaría de trabajo y previsión social reportó que tuvieron 302,970 accidentes de trabajo en todo el país, lo

cual representó 2.5% de accidentes laborales por cada 100 trabajadores. De esos accidentes, 13,084 resultaron en incapacidades totales y permanentes que representa 43.2% por cada 1000 accidentes de trabajo.

Por otro lado, en lo concerniente a la salud ocupacional, en ese mismo período se reportaron 4,511 enfermedades laborales que, como indicador, representa 3.7% del total de enfermedades por cada 10,000 trabajadores. De estas enfermedades laborales 6,220 resultaron ser incapacidades permanentes. En total 19,304 trabajadores dejaron de pertenecer a la población económicamente activa por un descuido y falta de prevención. En adición a esas cifras funestas, 1049 personas murieron por accidentes de trabajo, lo cual representa 8.7% por cada 100,000 trabajadores. (Dessler Gary & Varela Ricardo, 2011, p. 427)

Los accidentes y enfermedades laborales presentados en las diferentes empresas parecen estar cada día aumentando y esto debido al crecimiento de los países en vías de desarrollo tal como se menciona en la siguiente cita. “OIT (2005), el número de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, que anualmente se cobran más de 2 millones de vidas, parece estar aumentando debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo”

Las ausencias en el ámbito laboral debido a los accidentes ocasionados por el trabajo y las apariciones de nuevas enfermedades profesionales, tienen como consecuencia, la generación de incapacidades médicas que están van desde el descanso absoluto de 3 días cuando estos son de carácter leve y cuando se trata de cuadros más severos las ausencias tienen cabida a más tiempo. Ello da pie a la siguiente cita:

La OIT 2005 descubrió que además de las muertes relacionadas con el trabajo, cada año los trabajadores son víctimas de unos 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias de al menos tres días del trabajo y unos 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Anteriormente, la OIT había calculado que los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4% del PIB mundial se pierda en concepto de pago de compensaciones y ausencias del trabajo.

Editorial Santillana S.A. está integrado por un conjunto de empresas que desarrollan su actividad en el área lingüística del español y del portugués. Tiene su origen en la editorial del mismo nombre creada por Jesús de Polanco⁺ en 1960. Con la voluntad de aportar un espíritu de innovación y mejora en el desarrollo de los libros de texto y ofrecer a los profesores publicaciones que les ayuden en su labor docente.

A lo largo de más de 50 años, Editorial Santillana ha ido consolidando su especialización en la edición, extendiéndose más allá de las fronteras españolas, con especial atención en

Latinoamérica, donde es líder en el sector de programas educativos para la enseñanza y el aprendizaje.

De acuerdo con sus orígenes Editorial Santillana es netamente español, sin embargo, en la actualidad constituye un grupo plurinacional presente en la totalidad de los países de habla española, además de Brasil, Portugal, Reino Unido y Estados Unidos de América. Cada una de las empresas posee sus propias estructuras editoriales y comerciales, de acuerdo con las características del país donde opera, aunque respondan todas ellas a la vocación fundamental de Editorial Santillana de estar al servicio de la educación y de la cultura.

En la medida que las exigencias legales están presentes, las empresas buscan ofrecer un ambiente de trabajo adecuado, que permite a los colaboradores mitigar riesgos. Para lo cual se hace énfasis en la siguiente cita: Chiavenato (2002) afirma “Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, provocan enormes prejuicios a las personas y a las organizaciones en términos de costos humanos, sociales y financieros. Pueden ocurrir por casualidad, pero se pueden evitar mediante programas preventivos y profilácticos” (p. 390).

Las empresas hoy en día están buscando la manera de cumplir con las normas nacionales apegados al Código del Trabajo y en tener un mayor cumplimiento basado también en normas internacionales OHSAS ello en vista de la reducción de riesgos laborales y en iniciativa de la creación de los programas de Higiene y Seguridad Ocupacional y que estos a su vez permiten la formación de los comités para el seguimiento o cumplimiento de los programas. Tal y como lo menciona Snell Scott & Bohlander George en la cita abajo detalla.

Todos los accidentes, incluso los que se consideran menores, deben ser investigados por el supervisor y por un miembro del comité de Higiene y Seguridad. Tal investigación puede determinar los factores que contribuyen al accidente y revelar que correcciones son necesarias para evitar que vuelva a suceder. Las correcciones pueden exigir el reordenamiento de las estaciones de trabajo, la instalación de guardias o controles de seguridad o, más a menudo, dar a los empleados capacitación adicional en seguridad y revalorar su motivación en la misma. (Snell Scott & Bohlander George, 2013, p. 528)

En vista de los constantes cambios, Editorial Santillana S.A. persigue el bienestar de su equipo de trabajo, pero la falta de un sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional no les permite transmitir y dar a conocer a los colaboradores la manera adecuada de mitigar los

riesgos laborales y la manera en que deben actuar en casos de emergencia. Para lo cual se hace mención de la siguiente cita: “Plan de acción de emergencias es el que una organización desarrolla y que contiene paso a paso los procedimientos para hacer frente a diversas situaciones de emergencia”(Snell Scott & Bohlander George, 2013, p. 534).

La Higiene y Seguridad Ocupacional juega un papel muy importante en las empresas, por lo tanto, la seguridad de los empleados es primordial y las medidas a tomar dentro de la empresa Editorial Santillana S.A. deberían estar apegadas a las normas nacionales e internacionales de Higiene y Seguridad Ocupacional.

En las empresas a nivel mundial es un fuerte motivo de preocupación que los accidentes de trabajo suelen suceder a menudo, y ello conlleva una serie de problemas en los cuales se ve afectada la parte económica y financiera de ellas. Así mismo, el recurso humano es de vital importancia para que la empresa funcione, genere negocio y por ende utilidades. Para ampliar lo descrito anteriormente es oportuno mencionar la siguiente cita:

Hernández Zúniga Alfonso, Malfavón Ramos Nadia, & Fernández Luna Gabriela (2005) afirma:

La higiene y seguridad laboral aplicada a los centros de trabajo tienen como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten, dentro de lo posible, las enfermedades y accidentes laborales. (p.23)

Es de gran importancia que en los centros de trabajo haya un compromiso por parte de los directivos en conocer y hacer que se cumplan las normas tanto nacionales como internacionales de Higiene y Seguridad Ocupacional al mismo tiempo que los empleados conozcan y sean conscientes de los riesgos a los que están expuestos y en los casos que se requiera uso de material de protección haya supervisión para que se cumpla el uso correcto. Se hace mención a la siguiente cita:

Una de las responsabilidades de la oficina de Higiene y Seguridad Ocupacional es desarrollar y hacer cumplir los estándares obligatorios de seguridad en el trabajo. Estos estándares cubren el lugar de trabajo, la maquinaria y el equipo, los materiales, las fuentes de energía, el procedimiento, la ropa protectora, los primeros auxilios y los requisitos administrativos. Para cumplir con las normas OHSAS es responsabilidad de los empleadores familiarizarse con los estándares que sean aplicables a sus establecimientos y asegurarse que los empleados utilicen ropa

y equipo de protectores cuando sea necesario para su seguridad.(Snell Scott & Bohlander George, 2013, p. 518)

Se puede observar que en la empresa y por parte de los colaboradores hay un cierto desconocimiento a cerca de las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional que deben aplicarse en el lugar de trabajo y la manera adecuada de actuar cuando se presenten emergencias laborales, mitigar las enfermedades profesionales y el uso correcto del material de protección para la prevención de accidentes. Esto último está relacionado con el monitoreo o supervisión para lo cual se asigna un encargado para hacer visitas periódicas y corroborar que las actividades que se están desarrollando en dichas áreas, se estén haciendo con el uso adecuado del equipo de protección proporcionado para tales actividades, a falta del uso y uso correcto del equipo por parte de los colaboradores, levantar informes para las respectivas correcciones ante tales faltas.

Detalle importante en el que la OIT en colaboración con CONASATH Y OPS da a conocer el establecimiento de los objetivos principales de la salud de los trabajadores en Honduras, se detalla al respecto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en septiembre 2007 se presentó un Plan Nacional de salud de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras, a partir de la colaboración de CONASATH y la OPS y como resultado de un proceso de participación de varios actores sociales en el tema. El principal objetivo era establecer los criterios que regirán la política y la acción en el tema hasta el 2011.

La OIT y su afán de lograr que la clase trabajadora mejore inminentemente las condiciones en las que realizan las funciones diarias, en las que haya más conciencia en el uso adecuado de protección necesarias para desarrollar las actividades, se mitiguen los riesgos a través de capacitaciones y de esa manera contribuir a una mejor calidad de vida de la población. Aspectos importantes se detallan en la siguiente cita.

OIT (2005) Tiene como misión lograr una respuesta nacional e integral a la higiene y seguridad en el trabajo, con el propósito de garantizar los riesgos profesionales en la población trabajadora, con la coordinación y cooperación interinstitucional e interagencial, involucrando a todos los actores sociales, con la visión de contar con un instrumento que permita mediante la promoción de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos profesionales, mejorar las condiciones de trabajo y contribuir a una mejor calidad de vida de la población trabajadora .

Para la OIT es de suma importancia promover los derechos laborales de los trabajadores sin importar el rubro al cual se inclinen las empresas “objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo” (OIT).

Las empresas en Honduras tienen el apoyo de ciertos organismos como ser COPECO y los Bomberos que están al pendiente de las emergencias que se presenten en el país, así como, el de prestar apoyo cuando las empresas lo soliciten en el sentido de capacitación a los colaboradores y directivos de las empresas para mitigar y prevenir en gran medida los riesgos a los que pueden estar expuestos.

Así mismo las empresas se rigen por normas que indican cual es la forma correcta de actuar en este caso en particular cuando se presentan emergencias, debe estar ligado al código de trabajo del país y para dar un cumplimiento con los estándares internacionales registrarse bajo las Normas Internacionales OHSAS las cuales permiten en primera instancia el cumplimiento de requisitos para desarrollar un plan de uniformidad en la empresa y exigencia para que los procesos sean cumplidos. Para una mayor referencia se detalla la siguiente cita.

Enríquez Palomino Antonio & Sánchez Rivero José Manuel, s. f., manifiesta lo siguiente:

Las normas OHSAS 18001 es una especificación que nace con el fin de proporcionar los requisitos que sus promotores consideran que debe cumplir un sistema de Gestión de la prevención de Riesgos Laborales para tener un buen rendimiento y permitir a la organización que lo aplica controlar los riesgos a que se exponen sus trabajadores como consecuencia de su actividad laboral. (p. 21)

El principal valor de OHSAS 18001 es que el contenido de sus requisitos puede aplicarse a cualquier sistema de prevención de riesgos laborales a todo tipo de organización, permite a esta demostrar su conformidad con la Norma y llegado el caso, certificar o registrar el Sistema de Gestión por la entidad externa. El alcance que se dará a la aplicación de la Norma dependerá, al final, de la naturaleza de las actividades y riesgos de la empresa, de la complejidad de sus operaciones y de la propia política que mantenga.

Para el proceso de implementación de las normas Internacionales OHSAS es de suma importancia que los directivos conozcan, estén de acuerdo con el cumplimiento, aceptación de las normas y que adquieran un compromiso para mitigar los riesgos a los cuales se afrontan los colaboradores de la empresa y de esta manera sentirán la necesidad de apoyar en todo sentido el

proyecto y la implementación de las normas dentro de la empresa. Tal es como se señala en la cita abajo detallada.

Enríquez Palomino Antonio & Sánchez Rivero José Manuel, s. f., menciona que:

Para la implementación de las Normas OHSAS, se trata en primer lugar de que las empresas adquieran compromiso decidido en relación con la prevención de riesgos laborales, que queden plasmados en una política de prevención de riesgo laboral. Esa política deberá dar lugar a unos objetivos que fijen el rumbo y la intensidad de acción de la empresa en materia de prevención y riesgos laborales, a unas actividades y medidas de prevención y protección que permitan alcanzar dichos objetivos y una verificación de la eficacia de estas acciones que finalice con una revisión global del funcionamiento del sistema por parte de la dirección, para iniciar un nuevo ciclo de mejora preventiva que supere deficiencias anteriores. (p. 32)

Las normas OHSAS cumplen con proporcionar y adoptar una cultura uniforme en cuanto al cumplimiento, adaptación, conocimiento y formación que van desde conocer el significado de las normas internacionales OHSAS, la correcta y eficaz gestión de los riesgos y la salud de los colaboradores de la empresa a su vez permite a la empresa alcanzar con éxito una serie de beneficios fundamentales como ser alcanzar con éxito los objetivos y metas, alcanzar mayor productividad y ganar mayor prestigio tanto interno como externo. Se hace mención de la siguiente cita para conocer cuál es el significado de sus siglas:” El termino OHSAS está configurado por las siglas del acrónimo en lengua inglesa Occupational Health and Safety Assesment Series” (Ebook OHSA, Gestión Seguridad y Salud Ocupacional, p.3).

2.1.2. Análisis del micro entorno

En Honduras se ha visto que a través de los cambios presentados en el sector trabajo, se han venido haciendo reformas, se observa que ante los accidentes presentados en el sector minero se establece la terminación del contrato de trabajo a voluntad de ambas partes y en la que involucra la responsabilidad del patrono en casos de accidentes, se establecen los derechos de los trabajadores en casos de accidentes de trabajo, regulación de la responsabilidad de la empresa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se clasifican incapacidades, se establecen montos por indemnizaciones, hay disposiciones para aquellas empresas que tienen más de 50 empleados que están obligadas a tener médico en las instalaciones de la empresa. Podemos referenciar la siguiente cita tomada de la Historia de la Seguridad Social en Honduras 1959 – 2009. La cual hace referencia a, como han ido evolucionando las leyes en el país y debido a las

condiciones laborales de los rubros existentes se van creando poco a poco a favor de los empleados.

«Historia de la seguridad social en Honduras (2009) En el año de 1937 en el gobierno de Tiburcio Carias Andino El código de Minería establece la terminación del contrato de trabajo a voluntad de las partes y la responsabilidad del patrono en casos de accidentes.

En el año 1943 en el gobierno de Tiburcio Carias la ley orgánica de la marina mercante establece regulaciones de contrataciones y el derecho de los trabajadores en casos de accidentes de trabajo (...)

En 1951, en el gobierno de Juan Manuel Gálvez, reglamento de Higiene y Salubridad. Acuerdo ejecutivo. Dispone que las fábricas que empleen más de 50 operarios tienen la obligación de tener un médico en la empresa.

En 1952, en el gobierno de Juan Manuel Gálvez, Ley de accidentes de trabajo. Decreto legislativo No. 43 de Febrero 2. Clasifica la tabla de incapacidades y enfermedades profesionales. Responsabilizar a las empresas por los riesgos profesionales sufridos por los trabajadores.

En 1960, se pone en vigor nuevamente el Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, siempre que no estén en oposición al código del trabajo. Acuerdo No. 95 del 25 de febrero de 1960. Poniendo en vigor el acuerdo No. 1348 de septiembre 4 de 1952.

Es así que en el siglo XXI las nuevas disposiciones del Reglamento General de la Ley del IHSS del año 2005 se puede observar claramente cuáles son las obligaciones del patrono para con su equipo de trabajo, en aquellos casos en los que se presenten accidentes laborales deben prestar servicios de primeros auxilios cuyo personal debe estar plenamente capacitado para ello y las obligaciones referentes a la capacitación que deben recibir los colaboradores para que estén preparados ante cualquier emergencia laboral que se presente dentro de su centro de trabajo.

«Reglamento General de la Ley del IHSS.pdf», s. f. (2005). Art 100 El patrono debe suministrar los primeros auxilios al trabajador víctima de un accidente ocurrido dentro de su empresa o centro de trabajo, a cuyo efecto debe mantener en el mismo uno o más botiquines de emergencia equipados de conformidad con las normas que dicte el instituto. También el patrono debe mantener en la empresa o centro de trabajo personas adiestradas en proporcionar los primeros auxilios. Para lo cual implementara un programa de capacitación.

«Reglamento General de la Ley del IHSS.pdf», s. f. (2005). Art. 101 Los patronos deberán dar estricto cumplimiento a las medidas de prevención y protección contra accidentes y enfermedades profesionales que dicte el Instituto, el cual deberá coordinar los programas que sobre la materia ponga en vigencia la Secretaría de trabajo y Seguridad Social.

En Editorial Santillana se pueden presentar factores como ser; contingencia por movimientos sísmicos, huracanes o tormentas eléctricas, la falta o uso indebido del equipo de protección, o que los colaboradores de la empresa se vean afectados porque no poseen un proceso de mitigación de riesgos.

El riesgo laboral lo puede correr cualquier colaborador y están más expuestos aquellos en cuyas empresas no brindan capacitación, concientización o donde no existen controles o guías para que los colaboradores puedan acudir en los casos de alguna emergencia o corroborar los procedimientos adecuados a seguir. Es por ello que se tomó la siguiente cita.

Menéndez Díez Faustino et al., (2007) detalla:

Se puede entender como toda situación de la que puede derivarse un daño para una persona. Desde el punto de vista laboral son múltiples y de muy diverso origen los riesgos existentes en todas las actividades y que nacen generalmente como consecuencia del estado en que se encuentran los agentes materiales, instalaciones, superficies de tránsito equipamientos etc. (p.42)

En el mundo en que vivimos el trabajo es de suma importancia poseerlo, ya que nos permite obtener ciertas condiciones que son necesarias para sobrevivir como ser; alimentación, un techo, vestuario entre otras, pero también, es necesario prestar atención aquellos factores que a la larga pueden afectar la salud de los colaboradores. Para lo cual se tomó como referencia la siguiente cita.

Menéndez Díez Faustino et al., (2007) afirma:

Hemos visto que se puede organizar el trabajo como la actividad mediante la cual el ser humano modifica el medio ambiente natural y social para satisfacer sus intereses y necesidades. Entre trabajo y salud puede establecerse relaciones de diversa índole: para trabajar es necesario la salud; trabajando se puede perder la salud. (p. 42)

Menéndez Díez Faustino et al., (2007, p.44- 45) Riesgos referentes a seguridad:

- Caídas de personas a distintos niveles
- Caídas de objetos por desplomes
- Pisadas sobre objetos
- Choque contra objetos móviles
- Golpes y cortes por objetos y herramientas
- Proyección de fragmentos y partículas
- Atrapamiento por o entre objetos
- Atrapamiento por vuelco de máquinas
- Sobreesfuerzos
- Exposición a temperaturas ambiente extremas
- Contactos térmicos

- Contactos eléctricos
- Exposición a sustancias tóxicas
- Contacto con sustancias cáusticas
- Explosiones
- Incendios
- Accidentes con seres vivos
- Atropello y golpes por vehículos

Riesgo de enfermedad

- Exposición a contaminantes químicos
- Exposición a contaminantes biológicos
- Ruido, Vibraciones
- Estrés térmico
- Radiaciones
- Iluminación

Los accidentes a los que se exponen los colaboradores en el centro de trabajo en cierta medida se pueden mitigar a raíz de las campañas de concientización, capacitación, registros de accidentes que estos a su vez, permiten llevar un control y además de eso, buscar la manera de como solventar problemas que se han presentado, la frecuencia de los mismos, dar a conocer a los colaboradores cual es el nivel de gravedad y posibles soluciones a esos problemas, de alguna manera todo lo aprendido en las campañas de concientización y capacitación se pongan en práctica en el momento preciso. Para complementar lo descrito anteriormente nos referimos a la siguiente cita.

Menéndez Díez Faustino et al., (2007) menciona:

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o como consecuencia de trabajo que realiza por cuenta ajena. También se entiende por accidente de trabajo los que el trabajador sufre como consecuencia del recorrido necesario para llegar de su domicilio al trabajo o del centro de trabajo a su domicilio, siempre que sea dentro de un plazo normal de tiempo ajustado según el medio de transporte y que el recorrido se haga por el camino habitual. (p. 47)

Las enfermedades laborales hoy en día son tan comunes y es que en algunos casos sabiendo la exposición a tales riesgos no se hace caso a las medidas de prevención y con mayor razón cuando el ser humano se expone a factores químicos como ser la agroindustria, minería, refinería, entre otros, debe tomar las medidas de precaución necesarias para protegerse. Lo anterior hace referencia a la siguiente cita.

Menéndez Díez Faustino et al., (2007, p. 48) señaló:

Una enfermedad de trabajo es una patología, médica y traumática, crónica producida por factores físicos, químicos o biológicos del ambiente. La enfermedad, a diferencia del accidente de trabajo, que se produce de una forma súbita, necesita un período de tiempo, generalmente de medio a largo plazo, para poder desarrollarse, conjugándose habitualmente dos condiciones fundamentales.

2.1.3. Análisis interno

En la empresa los directivos y funcionarios velan por tener un ambiente acogedor y un clima de trabajo que le permita a todo el equipo desempeñarse en sus funciones estipuladas y velando por dar cumplimiento a la ley del código de trabajo.

Debido a los constantes cambios que se viven en el ámbito laboral y el apego al cumplimiento del Código de Trabajo del país y que la falta de ello las empresas pueden verse afectadas por sanciones o multas derivadas por dichas faltas. Editorial Santillana debe apegarse a las disposiciones y dar la observancia que amerita el Código de Trabajo para evitar cualquier tipo de sanciones por no hacerlo.

Misión

Contribuir a la transformación de la educación de Honduras a través de la generación de contenidos y servicios innovadores de calidad en respuesta a las necesidades de la comunidad educativa que promueven su avance de acuerdo a los desafíos de la sociedad.

