



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORAS SOBRE LOS
PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS DE HIGIENE,
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA
AGROINDUSTRIAS DEL VALLE S. DE R. L.**

SUSTENTADO POR

REINA ELIZABETH RODRÍGUEZ SALGADO

LILIANA ISABEL RODRÍGUEZ CERNA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA, MDC

HONDURAS, CA

JULIO, 2019

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

**SECRETARIO GENERAL
ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTOR ACADÉMICO
DESIREE TEJADA CALVO**

**DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO
CLAUDIA MARÍA CASTRO VALLE**

**ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORAS SOBRE LOS
PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS DE HIGIENE,
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA
AGROINDUSTRIAS DEL VALLE S. DE R. L.**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ASESOR METODOLÓGICO
JAVIER DELCID**

**ASESOR TEMÁTICO
HÉCTOR CARCAMO**

**MIEMBROS DE LA TERNA
HÉCTOR CÁRCAMO
ENRIQUE RIVAS**

RESUMEN

Esta investigación tiene la finalidad de presentar a la empresa un plan de acción que brinde los procesos y criterios para solventar la problemática existente, así mismo tiene por objetivo determinar las oportunidades de mejoras en los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustriales del Valle S. de R. L., basándose en estándares de calidad internacional. Cabe mencionar que el enfoque metodológico es mixto y el tipo de estudio es descriptivo no experimental, adicionalmente para obtener los datos del análisis se organizaron una serie de entrevistas y encuestas a profundidad con cuatro grupos de interés como ser los trabajadores de la empresa, los jefes de línea, los tomadores de decisiones y a expertos del tema. De igual forma se hizo un análisis de frecuencias y ponderación de porcentajes y de esta manera se ha obtenido información que sustenta, en base a los resultados del presente estudio que las condiciones laborales en las que los trabajadores desarrollan sus actividades no son las que establecen las normas que regulan la higiene, seguridad y salud ocupacional. Por la que se deben de contratar a una persona especializada para que ejecute, vigile, controle y supervise la propuesta del Plan de Acción.

Palabras claves: Plan de acción, higiene, seguridad, salud ocupacional.

ABSTRACT

This research has the purpose of presenting to the company an action plan that provides the processes and criteria to solve the existing problem, likewise it has as objective to determine the opportunities of improvements in the processes of hygiene, safety and occupational health of the workers of Agroindustrias del Valle S. de RL company, based on international quality standards. It is worth mentioning that the methodological approach is mixed and the type of study is descriptive non-experimental, in addition to obtaining the data of the analysis, a series of in-depth interviews and surveys were organized with four interest groups such as the workers of the company, the chiefs of line, decision makers and subject experts. Likewise, a frequencies analysis and weighing of percentages was made and, in this way, information has been obtained that supports, based on the results of the present study, that the working conditions in which workers carry out their activities are not those established by the norms that regulate hygiene, safety and occupational health. Whereby a specialized person must be hired to execute, monitor, control and supervise the Action Plan's proposal.

Keywords: Action plan, hygiene, safety, occupational health.

DEDICATORIA

Nuestra investigación está dedicada a Dios, por habernos permitido iniciar juntas este proyecto, por darnos esa sabiduría que nos ayudó a concluir con éxito nuestros estudios. A nuestras familias por despojar del tiempo que a ellos les correspondía, mientras nosotras estudiábamos.

AGRADECIMIENTO

Gracias, gracias, un logro más, un peldaño que se alcanzó, una meta cumplida, por eso agradezco a Dios por esta oportunidad, a mis hijos por el tiempo que no compartimos, a mi madre por los fines de semana que no la visite, gracias por el grupo de compañeras y en especial a Liliana Isabel Rodríguez Cerna por confiar en mí, a mis catedráticos por sus conocimientos, al abogado Héctor Cárcamo y al licenciado Javier Del Cid, por su apoyo.

Reina Elizabeth Rodríguez Salgado

Agradezco primeramente a Dios por permitirme culminar esta maestría, a mi familia mi esposo y mis hijos por su apoyo, a mi compañera Reina Elizabeth Rodríguez por formar un equipo con mi persona, al licenciado Javier Del Cid por llevarnos de la mano y al abogado Héctor Cárcamo por su colaboración.

Liliana Isabel Rodríguez Cerna

Tabla de contenido

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción	1
1.2. Antecedentes del problema	3
1.3. Definición del problema	5
1.4. Preguntas de investigación	6
1.5. Objetivos del proyecto	7
1.5.1. Objetivos específicos	7
1.6. Justificación	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	10
2.1. Marco referencial histórico	10
2.2. Marco referencial histórico en Honduras	12
2.3. Agroindustrias del Valle S. R. L.	14
2.4. Teorías de sustento	18
.....	18
2.5. Marco conceptual	23
2.5.1. Definiciones	23
2.6. Marco legal	33
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	36
3.2. Matriz de operacionalización de variables	38
3.3. Diagrama de variables	39
3.4. Tipo, Enfoque y Método de la Investigación	40
3.5. Población de estudio y muestra	41
3.7.1. Herramientas de investigación	41
3.7.2. Fuentes de información	42
3.7.3. Primaria	42
3.7.4. Secundaria	42
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADO	43
4.1. Gráficos y análisis de las encuestas a los trabajadores	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Análisis de resultados de la Encuesta para los jefes de línea ¡Error! Marcador no definido.	

4.3. Entrevistas a profundidad con socios y expertos.....	69
PROPUESTA.....	70
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
5.1. Conclusiones.....	92
5.2. Recomendaciones	93
Bibliografía	94
Trabajos citados	94

Contenido de Tablas

Tabla 1 Informe de la auditoria de Global G.A.P	17
Tabla 2 Alta estructura y requisitos de la norma de gestión.....	19
Tabla 3 Comparativo del esquema estructural del EFQM y el Iberoamericano	21
Tabla 4 Comparación en el sistema de retroalimentación	21
Tabla 5 Criterios en los que se basan los Modelos	22
Tabla 6 Evolución cronológica del concepto de calidad.	29

Contenido de Gráficos

Gráficos y análisis de las encuestas a los trabajadores

Gráfico 1. Cuál es su área de trabajo	44
Gráfico 2 Género	45
Gráfico 3 Condición laboral de los empleados en la empresa	45
Gráfico 4 Programa de higiene, seguridad y salud ocupacional	46
Gráfico 5 Conceptos de higiene, seguridad y salud ocupacional.....	47
Gráfico 6 Capacitación sobre higiene, seguridad y salud ocupacional.....	47
Gráfico 7 Reporte de accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse	48
Gráfico 8 Ha sufrido un accidente durante su jornada laboral	49
Gráfico 9 Existe un botiquín de primeros auxilios	49
Gráfico 10 Si la respuesta anterior es SÍ, es de fácil y rápidamente alcance	50
Gráfico 11 Las rutas de evacuación están señalizadas	51
Gráfico 12 Son aceptables los niveles de ruido	52
Gráfico 13 Son visibles las ubicaciones de los extintores en caso de incendio	52
Gráfico 14 Los materiales peligrosos están almacenados en un lugar seguro	53
Gráfico 15 Quiénes manipulan los materiales peligrosos, están debidamente capacitados	54
Gráfico 16 Usan equipo de seguridad para manipular sustancias peligrosas	55
Gráfico 17 Cuentan con un espacio acondicionado para tomar sus alimentos.....	56
Gráfico 18 Los operarios han sido capacitados en el manejo y cuidado de las máquinas.....	56
Gráfico 19 Cuentan con equipo especializado para operar maquinaria	57
Gráfico 20 Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral.	58
Gráfico 21 Cómo considera su lugar de trabajo.....	58

CARTAS DE AUTORIZACIÓN Y ACEPTACIÓN

Tegucigalpa, MDC, 3 de mayo, 2019

Ingeniero
Josue Samael Almendares Amaya
Subgerente General
Agroindustrias del Valle S. de R.L.
Cantarranas, Francisco Morazán

Estimado ingeniero Almendares:

Solicitud de Autorización

Nos complace informarle que somos alumnas de la Universidad Tecnológica Centroamericana (Unitec), y nos encontramos desarrollando el Trabajo de Tesis previo a obtener nuestro título de maestría en Dirección de Recursos Humanos, hemos seleccionado como tema Proceso en la Certificación de La Empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.

Por tal motivo, solicitamos su autorización para realizar la investigación, y estaríamos muy agradecidas de contar con su apoyo para obtener información de su empresa, tomar fotografías, realizar encuestas al personal, sondeos, grupos focales entre otras actividades que nos permita conseguir información de primera mano, que nos lleven a alcanzar los lineamientos y obtener la certificación de la empresa.

Esperamos contribuir al fortalecimiento y crecimiento de su empresa, gracias por su apoyo y por su confianza.

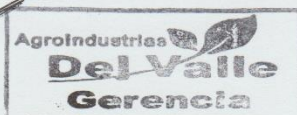
Atentamente,


Rosalva Elizabeth Rodríguez Salgado
Cuenta 11723016


Liliانا Isabel Rodríguez Cerna
cuenta 11723036

La empresa Agroindustrias del Valle S. de R.L., autoriza la realización dentro de sus instalaciones del proyecto de investigación de Tesis de Postgrado antes mencionado.

Firma y sello



Vo.Bo.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo Determinar las oportunidades de mejoras en los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustriales del Valle S. de R. L., basándose en estándares de calidad internacional

Para completar la información requerida por las variables de este Proyecto de Graduación, se realizó un estudio, que incluye entrevistas y visitas en la zona de trabajo.

Para introducirnos en el desarrollo de esta investigación se presentan a continuación una relación sucinta del contenido del presente estudio, de la siguiente forma:

Capítulo Primero: donde se establece la zona de estudio; se define el problema de investigación, la justificación del estudio y los beneficios que trae la implementación de esta investigación para que la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. se someta a los lineamientos que la legislación nacional establece para regular las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, para ser competente en su rubro y cumplir con los estándares que requieren las normas, en lo referente a la idoneidad del recurso humano.

Por tal razón, es que la empresa se somete a los procesos de mejoras en la efectividad de los trabajadores, para cumplir con los requerimientos exigidos por las normas internacionales y las nacionales, dejando palpable el compromiso que adquiere con los proveedores, la sociedad, sus trabajadores y sobre todo con sus clientes.

Capítulo Dos: se desarrolla el Marco Teórico del Proyecto, el cual se divide en dos importantes grupos; iniciamos con el Marco Histórico referencial donde se habla de los lineamientos que a nivel mundial, regulan las condiciones laborales de los trabajadores sobre higiene, seguridad y salud ocupacional, la que se ve protegida a través de convenios, códigos, reglamentos y regulaciones jurídicas que garantizan el funcionamiento, los lineamientos, requisitos y demás regulaciones que a través de la *Organización Internacional de Trabajo (OIT)* y *el Organismo de Normalización (ISO)*, quienes intervienen en los procesos de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de una empresa, con respeto a la higiene, seguridad y salud ocupacional y seguimos con el Marco Legal donde se recopilan disposiciones legales en la legislación vigentes en el país, así como de convenios internacionales, los cuales regulan el tema en cuestión.

En el tercer capítulo se presenta la fase teórica metodológica, donde se puntualiza la relación que existe entre el proceso de investigación y las necesidades de progreso del estudio, la realización de encuesta a los trabajadores y jefes de línea, así como entrevistas a profundidad a los tomadores de decisiones y expertos

Cuarto Capítulo: se tabulan los resultados obtenidos de la investigación y como en el estudio mismo, se presentan de esta forma las conclusiones del proyecto. Se

analizan los resultados de las entrevistas realizadas para dar a conocer que la investigación responde a los objetivos y a las preguntas de la investigación.

El quinto Capítulo se describe de forma sucinta las conclusiones y recomendaciones de la investigación, sobre la temática.

1.2. **Antecedentes del problema**

En Honduras cuando un individuo quiere montar una empresa, tiene que estar consciente que hay que cumplir una serie de requerimientos para emprender un negocio, uno de los rubros es el alimentario, en el cual la calidad y la entrega del servicio, es prioritaria.

En cada país y en cada región y Honduras no es la excepción, los modelos alimenticios varían de acuerdo a los hábitos de su población, es aquí que este escenario abre paso al sector agroalimentario, a través de diferentes productos, transformación de materia prima, que surten el mercado local, nacional e internacional.

En el artículo denominado “**Sistemas de gestión de la calidad en el sector agroalimentario**”, escrito por Juan Vilar Hernández; Wolfgang B. Stahnke; Sebastián Núñez Torres, quienes nos ilustran y educan en las consideraciones sobre

la gestión de calidad en las empresas agroalimentarias, nos manifiestan literalmente que:

Entre los instrumentos ligados al concepto de calidad destacamos los que han ido surgiendo con carácter voluntario, distinguiendo entre programas de calidad en la gestión empresarial y programas de calidad enfocados al producto. La calidad en la gestión empresarial se asegura a través de la implantación de los sistemas de calidad previstos en las normas de la serie ISO 9001: 2000, protocolo BCR, calidad total (TQS), o con controles higiénico-sanitarios como el Sistema de Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos (ARCPC). (Hernández1, Stahnke2, & Torres3,

2004)

Si bien es cierto que Honduras es signatario de pactos y convenios internacionales que regulan la producción y exportación de productos alimenticios, no debemos desconocer que estas regulaciones muchas veces son obstáculos para que un pequeño o mediano productos pueda posicionarse en el mercado nacional e internacional.