Visión

Ser la empresa líder en la generación de contenidos y servicios educativos que promuevan el desarrollo integral y las oportunidades de crecimiento de la sociedad hondureña, estando a la vanguardia de las exigencias educativas en el mundo globalizado.

Valores

- Trabajo en equipo
- Respeto
- Excelencia
- Compromiso

Editorial Santillana en Honduras

Editorial Santillana S.A. ha venido teniendo presencia comercial desde el año 1996, se constituyó legalmente en Honduras en el año 2006 con un total de 11 colaboradores en la oficina de Tegucigalpa, en el 2011 dio apertura a la sucursal de S.P.S. con 5 colaboradores y en el 2014 dio apertura a la sucursal de La Ceiba con un total de 2 colaboradores. El crecimiento del recurso humano se ha dado debido a la apertura que ha tenido con nuevos clientes. La empresa se ha destacado por ofrecer productos y servicios a niños jóvenes y adultos. Entre los productos se encuentra: Santillana Textos: manejo de textos escolares en español, está presente en todos los ámbitos de la lengua española. Y es que, desde los primeros momentos de su entrada en el mundo de la edición educativa, Santillana ha sido sinónimo de calidad, innovación y servicio al profesorado y a la escuela. El continuo esfuerzo para que sus productos y servicios respondan a sus avances más recientes del pensamiento pedagógico y la utilización de los últimos logros de la tecnología editorial y del tratamiento de la información aplicada a los contenidos educativos no hubiera fructificado sin la colaboración creativa de profesores e instituciones de enseñanza.

Richmond: va dirigido a un mercado bilingüe o monolingüe, para la producción de material de enseñanza del inglés como lengua extranjera. Para satisfacer la demanda del francés, se continúa trabajando en series que permitan tener una oferta completa a través de la marca Santillana François, además desde España y USA se ha trabajado en propuestas de español como lengua extranjera con la marca Español Santillana.

En esta área se cuenta con programas educativos escolares (libro de texto de niños a diversificado), materiales complementarios como la amplia serie de lecturas dirigida a: principiantes, intermedios y avanzados que incluye temas de interés para niños jóvenes y adultos tanto clásicos como de actualidad; también diccionarios bilingües y programas enfocados al aprendizaje del idioma para jóvenes, niños y adultos. Richmond enriquece sus programas educativos con material didáctico para el docente que incluye: propuesta de planificaciones y evaluaciones, posters, flashcards, class CDs, CD Roms y material digital para el docente y el alumno entre otros.

Richmond también tiene una página web www.richmon.com.gt, esta es visitada por profesores y alumnos como medio para resolver cuestionarios, hacer consultas y como foro de discusión. Además, cuenta con un catálogo completo de productos para diversos tipos de necesidades, las cuales van desde la carga horaria hasta el alcance que se quiera obtener con cualquiera de los programas de Richmond.

Alfaguara: enfocado a la literatura y pensamiento, con una amplia tradición, avalada por miles de títulos publicados a lo largo de sus cuatro décadas de existencia, alfaguara es una de las editoriales con perfil más definido de la lengua española: para muchos lectores de ambos márgenes del atlántico es sinónimo de calidad y garantía de buena literatura.

Servicios que ofrece Editorial Santillana S.A.

- Asesoría académica
- Servicios pedagógicos
- Coaching educativo
- Eventos educativos
- Apoyo en motivación académica, trofeos, diplomas y medallas
- Diplomados en línea
- Soporte técnico a las instituciones que utilizan las plataformas digitales
- Plataformas digitales
- Equipamiento tecnológico a instituciones educativas

A continuación, se presenta una tabla en la que detalla las diferentes oficinas de Editorial Santillana S.A. en Honduras.

Tabla 1 Sucursales de Editorial Santillana en Honduras

No	Sucursales	# de Empleados
1	Editorial Santillana S.A. Tegucigalpa	47
2	Editorial Santillana S.A. San Pedro Sula	22
3	Editorial Santillana S.A. La Ceiba	4
Total		73

Fuente: Autoría Propia

En la tabla abajo detallada, se describen la cantidad de colaboradores con los que actualmente cuenta la empresa en los diferentes departamentos que conforman Editorial Santillana S.A. también, son detallados por cada una de las sucursales con las que cuenta en Honduras que hasta el momento está ubicada en las ciudades de mayor relevancia según los servicios que presta a los clientes de la zona.

Tabla 2 Cantidad de empleados por departamento

Detalle	TGU	SPS	LCB
Gerencia General	1		
RRHH	1		
SAC (Servicio al cliente)	3	1	
Formación Docente	4	2	1
Richmond	2	1	
Comercial	8	6	3
MKT (Marketing)	2	1	
Sistemas de enseñanza	4	4	
Operaciones	2	2	
Contabilidad	6		
Soporte	1	1	
Edición	5		
Almacén	7	1	
Digital	1	3	
Total	47	22	4

Fuente: Autoría Propia

2.2. Teorías de sustento

2.2.1. Seguridad y salud en el trabajo

2.2.1.1. Seguridad Laboral

En el tema de Seguridad laboral hoy en día, se encuentran empresas que están dando inicio a los programas debido a que las empresas presentan diferentes rubros y en la medida que las

actividades que realizan los colaboradores son peligrosas se deben ir implementando los programas que velen por la seguridad del recurso humano, así mismo, se dé el seguimiento adecuado y cumplimiento de ambas partes involucradas.

Las empresas que presenten un rubro con mayores riesgos laborales deben de tomar las medidas de precaución y prevención necesarias para que el cumplimiento de los colaboradores en las diferentes actividades sea de forma eficiente y se apeguen al plan de seguridad laboral para evitar incidentes y accidentes laborales en la medida de lo posible ya que el compromiso no solo es de los colaboradores si no que en conjunto y donde debe dar inicio el compromiso es parte de la gerencia para que el apoyo sea completo, para ello nos amparamos con la cita abajo detallada en relación a la seguridad laboral.

Dessler Gary, (2009) detalló lo siguiente:

Los expertos en seguridad estarían de acuerdo en que los patrones no deben de ver el panorama general en perderse en los detalles. Decirles a los supervisores que detecten las fugas y a los empleados que trabajen de forma segura, es útil si todos creen que la administración no se toma en serio la seguridad. Lo importante es que la seguridad en el centro de trabajo siempre inicia con y depende de un compromiso genuino de la alta gerencia. (p. 647)

“La seguridad en el trabajo está relacionada con la prevención de los accidentes y con la administración de los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica porque anticipa los riesgos de accidentes, para minimizarlos” (Chiavenato Idalberto, 2002, p. 396).

Las empresas que son reconocidas y que siguen una trayectoria de cumplimiento en todos los aspectos y que su función principal está basada en efectuar buenas prácticas con estándares de calidad en los productos y servicios, también, implementan programas de seguridad laboral basados en el cumplimiento riguroso para que en la medida de lo posible se puedan reducir los riesgos que pueden afectar a los colaboradores de la empresa. Para respaldar el comentario anterior se hace énfasis en la siguiente cita abajo detallada.

Las organizaciones que tienen la mejor reputación en cuanto a seguridad han desarrollado programas de seguridad rigurosos y bien planificados. La preocupación por la seguridad debe partir del más alto nivel de la organización. Los directivos y supervisores de cualquier nivel tienen la responsabilidad de demostrar la importancia de la seguridad, impartir formación sobre ella y recibir las recompensas adecuadas por mantener centros de trabajo seguros. (R., Balkin David B., & Cardy Robert L., 2008, p. 698)

Para que la implementación de los programas de seguridad laboral sea exitosa dentro de las empresas deben de seguir ciertos lineamientos para que el cumplimiento sea el adecuado, así mismo, la disposición por parte de los colaboradores sea incondicional y efectiva. En la siguiente cita se detallan algunas características importantes para dichas implementaciones.

Programas exitosos sobre seguridad comparten las siguientes características: (R., Balkin David B., & Cardy Robert L., s. f., 2008 p. 663)

- Incluye la creación de un comité de seguridad y la participación de los departamentos de la empresa.
- Sobre seguridad con un planteamiento multimedia, que incluye conferencias, trabajadores participan en las decisiones relativas a la seguridad de la dirección tienen en cuenta todas las sugerencias de los empleados.
- Comunican las decisiones películas, pósteres, panfletos y presentaciones informáticas.
- Instruye a los supervisores como comunicar, demostrar y exigir seguridad, formando a los colaboradores para utilizar los equipos de forma segura.
- Utilizar incentivos y recompensas para fomentar un comportamiento seguro. Recompensan las denuncias y sugerencias de los trabajadores sobre cuestiones de seguridad. También pueden proporcionar recompensas a los trabajadores (como puede ser el premio al conductor seguro que se otorga a los camioneros) con historiales excepcionales en cuanto a la seguridad.
- Comunican las normas de seguridad y las hacen cumplir. Las OSHA obligan a los trabajadores a cumplir las normas de seguridad y en los buenos programas los directivos están dispuestos a utilizar el régimen disciplinario para penalizar los comportamientos que pongan en peligro la seguridad en el trabajo.
- Utilizan directores y/o comités de seguridad para realizar regularmente inspecciones, además de investigar los accidentes, para identificar las situaciones potencialmente peligrosas y comprender porque se producen los accidentes y como se pueden corregir.

“Las conductas inseguras afectan incluso los mejores intentos por reducir las condiciones de inseguridad. El problema es que no hay respuesta sencilla a la pregunta de que provoca que las personas actúen de forma imprudente” (Dessler Gary, 2009, p. 652).

En las empresas no importando el rubro al cual se dediquen se deben presentar las mejores condiciones de seguridad para desarrollar las funciones diarias ya que no importa si hay un plan de seguridad laboral, si no se presta atención a las condiciones de inseguridad los colaboradores van a correr los riesgos de afrontarse en cualquier momento a accidentes inesperados. En la cita abajo detallada Dessler Gary hace énfasis en las condiciones inseguras de trabajo son las que provocan los accidentes.

Dessler Gary, (2009) denota lo siguiente:

Las condiciones de inseguridad son la principal causa de accidentes incluye los siguientes factores:

- Equipo protegido de manera inadecuada
- Equipo defectuoso
- Procedimientos peligrosos dentro, sobre o alrededor de las máquinas o los equipos
- Almacenamiento inseguro: acumulación, sobrecarga
- Iluminación inadecuada: luz demasiado intensa o insuficiente
- Ventilación incorrecta: Insuficiente cambio de aire, fuentes de aire contaminado. (p. 648)

2.2.1.2. Salud Ocupacional

Para la implementación de programas de salud ocupacional ahora no solo se está velando por el cuidado en el uso de los productos químicos o aquellos que a la larga vienen afectar la salud de los colaboradores, sino que también, se están implementando programas que hagan conciencia a todas aquellas prácticas viciosas que afectan la salud de los seres humanos a largo plazo. Para lo cual se menciona la siguiente cita.

En la medida de que se disparen los costos de atención sanitaria, las organizaciones han empezado a interesarse cada vez más por los programas preventivos, al ser conscientes de que puedan influir sobre el comportamiento y estilo de vida de sus trabajadores fuera de la empresa, las organizaciones están animando a sus empleados a llevar estilos de vida más saludables. También están intentando programas formales para la salud integran de sus empleados (...). (R., Balkin David B., & Cardy Robert L., s. f., 2008 p. 698)

Cabe mencionar que como seres humanos y conocedores de los riesgos y de las probables afecciones que afectan la salud no se toman en consideración todos aquellos riesgos a la vista y presentes en todo momento no solo en los lugares de trabajo. Es por ello que se hace referencia a la cita abajo detallada.

Dessler Gary (2009) afirma lo siguiente:

La mayoría de los peligros para la salud en el centro laboral no son tan evidentes como un equipo mal almacenado o pisos resbaladizos. Muchos son peligros ocultos (como el moho), que la empresa produce de manera inadvertida como parte de sus procesos de producción. Otros problemas, como el abuso de drogas, los crean los empleados. En cualquier caso, tales riesgos para la salud son tanto o más peligrosos para la salud y la seguridad de los trabajadores que las amenazas evidentes, como los pisos resbaladizos. Por lo tanto, el gerente tiene que resolverlos. (p. 660)

Programas de salud, consta de tres elementos

1. Ayuda a los trabajadores a identificar los riesgos potenciales para su salud a través de reconocimientos y pruebas.
2. Educa a los trabajadores sobre los riesgos para la salud, como es una elevada tensión sanguínea, fumar, una mala dieta y el estrés.
3. Anima a los trabajadores a cambiar el estilo de vida mediante ejercicios físicos, una buena alimentación y controles sanitarios periódicos. (R., Balkin David B., & Cardy Robert L., s. f., 2008 p. 698)

Chiavenato Idalberto (2002) mencionó lo siguiente:

Una manera de definir la salud Ocupacional es la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños en el trabajo. El ambiente de trabajo en si puede generar enfermedades. Una definición más amplia de salud es: estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace énfasis en las relaciones entre cuerpo, mente y normas sociales. La salud de los empleados se puede ver mermada por enfermedades, accidentes o estrés. Los gerentes también deben asumir las responsabilidades de cuidar es estado general de salud de los empleados, incluido el bienestar psicológico. Un empleado excelente y competente pero deprimido y con baja autoestima, puede ser tan improductivo como un empleado enfermo y hospitalizado. (p. 391)

2.2.1.3. Realización de inspecciones o auditorías de seguridad y salud

Es de mucha importancia que en la implementación de los programas de Higiene y Seguridad Ocupacional haya una forma rutinaria estipulada para dar seguimiento a los riesgos que se apropian de las diferentes áreas y que se vuelve una costumbre vivir el día a día con ellos para los colaboradores que están asignados a determinado puesto, pero con la implementación de las inspecciones rutinarias en donde la asignación de dicha actividad la estaría realizando una persona capacitada para ello, lo cual daría pie a que todos aquellos riesgos se les dé seguimiento y se vea la forma de eliminarlos por completo del centro de trabajo, mediante la estipulación de medidas de acción y asignando períodos de tiempo para eliminarlos. Respaldo lo anterior se hace referencia a la siguiente cita.

Dessler Gary (2009) afirma:

La reducción de los riesgos no sustituye la eliminación de los peligros, por lo tanto, los gerentes tienen que hacer inspecciones rutinarias para identificar posibles problemas, utilizando listas auxiliares. Es importante que se investigue todos los accidentes y los cuasi accidentes. Permita que los empleados notifiquen a los gerentes acerca de los riesgos. Maneje comités de seguridad de trabajadores para llevar a cabo inspecciones. Los comités deben evaluar la situación ideal de seguridad, vigilar los hallazgos de las auditorías de seguridad y sugerir estrategias para mejorar el desempeño con respecto a la salud y a la seguridad. (p. 658)

2.3. Conceptualización

2.3.1. Administración de Recursos Humanos

Alles Martha, (2006) afirma: “Usamos la palabra administración en el sentido amplio del término. No nos estamos refiriendo a los aspectos administrativos del área sino a la acción de administrar. Administración de recursos humanos hace al manejo integral del capital humano, a su gobierno”

Implica diferentes funciones desde el inicio hasta el fin de una relación laboral:

- Reclutamiento y selección
- Mantener la relación legal/contractual, llevar los legados, pagar los salarios, etc.
- Capacitar, entrenar y desarrollar competencias o capacitación
- Desarrollar sus carreras/ evaluar su desempeño.
- Vigilar que las competencias (pagos) sean correctas.
- Controlar la higiene y seguridad del empleo
- Despedir empleados.

2.3.2. Recurso Humano

Chiavenato Idalberto (2002) detalla:

En la industrialización neoclásica surgen los departamentos de recursos humanos, que sustituyen los antiguos departamentos de relaciones industriales. Además de las tareas rutinarias y burocráticas, los denominados DRH desarrollan funciones operacionales y tácticas como órganos prestadores de servicios especializados. Se encargan del reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación, la remuneración, la higiene y seguridad en el trabajo y las relaciones laborales y sindicales, y muestran diverso grado de centralización y monopolio de estas actividades. (p. 38)

2.3.3. Personas

Chiavenato Idalberto (2002) mencionó:

Implica preocupación por adecuar, capacitar, motivar, y liderar a las personas que trabajan en la organización, inculcándoles el espíritu emprendedor y ofreciéndoles una cultura participativa junto con oportunidades de realización personal plena. La organización señala los objetivos que pretenden alcanzar focalizando la misión y la visión y ofrece oportunidades de crecimiento

profesional que fortalezcan su negocio. Las organizaciones exitosas proporcionan a las personas un ambiente de trabajo acogedor y agradable con plena autonomía y libertad de elegir la manera de realizar su trabajo. Las personas son consideradas socias y colaboradoras y no empleadas que cumplen con su horario. (p. 37)

2.3.4. Seguridad Laboral

Chiavenato (2002) afirma: “La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas, utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar practicas preventivas” (p. 397).

2.3.5. Enfermedad profesional

Floria Pedro Mateo, s. f. afirma:

La enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continua a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo.

Al contrario de los accidentes las enfermedades profesionales suponen un daño para la salud de los trabajadores que tarda mucho tiempo en manifestarse. (p. 31)

«Código del Trabajo de Honduras. Tegucigalpa.» (2009) define que: “Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos” (Art. 404).

2.3.6. Higiene en el trabajo

Chiavenato Idalberto (2002) detalla:

Se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservando de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico en que ejecuta las labores. Se relaciona con el diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Un ambiente agradable de trabajo puede mejorar la relación interpersonal y la productividad, así como reducir accidentes, enfermedades, ausentismo, y rotación de

personal. Convertir el sitio de trabajo en un ambiente agradable es una verdadera obsesión para las empresas exitosas. (391)

2.3.7. Higiene industrial

La prevención de las enfermedades laborales es de suma importancia para el colaborador Floria Pedro Mateo, s. f afirma: “El objetivo de la Higiene Industrial es la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físicas, químicas o biológicas que actúan sobre los trabajadores” (p.29).

2.3.8. Condiciones peligrosas

Ramírez (2005) afirma:

Las condiciones peligrosas que presentan los equipos deben ser objeto de una atención especial. Aunque las estadísticas relativas a la proporción de accidentes debido a la maquinaria, es relativamente baja (de un 15 a 25 por ciento), también es cierto que su gravedad es muy importante. (p. 89)

2.3.9. Iluminación

Ramírez Cavassa César (2005) mencionó:

La iluminación es un factor importante en la prevención de accidentes. La rapidez con que se percibe el peligro y la reacción consecuente define en gran parte la inmunidad o vulnerabilidad hacia los accidentes. Entonces, todo lo que impide que den a los sentidos la alarma es una causa que contribuye a la ocurrencia del accidente. (166)

2.3.10. Programa de seguridad

Es un programa en el que no solamente se establece la secuencia de operaciones a desarrollar, pendientes a prevenir y reducir las pérdidas provenientes de los riesgos puros de trabajo, sino también el tiempo requerido para realizar cada una de sus partes.

El programa puede ser general o particular, según que se refieran a toda la empresa, o a un departamento en particular, aun cuando un departamento pueda tener un programa general y sus secciones programadas particulares. (Alfonso Hernández, Malfavón, Fernández, 2005, p. 41)

2.3.11. Riesgo profesional

En el trabajo que cada persona desempeña se está expuesto a diferentes riesgos laborales el Código de Trabajo de Honduras (2009) afirma: “Riesgos profesionales son los accidentes o

enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena” (Art. 402).

2.3.12. Incapacidad total o permanente

En los casos que el trabajador tenga un accidente laboral, el Código de Trabajo de Honduras (2009) define “Incapacidad total permanente es la que inhabilita de un modo absoluto y definitivo al trabajador” (Art.408).

2.3.13. Incapacidad parcial permanente

Código de Trabajo de Honduras (2009) define: “Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo” (Art.409)

2.3.14. Incapacidad temporal

El código de Trabajo de Honduras (2009) define: “Incapacidad temporal es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un período limitado de tiempo que no exceda de un (1) año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo” (Art. 410).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Matriz metodológica

Tabla 3 Matriz metodológica

Preguntas de investigación	Objetivos		Variables		Preguntas	Respuesta	Escala	Técnica
	General	Específicos	Independiente	Dependiente				
¿Conocen los colaboradores de la empresa los factores que pueden incidir en la salud de sus colaboradores?	Diseñar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo normas OHSAS que identifique los factores de riesgos que inciden en la afectación de la salud de los colaboradores, proponiendo acciones tendientes a reducirlos.	Identificar los factores que inciden en la salud de los colaboradores, determinando el grado de afectación en los mismos.	Higiene y Seguridad Ocupacional	Primeros auxilios	<p>¿Conoce de técnicas de primeros auxilios para la atención de algún colaborador que sufra accidente de trabajo?</p> <p>¿Cuentan con un botiquín de primeros auxilios en las instalaciones de la empresa?</p> <p>¿Los colaboradores de Editorial Santillana S.A. cuentan con clínica médica en el centro de trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si conoce • No conoce • Conoce algunas 	1 2 3	Mediante inspecciones
¿Se cuenta con un sistema de control y evaluación periódica de riesgos laborales en las diferentes operaciones de la empresa?		Proponer a la empresa, un plan de mejoras al sistema de seguridad e higiene, que incluirá políticas, plan de orientación y capacitación y recomendaciones para la eliminación de factores de riesgos.			Acciones seguras	<p>¿Conocen sobre los riesgos laborales y su gravedad que pueden ocurrir en el centro de trabajo?</p> <p>¿Ha recibido capacitación u orientación sobre prevención de riesgos en el centro de trabajo?</p> <p>¿Conoce usted normas de Higiene y Seguridad Laboral?</p> <p>¿Conoce técnicas de actuación cuando se presentes casos de emergencia en su centro de trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si conoce • No conoce • Conoce algunas 	1 2 3

Continuación de la tabla 3

Preguntas de investigación	Objetivos		Variables		Preguntas	Respuestas	Escala	Técnica
	General	Específicos	Independiente	Dependiente				
¿Conocen los colaboradores de la empresa de sistemas integrales de seguridad e higiene ocupacional utilizando normas internacionales de reducción de riesgos laborales?		Proponer a la empresa herramientas de control y evaluación bajo normas internacionales de gestión de Salud e higiene ocupacional.		Legislación Código del Trabajo	¿Cuenta la empresa con un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional? ¿Cuenta Editorial Santillana S.A. con un sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional? ¿Se le ha dotado del equipo de protección personal que usted necesita para el cumplimiento de sus labores diarias, en el caso que lo requiera? ¿Sabe si la empresa ha asignado a alguien para dar seguimiento a las Normas de Higiene y Seguridad Ocupacional?	<ul style="list-style-type: none"> • Si conoce • No conoce • Conoce algunas 	1 2 3	Mediante inspecciones

Fuente: Autoría Propia

3.1.1 Variables de la investigación

Variable dependiente:

- Primeros auxilios
- Acciones seguras
- Legislación Código del Trabajo

Variables independientes:

- Higiene y Seguridad Ocupacional

3.2 Enfoque y métodos de la investigación

La presente investigación está basada en el enfoque mixto que consiste en la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos que responde o responde a preguntas de investigación del planteamiento de un problema. La presente investigación presenta influencia en el enfoque cualitativo en vista que la información recolectada sirve para conocer la problemática de las condiciones de seguridad e higiene en la empresa Editorial Santillana, S.A. de lo cual no se cuenta con información histórica ni estadística que ayude a la comparación de datos que determinen alguna tendencia en la materia.

También se puede mencionar que la manera de recolección de los datos será mediante los instrumentos de entrevista y encuestas aplicadas, de las cuales se obtendrá información de manera directa a través de los resultados obtenidos y dicha información será analizada para dar solución al problema de investigación. “El enfoque mixto —entre otros aspectos— logra una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, ayuda a formular el planteamiento del problema con mayor claridad, produce datos más ‘ricos’ y variados, potencia la creatividad teórica, apoya con mayor solidez las inferencias científicas, y permite una mejor ‘exploración y explotación’ de los datos” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, p. 594).

Cabe mencionar que en la investigación está basada en un enfoque mixto dado que se aplicaron un total de 73 encuestas a empleados de Editorial Santillana S.A que conforman los diferentes departamentos de la empresa, también se realizó entrevista a dos personas que pertenecen a, la Gerencia de Comerciales de Tegucigalpa con una antigüedad laboral de 20 años y la Coordinación de comerciales, zona norte del país, con una antigüedad laboral de 10 años.

La investigación presenta el diseño no experimental transaccional, debido a que no hay ninguna manipulación en las variables independientes y los datos recolectados que se derivan de la entrevista y encuestas han sido aplicados durante el periodo que se está realizando la investigación. Además, es transaccional debido a que los datos obtenidos de las encuestas y entrevistas se han recopilado en un momento único. Lo anterior nos remite a la siguiente cita: “En la investigación no experimental estamos más cerca de las variables formuladas hipotéticamente

como reales y, en consecuencia, tenemos mayor validez externa posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones comunes” (Hernandez Sampieri et al., 2006, p. 102).

En la investigación el alcance es descriptivo ya que mide las variables que se originan de la recolección de datos que emanan de las encuestas aplicadas en la empresa Editorial Santillana S.A. Por lo que nos referimos a la siguiente cita: “Investigación descriptiva buscan especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias en un grupo o población” (Hernández Sampieri, Fernandez Collado; & Baptista Lucio, 2006, p.80)

3.3 Diseño de la investigación

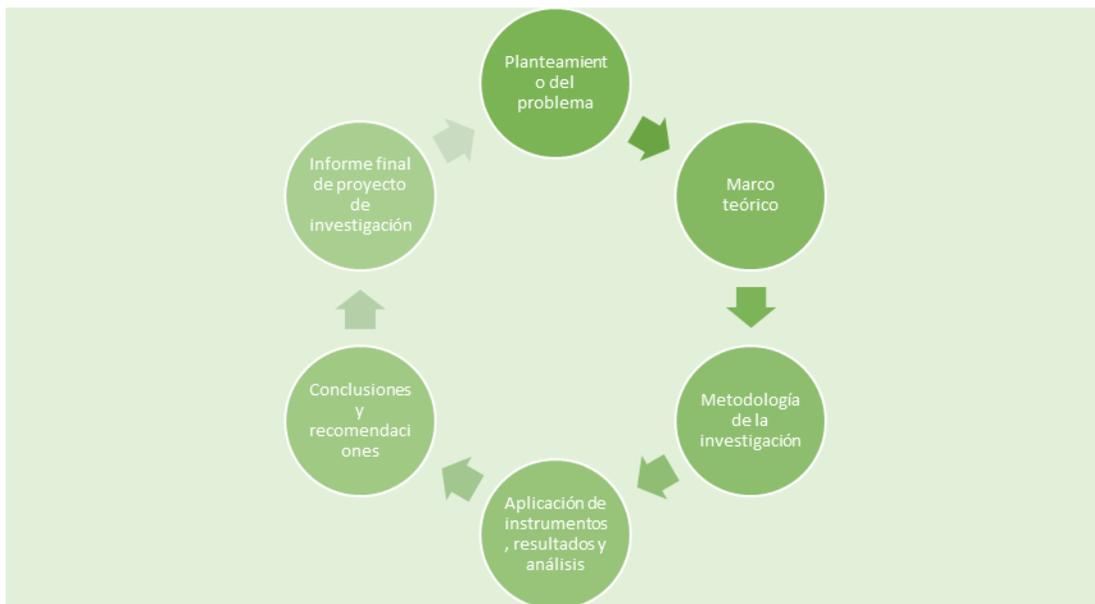


Figura 1. Diseño de la investigación

Fuente: autoría propia

3.3.1 Población

Para la investigación, se tomó el total de la población de empleados de Editorial Santillana S.A. que actualmente son un total de 73 empleados.

Tabla 4. Área a la que pertenecen los colaboradores que llenaron la encuesta.

Detalle	TGU	SPS	LCB
Gerencia General	1		
RRHH	1		
SAC (Servicio al cliente)	3	1	
Formación Docente	4	2	1
Richmond	2	1	
Comercial	8	6	3
MKT (Marketing)	2	1	
Sistemas de enseñanza	4	4	
Operaciones	2	2	
Contabilidad	6		
Soporte	1	1	
Edición	5		
Almacén	7	1	
Digital	1	3	
Total	47	22	4

Fuente: Autoría Propia

3.3.2 Referencia de análisis

La referencia que se tomó para análisis de los datos en la investigación son todos los colaboradores de Editorial Santillana. S.A.

3.3.3 Referencia de respuesta

La referencia de respuesta para la investigación son los resultados que se han obtenido de la aplicación de las encuestas a los empleados de Editorial Santillana S.A.

3.4 Técnicas, instrumentos y procedimientos

Para realizar la investigación se llevó a cabo la recolección de datos mediante técnicas y procedimientos a todos los empleados de Editorial Santillana S.A. para el análisis de los datos y

de esa manera concluir, recomendar y proponer el Diseño de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional a la Empresa.

3.4.1 Técnicas aplicadas

3.4.1.1 Entrevista

La entrevista utilizada para la investigación es semiestructurada, con ella se tiene la posibilidad de que surjan nuevas preguntas que ayuden a reforzar el análisis de la información y tener mayor conocimiento de lo que pasa a lo interno de la empresa. Por lo anterior nos referimos a la siguiente cita: “Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, p. 418).

Las Preguntas correspondientes a la entrevista fueron aplicadas a dos colaboradores, uno de la gerencia de comerciales en Tegucigalpa, con una antigüedad laboral de 20 años y la otra fue aplicada a la coordinadora de comerciales, zona norte del país, con una antigüedad laboral de 10 años, la cual se encuentra en el anexo 2 y tiene como objetivo conocer a cerca de la empresa, así como también, estar al tanto de las necesidades y conocimiento del riesgo y seguridad laboral de los empleados de la empresa Editorial Santillana S.A.

3.4.1.2 Encuestas

La encuesta aplicada en Editorial Santillana S.A. se detalla en el anexo 3 y tienen como objetivo principal conocer cuáles son las necesidades de capacitación, concientización y conocimiento de los riesgos laborales a los que están expuestos en el lugar de trabajo.

3.5 Fuentes de información

3.5.1 Fuentes primarias

- Se realizó la primera visita a la empresa Editorial Santillana S.A. con la Gerente de RRHH para solicitar autorización de realizar el proyecto de Graduación en la empresa, luego de dar la autorización se procedió hacer las preguntas para ir buscando el tema de investigación.
- Posteriormente se realizaron una entrevista relacionadas con el tema de investigación y la solicitud de la información siguiente: Misión, Visión, Valores, Organigrama de la empresa y la cantidad de colaboradores por área.
- Resultados derivados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la empresa
- Entrevistas realizadas al Gerente de comerciales y Coordinadora del área comercial.

3.5.2 Fuentes secundarias

- Libros de Recursos Humanos.
- Libros de Metodología de investigación
- Libros de Higiene y Seguridad Laboral
- Libros de Ergonomía
- Sitios web
- Ley de IHSS
- Reglamento General de Medidas Preventivas
- Código del Trabajo

3.6 Limitaciones

- Acceso a áreas restringidas de la empresa (en el caso de tenerlas).
- Acceso a información confidencial de la empresa (en caso que se requiera).
- Empleados fuera de oficina por motivos de vacaciones, giras de trabajo dentro y fuera del país, así como incapacitados, lo que permitió obtener los datos fuera del tiempo estipulado.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En el capítulo se presentará el análisis de las encuestas aplicadas a colaboradores de Editorial Santillana S.A. y con los resultados obtenidos el objetivo es brindar una propuesta para la mejora de los procesos dentro de la empresa.

4.1 Resultados de la encuesta

Se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 73 empleados de la empresa Editorial Santillana S.A. la cual tiene como objetivo conocer las necesidades que tienen los colaboradores en el tema de Higiene y seguridad ocupacional lo cual permitirá brindar una propuesta de mejora para la empresa.

A continuación, se presenta el análisis de la encuesta aplicada a colaboradores de la Empresa Editorial Santillana S.A.

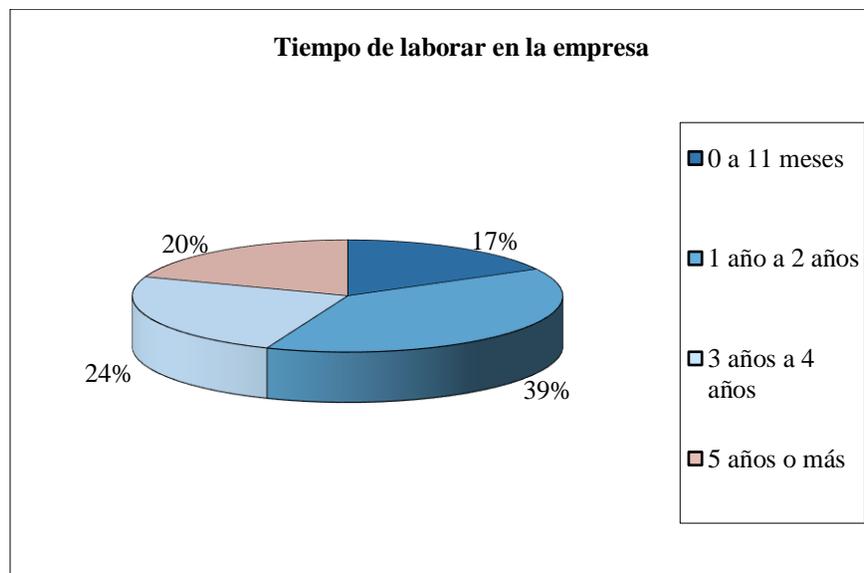


Figura 2. Tiempo de laborar en la empresa

Se observa que el tiempo que tienen los colaboradores de laborar en la empresa es: 12 colaboradores equivalente al 17% tienen entre 0 y 11 meses, 29 colaboradores que equivalen al 39% tienen antigüedad laboral entre 1 y 2 años, 18 colaboradores que equivalen al 24% tienen antigüedad de 3 a 4 años y 14 colaboradores que equivalen al 20% tienen una antigüedad laboral de 5 años o más. Se puede observar que en Editorial Santillana S.A. los colaboradores tienen estabilidad laboral ya que el inicio de operaciones en Honduras fue con un total de 11 colaboradores establecidos en Tegucigalpa, luego, se dio apertura a la agencia en SPS con 5 colaboradores en el 2011 y en el 2014, dio sus inicios en La Ceiba con 2 colaboradores. El crecimiento de la población del recurso humano dio inicio en Tegucigalpa en el año 2009 seguido de S P S y La Ceiba, que fue hasta en el 2014 dicho crecimiento se ha dado por la apertura con nuevos clientes.

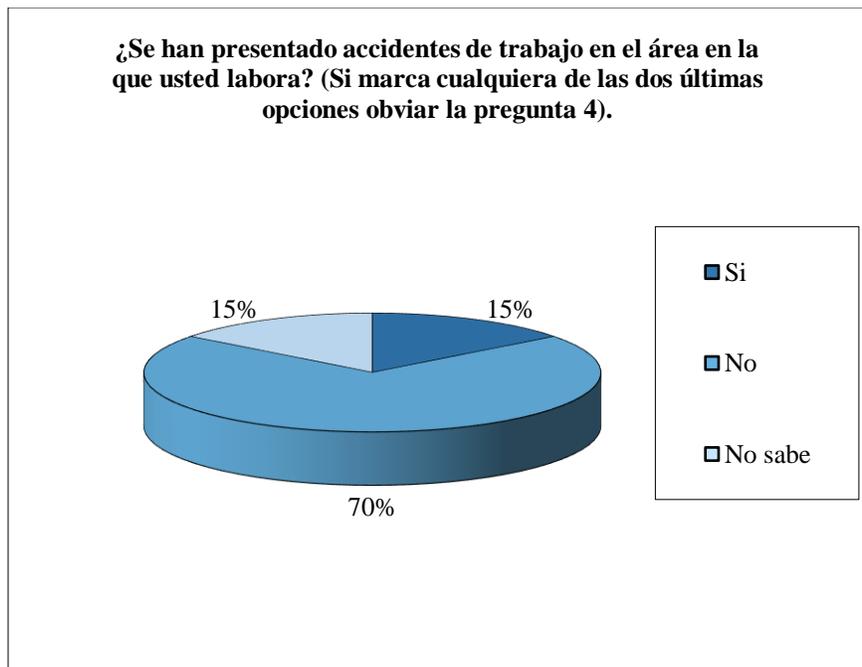


Figura 3. Accidentes de trabajo

Al planteamiento a la pregunta dieron respuesta a lo siguiente: 10 colaboradores equivalente al 15% contestaron que si, 53 colaboradores equivalente al 70% contestaron que no y 10 colaboradores equivalente al 15% contestaron que no sabe si se han presentado accidentes de trabajo en el área que labora. Se observa que el mayor porcentaje que predomina es que no se han presentado accidentes laborales pero el 15% no saben si se han presentado. Según entrevista con

la Gerente de RRHH en la empresa, si se han presentado accidentes laborales de los cuales no se lleva un registro que permita obtener información con respecto a la frecuencia de ocurrencia y año que sirva de guía para la corrección de dichos incidentes, pero si fueron mencionados algunos accidentes como ser: caídas ocasionando golpes leves, esguinces por tropezones en cajas mal colocadas en el área de almacén, caídas de altura en el área de almacén ocasionando lesiones graves, algunas heridas leves con material para uso exclusivo del almacén y accidentes graves de tránsito, ocurridos en horarios laborales a personal que realiza actividades fuera de la oficina. También, hay un porcentaje de colaboradores que no saben si se han presentado los mismos, lo cual se debe a que la empresa no tiene un programa definido en cuanto al tema de Higiene y Seguridad Ocupacional por lo tanto no están enterados de dicha información.

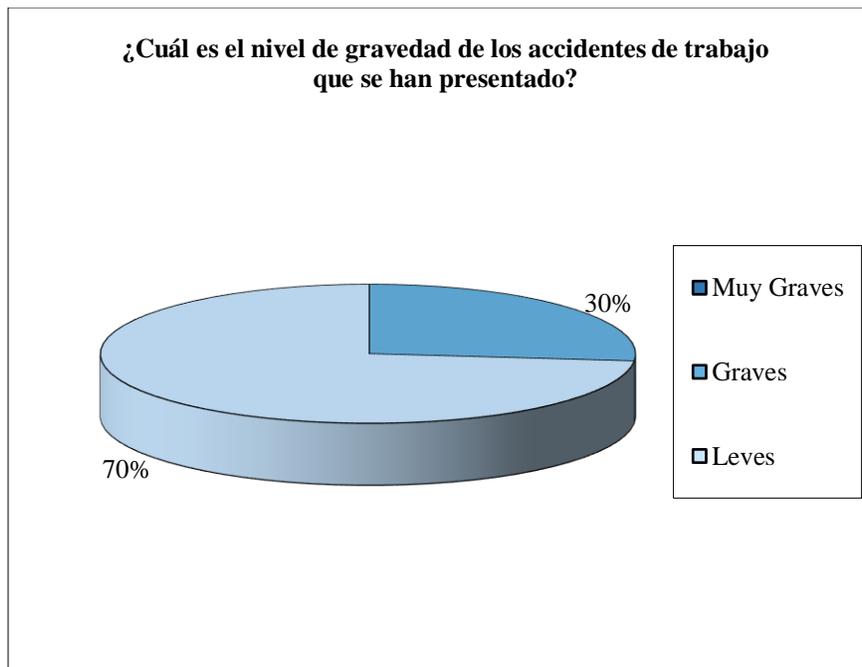


Figura 4. Nivel de gravedad de los accidentes de trabajo

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 3 colaboradores equivalente al 30% contestaron que los accidentes presentados en la empresa han sido graves y 7 empleados equivalente al 70% contestaron que los accidentes registrados son leves. Según lo que se observa en su mayoría los accidentes que se han presentado son leves, en entrevista con el gerente de RRHH se han presentado incapacidades médicas y en los accidentes que se han ocasionado con carácter de gravedad se han tenido hospitalizaciones por más de tres días y generado

incapacidades médicas por lo que se requiere mitigar dichos accidentes. Ello se puede lograr a través de la comunicación efectiva, capacitación y/o concientización y registro de los accidentes para exponer como ejemplo y estos a su vez sirvan de taller que permitan dar posibles soluciones a dichos casos, para que estos de alguna manera no se repitan y haya una reducción.

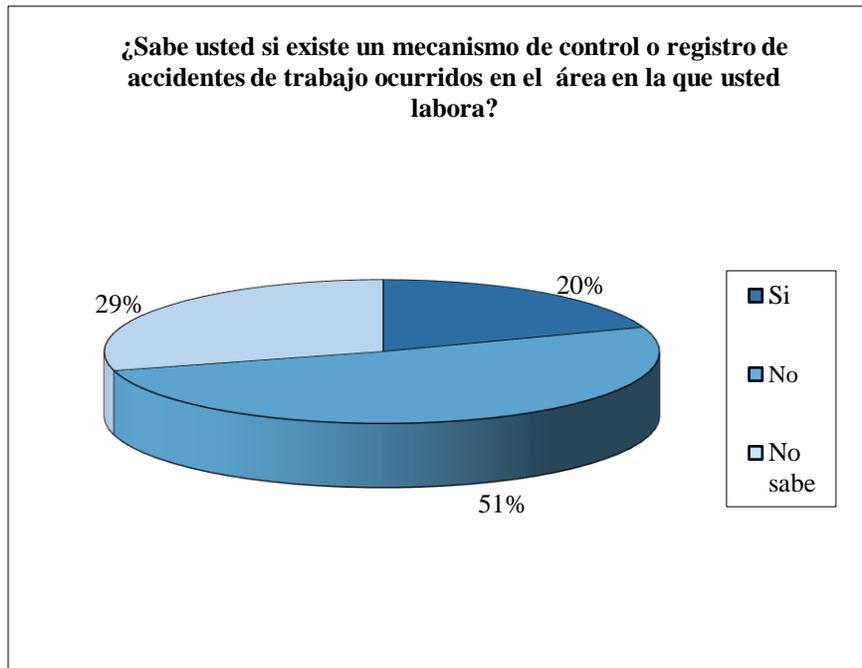


Figura 5. Mecanismo de control de accidentes de trabajo

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 14 personas equivalentes al 20% contestaron que si, 37 personas equivalentes al 51% contestaron que no y 22 personas equivalente al 29% contestaron que no sabe. En entrevista con la gerente de RRHH mencionó que no se lleva un registro de los accidentes presentados en la empresa. En vista del porcentaje de personas que contaron que, si existe un mecanismo de control de accidentes y otro porcentaje que no sabe si existe, es conveniente que la empresa tenga un mecanismo de control de accidentes para darlo a conocer a todos los colaboradores, llevar registro de los accidentes presentados y de esa manera crear planes de mitigación de accidentes. Crear talleres que permitan que los colaboradores tengan conocimiento de los accidentes ocurridos en la empresa, al mismo tiempo, servirá de búsqueda de posibles soluciones a esos casos.