Debido a esto, es muy importante implementar un proceso para mejorar la efectividad de los trabajadores en lo que respecta a higiene, seguridad y salud ocupacional en una empresa, esta decisión se vuelve obligatoria cuando tienes que cumplir con Códigos, Normas, Reglamentos entre otras regulaciones sanitarias, jurídicas y financieras, que tiene como fin primordial, satisfacer las exigencias del cliente en un mercado competitivo.

Significa entonces que la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. debe someterse a los lineamientos que la legislación nacional establece para regular las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, para ser competente en su rubro y cumplir

con los estándares que requieren las normas, en lo referente a la idoneidad del recurso humano.

Por tal razón, es que la empresa se somete a los procesos de mejoras en la efectividad de los trabajadores, para cumplir con los requerimientos exigidos por las normas internacionales y las nacionales, dejando palpable el compromiso que adquiere con los proveedores, la sociedad, sus trabajadores y sobre todo con sus clientes.

1.3. Definición del problema

La globalización cada día nos obliga a poseer herramientas que nos permitan valorar la calidad de los procesos y garantizar que el talento humano que manipula el producto que la empresa Agroindustrial del Valle S. de R.L. proveerá de forma eficiente y eficaz a sus clientes, será con altos estándares de calidad.

Por lo tanto, es importante crear procesos bajo las normas y reglamentos nacionales e internacionales de higiene, seguridad y salud ocupacional para que el desempeño de sus trabajadores sea eficiente y eficaz, así mismo la empresa proporcionará el producto tenga la aceptación que requiere el mercado, bajo las óptimas formas de presentación, calidad, reputación de la empresa, mejor productividad, posicionamiento del mercado local e internacional.

Cabe mencionar que debido a estas situaciones, es necesario regular y estandarizar protocolos de higiene, seguridad y salud ocupacional, ya que son los trabajadores los que se ven involucrados en todos los procesos de producción, cosechan, recolectan, traslado, lavado,

clasificación y empaque de la fruta. Es por eso que se han creado normas y reglamentos que permiten a una empresa determinar las competencias que debe poseer el trabajador para realizar actividades relaciones con el rubro para la exportación.

1.4. Preguntas de investigación

- ✓ ¿Cuáles son las condiciones actuales en las que se desempeñan los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L?
- ✓ ¿Cómo asegura la aplicabilidad de los procesos de formación y capacitación sobre higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L para administrar la formación, capacitación de forma eficiente y eficaz del talento humano?
- ✓ ¿Qué importancia tiene la elaboración de un manual para los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L?
- ✓ ¿Cuáles es el Plan de Acción que se proponen para la implementación de normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L?

1.5. Objetivos del proyecto

Determinar las oportunidades de mejoras en los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L., basándose en estándares de calidad internacional.

1.5.1. Objetivos específicos

- ✓ Conocer las condiciones laborales en las que actualmente se desempeñan los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.
- ✓ Analizar la aplicabilidad en los procesos de formación y capacitación sobre higiene, seguridad y salud ocupacional a los empleados de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.
- ✓ Definir la redacción del manual sobre higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.
- ✓ Proponer un Plan de Acción para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.

1.6. Justificación

Con las actualizaciones y la tecnología con que se cuenta en este siglo, nos vemos obligados a implementar normas de calidad que vienen a estandarizar procesos, productos y operaciones a través de las Normas ISO, por lo que es muy importante conocerlas e interpretarlas.

Cabe mencionar que conocer los códigos, las normas y reglamentos que regulan las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional en una empresa, es importante para que el talento humano este apto para desempeñarse con eficiencia y eficacia, lo cual es una gran ventaja porque permite la flexibilidad en las actividades de los trabajadores ya que su efectividad evitará riesgos, accidentes y otro tipos de conflicto laboral y legal que afecten las costas de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L, ya que esto garantiza la efectividad en la contratación, se reduce la rotación del talento humano, la entrega de los productos y sus servicios estarán dentro de los estándares de calidad.

Por tal razón, se realiza la investigación para brindar un acompañamiento en las actividades que se deben de realizar para formar, capacitar a los trabajadores en el eficiente desempeño de sus labores de forma segura y que no existan riesgos, accidentes que pongan en peligro su integridad laboral y personal.

Resulta oportuno mencionar que después de las entrevistas y la visita realizada a las instalaciones de la empresa Agroindustrias del Valle, S. de R.L. las que nos proporcionó mucha información y constatamos in situ la necesidad de crear una propuesta con un plan de acción que les sirva como guía en el mejoramiento de las condiciones laborales de sus trabajadores.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Marco referencial histórico

Desde la creación, el hombre es el pilar fundamental del desarrollo de cualquier tipo de actividad, esto conlleva labores domésticas y laborales en las que el humano se ve involucrado. Por tal razón, el individuo corre riesgos sobre su seguridad física, mental y ocupacional, ya que hay funciones laborales que se ven amenazadas por riesgos que pueden provocar accidentes, enfermedades por su continua exposición.

Con la aparición de la industria, uno de los motivos del porqué de la Revolución Francesa, era la cantidad de trabajadores que resultaban con enfermedades por las diversas actividades laborales en las que no estaban protegidos a la contaminación, enfermedades y accidentes por causas de sus labores profesionales.

Bernardino Ramazzini, se le considera como el fundador de la medicina del trabajo y el creador del término “Higiene” ya que en su obra literaria el “Tratado de las Enfermedades de los Artesanos”, publicada en 1690, describe más de 50 enfermedades profesionales de la época.

Asimismo, en España (1873) el trabajo de la mujer y los menores se va regulando mediante la Ley conocida como “Ley Dato”. (*Historia de la Medicina*, s. f.)

En el mundo laboral ya sea industrial como administrativo se han implementado una serie de reglamentaciones que vienen a prevenir accidentes y enfermedades laborales, cada empresa o institución está obligada a reglamentar y proporcionar a sus trabajadores todos los implementos, herramientas, utensilios para prevenir, proteger y evitar los factores de riesgos en enfermedades y accidentes de trabajo, así como proporcionar las condiciones adecuadas

tanto en lo físico como en el entorno laboral, esto para salvaguardar la salud de sus trabajadores.

Tal como se ha visto, a nivel del mundo y en cada país, la seguridad y salud de los trabajadores se ve protegida a través de convenios, códigos, reglamentos y regulaciones jurídicas que garantizan al trabajador realizar sus actividades laborales de forma digna, es por lo que se reconoce la intervención de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), quien a través de un conjunto de convenios previene los riesgos de las actividades del trabajo.

Por lo tanto, la *Organización internacional del Trabajo* (OIT), fue creada el 11 de abril de 1919, mediante el tratado de Versalles, sus oficinas principales están ubicadas en Ginebra, Suiza. Como un órgano de la Naciones Unidas, especializado en asuntos laborales, tiene dentro de una de sus funciones, el velar por que se cumplan las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, a través de políticas internacionales, que obligan a los países signatarios de estos convenios a cumplirlas de forma imperativa.

Resulta oportuno mencionar que para comprender el significado de la calidad, que está implícito en las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional, nos remontaremos a los datos históricos de donde provienen las Normas ISO, que regulan la calidad en el producto, en el recurso humanos, los procedimientos y regulaciones.

El Organismo de Normalización (ISO), es un organismo independiente no gubernamental, tiene su sede en Ginebra, Suiza, fue creada en 1947 por iniciativa de veinticinco (25) delegados de diferentes países, quienes reunidos en Londres, con el propósito de crear una organización internacional que regule y normalice el uso estándar de calidad en procedimientos, productos, servicios. Así mismo, cuenta con más 100 países afiliados y 3000

organismos técnicos que tienen como funciones el revisar y desarrollar normas en todos los ámbitos laborales, productivos y profesionales.

Cabe mencionar que en 1980 el *Organismo de Normalización (ISO)* formó Comités Técnicos para que desarrollaran normas adaptadas de forma universales, las que fueron publicadas siete años después en el Compendio de Normas ISO 9000.

Para efectos de nuestro estudio, es importante conocer las funciones, lineamientos, requisitos y demás regulaciones que la *Organización Internacional de Trabajo (OIT)* y el *Organismo de Normalización (ISO)*, que intervienen en los procesos de mejora las condiciones de trabajo de los empleados de una empresa, con respeto a la higiene, seguridad y salud ocupacional.

2.2. Marco referencial histórico en Honduras

Honduras como todo país respetuoso de los tratados y pactos internacionales y signatario de varios convenios internacionales, recoge en su legislación normas que garantizan las condiciones laborales de sus trabajadores, con referencia a varios campos, uno de esos campos, es la higiene, seguridad y salud ocupacional de los empleados de una empresa o institución.

En la Constitución de la República de Honduras se garantizan los derechos de los hondureños, es en este ámbito jurídico, que existe como primer mandato, la protección a las condiciones laborales de los trabajadores, proporcionando por parte del patrono la prevención de riesgos, accidentes y enfermedades catalogadas como profesionales, mediante

regulaciones de higiene, seguridad y salud ocupacional para que el desempeño de los mismo sea eficiente, eficaz.

Es oportuno mencionar que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es el ente gubernamental que administra a través del Código de Trabajo las medidas de seguridad y salud laboral para que el empleador proporcione de forma gratuita a sus trabajadores las herramientas, utensilios, ropa de trabajo, implementos, equipos de trabajo y protección personal acorde al desempeño de sus labores, de la misma manera, formar, capacitar sobre salud y seguridad en el trabajo y cualquier medida de prevención.

Es importante resaltar que en Honduras existe un ente conocido como El Sistema Nacional de Calidad (SNC) que tiene como funciones desarrollar, coordinar y promover las actividades que fomentan la cultura de la mejora continua, demostración de la competencia técnica y sobre todo vela por mejorar la calidad de vida del trabajador hondureño. (Secretaría de Desarrollo Económico, 2016)

Resulta oportuno mencionar que de acuerdo a lo que establece la página oficial de Sistema Nacional de Calidad (SNC), este órgano es “La casa de la calidad en el país, donde se albergan los tres organismos que en su conjunto componen la Infraestructura de la Calidad”. (Secretaría de Desarrollo Económico, 2016)

Significa entonces que Honduras cuenta con órganos jurídicos que velan por las garantías y seguridad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, proporcionándoles las medidas de protección, formación y capacitación en todo lo referente a higiene, seguridad y salud ocupacional, brindando la credibilidad de su empresa hacia sus clientes, la sociedad y el reconocimiento de su servicio de calidad.

2.3. Agroindustrias del Valle S. R. L.

En Honduras la agroindustria rural está formada por varias actividades como ser: procesos agrícolas (café, semillas, frutas tropicales hortalizas entre otras), productos lácteos y la producción acuícola. El crecimiento y desarrollo del sector agroindustrial es promisorio ya que crea en el área rural fuentes de trabajo, flujo económico e ingresos a familias que se ven beneficiadas con esta actividad.

Por tal razón Agroindustrias del Valle S. de R. L. empresa orientada a la producción de camote y otros vegetales como la calabaza, abrió su planta de producción oficialmente en la aldea de Cerro Bonito, Cantarranas, municipio del Distrito Central a 60 minutos de la ciudad capital. Producto de la alianza con la compañía Del Valle Farms y un socio local, las cuales originalmente se dedicaban únicamente a la producción de camote y lo ofertaban a empresas locales.

Después de un análisis financiero, se optó en utilizar los servicios de una empacadora en la ciudad de Comayagua que realizaba el lavado y empaque del camote, obteniendo con ello un mejor posicionamiento del mercado, ofertando el producto y dándose a conocer a nivel nacional e internacional.

Es por ello que se materializa la idea de la construcción de su propia infraestructura, una planta de lavado y empaque de la fruta (camote) en la aldea de Cerro Bonito, la que viene a estabilizar su actividad, generando empleos en la zona, exportando fruta hacia Canadá, como

mercado internacional y en el mercado nacional tiene como clientes a PriceSmart, Key Mart, los diferentes mercados, supermercado La Colonia entre otros.

De hecho Agroindustrias del Valle S. de R. L. cuenta con ciertas ventajas que le da su ubicación como ser:

- a) Es viable para la explotación de agricultura bajo riego por goteo.
- b) El acceso a las dos costas marítimas, hacia el mercado internacional y el buen estado de la carretera CA5, que permite el traslado vía terrestre.
- c) Capacidad instalada y evidenciada para cubrir la demanda de los clientes existentes y potenciales ya que poseen 8 fincas con 40 hectáreas de camote cultivado.

Asimismo, existen desventajas que obstaculizan el crecimiento y desarrollo de la empresa, podemos mencionar:

- a) Limitada gestión empresarial
- b) No hay organización entre productores,
- c) Desconocimientos en la gestión directiva
- d) Recurso humano no calificado,
- e) altas tasas del transporte naviero,

Debido a la exigencia de sus clientes es que Agroindustrias del Valle S. de R.L. y para cumplir con los requerimientos del mercado, que le garanticen un posicionamiento como empresa exportadora de productos de calidad con las especificaciones sanitarias, fitosanitarias y los que solicitan las normas ISO de acuerdo a su rubro.

En consecuencia, el sector agroindustrial es un área que promueve el desarrollo, por lo tanto, Agroindustrias del Valle S. de R.L. para garantizar las condiciones favorables para sus trabajadores, busca mejorar a través de los lineamientos que establecen las Normas ISO y las regulaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional, cubrir con las expectativas de la población y la de sus clientes, creando condiciones de competitividad en la zona para beneficio y desarrollo de la aldea y del municipio.

Cabe mencionar que conocer los códigos, las normas y reglamentos que regulan los procesos que una empresa debe de implementar sobre las medidas de prevención en higiene, seguridad y salud ocupacional, para que el talento humano este protegido y apto para desempeñarse con eficiencia y eficacia, siendo una gran ventaja ya que permite la credibilidad de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L, y garantiza la calidad en la entrega de los productos y sus servicios.

Resulta oportuno mencionar que la empresa Global G.A.P. Frutas y Verduras vs 5. Julio 2017, realizó una auditoria a solicitud de las autoridades de la empresa Agroindustrias del Valle, S. de R.L. quienes entregaron un informe detallado de los hallazgos encontrados, denominado “**informe detallado de no conformidades, acciones correctoras y evaluación de las mismas**”. Este informe recoge todas las debilidades existentes en la empresa, así como brinda las recomendaciones y mejoras que deben realizarse para eficientar el desempeño del recurso humano y evitar la rotación del personal.

Tabla 1 Informe de la auditoria de Global G.A.P

INFORME DETALLADO DE NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTORA Y EVALUACIÓN DE LAS MISMAS.			
#	NIVEL	PUNTO DE CONTROL	OBSERVACIONES
1		¿Cuenta la granja con una evaluación de riesgos por escrito referente a la higiene?	
2	Mayor	¿Cuenta la granja con un procedimiento documentado de higiene? ¿Tiene instrucciones de higiene exhibidas en un lugar visible para todos los trabajadores y las visitas en el sitio que realizan actividades que pueden representar un peligro para la inocuidad alimentaria.	
3		¿Cuenta el productor con una evaluación de riesgos por escrito que cubra los riesgos para la salud y seguridad de sus trabajadores?	
4		¿Cuenta la granja con procedimientos escritos de salud y seguridad que aborden los temas identificados en la evaluación de riesgos.	No hay procedimientos de salud y seguridad para los trabajadores
5	Mayor	¿Todas las personas que trabajan en la granja han recibido formación sobre salud e higiene y salud ocupacional.	No hay registros de capacitación en temas de salud y seguridad
6		¿Se mantienen registros de las actividades de formación y de los participantes?	No hay registros de capacitación que tengan información del que impartió el curso, los asistentes, los temas ni la fecha.
7	Mayor	¿Cuenta todo el personal que manipula y/o administra medicamentos veterinarios, productos químicos, desinfectantes, productos fitosanitarios, biocidas u otras sustancias peligrosas y/o todos los trabajadores que operan con equipos complejos o peligrosos (según el análisis de riesgos)?	No hay registros de capacitación en manejo seguro de agroquímicos
8	menor	¿Existen procedimientos para casos de accidentes y emergencias? ¿Se exhiben en un lugar visible y se comunican a todas las personas involucradas en las actividades de la granja, incluyendo los subcontratistas y las visitas?	No hay procedimientos de emergencia exhibidos en sitios visibles
9	menor	¿Todos los riesgos potenciales están claramente identificados con señales de advertencia?	No se han identificado los riesgos potenciales con señalización adecuada.
10	menor	¿Están disponibles/accesibles las normas de seguridad sobre sustancias	No se cuenta con información de seguridad de las sustancias peligrosas.
11	menor	Hay por lo menos alguna persona con formación primeros auxilios presente en la granja	No hay evidencia de formación en primeros auxilios.
12	mayor	¿Están equipados los trabajadores, las visitas y el personal subcontratado con ropa de protección adecuada de acuerdo con los requisitos legales y/o las instrucciones indicadas en la etiqueta y/o de acuerdo a lo establecido por la autoridad competente?	No se usa equipos completos para la protección personal según lo indicado en las etiquetas.
13	mayor	¿Se puede identificar claramente a un miembro de la dirección como el responsable de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores?	No se cuenta con una persona encargada en tema de salud seguridad y bienestar laboral.
14		¿Se realizan con regularidad reuniones de intercambio entre la dirección y los trabajadores sobre temas relacionados a la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores? ¿Hay evidencia de que se hayan emprendido acciones a partir de este intercambio?	No hay registro entre el personal y la administración en temas de salud y seguridad.
15		¿El procedimiento para casos de accidentes se encuentra visible y accesible, a menos de 10 metros del almacén de productos fitosanitarios u otras sustancias químicas?	
16		¿Existen equipos y utensilios para el tratamiento de una contaminación accidental de los operarios?	No hay elementos para la atención de contaminación de operarios lavajos en zona de mezclas ni bodegas

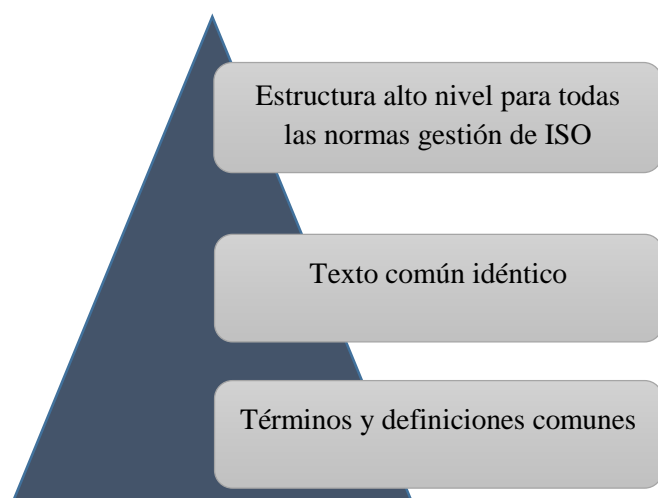
Fuente Autoría propia

2.4. Teorías de sustento

Para efectos y sustentos de nuestro trabajo investigativo que consiste en una propuesta de procedimientos para una mejora efectiva de las condiciones laborales de los trabajadores sobre higiene, seguridad y salud ocupacional en la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. utilizaremos como primera teoría, la estructura de alto nivel de las Normas ISO.

(Forbes Álvarez, 2014, p. 1) Afirma: “La estructura de alto nivel es el nombre como se conoce el resultado de trabajo del grupo de coordinación en Normas de sistemas de Gestión de la organización internacional de Estándares” (ISO) (p. 1)

Figura 1. Representación de la estructura como instrumento amortiguador de normas en estructura, texto fundamental y definiciones claves.



Fuente: CEGESTI

Tabla 2 Alta estructura y requisitos de la norma de gestión

Alta estructura para requisitos y anexo en normas de gestión	
Apartados	Involucrados
Contexto de la organización	Requisitos a que las organizaciones comprendan su entorno, las necesidades de las partes interesadas definan como información documentadas el alcance del problema.
Liderazgo	Requiere el establecimiento de una política de sistema, la definición de roles y responsabilidades, así como de compromisos concretos con el sistema de gestión de parte de alta dirección.
Planificación	Innova las normas de gestión al requerir acciones para gestionar el riesgo y las oportunidades cuando se planifican sistemas de gestión.
Soporte	Establece la necesidad de dotar al sistema con recursos, incluye la gestión de las competencias la toma de conciencia del personal, la comunicación interna y externa, además de los controles asociados a la información documentada.
Operaciones	Este apartado es el más general de la alta estructura y se orienta a planificar, implementar y controlar los procesos requeridos por el sistema, incluso los cambios que sean requeridos.
Evaluación de desempeño	Incluye la necesidad de dar seguimiento, medir, analizar y evaluar el desempeño del sistema y sus componentes. Incluye los requisitos de auditoría interna y revisión por parte de la dirección.
Mejora	Establece las pautas para la toma de acciones correctivas y la mejora continua.
Anexo de orientación	Seguido de la mejora siguen anexos que cada norma de gestión debe definir para asegurar la

	mejor comprensión de los requisitos de la alta estructura y propios del tema que normaliza.
Fuente: elaboración propia de la información de CEGESTI	

Como puede observarse, para esta investigación utilizaremos las normas ISO 45001, la cual está encaminada al beneficio de las organizaciones; generando un enfoque preventivo y de liderazgo, fomentando una cultura de mejora para los trabajadores en gestión de la seguridad y salud en el trabajo.(Saborío Villalobos, 2016, p. 2).

La norma OHSAS 18001: 2007, como sistema de gestión es aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización, su principal objetivo es asegurar la mejora en el desempeño de la salud y seguridad en el lugar de trabajo mediante la prevención del riesgo laboral. (Marín, Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional: OHSAS 18001, 2015)

Como segunda herramienta metodológica que nos brinda información son los modelos de calidad total, el modelo de EFQM de excelencia, modelo Gerencial de Deming, el modelo Iberoamericano para la excelencia y el Modelo de Malcolm Baldrige, estos modelos a diferencia de las normas ofrecen pautas para lograr la mejora.

A continuación se presenta una comparación sobre las similitudes de cada modelo, logrando identificar las características que nos brinden elementos de manera concluyente al establecer un modelo de calidad.

Nieto & McDonnell, (2006) El modelo Iberoamericano para la excelencia de los resultados se consiguen con una dirección de procesos adecuados de igual forma con un buen liderazgo, su enfoque está basado en determinar agentes facilitadores como en resultados al igual que el método EFQM, su enfoque está basado en liderazgos, clientes los procesos y los resultados. Su esquema estructural se diferencia muy poco del modelo EFQM ya que tiene

mucho en común ya que el modelo Iberoamericano por excelencia está basado en el Modelo EFQM. Ambos Modelos presentan los mismos criterios, 5 pertenecen a la categoría de “Agentes o procesos facilitadores” y los 4 restantes están basados en la categoría de “resultados”. Las dos únicas diferencias que se presentan es que la categoría de agentes facilitadores, estas son: además de Liderazgo en modelo de EFQM, el modelo iberoamericano incluye estilo y dirección y en el quinto criterio, el agente facilitador es distinto para ambos, esto se puede presentar en la Siguiete tabla 3

Tabla 3 Comparativo del esquema estructural del EFQM y el Iberoamericano

Comparativa del esquema estructural del EFQM y el Iberoamericano			
Agentes Facilitadores		Resultados	
Modelo EFQM	Modelo iberoamericano	Modelo EFQM	Modelo Iberoamericano
1. Liderazgo	1. Liderazgo Estilo y Dirección	6. Resultados de los clientes	6. Resultados de los clientes
2. Personas	2. Desarrollo de las personas	7. Resultado de las personas	7. Resultado de las personas
3. Política y Estrategia	3. Política y Estrategia	8. Resultados en la sociedad	8. Resultados en la sociedad
4. Alianza y Recursos	4. Alianza y Recursos	9. Resultados Claves	9. Resultados Claves
5. Procesos	5. Clientes		

Fuente Congreso de Ingeniería de Organización, disponible en

http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2006/econo_competitividad/000176_final.pdf.

Tabla 4 Comparación en el sistema de retroalimentación

Comparación en el sistema de retroalimentación			
Sistema de Retroalimentación			
Modelo EFQM	Modelo de Deming	Modelo de Iberoamericano	Modelo Baldrige
Enfoque	Planificar	Enfoque	Estrategia
Estrategia	Hacer	Desarrollo	Despliegue
Despliegue	Comprobar	Evaluación y Revisión	Revisión
Evaluación y revisión	Actuar		

Fuente Congreso de Ingeniería de Organización, disponible en

http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2006/econo_competitividad/000176_final.pdf

Tabla 5 Criterios en los que se basan los Modelos

Criterios	N°	Modelo EFQM	Modelo Iberoamericano	Modelo Deming	Modelo Baldrige
	1	Liderazgo	Liderazgo y estilo de dirección	Liderazgo visionario	Liderazgo
	2	Personas	Desarrollo de las personas	Cooperación interna y externa	Planificación estratégica
	3	Política y estrategia	Política y estrategia	Aprendizaje	Enfoque en el cliente y en el mercado
	4	Alianzas y Recursos	Asociados y recursos	Gestión de procesos	Dimensión, análisis y dirección del conocimiento
	5	Procesos	Cliente	Mejora continua	Enfoque en los recursos humanos
	6	Resultados en los clientes	Resultados en clientes	Satisfacción del empleado	Dirección de procesos
	7	Resultados en las personas	Resultados en las personas	Satisfacción del cliente	Resultados económicos y empresariales
	8	Resultados en la sociedad	Resultados de la sociedad		
	9	Resultados claves	Resultados globales		

Fuente: ADINGOR, <http://www.adingor.es/congresos/web/articulo/detalle/a/828>

2.5. Marco conceptual

Con el propósito de establecer claridad de los conceptos que nos ocupa en esta investigación, procedemos a citar varios autores que nos permitan orientar nuestro trabajo.

2.5.1. Definiciones.

a) Norma

Se puede definir a una norma como un documento ordenador de una cierta actividad, elaborado voluntariamente y con el consenso de las partes interesadas, que conteniendo especificaciones técnicas extraídas de la experiencia y los avances de la tecnología (para hacer posible su utilización), es de público conocimiento y que, en razón de su conveniencia o necesidad de aplicación extensiva, puede estar aprobada, como tal, por un organismo acreditado al efecto.

Estos organismos normalizadores son entidades dedicadas específicamente a la elaboración y publicación de normas de alcance estatal, o bien de la aprobación de otras provenientes de sus semejantes de distintos países o asociaciones internacionales de normalización. (Adrián Ramos, septiembre 1995)

b) ¿Qué es ISO?