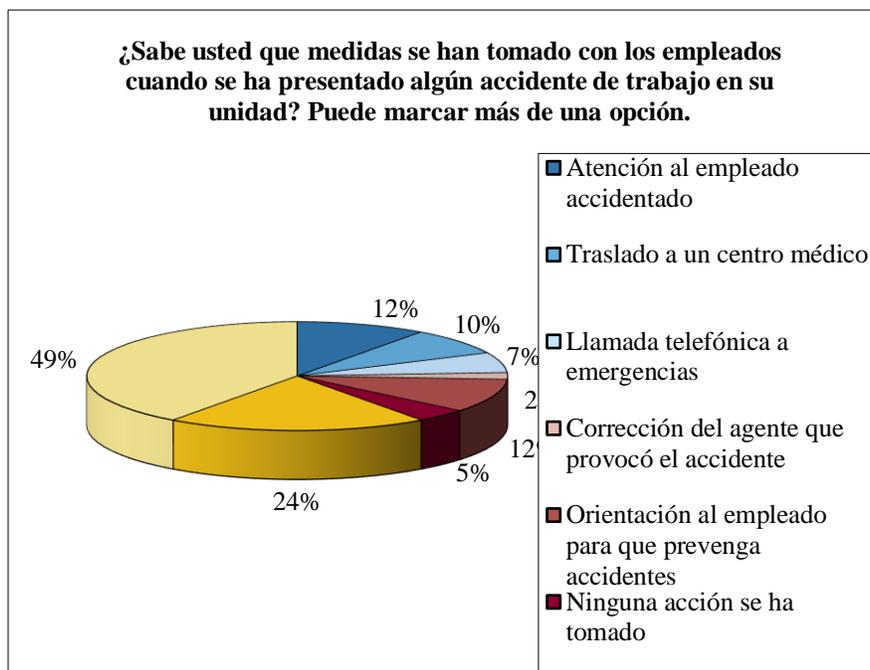


Figura 6. Medidas que se han tomado con los empleados que han tenido accidentes.

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 9 colaboradores equivalente al 12% que el colaborador accidentado ha recibido atención, 7 colaboradores equivalente al 10% contestaron que se realizó traslado a un centro médico, 5 colaboradores equivalente al 7% contestaron que se han realizado llamadas telefónicas a emergencias, 2 colaborador equivalente al 2% que hubo corrección del agente que provocó el accidente, 9 colaboradores equivalente al 12% han recibido orientación para que se prevengan los accidentes laborales, 4 colaboradores equivalentes al 5% contestaron que no se han tomado acciones, 18 colaboradores equivalentes al 24% contestaron que no saben que se ha hecho y 35 colaboradores equivalente al 49% contestaron que no ha pasado. Es conveniente que todos los colaboradores estén enterados de cuáles son las medidas que se deben tomar en casos de que se presenten accidentes laborales y cuáles han sido las medidas que se han tomado en aquellos casos en los que se han presentado accidentes. En vista que hay un 24% de colaboradores que no saben qué medidas tomar en casos de emergencia, es conveniente la preparación mediante capacitación e inducción de colaboradores de primer ingreso, para que ponga en práctica los conocimientos adquiridos en los casos que se necesite y se pueda brindar atención básica al personal que presenta alguna lesión o enfermedad profesional.

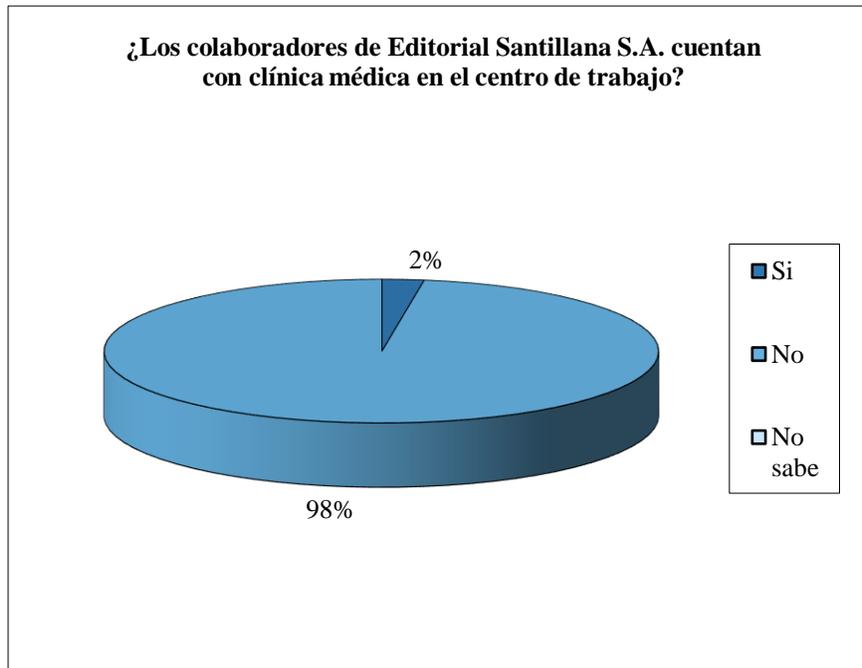


Figura 7. Cuentan con clínica médica en la empresa

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 3 colaborador equivalente al 2% contestó que si hay clínica en el centro de trabajo y 70 colaboradores equivalente al 98% respondieron que no hay clínica médica en el centro de trabajo. Los colaboradores deben saber con exactitud si en las instalaciones de su trabajo hay clínica médica para que pueda actuar de manera correcta en casos de emergencia. Según entrevista con la gerente de RRHH de Editorial Santillana S.A. no hay clínica médica, por lo que es conveniente incluir dicha información en el programa de inducción a los colaboradores de primer ingreso y brindar capacitación a todo el personal de los servicios que se prestan en el centro de trabajo.

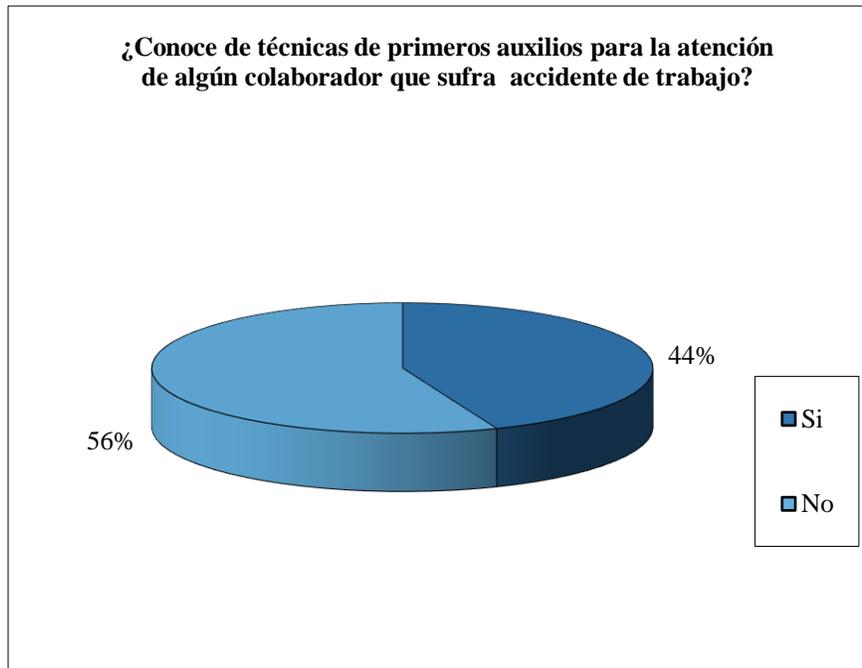


Figura 8. Técnicas de primeros auxilios

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 41 colaboradores equivalente al 44% contestaron que sí y 32 colaboradores equivalente al 56% contestaron que no conocen de técnicas de primeros auxilios. Por cualquier emergencia que se presente en la empresa, es recomendable que el personal conozca de técnicas de primeros auxilios y esté preparado para brindar atenciones básicas de primeros auxilios. Es notorio que el mayor porcentaje contestaron que no conocen dichas técnicas, por lo que es necesario implementar planes para la capacitación referente al tema a todo el personal y programas de inducción al personal de primer ingreso para que tengan el conocimiento de cómo actuar en dichos casos.

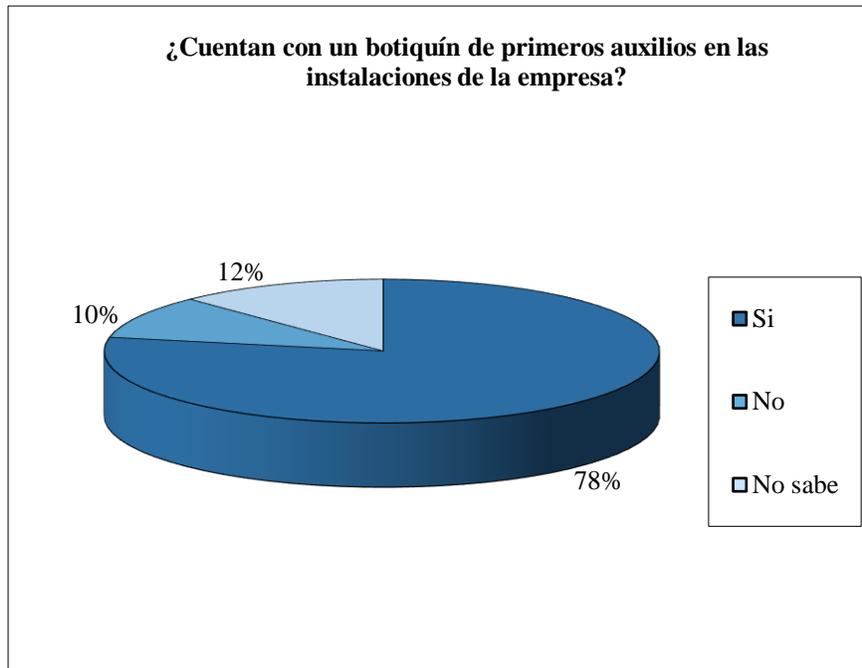


Figura 9. Botiquín de primeros auxilios

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 57 colaboradores equivalente al 78% contestaron que si, 7 colaboradores equivalente al 10% contestaron que no poseen botiquín en las instalaciones de la empresa y 9 colaboradores equivalente al 12% contestaron que no saben. Es importante que todos los colaboradores sepan que hay botiquín de primeros auxilios y el contenido del mismo, así como la utilización de los recursos con los que cuenta en casos de que ocurra algún accidente. Esto se puede llevar a cabo mediante un programa de charlas informativas o capacitaciones. Lo anterior en vista que el 10% de colaboradores contestaron que en la empresa no hay botiquín y 12% no saben si hay botiquín en las instalaciones de trabajo.

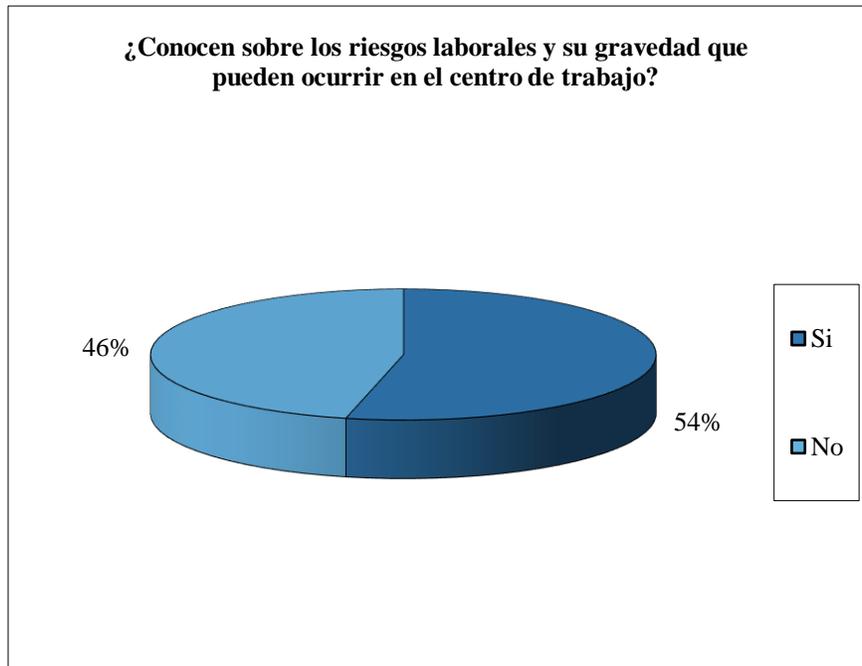


Figura 10. Conocimiento sobre riesgos laborales y su gravedad

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 39 colaboradores equivalente al 54% contestaron que sí y 34 colaboradores equivalente al 46% contestaron que no conocen sobre los riesgos y su gravedad. Todos los colaboradores tienen que conocer a cerca de los riesgos laborales que corren en el centro de trabajo para evitarlos en la medida de lo posible, es conveniente que la empresa implemente el programa de capacitaciones e incluya el tema para que todos los colaboradores tengan conocimientos del mismo, puedan identificar sin mayor problema los riesgos latentes a los cuales se exponen y al mismo tiempo reportarlos.

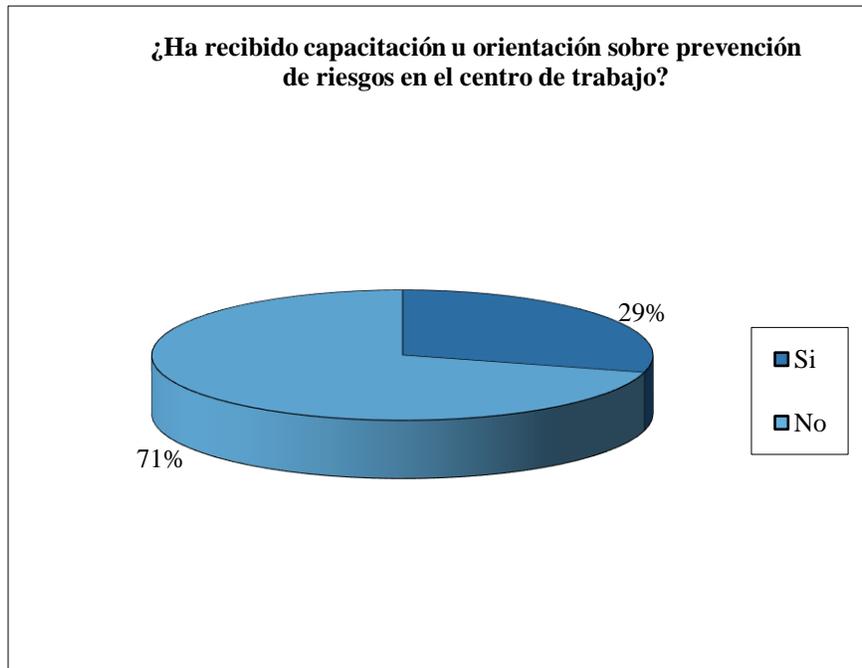


Figura 11. Capacitación u orientación sobre prevención de riesgos

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 21 colaboradores equivalente al 29% contestaron que si han recibido capacitación y 52 colaboradores equivalente al 71% contestaron que no han recibido capacitación. La mayoría de los colaboradores no han recibido capacitación acerca del tema, se ve reflejada la falta del programa de capacitaciones referente a la orientación sobre prevención de riesgos laborales e incluso se creen programas especiales de inducción al personal de primer ingreso en el tema.

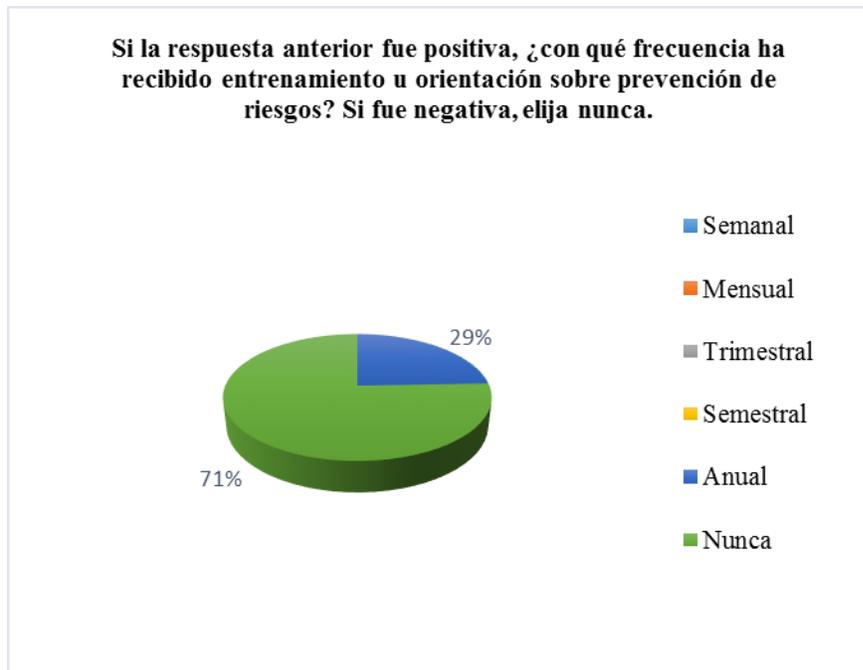


Figura 12. Frecuencia que ha recibido capacitación u orientación sobre prevención de riesgos.

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 21 colaboradores equivalente al 29% contestaron que la capacitación es anual y 52 colaboradores equivalente al 71% nunca han recibido capacitación. Se puede decir que la falta del programa de capacitación a todo el personal de la empresa enfocado tema de prevención de riesgos, así como también, la falta de implementación del programa de inducción a colaboradores de primer ingreso, es por eso el resultado del porcentaje mayor de los cuales nunca han recibido capacitación. Para lo cual Se propone que las capacitaciones sean de forma anual, también al momento del ingreso de nuevo personal que se creen programas especiales de inducción referente al tema.

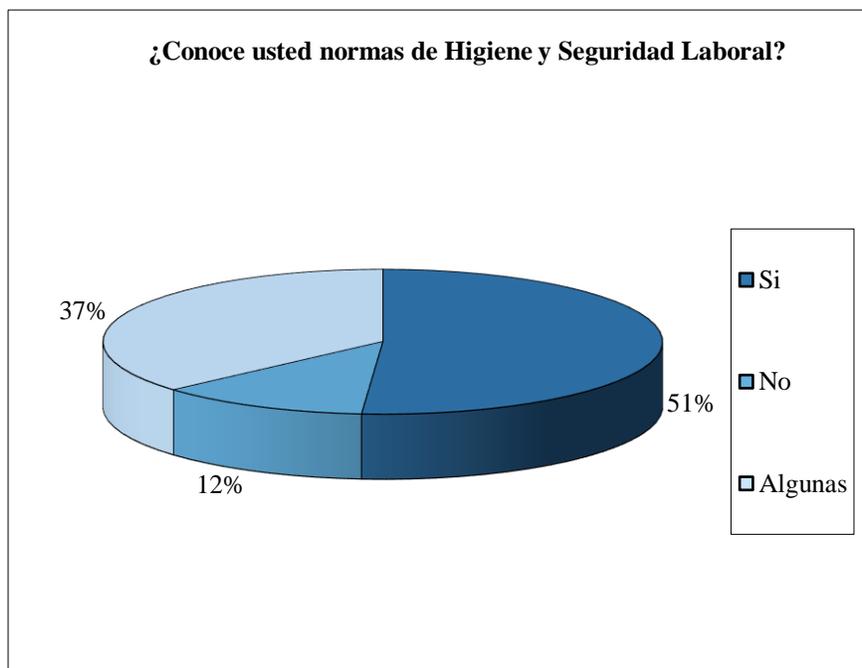


Figura 13. Conocimiento sobre normas de Higiene y Seguridad

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 37 personas equivalente al 51% contestaron que si, 9 personas equivalente al 12% contestaron que no y 27 personas equivalente al 37% conocen algunas normas de Higiene y Seguridad Laboral. Respecto a los colaboradores que contestaron que no conocen y otro porcentaje de colaboradores que conocen algunas normas, es conveniente que los programas de capacitación abarquen a todo el personal incluyendo programas de inducción a personal de primer ingreso, para que haya sentido de responsabilidad, conocimiento, apego a las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional y cumplimiento.

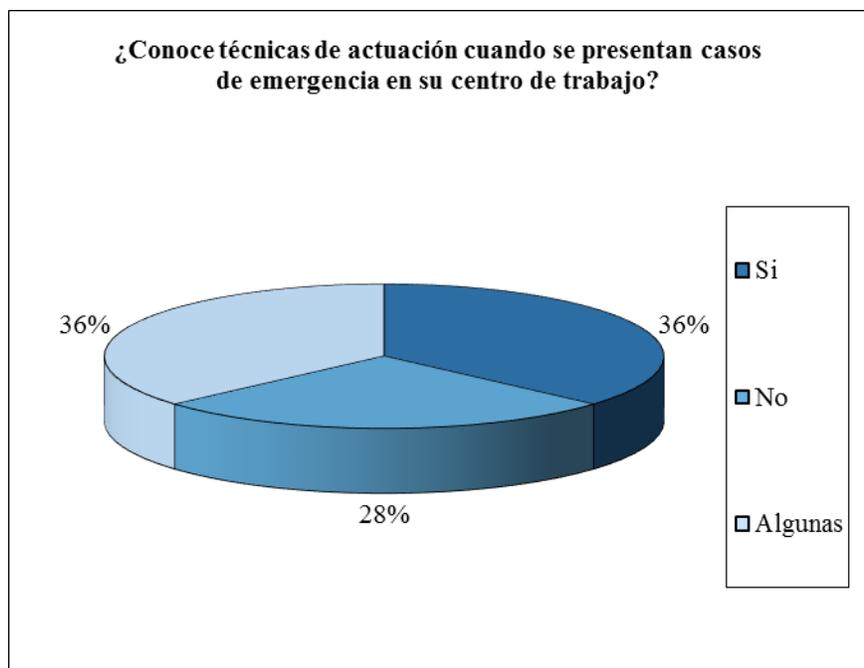


Figura 14. Conocimiento de técnicas de actuación cuando se presenten emergencias.