La *International Organization for Standardization* (ISO) es el organismo internacional especializado en la estandarización, que actualmente comprende las instituciones nacionales de normalización. El propósito de ISO es la promoción mundial del desarrollo de la estandarización y de otras actividades vinculadas para facilitar el intercambio internacional de bienes y servicios, y desarrollar la cooperación en actividades intelectuales, científicas, tecnológicas y económicas.

Los resultados de los trabajos técnicos de ISO, que concluyen con acuerdos internacionales, son publicados como Normas Internacionales. Los estándares de la serie ISO 9000 son resultado de este proceso. (Ramos, 1995)

c) Normas OHSAS 18001: 2007

Esta norma se creó con el propósito de brindar a las organizaciones los requisitos para diseñar e implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional (SySO) que a su vez puede ser integrado con otros sistemas de gestión. (Andres, 2015)

d) Higiene y seguridad

Tiene como misión prevenir y evitar que ocurran las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, ya sean estos físicos o mentales, sin importar que los ocasiona (Sánchez, 2013).

e) ¿Qué es la salud?

La *Organización Mundial de la Salud* (OMS) define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Aspectos destacados

relacionados con esta definición: • Igualdad de los conceptos de bienestar y de salud.

- Integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico. •

Adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan.

f) **Relación del trabajo con la salud**

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo, de los cuales aquí sólo se enumeran algunos. (Parra, Manuel, 2003, p. 1)

g) **Salud ocupacional**

Por herencia de la salud ocupacional, la gestión de SST está localizada dentro de la gestión operativa en las organizaciones, dentro de la estructura de recursos humanos, como parte de las actividades de apoyo en la cadena de valor interna; pero que para su puesta en marcha requiere de una articulación y direccionamiento con los niveles tácticos y estratégico.(Molano Velandia & Arévalo Pinilla, s. f.)

h) Bienestar organizacional

Un trabajador es un ser biopsicosocial, por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no solo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio.(EJG, PJC, RYB, & AR, 2009)

i) Accidente de Trabajo:

Suceso inesperado, súbito y violento que interfiere el normal desarrollo del trabajo. El accidente de trabajo puede involucrar a hombres, máquinas, equipos, instalaciones, herramientas, materiales (materia prima, en proceso o producto terminado). 1. Cuando el accidente involucra al hombre, decimos que esta ha sufrido una LESION. 2. Cuando el accidente involucra equipos, instalaciones, herramientas o tiempo, no personas, decimos haber sufrido un SINIESTRO (daño). 3. Cuando el accidente, no produce daños (ni lesión ni siniestro) se define como INCIDENTE. Ejemplo: - Herida cortante con herramienta filosa (Lesión). - Choque de auto elevador con estiba (Siniestro). - Caída de una pieza desde banco de trabajo sin afectar al operador (Incidente).

Asimismo, es disponer de los primeros auxilios elementos de este proyecto permitirá realizar, posteriormente, una modelización sobre el impacto de los accidentes menores en la economía de las empresas, sobre todo en las pymes, cuyo coste según estudios previos puede ser varias veces superior al de los accidentes graves.(Gil Fisa & Pujol Senovilla, s. f.)

Los riesgos que ocurren accidentes están presentes en cada área de la actividad humana con más posibilidades en el campo laboral. Es importante que el trabajador

conozca su participación en la prevención de accidentes, ya que de él depende, en gran medida el control de los riesgos laborales (Barrera-García, González-Delgado, & Pérez-Fernández, 2016, p. 128)

j) Enfermedad Profesional:

Alteración anatómica, funcional o psicológica del individuo causada por su actividad laboral, requiere de un tiempo prolongado para hacerse presente. (Ej.: Hipoacusia producida por ruido). (Kayser, Beatriz, s. f., p. 14)

k) Riesgos Laborales

El concepto de medicina en el trabajo también mostro evidencias de ser limitado y por ello evoluciono al de salud ocupacional, el cual tuvo vigencia en Colombia hasta mediados del 2012 cuando se promulgo la ley 1562, mediante la cual se modifica el Sistema General de Riesgos laborales y se adopta el nombre de Seguridad y salud en el trabajo.(Molano Velandia & Arévalo Pinilla, s. f.)

l) Higiene industrial

Es la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad. (Kayser, Beatriz, s. f., p. 14)

m) La higiene en el trabajo

La higiene se define como la "parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades"; en consecuencia, para aplicar la higiene en el trabajo se deberá observar, establecer y además, vigilar las condiciones que conlleven y ayuden a conservar y mantener un medio de trabajo lo suficientemente sano, y de esta manera evitar al máximo enfermedades. (Kayser, Beatriz, s. f., p. 14)

n) Sistema de gestión

Debe generar mayores acciones preventivas que correctivas, o sea, se debe prevenir que la situación ocurra(Sanabria, 2008)

o) Mejora continua:

En estos días, el mercado exige que la empresa mejore constantemente, para ofrecer a los clientes productos competitivos.(Sanabria, 2008)

p) Trastorno musco esquelético

Los trastornos Musculo-Esqueléticos, en su conjunto y variedad, lograr actuar como disparador de una fuerte afección psicopatológica, pudiendo cursar, además, con dolor (Araña-Supárez, 2011, p. 1)

q) Acciones correctivas:

Las acciones preventivas y correctivas en una empresa deben ser un mecanismo ágil, sencillo y poco complicado, con el objetivo de motivar a los

encargados de los procesos de mejorar su desempeño no únicamente a solucionar las no conformidades. (Andres, 2015)

r) Calidad

El conjunto de características de una entidad que le confieren la aptitud de satisfacer las necesidades establecidas o implícitas. (Materiales, Marzo de 1993)

Tabla 6 Evolución cronológica del concepto de calidad.

Etapa	Concepto	Finalidad
Artesanal	Hacer las cosas bien independientemente del costo o esfuerzo necesario para ello.	Satisfacer al cliente. Satisfacción del artesano, por el trabajo bien hecho. Crear un producto único
Revolución Industrial	Producir en grandes cantidades sin importar la calidad de los productos.	Satisfacer una gran demanda de bienes. Obtener beneficios.
Administración científica	Técnicas de control de calidad por inspección y métodos estadísticos, que permiten identificar los productos defectuosos.	Satisfacción de los estándares y condiciones técnicas del producto.
Segunda Guerra Mundial	Asegurar la calidad de los productos (armamento), sin importar el costo, garantizando altos volúmenes de producción en el menor tiempo posible.	Garantizar la disponibilidad de un producto eficaz en las cantidades y tiempos requeridos.

Posguerra Occidente	Producir en altos volúmenes, para satisfacer las necesidades del mercado	Satisfacer la demanda de bienes causada por la guerra
Posguerra Japón	Fabricar los productos bien al primer intento.	Minimizar los costos de pérdidas de productos gracias a la calidad. Satisfacer las necesidades del cliente. Generar competitividad.
Década de los setenta	Sistemas y procedimientos en el interior de la organización para evitar productos defectuosos	Satisfacción del cliente. Prevenir errores. Reducción de costos. Generar competitividad.
Década de los noventa	La calidad en el interior de todas las áreas funcionales de la empresa	Satisfacción del cliente. Prevenir errores. Reducción de costos. Participación de todos los empleados de la empresa. Generar competitividad
Actualidad	Capacitación de líderes de calidad que potencialicen el proceso	Satisfacción del cliente. Prevenir errores. Reducción sistemática de costos. Equipos de mejora continua. Generar competitividad. Aumento de las utilidades

(Rodríguez.*)

.

s) **Sistema de Calidad**

Un sistema de la calidad comprende la organización, las responsabilidades, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para implementar la gestión de la calidad. El sistema de calidad de una organización está influido por los objetivos de la propia organización, por sus productos o servicios y por sus propias prácticas; en consecuencia, el sistema de calidad varía de una organización a otra.

t) **Calidad en el Servicio:**

De acuerdo con Pizzo (2013) este término hace referencia al hábito desarrollado y practicado por una organización para interpretar las necesidades y expectativas de sus clientes y ofrecerles, en consecuencia, un servicio accesible, adecuado, ágil, flexible, apreciable, útil, oportuno, seguro y confiable, aún bajo situaciones imprevistas o ante errores, de tal manera que el cliente se sienta comprendido, atendido y servido personalmente, con dedicación y eficacia, y sorprendido con mayor valor al esperado, proporcionando en consecuencia mayores ingresos y menores costos para la organización.

u) **Competencia:**

Es la capacidad plena y real para lograr resultados y objetivos con estándares técnicos previamente identificados con reconocimiento en el mercado de trabajo mediante certificación. (cinterfor, 2000)

v) **Trabajador calificado:**

Es un tanto indefinido y su significado cambia con las transformaciones en el proceso productivo. La denominación de “trabajador calificado” se adquiere en general en planta, en la práctica, mientras que en el mercado de trabajo no hay referencia acerca de qué son los atributos comúnmente aceptados como calificados. . (cinterfor, 2000)

w) **Certificación de gestión de personas.**

La importancia de los recursos humanos dentro de la gestión de empresas ha hecho que muchas empresas se planteen la necesidad de implantar sistemas de gestión de personas orientados a un mejor aprovechamiento de los conocimientos y capacidades de sus empleados. Además, una vez implantado el sistema a muchas empresas les interesa poder demostrar ante terceros la eficacia de dicho sistema. Investors in People (IIP) es la primera norma internacional de buenas prácticas para la formación y el desarrollo profesional de las personas. Su objetivo final es mejorar los resultados de las organizaciones. La norma fue elaborada en el año 1990 en el Reino Unido por IIP, en base a las experiencias prácticas de organizaciones que han mejorado su rendimiento mediante la inversión en el desarrollo de las personas. La propia entidad normalizadora actúa de organismo acreditador. En la actualidad, hay 26 países que trabajan con ella y más de 40.000 organizaciones certificadas en todo el mundo.

x) Cliente:

Es la persona, empresa u organización que adquiere o compra de forma voluntaria productos o servicios que necesita o desea para sí mismo, para otra persona o para una empresa u organización; por lo cual, es el motivo principal por el que se crean, producen, fabrican y comercializan productos y servicios.

(Thompson, 2009)

y) Atención al Cliente:

Para Blanco (2001, citado en Pérez, 2007, p.6) “Es el conjunto de actividades desarrolladas por las organizaciones con orientación al mercado, encaminadas a identificar las necesidades de los clientes en la compra para satisfacerlas, logrando de este modo cubrir sus expectativas, y por tanto, crear o incrementar la satisfacción de nuestros clientes”.

En consecuencia, esta descripción de conceptos nos amplía el panorama para conocer de forma seguro la que representa higiene, seguridad y salud ocupacional para el eficiente desempeño de los trabajadores, apegados a derecho.

2.6. Marco legal

En Honduras la legislación garantiza en su Carta Magna que el patrono está obligado para con sus trabajadores en proporcionar las instalaciones y establecimientos en donde sus trabajadores desempeñen sus labores acorde a su actividad de forma segura, cumpliendo con las normas de higiene, salubridad y

cuidando su salud, esto para evitar riegos y accidentes laborales, previniendo la integridad física y mental de sus trabajadores. (*Constitución de la República de Honduras*, s. f., p. 27)

Asimismo, en el Código de Trabajo reafirma y se le garantizan a los trabajadores el acondicionamiento de sus puestos de trabajo con herramientas y equipos que cumplan con las especificaciones estándares que las normas internacionales de higiene y seguridad manda para un adecuado desempeño de sus funciones y de cumplir con medidas de seguridad para evitar riegos profesionales, previniendo así enfermedades tipificadas en el Código de Trabajo de Honduras y La Ley de Seguridad Social como enfermedades de riegos profesional. (*Código de Trabajo de Honduras*, s. f., pp. 112-120)

De igual forma, el patrono está obligado a cuidar la salud física, mental y moral de sus trabajadores, regulando prohibiciones dentro, fuera y en sus alrededores de sitios, personas ajenas al quehacer de la empresa que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores.

Por tal razón, cada empresa, institución ya sea pública o privada tiene que cumplir elaborando Reglamento de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional que brinden protección a sus trabajadores, a través de los lineamientos que emanan de la Constitución de la República, el Código de Trabajo, La Ley de Seguridad Social y los Pactos y Convenios Internacionales a los que Honduras es signatario.

Es evidente entonces que bajo el mismo régimen de protección y previsión quedan sujetos los patronos de la explotación agrícola en establecer normas de protección especial para la mujer y los menores que se desempeñen en actividades agrícolas.

En Honduras el Estado no es promotor de garantizar la seguridad de sus trabajadores ya que muchas instituciones públicas no cuentan con reglamentos ni regulaciones sobre higiene, seguridad y salud ocupacional, mientras tanto, las empresas privadas se ven obligadas en cumplir con los requerimientos de los procesos para cumplir con las exigencias de sus clientes, es por ello que buscan formalizar estos requisito para posicionarse en el mercado como empresas que respetan los lineamientos legales para reguardar la seguridad y salud de sus trabajadores, y así brindar servicios de calidad y productos que cumplan con las expectativas de las clientes.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Para efectos de esta investigación se plantea el análisis sobre los procedimientos de mejorar de forma efectiva las condiciones de trabajos a través de normas de higiene, seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.

Concluido el fundamento teórico de la investigación, realizaremos los respectivos instrumentos para acreditar la metodología del estudio que nos facilitará la obtención de la información que sustente nuestros objetivos. Este capítulo involucra la tabla de Matriz de Congruencia Metodológica, Matriz de Operacionalización de Variables, Enfoque, Método, Diseños de instrumentos.

3.1. Matriz de congruencia metodológica

Titulo	Problema	Preguntas de investigación	Objetivos		Variables	
			General	Específicos	Independientes	Dependiente
Procedimientos efectivos de higiene, seguridad y Salud ocupacional en la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.	¿Qué procedimientos deben implementar la empresa Agroindustrias del Valle s. De R.L. para la seguridad de los empleados en materia de Higiene seguridad y salud ocupacional?	¿Cuáles son las condiciones actuales en las que se desempeñan los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.?	Determinar las oportunidades de mejoras en los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustriales del Valle S. de R. L., basándose en estándares de calidad internacional.	Conocer las condiciones laborales en las que actualmente se desempeñan los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.	Clima cultural, organizacional de recurso humano.	Proceso de higiene seguridad y salud ocupacional, del recurso humano

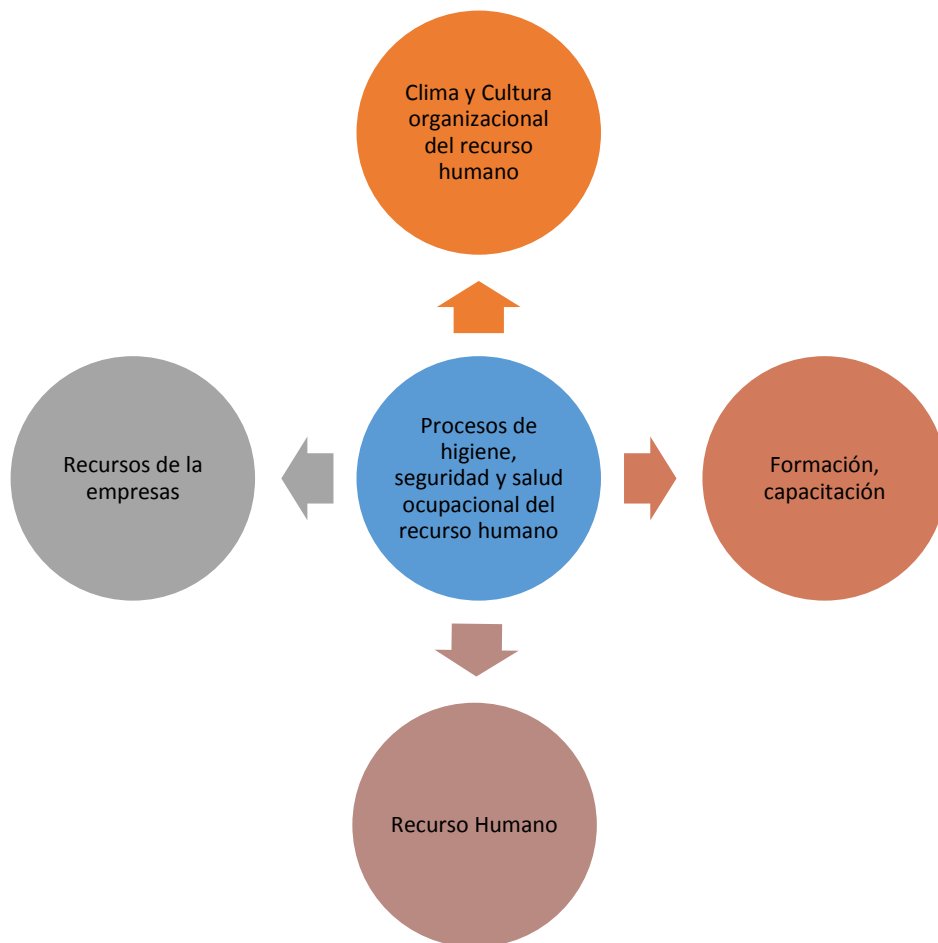
		<p>¿Cómo asegura la aplicabilidad de los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L para administrar la formación, capacitación de forma eficiente y eficaz del talento humano?</p>		<p>Analizar la aplicabilidad en los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional a los empleados de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.</p>	<p>Formación, capacitación.</p>	
		<p>Qué importancia tiene la elaboración de un manual para los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L?</p>		<p>Definir la redacción del manual sobre higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.</p>	<p>Recurso humano.</p>	
		<p>¿Cuáles es el Plan de Acción que se proponen para la implementación de normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L?</p>		<p>Proponer un Plan de Acción para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.</p>	<p>Recurso de la empresa</p>	

3.2. Matriz de operacionalización de variables

Variable independiente	Definición		Dimensión	Indicador	Ítems	Unidad (categoría)	Escala
	Conceptual	Operacional					
Clima y cultura organizacional del recurso humano	Son los valores y el ambiente que perciben los trabajadores	Si los trabajadores responde ante los valores y el ambiente laboral	Plan Estratégico de la empresa	Ejecución administrativa	Entrevista a profundidad	cualitativa	Nominal
Formación, capacitación	Formación Son los conocimientos requeridos para el desempeño de un área específica. Capacitación es el fortalecimiento en las debilidades de la formación.	Identificar las necesidades de capacitación del recurso humano y en su defecto formar si el caso lo amerita	Crear un plan de capacitaciones	Tomadores de decisiones y recurso humanos	Encuestas	cualitativo	Nominal
Recurso Humano	Es todo el individuo que se ha especializado y certificado en el desempeño de su actividad profesional	Los operarios que laboran en la empresa	La efectividad, eficiencia y eficacia en el desempeño de los trabajadores	Trabajadores capacitados	Entrevistas	cualitativa	Nominal
Recursos de la empresa	Son todos los elementos que conforman una empresa, que le sirven para	Recurso humanos, financieros, materiales, tecnológicos	Los tomadores de decisiones cumplen con todas las necesidades para proveer	Decisiones acertadas	Entrevista a profundidad	cuantitativa	Nominal

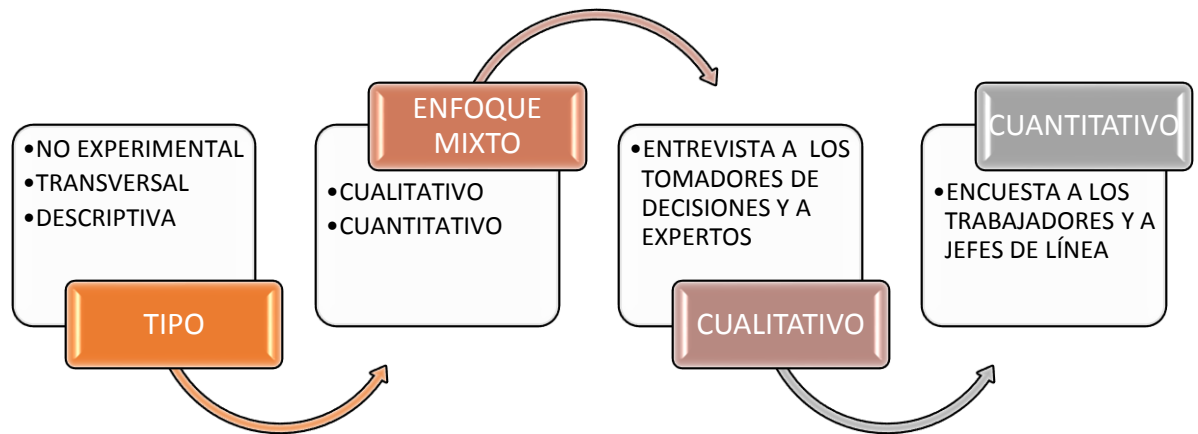
	realizar su actividad	y recursos intangibles	lo que se requiere en la empresa para su funcionamiento				
--	-----------------------	------------------------	---	--	--	--	--

3.3. Diagrama de variables



3.4. Tipo, Enfoque y Método de la Investigación

La presente investigación es:



La presente investigación es de tipo descriptivo, no experimental, transversal ya que realizaremos la recolección de datos en un único momento, en un solo tiempo, es descriptiva porque se describen cualidades, por lo tanto, la investigación no es científica.

Asimismo, la investigación tiene un enfoque de carácter mixto, cualitativo y cuantitativo, es cualitativo por la recolección de datos con entrevistas a profundidad a los tomadores de decisiones y a los expertos en la temática y es cuantitativa ya que se levantará un censo, haciendo preguntas de investigación que nos permitan obtener información confiable y que nos lleve a comprobar la efectividad de las variables.

3.5. Población de estudio y muestra

La población es el conjunto de individuos con características exclusivas que nos brindan información en un momento determinado de la investigación, mientras que la muestra es un elemento representativo de la población. Por esta razón y para efecto de nuestro estudio consultaremos a cuatro sujetos de la población en cuestión, los que identificamos como 87 trabajadores operarios, 5 jefes de línea, 3 tomadores de decisiones y 2 expertos. Por lo tanto la muestra para los 87 operarios será un censo.

3.6. Unidad de análisis y respuesta

Para el objeto de nuestra investigación la unidad de análisis y de respuesta son los trabajadores que laboran en la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. a los que se les mejorará las condiciones laborales para su efectividad conforme a las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional.

3.7. Instrumentos, técnicas y procedimientos aplicados

3.7.1. Herramientas de investigación

Las herramientas de investigación utilizadas para el presente estudio son encuestas y entrevistas a profundidad estructuradas dependiendo del área en donde se desempeña el trabajador, la cual se aplicó a cuatro sectores, tres que pertenecen a los trabajadores, y a dos

expertos del tema. Luego de realizar las encuestas se tabularon las mismas con ayuda del programa Microsoft Excel 2013.

3.7.2. Fuentes de información

3.7.3. Primaria.

La obtención de la información como fuente primaria será adquirida mediante encuestas a 87 trabajadores operarios, 5 jefes de línea, y entrevistas a profundidad a 3 tomadores de decisiones y 2 expertos que para efectos de este estudio son informantes claves.

3.7.4. Secundaria

La información como fuentes secundarias se obtuvo de la Constitución de la República, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social, Reglamentos de medidas preventivas, pactos y convenios internacionales que nos facilitan la acreditación de esta investigación.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE RESULTADO

En esta investigación se demuestra en el análisis y la obtención de los resultados la congruencia de las variables objeto de estudio, la que nos proporciona la información que valida los hallazgos que demuestran la importancia que la normativa sobre higiene, seguridad y salud ocupacional debe implementar la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. a sus trabajadores para alcanzar la calidad en el servicio.

Se aplicaron dos instrumentos para obtener información veraz, una entrevista a los trabajadores y otra a los jefes de línea, de igual forma se realizaron entrevistas a profundidad a los tomadores de decisiones y a los expertos, información que nos ayuda a contestar nuestras interrogantes en la investigación.

En la encuesta para los trabajadores se registraron los siguientes hallazgos y se hizo el análisis que nos proporciona los datos que nos ayudan a establecer riesgos y a plantear una serie de soluciones que ayudaran a la empresa a resolver sus debilidades y a alcanzar sus metas propuestas, con la participación de todos sus trabajadores los que forman parte de los activos de la empresa.

4.1. Gráficos y análisis de las encuestas a los trabajadores

Gráfico 1. Cuál es su área de trabajo

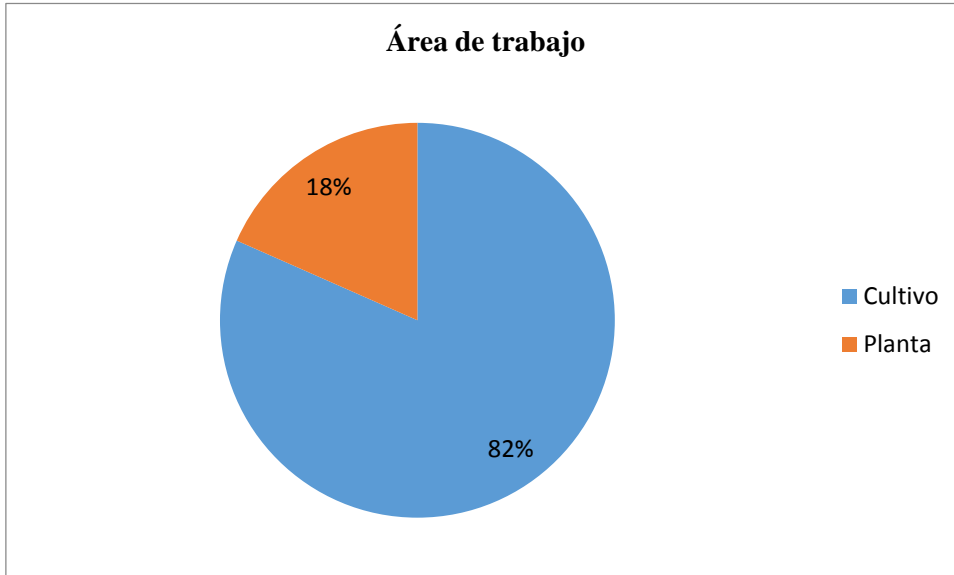


Figura 1 identificación de las áreas de trabajo

Siendo una empresa que se dedica al rubro agroindustrial y su naturaleza es eminentemente agrícola, el estudio demuestra que el 82% de los trabajadores está ubicado en el sector de cultivo y el 18% se concentra en la planta.