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 27 colaboradores equivalente al 36% contestaron que si, 19 colaboradores equivalentes al 28% contestaron que no y 27 personas equivalentes al 36% contestaron que conocen algunas técnicas. Es conveniente que todos los colaboradores conozcan las técnicas de actuación para que en aquellos casos que se presenten emergencias puedan brindar ayuda inmediata a los compañeros que han sufrido ciertos accidentes o lesiones en el área de trabajo, lo cual puede lograrse dando apertura a involucrar a los colaboradores en los programas que permitan tener los conocimientos en el tema.

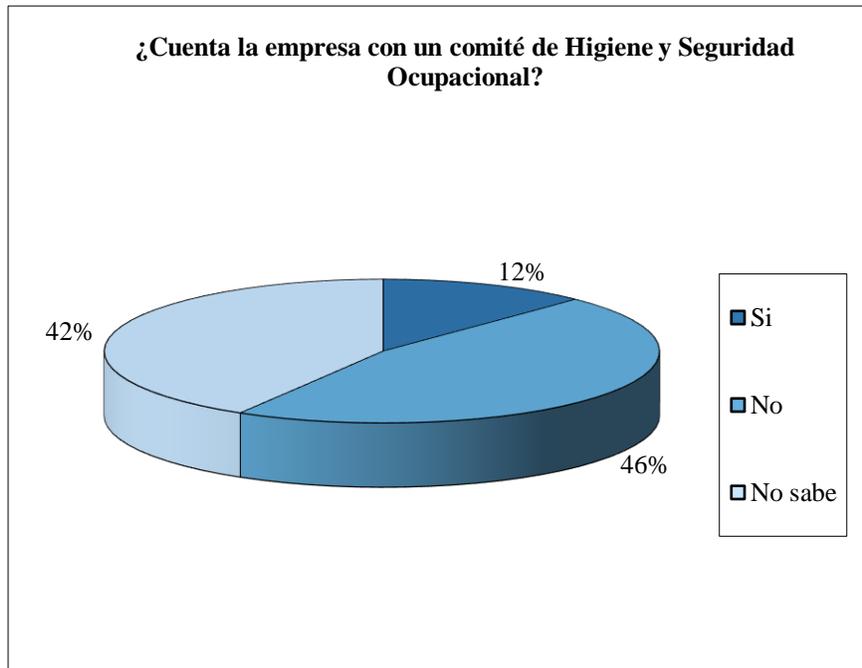


Figura 15. Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 9 colaboradores equivalente al 12% contestaron que si, 34 colaboradores equivalente al 46% contestaron que no y 30 colaboradores equivalente al 42% respondieron que no sabe. En Editorial Santillana, no hay un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional según información proporcionada por la gerente de RRHH. Con la cantidad de empleados que posee la empresa y según la ley del código de trabajo debería existir un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional para que dé seguimiento a casos relacionados con el tema y por ende hacer del conocimiento de todos los colaboradores la existencia del mismo.

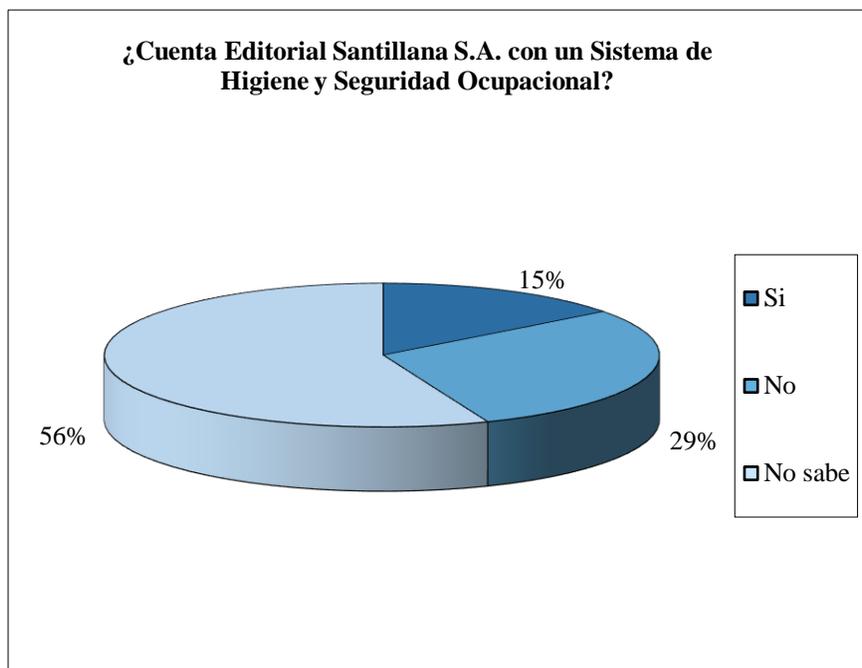


Figura 16. Cuenta la empresa con un Sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 11 colaboradores equivalente al 15% respondieron que, si lo poseen, 21 colaboradores equivalente al 29% contestaron que no lo tienen y 41 colaboradores equivalente al 56% contestaron que no saben. La empresa no posee un sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional según entrevista con la gerente de RRHH. Es de suma importancia que la gerencia de RRHH en conjunto con los superiores tomen en consideración la posibilidad de contar con un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional lo cual le permita tener control, evaluación de riesgos y medidas preventivas y correctivas que le permitan ir afinando y corregir las deficiencias presentadas en las diferentes áreas de la empresa y que a su vez se socialice la implementación para el pleno conocimiento y haya participación activa de todo el personal en el mismo.

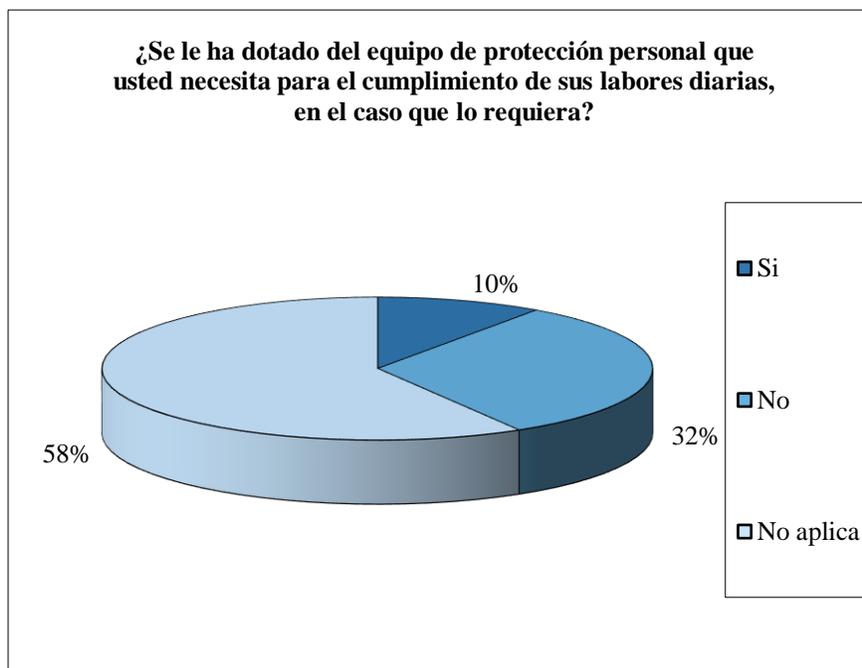


Figura 17. Dotación del equipo de protección

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 7 colaboradores equivalente al 10% contestaron que si, 23 colaboradores equivalente al 32% contestaron que no y 43 colaboradores equivalente al 58% indicaron que no aplica. Se considera de mucha importancia que la empresa suministre al personal que aplique el equipo de protección necesaria para que los colaboradores puedan realizar de manera segura las actividades especificadas en el perfil del puesto y de esta manera evitar los accidentes laborales, así mismo, se les explique de manera clara la forma de uso e importancia del mismo en las respectivas funciones y que haya supervisión sobre el uso correcto y completo del equipo.

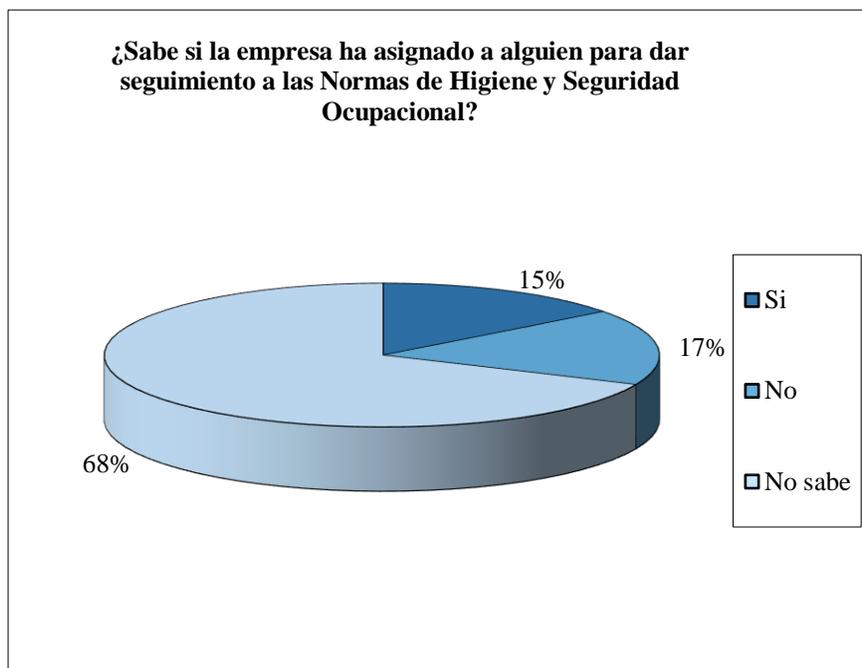


Figura 18. Seguimiento a las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 11 colaboradores equivalente al 15% respondieron que si, 12 colaboradores equivalente al 17% respondieron que no y 50 colaboradores equivalente al 68% respondieron que no saben. En la empresa no hay personal encargado de dar seguimiento a las normas de Higiene y Seguridad Ocupacional según entrevista con la gerente de RRHH. Es de vital importancia dar el seguimiento adecuado ya que esto servirá para minimizar ciertas faltas relacionadas con el tema, además, dar a conocer al personal como será el seguimiento, cada cuanto se llevará a cabo y quienes son los encargados de dicho seguimiento.

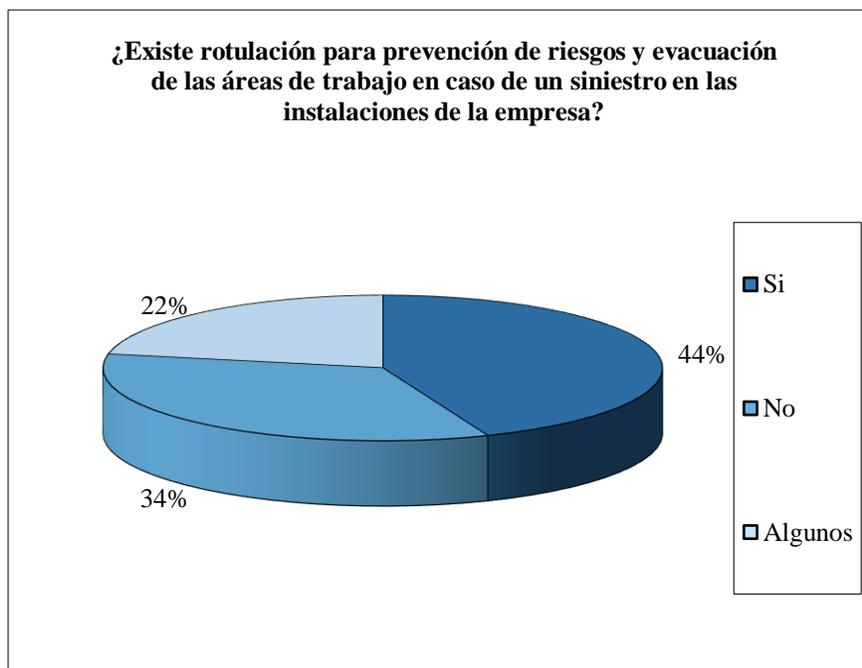


Figura 19. Rotulación para la prevención de riesgos y evacuación de las áreas de trabajo

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: 32 colaboradores equivalente al 44% respondieron que si, 25 colaboradores equivalente al 34% contestaron que no y 16 colaboradores equivalente al 22% contestaron que no saben. La empresa si cuenta con la rotulación necesaria, solamente que en la agencia de la ceiba no se ha dado seguimiento ya que la ubicación es en un centro comercial donde se alquila un cubículo. En vista de lo anterior, es de suma importancia que la rotulación este completa en todas las sucursales donde opera la empresa, para que, al momento que presente una emergencia tanto clientes como colaboradores identifiquen de la manera más pronta posible las vías de evacuación, extintores entre otros.

4.2 Resultado de la entrevista

Entrevista fue aplicada a dos personas de la empresa correspondientes a la gerencia de Comerciales en Tegucigalpa, con una antigüedad laboral de 20 años, y de Coordinación comercial de la zona norte del país, con una antigüedad de 10 años y cuyo objetivo es reforzar el análisis correspondiente a las encuestas aplica en la empresa.

A continuación, se presenta el análisis de la entrevista:

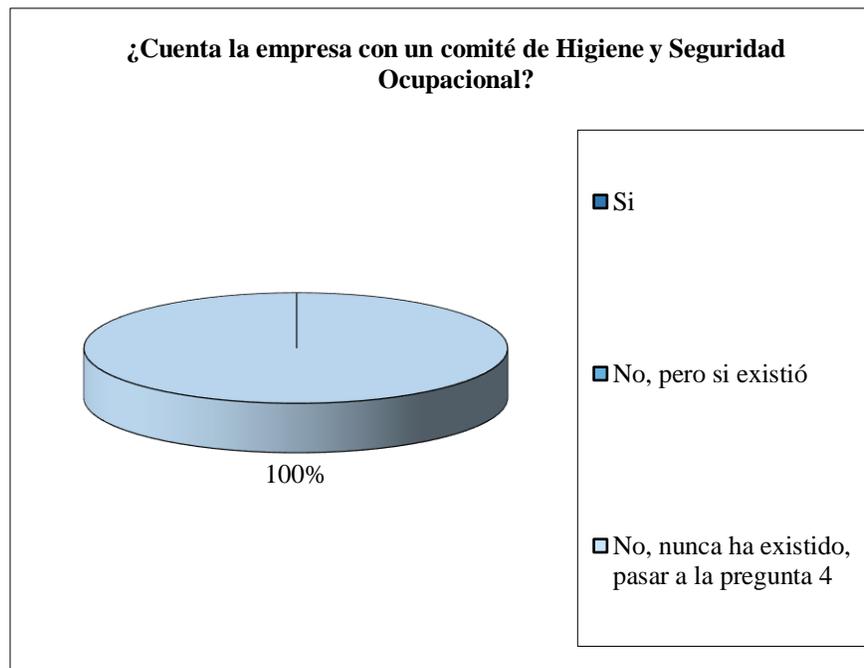


Figura 20. Comité de Higiene y Seguridad ocupacional

Según entrevista con la gerente de RRHH en la empresa no hay comité de Seguridad Ocupacional. Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: Ambos colaboradores contestaron que no, nunca ha existido. Es conveniente que por la cantidad de empleados que tiene la empresa y dando cumplimiento al código de trabajo haya un comité con los conocimientos básicos de riesgo laboral y una estipulación por escrito de la frecuencia de elección y que los colaboradores conozcan quienes forman parte del mismo.

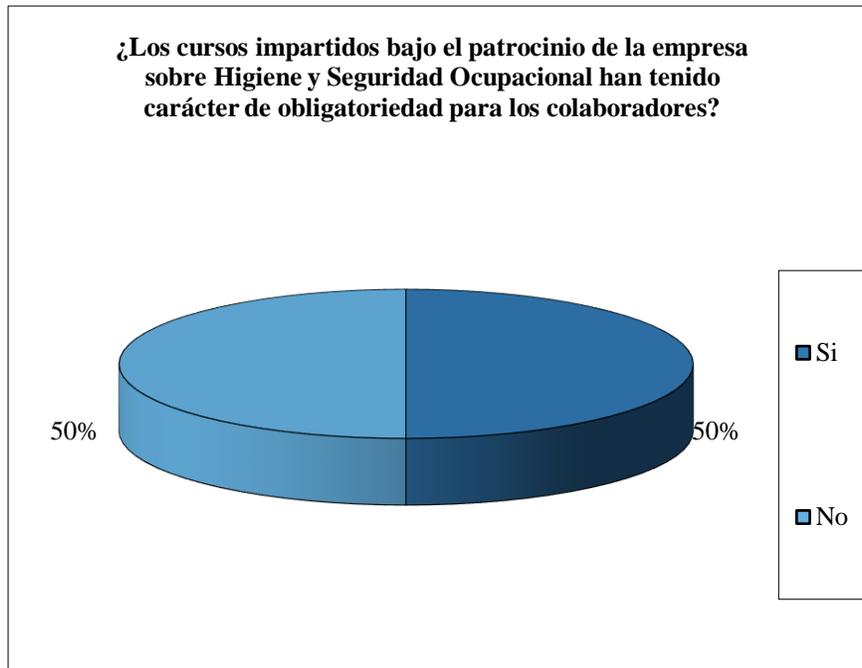


Figura 21. Obligatoriedad de los cursos sobre Higiene y Seguridad

Según entrevista con la gerente de RRHH algunos de los cursos impartidos relacionados con el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional no han tenido carácter de obligatoriedad. Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: Un empleado respondió que sí y el otro que no, precisamente la respuesta negativa la dio una persona que no asistió a los cursos que se han impartido. Se considera conveniente que la programación de los cursos, capacitaciones y talleres sean de carácter obligatorio para que los colaboradores tengan conocimientos amplios acerca de los temas relacionados con la Higiene y Seguridad Ocupacional.

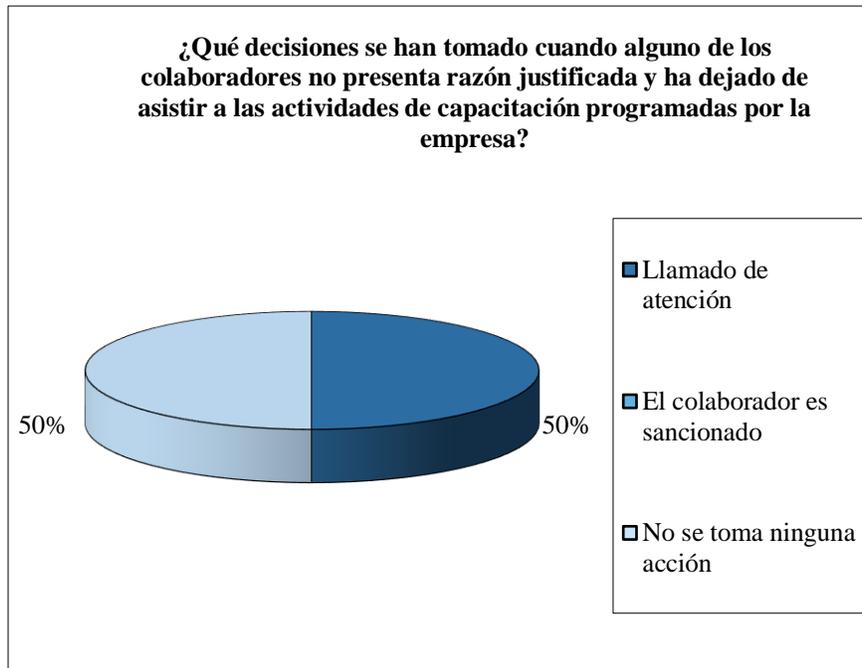


Figura 22. Decisiones sobre las ausencias de los empleados a las jornadas de capacitación.

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: Un colaborador contestó que llamado de atención y el otro contestó que no se toma ninguna acción. Según entrevista con la gerente de RRHH no se han tomado medidas ante tales faltas. Es conveniente que la empresa al tomar la decisión de implementar medidas que tomará ante las faltas, las dé a conocer a todo el personal para que estén enterados.

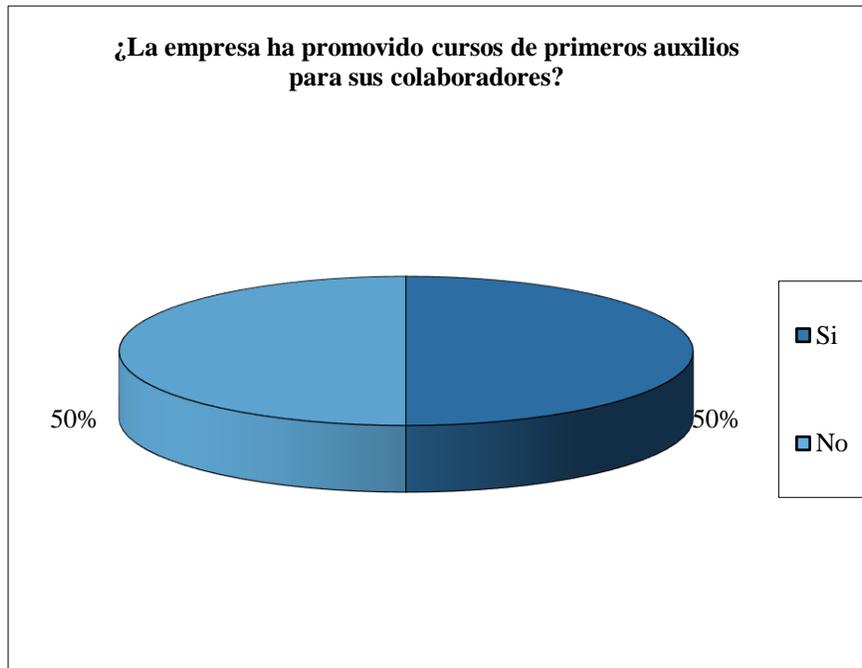


Figura 23. Promoción de cursos de primeros auxilios para los empleados

En entrevista con la Gerente de RRHH mencionó que si se han proporcionado cursos de primeros auxilios, y la razón por la que un colaborador contestó que no, es porque no se presentó a recibir el curso. Es de suma importancia que a los cursos de primeros auxilios asista el personal que fue convocado para que tenga pleno conocimientos de dar asistencia básica a colaboradores cuando se presente una emergencia laboral.

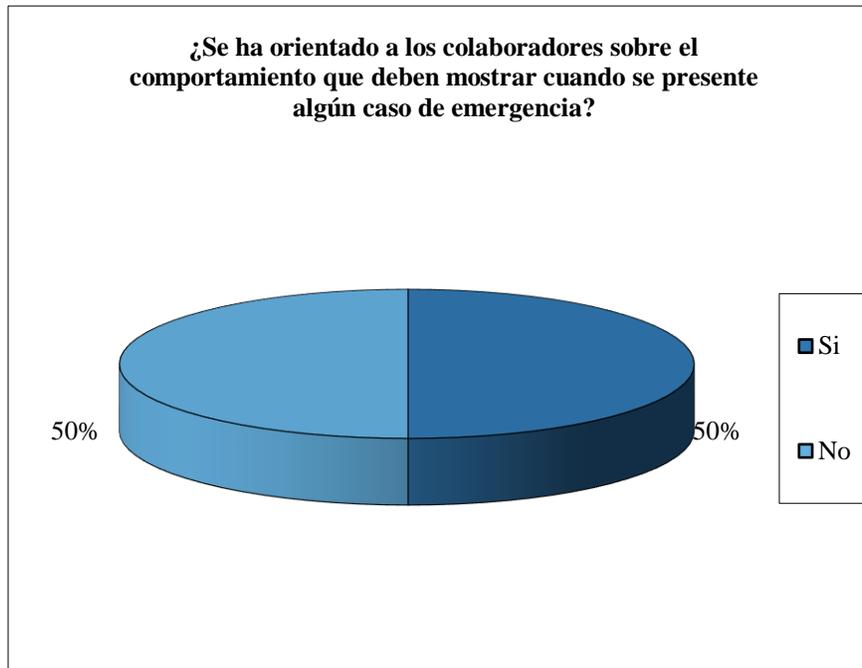


Figura 24. Orientación del comportamiento de los empleados en casos de emergencia.

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: Un colaborador contestó que si otro que no. Se estima conveniente que la orientación se dé a todos los colaboradores de la empresa y que de alguna manera se implemente dicha asistencia con cierto grado de obligatoriedad, para que en aquellos casos que se presenten emergencias en el centro de trabajo sepan actuar de conformidad a lo establecido.

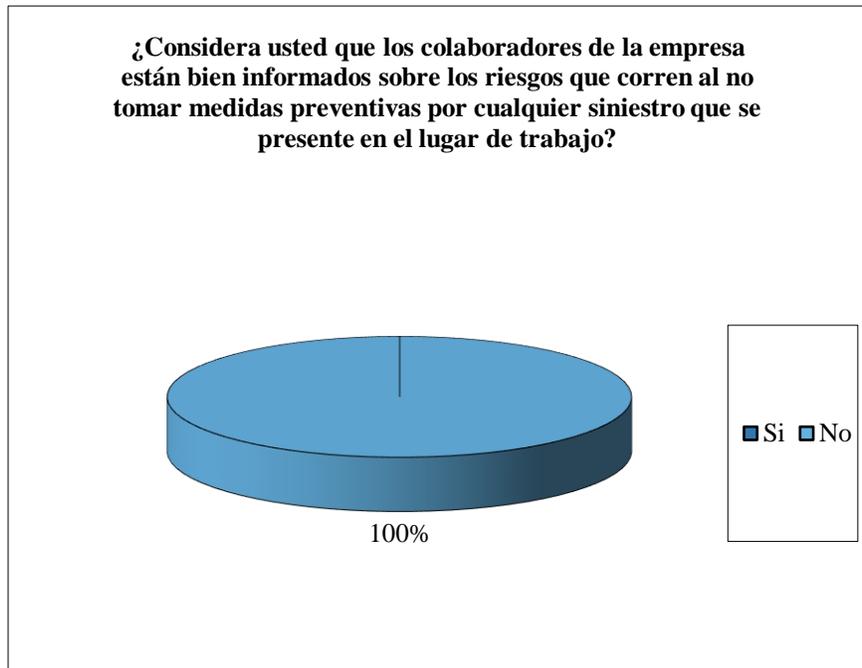


Figura 25. Manejo de información que tienen los empleados sobre sus riesgos laborales

Al planteamiento a la pregunta contestaron lo siguiente: Ambos colaboradores contestaron que no. Se estima conveniente que todos los colaboradores deben de estar bien informados sobre los riesgos que corren dentro de las instalaciones de trabajo, y que el no tomar las medidas preventivas puede ocasionar riesgos más elevados que pueden perjudicar la integridad física de las personas.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se determinó que la empresa Editorial Santillana S.A. no lleva un registro o control de accidentes, que le ocurren a los colaboradores, ni lleva registro de los factores o causas de accidentes que les afecta la salud. Al no contar con esa información, tampoco permite obtener un histórico de los accidentes ocurridos durante cierto periodo de tiempo, careciendo así de información que les ayude en la toma de decisiones de posibles medidas que se puedan tomar al efecto.
- La empresa no cuenta con un sistema bajo normas internacionales que contribuyan a la reducción de los riesgos en el trabajo, como también mecanismos de orientación para evitar los mismos.
- La empresa carece de herramientas para la gestión correcta de Higiene y Seguridad Ocupacional que le permita desarrollar programas y actividades de prevención de accidentes y riesgos laborales con sus colaboradores.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de formatos de control de accidentes para que se lleve un histórico bien detallado de los mismos, incluyendo la frecuencia, recurrencia y magnitud de gravedad de los accidentes en las diferentes unidades que conforman la empresa Y que además sirva para identificar las causas que generan los accidentes de trabajo ocurridos a sus colaboradores.
- Se recomienda la adopción de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional, mediante el cual se desarrollen actividades de orientación a los colaboradores para que prevengan accidentes o riesgos laborales en las diferentes unidades dentro y fuera de la empresa, con lo cual se preservará la salud de los colaboradores.
- Se recomienda la implementación de un sistema de herramientas que contribuya a verificar que se cuidan las condiciones de trabajo y que las mismas estén libres de obstáculos que puedan ser focos de accidentes de trabajo. De igual manera, un plan de orientación para todos empleados para que con sus acciones seguras, cuiden su salud al no exponerla a riesgos innecesarios

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

En base a las recomendaciones propuestas en dicho estudio, se ha llegado al punto de la aplicabilidad del proyecto que consiste en la siguiente propuesta: Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS para la empresa Editorial Santillana S.A. DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTION DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

6.1 Introducción

En los constantes cambios que se viven en el mundo empresarial, es de mucha importancia que las empresas estén a la vanguardia del cumplimiento de las leyes que rigen en el país y una parte fundamental en las empresas es el recurso humano que hace que la misma funcione y cumpla con los objetivos establecidos. Teniendo presente lo estipulado en el Código del Trabajo del país, se hace la propuesta a la empresa de la implementación del Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional que vele por la reducción de los riesgos laborales existentes dentro de la empresa y haya un ambiente de trabajo libre de riesgos y de enfermedades profesionales.

6.2 Política

Editorial Santillana S.A. dando cumplimiento a las leyes del país se compromete a prevenir, controlar y minimizar los riesgos laborales a los que puedan estar expuestos los colaboradores en el centro de trabajo, mediante la implementación de programas de capacitación y/o concientización sobre Higiene y Seguridad Ocupacional cuyo propósito es estar comprometidos con la mejora continua y el cumplimiento de las normas apegadas al Código del Trabajo de Honduras.

6.3 Objetivos

6.3.1 Objetivo general

Implementar un Diseño de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional a través de la evaluación, control, acciones preventivas y correctivas que permita a los colaboradores adquirir una guía mediante la capacitación para posteriormente realizar la implementación del programa.

6.3.2 Objetivos específicos

- Dar cumplimiento a las estipulaciones del Código del Trabajo vigente en el País y Reglamento general de medidas preventivas.
- Planificar e implementar actividades de capacitaciones, haciéndolo a los colaboradores para su aplicación efectiva en la empresa.
- Definir medidas preventivas que permitan minimizar los riesgos de accidentes de trabajo en Editorial Santillana S.A.
- Crear el comité de Higiene y Seguridad Ocupacional conforme lo determina el Código del Trabajo vigente del País.

6.4 Alcance

La propuesta de la implementación de Diseño de un Sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional en Editorial Santillana S.A. está dirigida para todos los colaboradores de la empresa ya sea personal permanente o temporal, para que tengan la plena participación en todas las actividades programadas por el Gerente de RRHH.

6.5 Divulgación y comunicación de la política



La gerencia de RRHH estará a cargo de divulgar y socializar la política, el comunicado podrá ser a través de los medios de comunicación existentes en la empresa, principalmente correo electrónico además de protectores de pantalla, murales colocados en las diferentes agencias en Honduras, trífolios y mensajes en las redes sociales corporativas, vigilará que los colaboradores de la empresa sean conscientes de los riesgos que corren en las diferentes unidades a las que pertenecen y que estos contribuyan al cumplimiento tanto de la política establecida, así como también, del cumplimiento de los objetivos señalados.

6.6 Planificación del Sistema



La planificación de la incorporación del sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional tiene como criterio principal fomentar en el colaborador sentido de cumplimiento, responsabilidad e involucramiento a la hora de prevenir e identificar, tomando en cuenta las medidas preventivas y correctivas de los riesgos latentes en el centro de trabajo.

6.7 Proceso del Diseño de Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional.



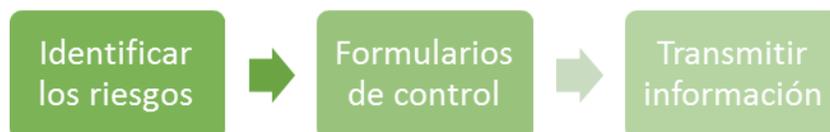
1. Proceso de control: Se llevarán formatos que permitan un mayor control, de esa manera se podrá llevar a cabo todos los procesos que engloban el tema de Higiene y Seguridad ocupacional de forma clara y ordenada.
 - Dichos formatos serán actualizados según las necesidades de la empresa
 - Estarán bajo custodia del encargado de programa de Higiene y Seguridad Ocupacional.
 - Dichos formatos serán proporcionados a las áreas y encargados que correspondan.

2. Proceso de evaluación: Se llevarán todas las propuestas a una previa evaluación antes de ser llevadas a cabo para una mejor toma de decisiones.
 - Las capacitaciones cursos, diplomados y talleres relacionados con el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional serán evaluados mediante pruebas individuales o virtuales según sea el caso.
 - Se realizarán inspecciones periódicas para evaluar los riesgos existentes en las instalaciones laborales.

3. Acciones preventivas y correctivas: Se tomarán medidas preventivas y correctivas a través de personal seleccionado, ya sea interno o externo que esté preparado para dar informes relacionados con el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional.
 - En las acciones a tomar derivadas de hallazgos de auditoria interna, se estimará un tiempo prudente de respuesta en solución al problema encontrado.

6.7.1 Identificación de los riesgos y los formularios de control que se llevarán

Para la identificación de los riesgos existentes dentro de las instalaciones laborales, se llevará a cabo, mediante el siguiente proceso.



1. Identificación de los riesgos: La identificación de los riesgos, se realizará en cada área de trabajo, el jefe inmediato será el enlace para coordinar las reuniones con su equipo de trabajo.

- Dichas reuniones pueden establecerse de manera trimestral para todas las áreas que conforman la empresa.
- La duración de las reuniones, se recomienda que las mismas tengan una duración de 40 minutos.
- Las reuniones se llevarán a cabo en las instalaciones de la empresa.
- Las invitaciones a dichas reuniones se llevarán a cabo mediante correo electrónico el cual indicará, Lugar, día, Hora y duración.

2. Formularios de Control: se llevará un formulario de control de identificación de riesgos, el cual se encuentra en el anexo 4. También, se llenará el control de asistencia a reuniones de área para identificación de los riesgos, el cual se encuentra en el anexo 5.

- En cada una de las reuniones que se lleve a cabo con el personal de cada área, se llenará el formulario de control de identificación de riesgos con los datos solicitados, incluyendo, el detalle de los riesgos identificados en el área de trabajo a la cual pertenece y la respectiva firma del jefe de área.
- Se llenará el control de asistencia a reuniones de área para identificación de los riesgos, firmado por los colaboradores que asistieron a la reunión programada y por el jefe de área.

3. Transmitir información: Consiste en el envío de los formularios mediante correo electrónico y en físico al área de RRHH.

- Enviar a RRHH los dos formularios mediante correo electrónico conteniendo los documentos escaneados y, posteriormente, los mismos documentos enviarlos en físico a RRHH.

6.7.2 Proceso de evaluación

- Todos los riesgos identificados en las diferentes áreas de la empresa serán reportados al comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- El comité de Higiene y Seguridad Ocupacional, priorizará los riesgos identificados en las diferentes áreas de la empresa, ver formato de control y priorización de riesgos identificados en anexo 5.
- El comité de Higiene y Seguridad Ocupacional, dará seguimiento a todos los riesgos identificados según la priorización realizada.
- Establecerá un rango de tiempo prudente para la solución a los riesgos presentados.

6.7.3 Acciones a tomar

- Se elegirá personal interno para dar monitoreo, seguimiento y corroborar el cumplimiento y mitigación de los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores.
- Una vez que todo el personal de la empresa tenga los conocimientos y preparación adecuada en cuanto al tema de Higiene y Seguridad Ocupacional, el personal interno seleccionado para realizar auditorías, realizarán preguntas al personal referente al tema, evaluando los conocimientos adquiridos en las jornadas de capacitación realizadas.
- Dará seguimiento a la priorización de los riesgos realizados por el comité, revisará que se esté dando cumplimiento en tiempo y forma.
- El personal seleccionado, para dar los seguimientos, brindará informes respecto a los hallazgos encontrados y establecerá las medidas preventivas y correctivas según sea el caso. Ver formato de informe de auditoría en anexo 8.
- De acuerdo a los informes realizados por la persona encargada de dar seguimiento, establecerán las medidas preventivas y correctivas de acuerdo al formato de Evaluación y Control de Riesgos, ver anexo 9.

6.8 Inspecciones de trabajo

6.8.1 Objetivo

Realizar inspecciones de trabajo de forma periódica en todas las áreas que conforman la empresa, con el objeto de identificar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores, para lo cual se utilizará una guía de inspección para corroborar que se cubran todos los aspectos.

A continuación, se presenta una serie de preguntas que corresponden a la guía de inspección de trabajo la cual se utilizará cuando el encargado realice las mismas.

Ambiente de trabajo

- ¿El área de trabajo supervisada, está limpia y ordenada?
- ¿El área de trabajo supervisada, tiene una adecuada iluminación?
- ¿El nivel de ruido en el área de trabajo, permite desarrollar las actividades diarias por estar dentro de un rango aceptable de ruido?
- ¿En el área de trabajo supervisada, hay una ventilación adecuada?
- Superficies de las instalaciones y área de desplazamiento
- ¿Los pasillos y áreas de circulación están libres de materiales que ocasionen accidentes?
- ¿Los pisos de las cocinas y de los baños presentan líquidos derramados?
- ¿Las áreas alfombradas están libres de roturas o elementos que presenten caídas o tropiezos?
- ¿Las escaleras fijas tienen sus respectivos pasamanos?
- ¿Los pasillos y áreas de circulación tienen sus respectivos antiderrapantes?
- ¿Los elevadores de carga y de transporte de personas se supervisan cada cierto periodo de tiempo para corroborar óptimas condiciones de uso?
- ¿Las coberturas y hoyos del piso están todos completamente cubiertos para evitar cualquier tropiezo o caída?
- ¿El mobiliario que se utiliza para uso de los colaboradores está libre de cualquier defecto que pueda dañar la integridad física de los colaboradores?
- ¿Las salidas del aire acondicionado se encuentran libres de obstrucciones?

- ¿La limpieza de los aires acondicionados se efectúa con regularidad?

Equipo de protección y su uso

- ¿Los colaboradores recibieron capacitación sobre el uso del equipo de protección?
- ¿El equipo de protección se encuentra guardado en el lugar que corresponde?
- ¿El equipo de protección se está usando para los fines acordados?
- ¿Se está haciendo uso del equipo de protección?

Información de emergencia y carteles

- ¿Los teléfonos de emergencia están ubicados en lugares estratégicos?
- ¿Los colaboradores recibieron capacitación sobre emergencias?
- ¿Hay publicaciones visibles sobre qué hacer en casos de emergencias?
- ¿Los materiales y equipo de primeros auxilios están a la vista?
- ¿Se ha proporcionado el equipo y materiales de primeros auxilios?
- ¿El equipo y materiales de primeros auxilios reciben un adecuado mantenimiento?
- ¿Cuenta con las señales de advertencia de peligro debidamente visibles?
- ¿Tienen a la mano el plan de acción a seguir en casos de emergencia por incendios?

Prevención de incendios

- ¿Los líquidos inflamables se encuentran almacenados en los lugares correspondientes?
- ¿Los extintores portátiles de incendios están a la vista y alcance de los colaboradores?
- ¿Los colaboradores tienen la capacitación correspondiente al uso de los extintores?
- ¿Las áreas donde se ubican los extintores presentan obstrucciones para su uso?
- ¿Los extintores portátiles de incendios se revisan regularmente y se cargan anualmente?
- ¿Las estaciones de alarmas están claramente señalizadas, a la vista y libres de obstrucciones?

Salidas de emergencia

- ¿Las salidas y salidas de emergencia están bien señalizadas?

- ¿La empresa cuenta con el número de salidas suficientes?
- ¿Las salidas se encuentran obstruidas o con algún tipo de candado que impidan la evacuación inmediata en casos de emergencia?
- ¿Las vías de salida se pueden seguir fácilmente solamente con ayuda de los rótulos?
- ¿Las puertas de salida de emergencias se pueden abrir fácilmente sin ayuda de una llave u otro esfuerzo que impida la evacuación inmediata?

Sistema eléctrico (se puede solicitar ayuda de personal experto en el área para hacer las evaluaciones)

- ¿Todas las conexiones eléctricas están intactas y seguras?
- ¿Los tomacorrientes están libres de sobrecarga?
- ¿Están utilizando cableado fijo en vez de cables flexibles o extensiones?
- ¿Las áreas en donde están ubicados los paneles eléctricos presentan alguna obstrucción?
- ¿Las habitaciones donde se maneja el equipo con alto voltaje permanecen cerrado con llave?
- ¿Los cables eléctricos están colocados de manera que no hacen contacto con cualquier objeto?
- ¿Los cables eléctricos están en óptimas condiciones?
- ¿Los cables flexibles, los contenedores, las herramientas el equipo, cuentan con abrazaderas u otro equipo de fijación?
- ¿Para realizar un mantenimiento rápido y seguro, se cuenta con suficiente espacio de acceso y para trabajo?

Almacenamiento de materiales de trabajo

- ¿Los estantes, repisas y anaqueles de almacenamiento están diseñados para soportar el peso de los materiales de trabajo?
- ¿Los materiales de trabajo se guardan de manera segura en los estantes, repisas y anaqueles?
- ¿El equipo y materiales de oficina se almacenan o se mantienen de forma estable para que no provoquen alguna caída?

Vehículos utilizados para realizar visitas a clientes

- ¿La revisión de los vehículos se realizó en tiempo y forma?
- ¿Los cambios acordados en la revisión anterior se hicieron completos?
- ¿Los vehículos están en condiciones para salir al interior del país?
- ¿Los vehículos están al día con la matrícula?
- ¿Los repuestos fueron comprados según lo indicó el mecánico?
- ¿Cuenta cada vehículo con la utilería básica de emergencia y mantenimiento?

6.8.2 Proceso de inspecciones de trabajo

- Se recomienda que las inspecciones de trabajo se lleven a cabo de forma semestral
- Se llevarán a cabo de forma sorpresiva
- En el caso de ocurrir algún accidente de trabajo en determinada área, el gerente o jefe de área puede perfectamente solicitar una inspección de trabajo.
- Si en la inspección de trabajo se identifica más de un riesgo, se atenderán en el siguiente orden, de los problemas mayores a los leves, estableciendo tiempos de respuesta o solución al problema.
- Las inspecciones de trabajo podrán hacerlas colaboradores de la empresa asignados por el comité y deben conocer la herramienta que se utilizará como guía para dicho proceso.

6.8.3 Control

- Las inspecciones de trabajo las realizará personal interno asignado por el comité, quien detallará mediante un informe los hallazgos latentes. Ver formato de inspección, anexo 6 y ver formato de informe de inspecciones de trabajo, anexo 15.
- Los riesgos encontrados en cada área se compartirán con el área de RRHH y con el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.