Gráfico 2 Género

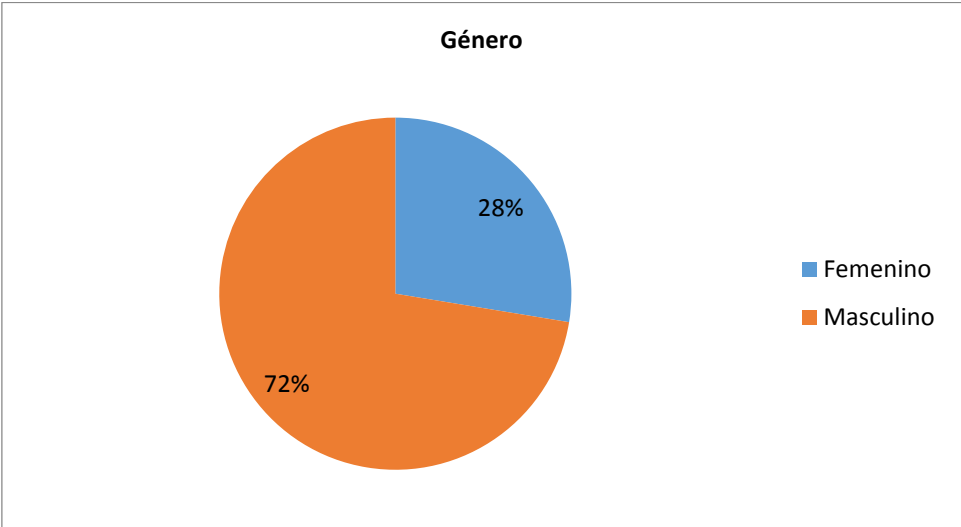


Figura 2 Identificación del género de los trabajadores

En lo referente al género predomina el masculino con un 72% en vista que es una actividad agrícola característica de la cultura en nuestro país, y el 28% es femenina.

Gráfico 3 Condición laboral de los empleados en la empresa

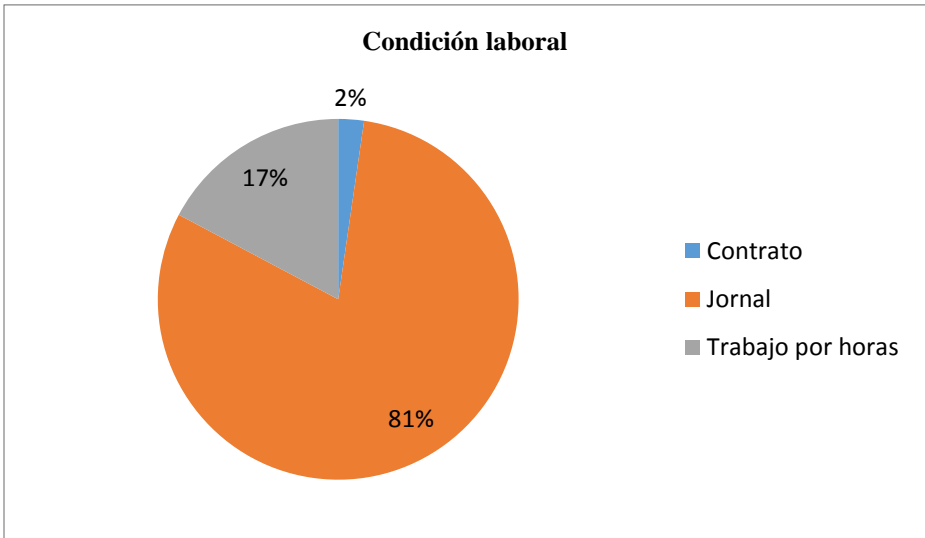


Figura 3 Figuras legales de la condición laboral

Para efectos de acreditar en esta investigación la condición laboral de los empleados de la empresa Agroindustrias del Valle, S. de R. L. se observa que la figura laboral por jornal es la que predomina en el 81%, de igual forma la figura legal por contrato representan el 17%, mientras que el 2% representa el personal por contrato

Gráfico 4 Programa de higiene, seguridad y salud ocupacional



Figura 4 Existencia de programas de higiene, seguridad y salud ocupacional

Al consultar a los trabajadores sobre el programa de higiene, seguridad y salud ocupacional, el 95% responden que no cuenta la empresa con un programa, mientras que un 5% manifiesta que sí.

Gráfico 5 Conceptos de higiene, seguridad y salud ocupacional

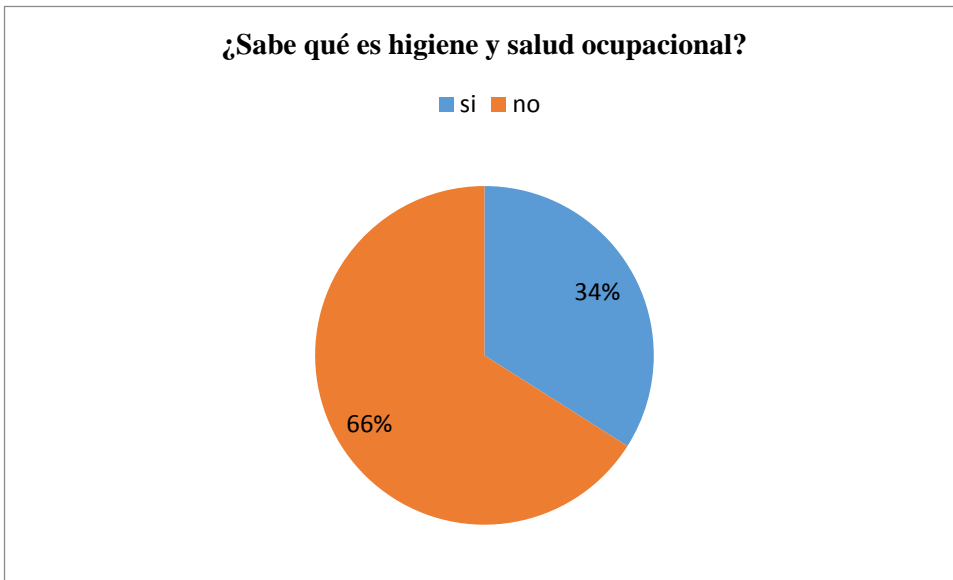


Figura 5 Conocimientos sobre higiene, seguridad y salud ocupacional

Los trabajadores de la empresa en un 66% no conocen que es higiene, seguridad y salud ocupacional, pero el 34% desconoce en su totalidad sobre el tema.

Gráfico 6 Capacitación sobre higiene, seguridad y salud ocupacional

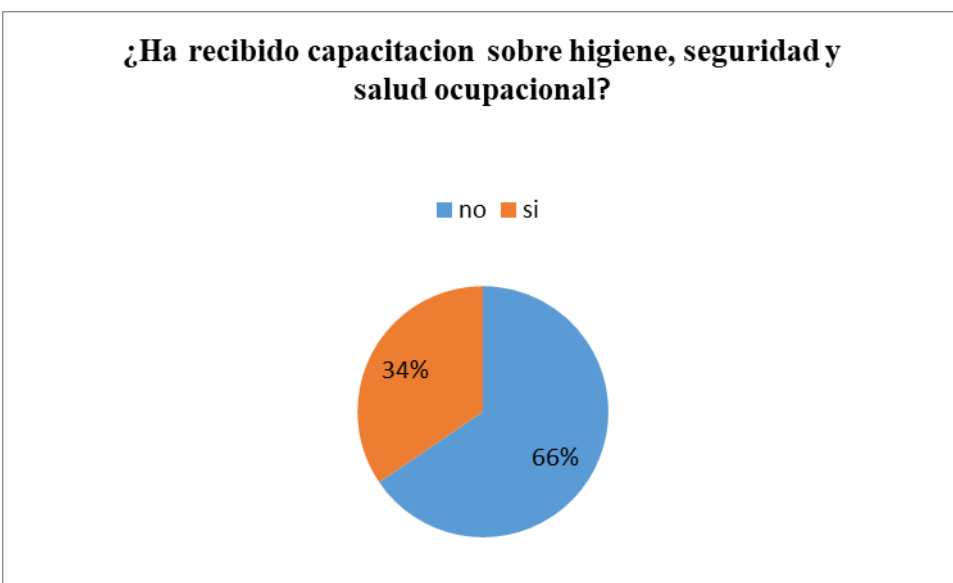


Figura 6 Obligación de la empresa en capacitar a los trabajadores

En este estudio se demuestra que el 82% de los trabajadores no han recibido capacitación sobre el tema de higiene, seguridad y salud ocupacional por parte de la empresa ni en otra empresa, así mismo el 15% manifiesta que sí han sido capacitados, pero no dentro de la empresa, mientras que el 15% no sabe del tema.

Gráfico 7 Reporte de accidente de trabajo, sabe a quién dirigirse

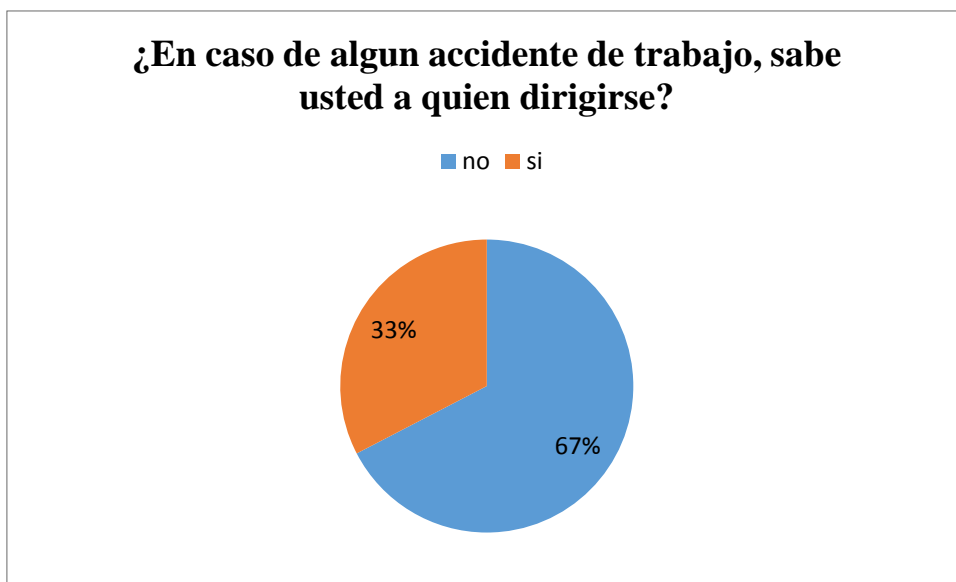


Figura 7 Los accidentes laborales sabe a quién reportar

Es oportuno resaltar que el 67% no sabe a quién reportar el accidente dentro de la empresa, el 33% si reconoce que sabe a quién reportar el accidente.

Gráfico 8 Ha sufrido un accidente durante su jornada laboral

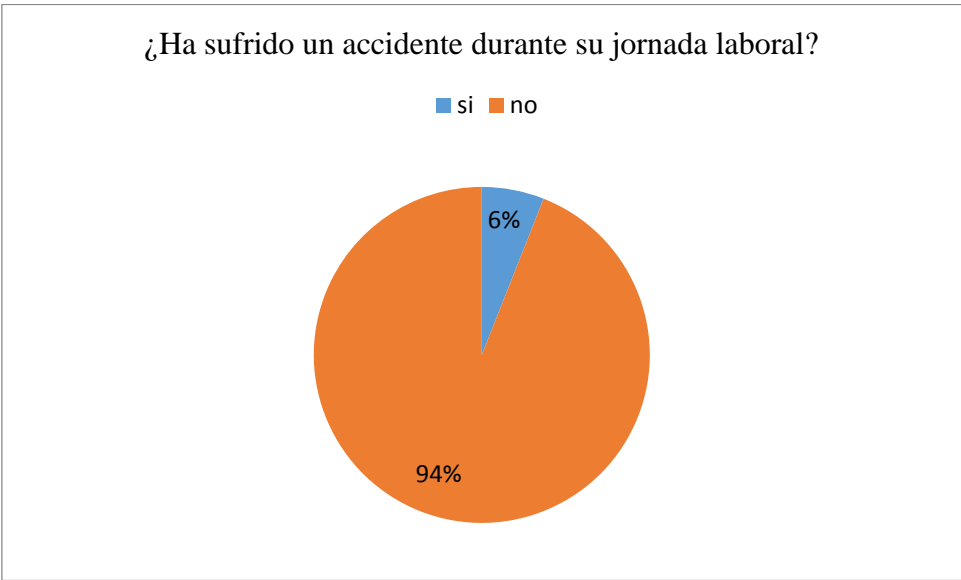


Figura 8 Accidentes laborales

Como empresa de reciente inicio, reporta que el 94% de los trabajadores no han sufrido accidente laboral, pero el 6% sí han sufrido un accidente laboral.