6.8.4 Evaluación

- El comité de Higiene y Seguridad Ocupacional, Priorizara los riesgos encontrados en las diferentes áreas de la empresa.

6.8.5 Acciones a tomar

- Se establecerán medidas preventivas y correctivas en el caso de que los riesgos sigan latentes.

6.9 Inducción a colaboradores de primer ingreso

6.9.1 Objetivo

Transmitir a todos los colaboradores de recién ingreso a la empresa Editorial Santillana S.A. los programas que se llevan a cabo de Higiene y seguridad Ocupacional mediante capacitaciones de Normas de Higiene y Seguridad Ocupacional, cursos de primeros auxilios y técnicas de actuación en casos de emergencias, con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos en cualquier momento que se presenten los accidentes o enfermedades profesionales.

6.9.2 Programación de las inducciones al personal de primer ingreso

- El área de RRHH hará la programación de los temas impartidos en la inducción ya que también se abordarán otros temas de interés para el colaborador.
- La programación de inducción podrá ser presencial o virtual
- En el caso que haya varios colaboradores por ingresar a trabajar en la empresa se programará una sola inducción para el personal de recién ingreso.
- En el caso de que la inducción sea de forma presencial, serán llevadas a cabo en las oficinas principales.
- En las capacitaciones relacionadas con el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional se realizarán evaluaciones a los colaboradores estipulando una nota mínima de aprobación.

6.9.3 Control

- Se llevará un registro o control del personal que reciba la inducción en el tema de Higiene y seguridad Ocupacional. Ver formato de control de asistencia a inducción en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional en anexo 10.
- Se llevará un registro de calificaciones obtenidas de los temas evaluados.

- Tanto las notas de obtenidas en las evaluaciones realizadas en cada capacitación y el control de asistencia quedaran archivadas en el Departamento de RRHH.

6.9.4 Evaluación

- En cada capacitación establecida en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional, se evaluarán los conocimientos adquiridos por parte de los colaboradores.
- Las evaluaciones se aplicarán de forma individual, si las capacitaciones son presenciales la evaluación se aplicará en físico y si la capacitación se brindó de forma virtual la evaluación se realizará en línea.
- Se establecerá un porcentaje de nota mínima para aprobar dichas evaluaciones.

6.9.5 Acciones a tomar en cuenta

- En los casos que el personal de primer ingreso no asista a las capacitaciones sin previo aviso o justificación, se tomarán acciones que el área de RRHH establecerá.
- Se adjuntarán en el expediente las acciones o medidas que el departamento de RRHH haya establecido.

6.10 Capacitación

6.10.1 Objetivo

Brindar capacitaciones en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional a todo el personal de la empresa con carácter de obligatoriedad, programando las jornadas de manera que todas las áreas sean cubiertas, además, puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos y presten la ayuda necesaria en los casos de emergencia que ocurran en las instalaciones de trabajo, relacionados con accidentes laborales o enfermedades profesionales.

6.10.2 Programación de capacitaciones en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional

- El área de RRHH hará las programaciones de las capacitaciones a impartir.
- Las capacitaciones podrán realizarse de forma presencial y virtual según sea conveniente.

- Si son programadas de forma presencial, se realizarán en las oficinas principales.
- Todos los años el departamento de RRHH hará la programación de capacitaciones en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Todas las capacitaciones o cursos relacionados con el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional tendrán carácter de Obligatoriedad y se realizarán evaluaciones de los temas impartidos, estipulando un porcentaje mínimo de aprobación.

6.10.3 Control

- Se llevará un registro o control de asistencia del personal que reciba las capacitaciones en el tema de Higiene y seguridad Ocupacional. Ver el formato de control de asistencia a capacitación, anexo 11.
- Se llevará un registro de calificaciones obtenidas de los temas evaluados.
- Tanto las notas de obtenidas en las evaluaciones realizadas en cada capacitación y el control de asistencia quedarán archivadas en el Departamento de RRHH.

6.10.4 Evaluación

- En cada capacitación establecida en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional, se evaluarán los conocimientos adquiridos por parte de los colaboradores.
- Las evaluaciones se aplicarán de forma individual, si las capacitaciones son presenciales la evaluación se aplicará en físico y si la capacitación se brindó de forma virtual la evaluación se realizará en línea.
- Se establecerá un porcentaje de nota mínima para aprobar dichas evaluaciones.

6.10.5 Acciones a tomar en cuenta

- En los casos que el personal no asista a las capacitaciones sin previo aviso o justificación, se tomarán acciones que el área de RRHH establecerá.
- Se adjuntarán en el expediente las acciones o medidas que el departamento de RRHH haya establecido.

6.11 Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional

6.11.1. Objetivo

Elegir un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional que vele por el cumplimiento y reducción de los riesgos laborales en el centro de trabajo, además, vigilar que los colaboradores estén cumpliendo con el uso adecuado del equipo de protección, que las instalaciones estén libres de riesgos para que los colaboradores de la empresa desempeñen sus funciones diarias bajo ambientes de trabajo libres de riesgos y enfermedades profesionales.

6.11.2. Proceso de la implementación del comité de Higiene y Seguridad Ocupacional

- La elección del comité de Higiene y seguridad Ocupacional se llevará a cabo al inicio de año.
- La elección del comité se hará en conjunto con el área de RRHH y colaboradores de la empresa.
- Los integrantes tendrán conocimientos básicos de riesgos laborales
- Estarán dispuestos a cumplir con la reducción de los riesgos que afrontan los colaboradores en las instalaciones de la empresa.
- Las reuniones del comité se llevarán a cabo en las instalaciones de la empresa.
- Se llevarán a cabo reuniones mensuales.
- Los miembros del comité podrán ser reelectos para otro periodo.
- La elección del comité se llevará a cabo cada dos años.
- Las convocatorias para reuniones del comité las girará el presidente del comité.

6.11.3. Control

- Se llevará registro de las reuniones que lleve a cabo el comité de Higiene y Seguridad Ocupacional. Ver formulario de control de asistencia a reuniones de comité, anexo 12.
- Las invitaciones para reuniones de comité, se realizarán mediante correo electrónico, con previa anticipación, indicando el día, hora, lugar de la reunión y los temas a tratar.
- Se llevará control de asistencia de los colaboradores miembros del comité que asistieron a la reunión.

6.11.4. Evaluación

- Los riesgos identificados en cada unidad de trabajo de la empresa serán evaluados y priorizados por el comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- El comité dará seguimiento a los riesgos existentes en la empresa.

6.11.5. Acciones a tomar

- En el comité de Higiene y seguridad se velará por dar soluciones a problemas identificados en las instalaciones laborales de lo contrario se tomarán medidas preventivas para evitar cualquier accidente o daño a la integridad física de las personas que forman parte del equipo de colaboradores de la empresa.

6.12. Simulacro

6.12.1. Objetivo

Organizar con todos los colaboradores de la empresa un simulacro, lo cual permitirá obtener los pasos a seguir ante cualquier siniestro presentado en las instalaciones de trabajo, además, tener presente quienes son los colaboradores encargados de coordinar o liderar estas actividades y los entes que intervienen en dicho proceso.

6.12.2. Proceso que se lleva a cabo para un simulacro

- Haber recibido las capacitaciones de riesgos laborales
- Notificación por escrito y mediante correo electrónico de la hora y día que se llevara a cabo la práctica del simulacro.
- Tener claro el lugar o punto de reunión al evacuar las instalaciones laborales
- Conocer e identificar quienes son los colaboradores que están liderando dicha actividad.
- Acatar las órdenes dirigidas al personal de la empresa.
- Presentar informe de la actividad realizada en la empresa

6.12.3. Control

- Se llevará un registro de los participantes del programa para simulacro.
- Se realizará una actividad de evacuación previa al simulacro como practica antes de la actividad real. Ver formato de control de asistencia y participación en simulacro, anexo 13.
- Se realizará una invitación con previa anticipación mediante correo electrónico a todos los colaboradores donde se indicará, la fecha, lugar y hora del simulacro.

6.12.4. Evaluación

- La evaluación de dicha actividad, será mediante un informe de auditoría en donde aprobará dicha práctica realizada por los colaboradores de la empresa.

6.12.5. Acciones a tomar

- En el caso que haya personal de la empresa que no participe en dichas prácticas se tomarán medidas correctivas, las cuales serán establecidas por el departamento de RRHH.
- Se dejará evidencia de las medidas correctivas tomadas ante tal falta.

6.13. Control de accidentes laborales y enfermedades profesionales

6.13.1. Objetivo

Llevar un adecuado registro de accidentes laborales y enfermedades profesionales presentados en la empresa, mediante formularios estipulados con información que permita llevar un histórico de los casos presentados en las diferentes unidades, lo cual servirá para controlar, supervisar y dar seguimiento con el fin de minimizar los riesgos existentes en la empresa.

6.13.2. Proceso de control de accidentes

- El formulario de reporte accidentes y enfermedades profesionales estará bajo el cargo de RRHH.

- Para socializar las instrucciones, deberá llevarse a cabo mediante una invitación por correo electrónico de carácter obligatorio para capacitación, la cual consistirá en la explicación del llenado y envío de dicho formulario al encargado de custodiar dicha documentación que en este caso sería el área de RRHH.
- Una vez recibida la capacitación, el encargado de RRHH proporcionara a la jefatura de la empresa el formulario para que lo tenga a disposición en el momento que sea necesario.
- En el caso de que se presente un accidente o enfermedad laboral debe llenarse completamente el formulario, enviarlo al área de RRHH mediante correo electrónico y en físico.

6.13.3. Control

- Se llevará un control o registro de accidentes presentados en las diferentes unidades que conforman la empresa. Ver formulario de reporte de incidentes por lesiones y enfermedades, anexo 14.
- El control o registro estará archivado en el área correspondiente de RRHH o el encargado de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- Los casos de accidentes presentados se llevarán a comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.

6.13.4. Evaluación

- El comité de Higiene y seguridad Ocupacional se encargará de priorizar y discutir los accidentes presentados en las diferentes unidades de la empresa.
- Dar el seguimiento correspondiente para minimizar los riesgos presentados.

6.13.5. Acciones a tomar

- Cada vez que se presente un accidente laboral, se debe notificar de inmediato al auditor interno lo sucedido.

- En la medida que se presenten los accidentes, debe de haber un informe presentado por el auditor interno en donde establecerá las medidas a tomar en cuanto a los casos de accidentes presentados en las diferentes unidades que conforman la empresa.

6.14. Talleres

6.14.1. Objetivo

Notificar a los colaboradores de la empresa cuales han sido los accidentes, lesiones o enfermedades profesionales presentadas en los diferentes departamentos de la empresa, además, de la aplicación de casos prácticos grupales para la búsqueda de posibles soluciones de acuerdo a los conocimientos adquiridos en las capacitaciones previas al ejercicio.

6.14.2. Proceso de talleres

- El departamento de RRHH enviará invitación mediante correo electrónico estipulando fecha, hora y lugar que se llevarán a cabo los talleres.
- Los talleres serán de carácter obligatorio
- Se discutirán las soluciones a los problemas para que todo el equipo este enterados y hayan comprendido la resolución del problema presentado.

6.14.3. Control

- Se llevará un registro de asistencia de los colaboradores que se presentaron a las actividades que tengan programadas como talleres. Ver formato de asistencia y participación en talleres, anexo 16.
- Tanto el control de asistencia como el de evaluación será archivado por el área de RRHH.

6.14.4. Evaluación

- Se evaluará de forma individual la participación en los casos presentados en dicho taller.

- El departamento de RRHH establecerá una nota mínima para aprobación de dicho taller.

6.14.5. Acciones a tomar

- Con aquellos colaboradores que no se presenten a los talleres sin previo aviso y justificación alguna, el departamento de RRHH establecerá las sanciones correspondientes a tal falta.
- Las sanciones a cada colaborador serán registradas en el expediente.

6.15. Programa de medicina preventiva

6.15.1. Objetivo

Establecer programas que permitan evaluar la salud de los colaboradores, brindar información que permita evitar el padecimiento de ciertas enfermedades o la manera de cómo combatir las enfermedades o padecimientos, cuya finalidad es garantizar el estado de salud físico y mental de los colaboradores.

6.15.2. Proceso del programa de medicina preventiva

- El departamento de RRHH hará la programación para que los colaboradores aprovechen las jornadas.
- Enviará mediante correo electrónico la invitación, indicando fechas, horarios y lugar donde se realizarán las jornadas.
- En los casos que resulte costoso algún examen, la empresa dará opciones y proporcionará facilidades para los empleados y como beneficio adicional para parientes cercanos al colaborador.
- En los casos que resulte un costo para el empleado, llenarán los formatos de compromiso que estarán a disposición en el departamento de RRHH.

6.15.3. Control

- Se realizarán las citas previas con la unidad médica de interés con previa anticipación.

- Se llevará un control de asistencia de citas al programa de salud. Ver formato de control de asistencia a citas programa de salud, anexo 17.

6.15.4. Evaluación

- Se dejará un registro de las evaluaciones médicas realizadas a los colaboradores de las enfermedades o padecimientos.

6.15.5. Acciones a tomar

- Se tomarán en consideración las recomendaciones médicas, para proteger la salud e integridad física de los colaboradores.
- En los casos que sea necesario se tomarán en cuenta los cambios en la asignación de ciertas actividades detalladas en el perfil de puestos del colaborador.

6.16. Creación del comité de Primeros auxilios

6.16.1. Objetivo

Brindar de forma inmediata asistencia básica de primeros auxilios a colaboradores que presenten alguna lesión, fractura o accidente presentados en el área de trabajo y cuyo objetivo es la disminución del sufrimiento ocasionado, estabilizar al paciente o salvarle la vida mientras se consigue ayuda de personal especializado.

6.16.2. Proceso de creación del comité de primeros auxilios

- Selección del personal formará parte del comité de Primeros auxilios.
- Preparar al personal mediante las capacitaciones especializadas en primeros auxilios.
- Solicitar las capacitaciones intensivas a la Cruz Roja hondureña
- Programar la capacitación intensiva en el lugar de trabajo
- Una vez teniendo la respuesta de la Cruz Roja, enviar el correo de invitación a los colaboradores que van a formar parte del curso intensivo para formar el comité de primeros auxilios.
- El correo debe contener el motivo de la invitación, lugar donde se llevará a cabo el curso intensivo, fecha y horarios.

6.16.3. Contenido del programa de capacitación intensiva de primeros auxilios.

- Valoración de la escena
- Aspectos legales y éticos
- Revisiones primarias
- Atención de heridas
- Signos vitales
- Atención de hemorragias
- Atención de atragantamiento
- Obstrucción de vías respiratorias
- Atención Fracturas
- Atención Quemaduras
- Atención a personas en estado de shock
- Transporte de víctimas
- Uso y manejo de botiquín de primeros auxilios

6.16.4. Control

- Control de asistencia al curso intensivo de primeros auxilios para formar parte del comité de Higiene y Seguridad Ocupacional. Ver control de asistencia a cursos intensivos para formar parte del comité de primeros auxilios, anexo 18.
- Llevar inventario de los medicamentos en existencia del botiquín de primeros auxilios. Ver control de inventario de medicamentos en botiquín de primeros auxilios, anexo 19.
- Revisión periódica de la fecha de vencimiento de los medicamentos en existencia
- Las solicitudes de medicamentos se realizarán mediante correo electrónico, al gerente de RRHH, en el cual indicará el nombre del medicamento, Mg y cantidad.
- Los miembros del comité de primeros auxilios llevarán un control de las personas atendidas, indicaciones de medicamentos y sus padecimientos. Ver formato de control de personas atendidas por miembros del comité de primeros auxilios, anexo 20.

6.16.5. Evaluación

- Los colaboradores que participen en el curso intensivo de primeros auxilios serán evaluados de forma individual.
- Se estipulará un porcentaje de nota mínima de aprobación del curso.
- Las notas obtenidas serán archivadas en el expediente de cada colaborador.

6.16.6. Medidas a tomar

- Siempre que se presente un incidente o accidente laboral y se tenga la asistencia de miembros del comité de primeros auxilios brindando asistencia básica, se notificará a miembros de auditoría interna para que valore la situación presentada y cuál fue el diagnóstico presentado por el paciente, para tomar las medidas necesarias ante lo ocurrido.

6.17. Divulgación del sistema de Gestión

Para asegurarse que la información de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional tenga impacto en todos los colaboradores de la empresa, se diseñó un sistema que permitirá brindar información a todos los colaboradores con los principales temas.

6.18. Plan de sensibilización

Crear en los colaboradores interés en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional ello permitirá la participación activa de los colaboradores en todas las actividades que estén programadas, así mismo, dentro de las condiciones están la participación obligatoria en los programas para que todos los colaboradores tengan los conocimientos necesarios del tema.

6.19. Diseño del sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional

- Crear protectores de pantalla en cada una de las pc de los colaboradores con información relacionada a: riesgos laborales, primeros auxilios, normas de seguridad y prevención de accidentes, se sugiere que de los temas en mención vayan cambiando al entrar a un nuevo mes.

Tema a divulgar sobre riesgos laborales

- Qué son los riesgos laborales
- Quiénes deben evitar los riesgos laborales
- Causas de los riesgos laborales
- Cómo mitigar los riesgos laborales
- Ventajas de la prevención de riesgos laborales

Tema a divulgar sobre primeros auxilios

- Primeros auxilios básicos
- Aspectos legales y éticos
- Importancia de brindar servicios primeros auxilios
- Ventajas de prestar servicios de primeros auxilios

Tema a divulgar normas de seguridad

- Orden y vigilancia en el centro de trabajo
- Dar a conocer los peligros encontrados en el área de trabajo
- Utilizar el equipo de protección de forma correcta
- Acatar órdenes y cumplir con las normas

Tema a divulgar prevención de accidentes

- Uso correcto y adecuado de las herramientas de trabajo
- Mayor atención en el trabajo realizado con electricidad
- No descuidarse en el uso de productos dañinos a la salud.
- Conocer a cerca de los riesgos que provocan los incendios
- Conocer el plan de emergencias que la empresa proporciona
- Elaborar trífolios con información referente a la importancia de tener conocimientos en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional.

- Elaboración de calcomanías que se puedan pegar en el lugar que corresponde al área del escritorio personal con información de los números telefónicos de emergencia.

6.20. Implementación del sistema de gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional

Para realizar la implementación del sistema de Higiene y Seguridad ocupacional, en primer lugar, se debe realizar un plan de trabajo para que de acuerdo a ello se desarrollen todas las actividades que lo conforman, también, definir las personas encargadas de cada actividad, para luego definir fechas, horarios y lugar en que se estarán impartiendo capacitaciones, organizar los grupos de personas que asistirán a las capacitaciones para un exitoso cumplimiento a los objetivos del sistema.

6.21. Auditorías internas

En la empresa se deben organizar auditorías internas, cuya función principal será la de velar por el cumplimiento y funcionamiento del sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional. Los informes obtenidos de las auditorías servirán como punto de mejora para definir las acciones preventivas o correctivas según sea el caso, lo cual servirá para mejorar las condiciones del centro de trabajo.

6.22. Acciones de mejora

La determinación de las acciones para la mejora continua de los procesos es de suma importancia, para que, estas se basarán en los resultados obtenidos de las auditorías que fueron planificadas y efectuadas en las diferentes áreas que conforman la empresa.

6.23. Presupuesto

Tabla 5 Presupuesto de la propuesta

Detalle	Inversión
Capacitación de los colaboradores	0.00
Materiales para las capacitaciones	4000
Servicios de impresión	1500
Transporte	600
Papelería	500
Alimentación	8000
Creación del comité de primeros auxilios	11,500
Capacitación de primeros auxilios impartida por Personal capacitado de la Cruz Roja hondureña	8000
Alimentación	3500
Total	26100.00

Fuente: Autoría Propia

En la siguiente tabla se muestran programas de capacitación especializados en el tema de Higiene y seguridad ocupacional los cuales ya tienen costos que serán proporcionados de acuerdo a lo solicitado por la empresa que lo requiera.

Tabla 6 Detalle de capacitaciones impartidas por diferentes entes.

Empresa	Detalle	Solicitud
Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones completas sobre el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional • Programas de capacitaciones especializadas a requerimiento del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se envía correo electrónico a la dirección siguiente: • ggutierrez@ccit.hn • Realizar la solicitud del plan de capacitaciones • Mencionar el objetivo que se quiere alcanzar, cantidad de colaboradores y áreas a las cuales se van impartir las capacitaciones.
COPECO	<ul style="list-style-type: none"> · Cursos es gestión de Riesgos •Medidas de Prevención antes, durante y después de una emergencia. 	Se realiza una nota de solicitud por escrito, dirigida al Comisionado Lizardo Rosales Vanegas, hacerla llegar a las instalaciones de COPECO.

Bomberos	<ul style="list-style-type: none"> • Primeros auxilios básicos • Primeros Auxilios Respiración Cardio Pulmonar (RCP). Evacuación. • Extinción de Incendios • Planificación y Preparación de Emergencias • Incendios Forestales • Incidentes con Materiales Peligrosos • Rescate Vertical • Gestión de Riesgos eléctricos. • Patología en Estructuras 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar solicitud de capacitación para su empresa o institución ante la Comandancia General del Cuerpo de Bomberos, dirigida al Comandante General, Abogado Jaime Omar Silva. • La anterior solicitud es remitida a la oficina de OTPSCI, para realizar la coordinación de la capacitación con su empresa. • Deberá realizar el pago correspondiente en las oficinas del Cuerpo de Bomberos en el Departamento de Pagaduría. • El instructor se presentará ante sus oficinas para dicha capacitación. • Si procede el caso de haber aprobado la capacitación se hará la entrega de la certificación.
----------	---	--

Fuente: Autoría Propia

6.24. Cronograma de ejecución

Tabla 7 Cronograma de la propuesta

N°	Fecha	Objetivo	Actividad	Responsable	Materiales
1	07/02/2017	Solicitar una reunión con la gerente de RRHH de Editorial Santillana S.A.	Enviar mediante correo electrónico la Solicitud de la reunión, para la presentación de la propuesta.	Maestrante	Computadora e internet para hacer el envío del correo electrónico
2	Fecha tentativa acordada con RRHH. 10/2/2017	Presentar la propuesta del Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional a la Gerencia de RRHH de Editorial Santillana S.A.	El maestrante presentará la propuesta a la gerencia mediante una presentación en PowerPoint	Maestrante	Computadora, presentación y data show
3	Fecha tentativa acordada con RRHH. 1/3/2017	Propuesta se llevará a comité mensual de Santillana	En el caso que se requiera de modificaciones, realizarlas para dar pie a la implementación.	Gerencia de RRHH	Presentación, computadora y Data Show
4	Fecha tentativa acordada con RRHH. 2/3/2017	Realizar las modificaciones, según solicitud de la empresa	Hacer las modificaciones según la solicitud.	Maestrante	Computadora y archivo para realizar los cambios.

5	06/03/2017	Presentar los cambios solicitados por la Gerencia de RRHH	Presentar los cambios a la Gerencia de RRHH y esperar VoBo para dar inicio a la implementación de la propuesta.	Maestrante y Gerencia de RRHH	Computadora y archivo de los cambios.
6	07/03/2017	Presentar cronograma de actividades con los respectivos grupos que participaran en cada actividad.	Revisar en conjunto con la Gerencia de RRHH el cronograma de actividades que se ha programado con el personal.	Maestrante en coordinación con gerencia de RRHH	Computadora, archivo conteniendo la programación.

Fuente: Autoría Propia

BIBLIOGRAFÍA

- Alles Martha. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión de Competencias*. México: Granica.
- Chiavenato Idalberto. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Código del Trabajo de Honduras. (2009). Tegucigalpa. Impresos Ruiz.
- Dessler Gary. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (11.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Dessler Gary, & Varela Ricardo. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano* (5.^a ed.). México: Pearson Educación. Recuperado a partir de www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx
- Enríquez Palomino Antonio, & Sánchez Rivero José Manuel. (s. f.). *La Norma OHSAS 18001 Utilidad y Aplicación Práctica*. FC Editorial.
- Floria Pedro Mateo. (s. f.). *Gestión de la Higiene Industrial en la Empresa* (7.^a ed.). Madrid: FC Editorial.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4.^a ed.). México D.F: MCGRAW-HILL Interamericana Editores.
- Hernández Zuniga Alfonso, Malfavón Ramos Nadia, & Fernández Luna Gabriela. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limusa.
- Historia de la Seguridad Social en Honduras fgdRA222S_ 1.cdr - Historia de la Seguridad Social en Honduras.pdf. (s. f.). Recuperado 14 de Noviembre 2016, a partir de <file:///C:/Users/Reina%20Lainez/Downloads/Historia%20DE%20LA%20Seguridad%20Social%20En%20Honduras.pdf>

La Norma OHSAS 18001. Una herramienta para la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. pdf. (s. f.). Recuperado a partir de 3 de Octubre 2016, a partir de www.google.com/url?hl=es&q=http://info.isotools.org/e1t/c/

Menéndez Díez Faustino, Fernández Zapico Florentino, Llanesa Álvarez Francisco Javier, Vásquez Gonzáles Ignacio, Rodríguez Getino José Angel, & Espeso Expósito Minerva. (2007). *Formación Superior en Riesgos Laborales* (1.^a ed.). España: Lex Nova.

OIT/OMS 2005. (s. f.). Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención. Recuperado 24 de noviembre de 2016, a partir de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang-es/index.htm

R., G. L., Balkin David B., & Cardy Robert L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5.^a ed.). México: Pearson Educación. Recuperado a partir de www.biblionline.pearson.com/Pages/BookRead.aspx

Ramírez Cavassa César. (2005). *Seguridad Industrial, un Enfoque Integral*. México: Limusa.

Reglamento General de la Ley del IHSS.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/930/Reglamento%20General%20de%20la%20Ley%20del%20IHSS.pdf>

Snell Scott, & Bohlander George. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16.^a ed.). México: Cengage Learning.

ANEXOS

1. Carta de autorización de la empresa

Tegucigalpa, Francisco Morazán, 02 de diciembre del 2016

Lic. Fernando Obregón

Gerente General

Editorial Santillana S.A.

Blvd. Suyapa, Metrópolis, 20501, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, C.A.

Estimado señor: Fernando Obregón.

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseo solicitar su apoyo, dado que soy estudiantes de UNITEC y me encuentro desarrollando el trabajo final de investigación previo a obtener el título de maestría en Dirección de Recursos Humanos. He seleccionado como tema: Diseñar un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional bajo normas OHSAS en Editorial Santillana, por lo que estaría muy agradecida de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar la investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a peticionar que se me autorice a realizar: visitas programadas con el departamento de Recursos Humanos, aplicación de instrumentos (encuestas o entrevistas), entre otros.

A la espera de su aprobación, me suscribo de Usted.

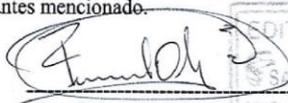
Atentamente,

Reina María Láinez Midence

11443205

Por este medio Editorial Santillana S.A.

Autoriza la realización dentro de sus instalaciones el proyecto de investigación de postgrado antes mencionado.


Lic. Fernando Obregón/firma y sello



Vo.Bo.





2. Entrevista aplicada a dos colaboradores de Editorial Santillana S.A.

Como estudiante de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos de UNITEC, solicito su apoyo en proporcionar la información que se indica en el cuestionario, está relacionada con el estudio del Diseño de un sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional en Editorial Santillana S.A. la información se requiere para fines estrictamente académicos y se manejará con estricta confidencialidad.

1. ¿Cuenta la empresa con un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional?

Si_____

No, nunca ha existido_____, pasar a la pregunta 4.

No, pero si existió_____

2. Si la empresa cuenta con un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional ¿con que regularidad son electos sus miembros?

Trimestral_____

Semestral_____

Anual_____

3. ¿Puede mencionar los objetivos fundamentales de un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

4. ¿Los cursos impartidos bajo el patrocinio de la empresa sobre Higiene y Seguridad Ocupacional han tenido carácter de obligatoriedad para los colaboradores?

Si_____

No_____

5. ¿Qué decisiones se han tomado cuando alguno de los colaboradores no presenta razón justificada y ha dejado de asistir a las actividades de capacitación programadas por la empresa?

Llamado de atención_____

El colaborador es sancionado_____

No se toma ninguna acción_____

No se vuelve a invitar_____

6. ¿La empresa ha promovido cursos de primeros auxilios para sus colaboradores?

Si_____

No_____

7. ¿Se ha orientado a los colaboradores sobre el comportamiento que deben mostrar cuando se presente algún movimiento sísmico?

Si_____

No_____

8. ¿Considera usted que los colaboradores de la empresa están bien informados sobre los riesgos que corren al no tomar medidas preventivas por cualquier siniestro que se presente en el lugar de trabajo?

Si_____

No_____

9. ¿Tiene algún comentario u opinión con relación a lo antes abordado?

3. Encuesta aplicada a empleados de Editorial Santillana S.A.

Detalle del cuestionario

Como estudiante de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos de UNITEC, estoy solicitando su apoyo en proporcionarnos la información que está relacionada con el Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Ocupacional en Editorial Santillana S.A. cuya información se requiere para fines estrictamente académicos y la información recolectada se manejará con estricta confidencialidad.

Puesto de trabajo_____

Tiempo de laborar en la empresa

0 – 11 meses

1 año a 2 años

3 años a 4 años

5 años o mas

1. ¿Se han presentado accidentes de trabajo en el área en la que usted labora?

Si_____

No_____

No sabe_____

Si marca cualquiera de las dos últimas opciones obviar la pregunta dos.

2. ¿Cuál es el nivel de gravedad de los accidentes de trabajo que se han presentado?

Muy graves_____

Graves_____

Leves_____

3. ¿Sabe usted si existe un mecanismo de control o registro de accidentes de trabajo ocurridos en el área en la que usted labora?

Si_____

No_____

No sabe_____

4. ¿Sabe usted qué medidas se han tomado con los empleados cuando se ha presentado algún accidente de trabajo en su unidad? Puede marcar más de una opción.

Atención al empleado accidentado_____

Traslado a un centro médico_____

Llamada telefónica a emergencias_____

Corrección del agente que provocó el accidente_____

Orientación al empleado para que prevenga accidentes_____

Ninguna acción se ha tomado _____

No sabe_____

No ha pasado_____

5. ¿Los colaboradores de Editorial Santillana S.A. cuentan con clínica médica en el centro de trabajo?

Si_____

No_____

No sabe_____

6. ¿Conoce de técnicas de primeros auxilios para la atención de algún colaborador que sufra accidente de trabajo?

Si_____

No_____

7. ¿Cuentan con un botiquín de primeros auxilios en las instalaciones de la empresa?

Si_____

No_____

No sabe_____

8. ¿Conocen sobre los riesgos laborales y su gravedad que pueden ocurrir en el centro de trabajo?

Si_____

- No_____
9. ¿Ha recibido capacitación u orientación sobre prevención de riesgos en el centro de trabajo?
- Si_____
- No_____
10. ¿Si la respuesta anterior fue positiva, con qué frecuencia ha recibido entrenamiento u orientación sobre prevención de riesgos? Si fue negativa, elija nunca
- Semanal_____
- Mensual_____
- Trimestral_____
- Semestral_____
- Anual_____
- Nunca_____
11. ¿Conoce usted normas de Higiene y Seguridad Laboral?
- Si_____
- No_____
- Algunas_____
12. ¿Conoce técnicas de actuación cuando se presentes casos de emergencia en su centro de trabajo?
- Si_____
- No_____
- Algunas_____
13. ¿Cuenta la empresa con un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional?
- Si_____
- No_____
- No sabe_____
14. ¿Cuenta Editorial Santillana S.A. con un sistema de Higiene y Seguridad Ocupacional?
- Si_____
- No_____
- No sabe_____
15. ¿Se le ha dotado del equipo de protección personal que usted necesita para el cumplimiento de sus labores diarias, en el caso que lo requiera?

Si_____

No_____

No aplica_____

16. ¿Sabe si la empresa ha asignado a alguien para dar seguimiento a las Normas de Higiene y Seguridad Ocupacional?

Si_____

No_____

No sabe_____

17. ¿Existe rotulación para prevención de riesgos y evacuación de las áreas de trabajo en caso de un siniestro en las instalaciones de la empresa?

Si_____

No_____

Algunos_____

4. Identificación de los riesgos por área

Control de identificación de riesgos		
Fecha		
Área		
Nombre del jefe		
Reunión #		
N°	Detalle riesgo identificados	Comentarios adicionales
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
Firma del Jefe		

5. Control de asistencia de los colaboradores a reunión de área para identificar los riesgos.

Control de asistencia a reuniones de área para identificación de riesgos					
Fecha de reunión					
Motivo					
Reunión #					
Coordinada por					
Área					
N°	Nombre completo del colaborador			N° de Colaborador	Firma
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
Firma del jefe de área					

6. Lista de inspección

Lista de inspección			
Nombre			
Lugar			
Área			
Fecha			
Firma			
<p>El siguiente listado se elaboró para que sirva de guía para realizar las inspecciones de trabajo, lo cual permitirá ir mejorando en cuanto al tema de Higiene y Seguridad Ocupacional, mediante la implementación de acciones correctivas. A la selección de un no significa que requiere de acciones correctivas.</p>			
Ambiente de trabajo			
Si	No	N/A	
			¿El área de trabajo supervisada, está limpia y ordenada?
			¿El área de trabajo supervisada, tiene una adecuada iluminación?
			¿El nivel de ruido en el área de trabajo, permite desarrollar las actividades diarias por estar dentro de un rango aceptable de ruido?
			¿En el área de trabajo supervisada, hay una ventilación adecuada?
Superficies de las instalaciones y área de desplazamiento			
Si	No	N/A	
			¿Los pasillos y áreas de circulación están libres de materiales que ocasionen accidentes?
			¿Los pisos de las cocinas y de los baños presentan líquidos derramados?
			¿Las áreas alfombradas están libres de roturas o elementos que presenten caídas o tropiezos?
			¿Las escaleras fijas tienen sus respectivos pasamanos?
			¿Los pasillos y áreas de circulación tienen sus respectivos antiderrapantes?
			¿Los elevadores de carga y de transporte de personas se supervisan cada cierto periodo de tiempo para corroborar óptimas condiciones de uso?
			¿Las coberturas y hoyos del piso están todos completamente cubiertos para evitar cualquier tropiezo o caída?
			¿El mobiliario que se utiliza para uso de los colaboradores está libre de cualquier defecto que pueda dañar la integridad física de los colaboradores?
			¿Las salidas del aire acondicionado se encuentran libres de obstrucciones?
			¿La limpieza de los aires acondicionados se efectúa con regularidad?

Equipo de protección y su uso			
Si	No	N/A	
			¿Los colaboradores recibieron capacitación sobre el uso del equipo de protección?
			¿El equipo de protección se encuentra guardado en el lugar que corresponde?
			¿El equipo de protección se está usando para los fines acordados?
			¿Se está haciendo uso del equipo de protección?
Información de emergencia y carteles			
Si	No	N/A	
			¿Los teléfonos de emergencia están ubicados en lugares estratégicos?
			¿Los colaboradores recibieron capacitación sobre emergencias?
			¿Hay publicaciones visibles sobre qué hacer en casos de emergencias?
			¿Los materiales y equipo de primeros auxilios están a la vista?
			¿Se ha proporcionado el equipo y materiales de primeros auxilios?
			¿El equipo y materiales de primeros auxilios reciben un adecuado mantenimiento?
			¿Cuenta con las señales de advertencia de peligro debidamente visibles?
			¿Tienen a la mano el plan de acción a seguir en casos de emergencia por incendios?
Prevención de incendios			
Si	No	N/A	
			¿Los líquidos inflamables se encuentran almacenados los lugares correspondientes?
			¿Los extintores portátiles de incendios están a la vista y alcance de los colaboradores?
			¿Los colaboradores tienen la capacitación correspondiente al uso de los extintores?
			¿Las áreas donde se ubican los extintores presentan obstrucciones para su uso?
			¿Los extintores portátiles de incendios se revisan regularmente y se cargan anualmente?
			¿Las estaciones de alarmas están claramente señalizadas, a la vista y libres de obstrucciones?
Salidas de emergencia			
Si	No	N/A	
			¿Las salidas y salidas de emergencia están bien señalizadas?
			¿La empresa cuenta con el número de salidas suficientes?
			¿Las salidas se encuentran obstruidas o con algún tipo de candado que impidan la evacuación inmediata en casos de emergencia?

			¿Las vías de salida se pueden seguir fácilmente solamente con ayuda de los rótulos?
			¿Las puertas de salida de emergencias se pueden abrir fácilmente sin ayuda de una llave u otro esfuerzo que impida la evacuación inmediata?
Sistema eléctrico (se puede solicitar ayuda de personal experto en el área para hacer las evaluaciones)			
Si	No	N/A	
			¿Todas las conexiones eléctricas están intactas y seguras?
			¿Los tomacorrientes están libres de sobrecarga?
			¿Están utilizando cableado fijo en vez de cables flexibles o extensiones?
			¿Las áreas en don están ubicados los paneles eléctricos presentan alguna obstrucción?
			¿Las habitaciones donde se maneja el equipo con alto voltaje permanecen cerrado con llave?
			¿Los cables eléctricos están colocados de manera que no hacen contacto con cualquier objeto?
			¿Los cables eléctricos están en óptimas condiciones?
			¿Los cables flexibles, los contenedores, las herramientas el equipo, cuentan con abrazaderas u otro equipo de fijación?
			¿Para realizar un mantenimiento rápido y seguro, se cuenta con suficiente espacio de acceso y para trabajo?
Almacenamiento de materiales de trabajo			
Si	No	N/A	
			¿Los estantes, repisas y anaqueles de almacenamiento están diseñados para soportar el peso de los materiales de trabajo?
			¿Los materiales de trabajo se guardan de manera segura en los estantes, repisas y anaqueles?
			¿El equipo y materiales de oficina se almacenan o se mantienen de forma estable para que no provoquen alguna caída?
Vehículos utilizados para realizar visitas a clientes			
Si	No	N/A	
			¿La revisión de los vehículos se realizó en tiempo y forma?
			¿Los cambios acordados en la revisión anterior se hicieron completos?
			¿Los vehículos están en condiciones para salir al interior del país?
			¿Los vehículos están al día con la matrícula?
			¿Los repuestos fueron comprados según lo indicó el mecánico?
			¿Cuenta cada vehículo con la utilería básica de emergencia y mantenimiento?

7. Control y priorización de riesgos identificados

Control y priorización de riesgos identificados		
Fecha		
Reunión #		
Nº	Priorización de los riesgo identificados	Comentarios adicionales
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
32		
33		
34		
35		
Firma de los integrantes del comité		

9. Evaluación y control de riesgos

Evaluación y control de riesgos					
Fecha					
Área					
Puesto					
Realizado por					
No	Riesgos observados	Medidas		Fecha de inicio	Fecha de revisión
		Preventivas	Correctivas		
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					

10. Control de asistencia a inducción de higiene y seguridad ocupacional

Control de asistencia a inducción en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional			
Fecha de reunión			
Motivo			
Coordinada por			
Área			
N°	Nombre completo del colaborador	N° de Colaborador	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
Firma del coordinador			

11. Control de asistencia a capacitación

Control de asistencia a capacitaciones en el tema de Higiene y Seguridad			
Fecha de reunión			
Motivo			
Coordinada por			
Área			
N°	Nombre completo del colaborador	N° de Colaborador	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
Firma del coordinador			

13. Control de asistencia y participación en simulacro

Control de asistencia y participacion en simulacro			
Fecha			
Coordinada por			
N°	Nombre completo del colaborador	N° de Colaborador	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
Firma del coordinador			

14. Formulario de reporte de incidentes por lesiones y enfermedades

Formulario de reporte de incidentes por lesiones y enfermedades				
Importante: El formulario contiene información relacionada con la salud y lesiones de los colaboradores de Editorial Santillana S.A. el cual debe utilizarse de manera que proteja la confidencialidad y que dicha información se utilice para fines de seguridad y salud ocupacional.				
Información relacionada con el empleado				
Nombre completo del colaborador:				
Código de empleado:		Fecha de contratación		
Dirección de residencia:				
Numero telefónico:		Fecha de nacimiento		
Genero:	Femenino			Masculino
Información del médico o profesional que estuvo al cuidado de la salud del colaborador				
Se le dio asistencia médica en las instalaciones del centro de trabajo		Si		No
Nombre completo del médico:				
Centro hospitalario que fue atendido				
Dirección del centro Hospitalario				
El colaborador permaneció en emergencia:		Si		No
El colaborador fue hospitalizado		Si		No
Duración de la hospitalización				
Información del caso				
Fecha de la lesión o enfermedad				
Descripción de la lesión o enfermedad				
Le había ocurrido anteriormente esta lesión o enfermedad		Si		No
Hora en que se presentó la lesión o enfermedad				
¿Qué actividades estaba realizando el empleado en el momento que ocurrió la lesión o enfermedad?				
Detalle claramente lo ocurrido con el colaborador referente a la lesión o enfermedad				
En el caso que haya sido un objeto el causante de la lesión, detalle claramente del nombre del objeto.				
Si el empleado falleció, detalle la fecha de su deceso				
Llenado por:				Fecha:

16. Control de asistencia y participación en talleres

Control de asistencia y participacion en talleres			
Fecha			
Coordinada por			
N°	Nombre completo del colaborador	N° de Colaborador	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
Firma del coordinador			

17. Control de asistencia a citas programa de salud

Control de asistencia a citas programa salud				
Fecha				
Coordinada por				
N°	Nombre completo del colaborador	Cita 1	Cita 2	Cita 3
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
Firma del coordinador				

18. Control de asistencia a curso intensivo para miembros del comité de primeros auxilios

Control de asistencia a curso intensivo para miembros del comité de primeros auxilios			
Fecha			
Coordinada por			
N°	Nombre completo del colaborador	N° de Colaborador	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
Firma del coordinador			

19. Control de inventario de medicamentos en botiquín de primeros auxilios

Control de inventario de medicamentos en botiquin de primeros auxilios		
Fecha		
Coordinada por		
N°	Detalle de medicamentos	Cantidad en existencia
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
Firma del coordinador		

20. Control de personas atendidas por miembros del comité de primeros auxilios

Control de personas atendidas por miembros del comité de primeros auxilios				
Fecha				
Coordinada por				
N°	Nombre del paciente	Padecimiento	Medicamentos indicados	Paciente atendido por
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
Firma del coordinador				

21. Imágenes del equipo de almacén y el uso de equipo de protección.



22. Imágenes de extintores del área de almacén



23. Rótulos de salida en oficinas corporativas de edificio metrópolis



24. Rótulos de salida de emergencia en edificio metrópolis donde están ubicadas las oficinas de Editorial Santillana



25. Extintor ubicado en oficina corporativa