Gráfico 9 Existe un botiquín de primeros auxilios

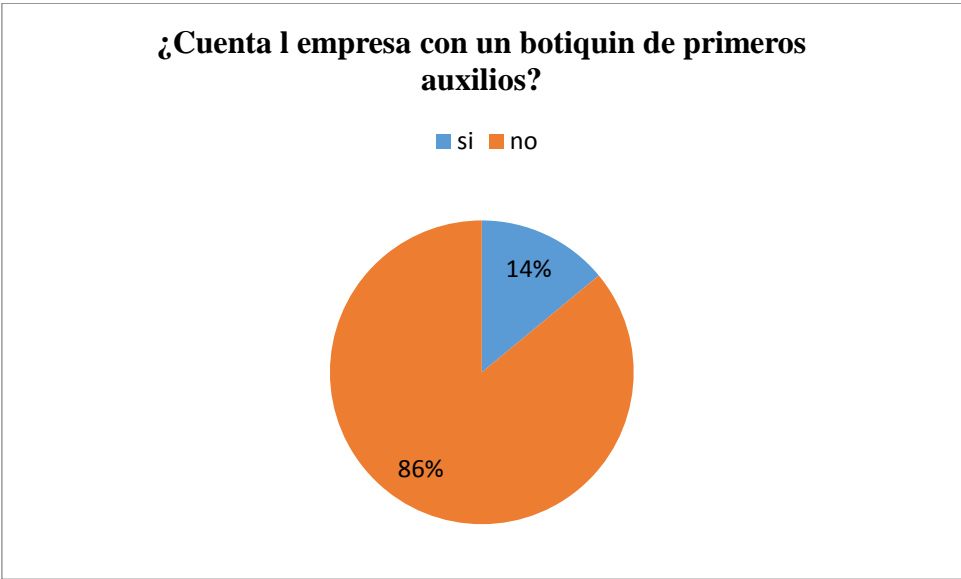


Figura 9 cumplir con los requisitos que estable las normas, código y leyes

Como requisitos para cumplir con las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional es obligación para la empresa proporcionar de un botiquín para sus trabajadores, para efectos de nuestra investigación el resultado arroja que el 86% de los trabajadores manifiesta que no cuenta la empresa con uno, pero el 14% afirma que sí existe un botiquín.

Gráfico 10 Si la respuesta anterior es SÍ, es de fácil y rápidamente alcance

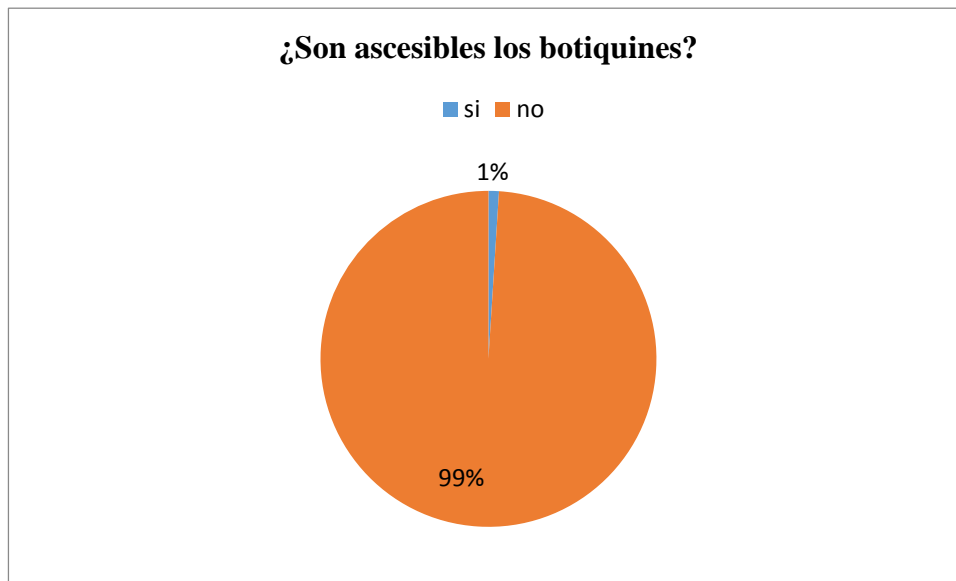


Figura 10 Definir lugar de la ubicación del botiquín

Los entrevistados manifiestan en un 99% que el botiquín no está accesible y sólo el 1% afirma que está de fácil acceso.

Gráfico 11 Las rutas de evacuación están señalizadas



Figura 11 Las rutas de evacuación señalizada para evitar accidentes

La empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. debe de marcar las rutas de evacuación, por lo que un 99% manifiesta que no está señalizada las rutas de evacuación, y el 1% expresan que sí hay rutas de evacuación señalizadas.

Gráfico 12 Son aceptables los niveles de ruido?

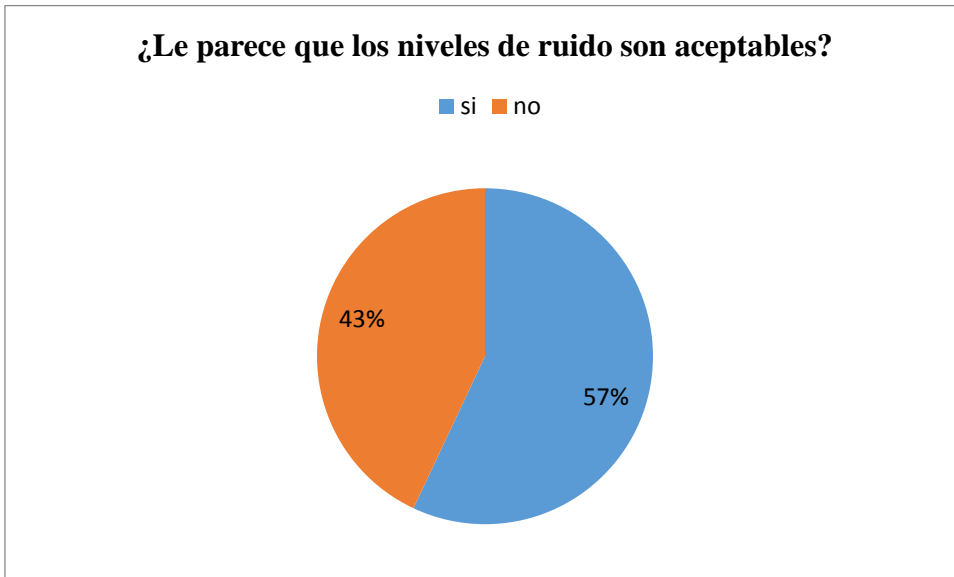


Figura 12 Los ruidos no obstaculizan el buen desempeño de los trabajadores

Se debe resaltar que los niveles de ruidos son aceptables, ya que el 57% afirman que son aceptables, mientras que el 43% manifiesta que no son aceptables.

Gráfico 13 Hay extintores en la empresa

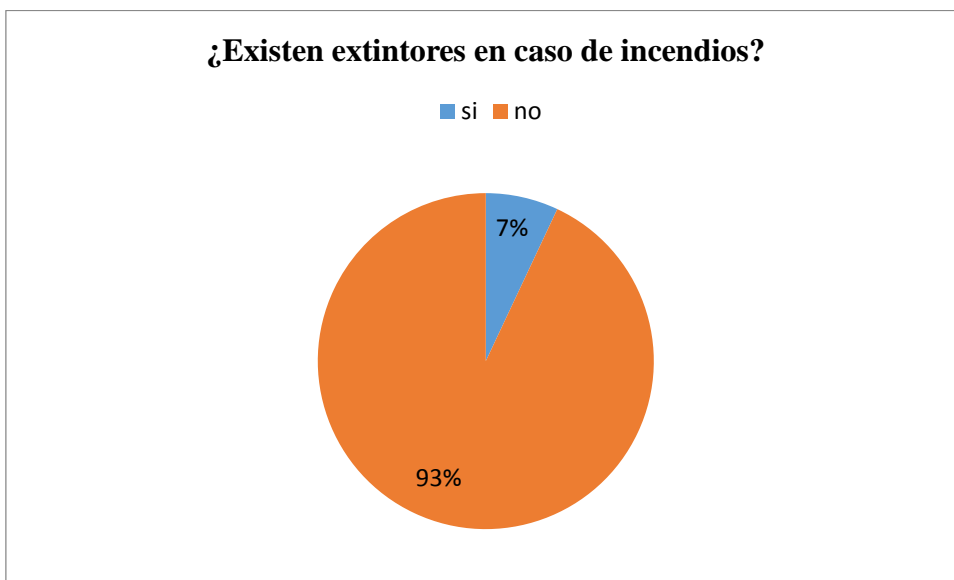


Figura 13 Extintores en caso de incendio

En las normas que regulan la higiene, seguridad y salud ocupacional establece que la empresa debe cumplir con la colocación de extintores, pero en nuestra investigación los trabajadores encuestados que representan un 93% nos informan que no hay extintores, sin embargo el 7% afirman que si hay extintores.

Gráfico 14 Los materiales peligrosos están almacenados en un lugar seguro

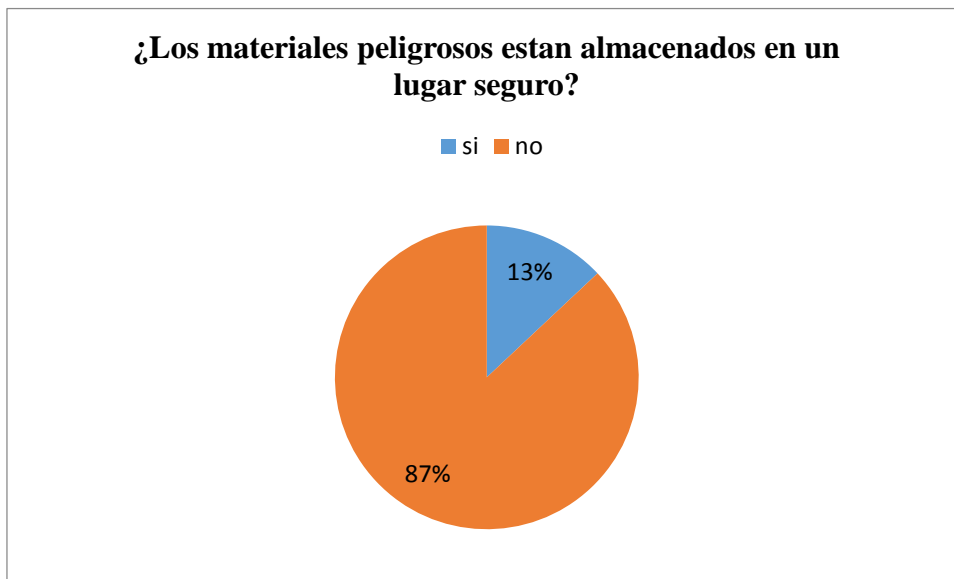


Figura 14 Material peligroso

El cuidado y la garantías en el almacenamiento de materiales peligrosos son una de los hallazgos que debe cuidar la empresa ya que el 87% expresa que no existe un lugar seguro para ello, pero el 13% afirma que sí existe un lugar seguro.

Gráfico 15 Quiénes manipulan los materiales peligrosos, están debidamente capacitados

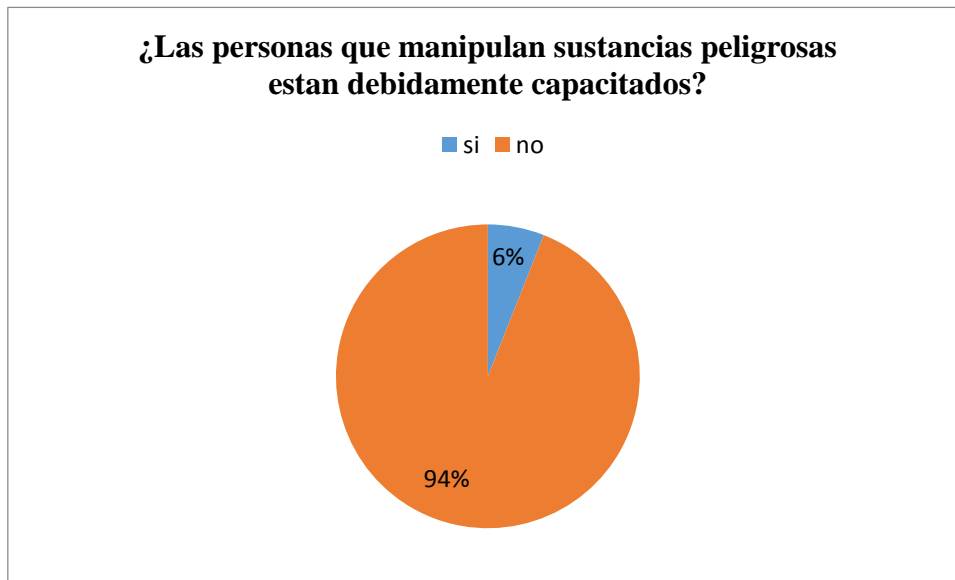


Figura 15 personal capacitado para manipular material peligroso

Preocupante es que el 94% de los trabajadores encuestados no estén capacitados o no saben si lo están capacitados para manipular materiales peligrosos, y que sólo el 6% manifiesta que sí lo están.

Gráfico 16 Usan equipo de seguridad para manipular sustancias peligrosas



Figura 16 La manipulación de material peligroso

La manipulación de sustancias y material peligros es de alto riesgo, por lo que hay que vigilar este aspecto ya que el 90% manifiesta que no sabe si los trabajadores usan equipo de seguridad para la manipulación de material peligroso, no así el 10% asegura que sí lo usan.

Gráfico 17 Cuentan con un espacio acondicionado para tomar sus alimentos

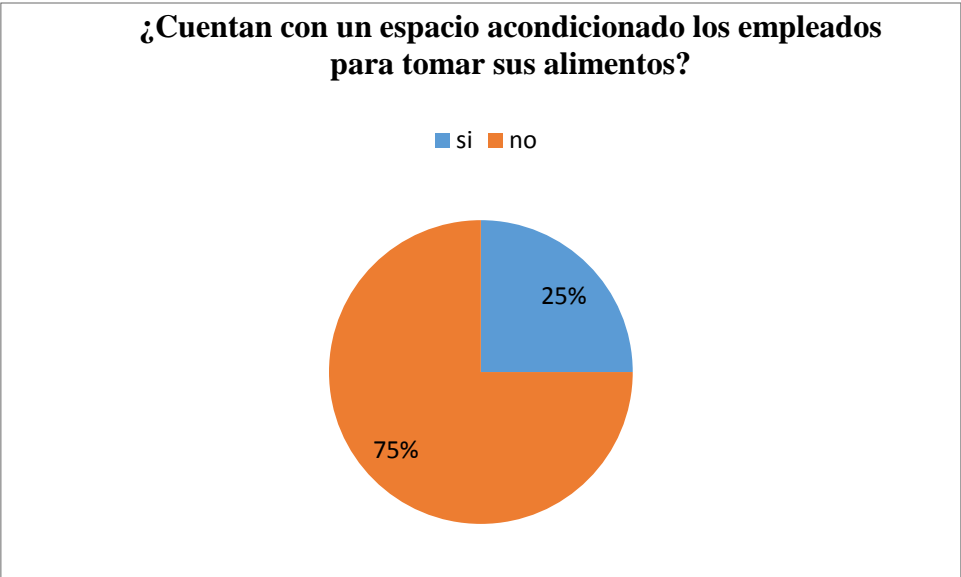


Figura 17 Área acondicionada para almorzar

Es obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores un lugar acondicionado para que los trabajadores descansen y tomen sus alimentos, al ser consultados el 75% manifiesta que no cuentan o no saben si existe un lugar para almorzar, pero el 25% afirma que sí hay.

Gráfico 18 Los operarios han sido capacitados en el manejo y cuidado de las máquinas



Figura 18 Personal capacitado en el manejo del equipo y maquinaria

Los trabajadores encuestados manifiestan en un 94% que no han sido capacitados en el manejo de equipo y maquinaria, sólo el 6% afirma que sí está capacitado.

Gráfico 19 Cuentan con equipo especializado para operar maquinaria



Figura 19 Equipo y mobiliario especializado

De acuerdo al 98% de los trabajadores encuestados expresan que no cuentan con el equipo y la maquinaria especializada para realizar sus actividades, el 2% afirman que sí existe.

Gráfico 20 Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral.

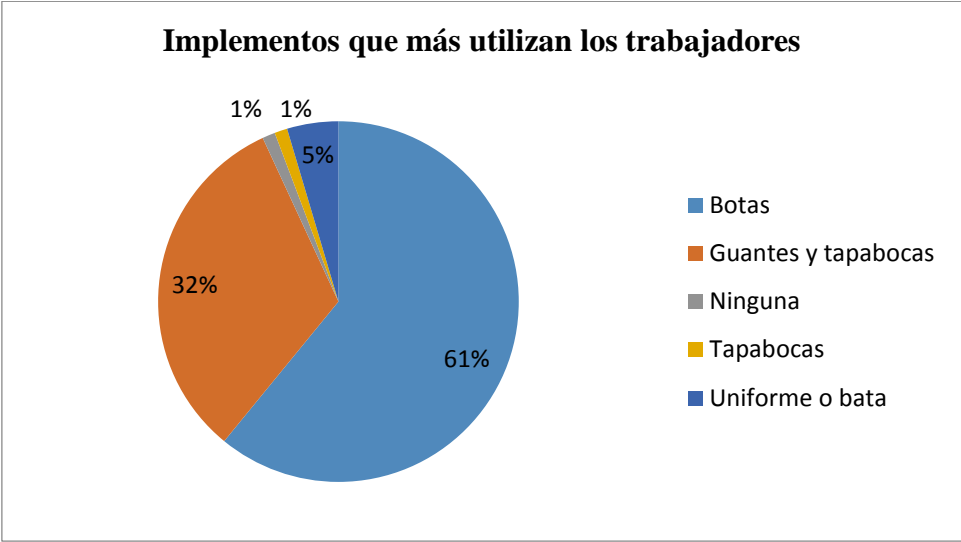


Figura 20 Indumentaria mínima requerida para protección personal

Los trabajadores de acuerdo a su área de trabajo manifiestan el tipo de elementos que utilizan al realizar sus labores.

Gráfico 21 Cómo considera su lugar de trabajo

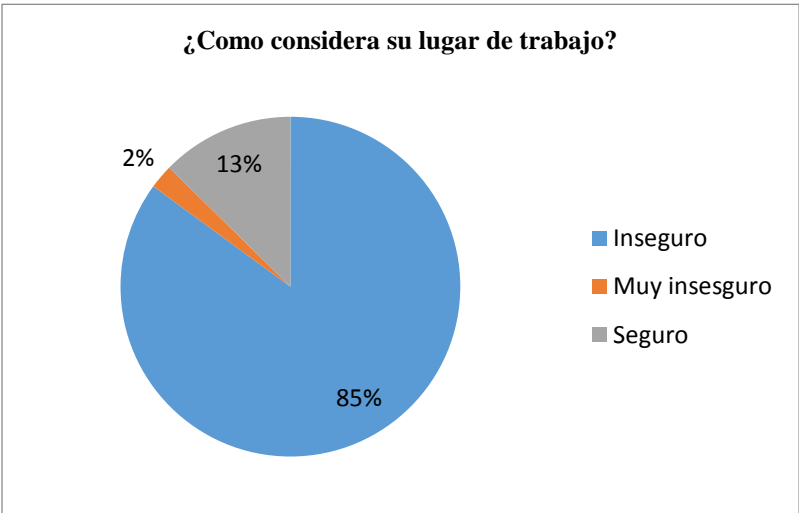


Figura 21 Las condiciones del lugar de trabajo

Los trabajadores manifiestan que el lugar de trabajo en un 85% es inseguro, el 13% lo consideran seguro, pero el 2% muy inseguro.

4.2. Análisis de resultados de la Encuesta para los jefes de línea

En el sondeo efectuado a los jefes de línea de obtuvo los siguientes hallazgos:

4.2.1. Gráfico 22 Definición del género

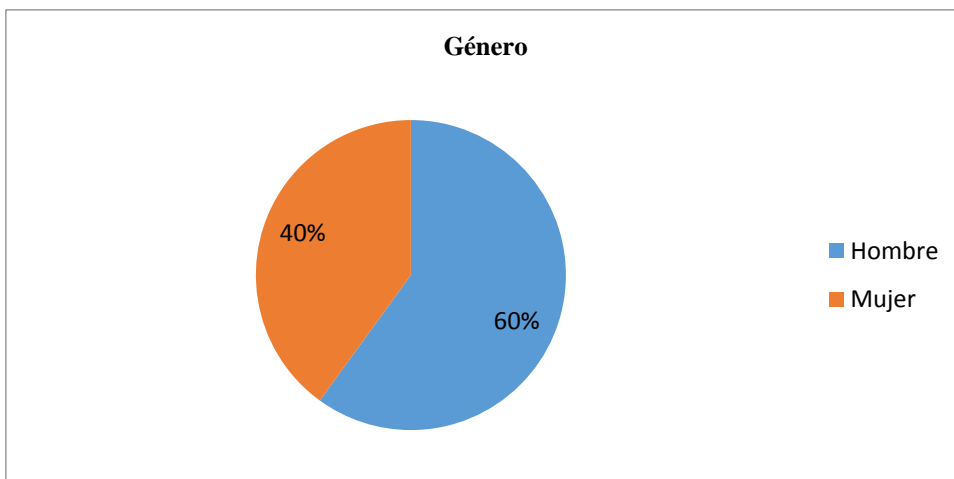


Figura 22 Definición del género de los jefes de línea

En la investigación predomina el género masculino que representa el 60% y el 40% representa al género femenino.

4.2.2. Gráfico 23 Cuál es su área de trabajo

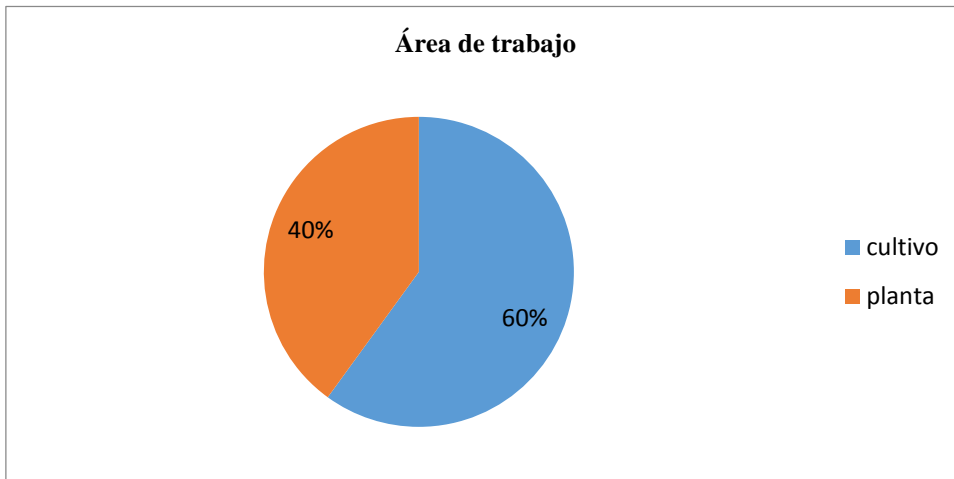


Figura 23 Identificación del área de trabajo

El 60% representa el área de planta que es a donde se realiza el quehacer primordial de la empresa que es el lavado, selección, secado y empaque de la fruta del camote y necesita más control y vigilancia, el 40% el cultivo en donde se realiza la siembra y cosecha de la fruta.

4.2.4. Gráfico 24 Puesto de trabajo

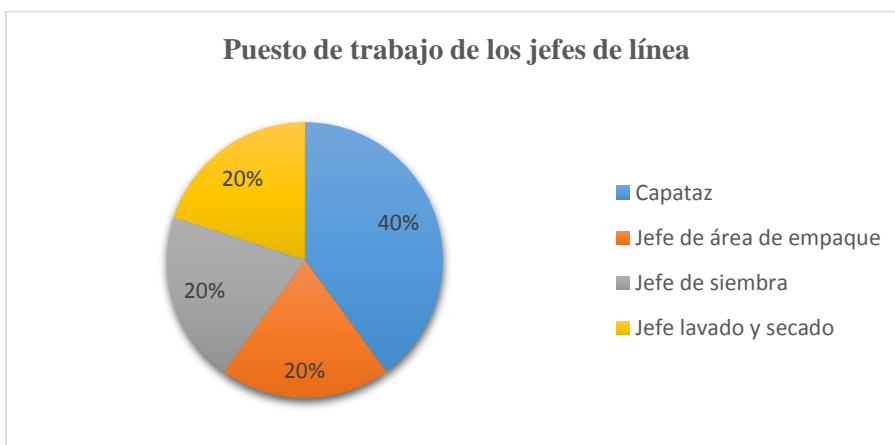


Figura 24 Identificar los puestos de trabajo

En los resultados de la investigación el 40% representa los jefes de línea en la actividad de lavado y secado de la futa, el 20% respectivamente capataces, área de empaque y siembra.

4.2.5. Gráfico 25 Cuenta la granja con un procedimiento documentado de higiene, seguridad y salud ocupacional

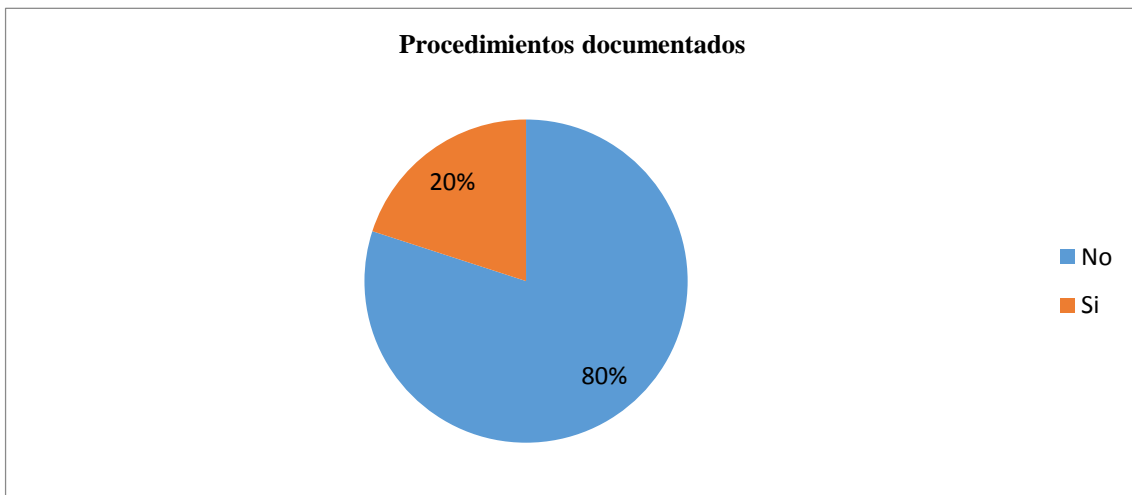


Figura 25 Procedimientos documentados sobre higiene, seguridad y salud ocupacional

El 80% de los encuestados ratifican que la empresa no cuenta con registro de los procedimientos en higiene, seguridad y salud ocupacional, el 20% contradice tal afirmación.

4.2.6. Gráfico 26 Tiene instrucciones de higiene, seguridad, exhibidas en un lugar visible para todos los trabajadores

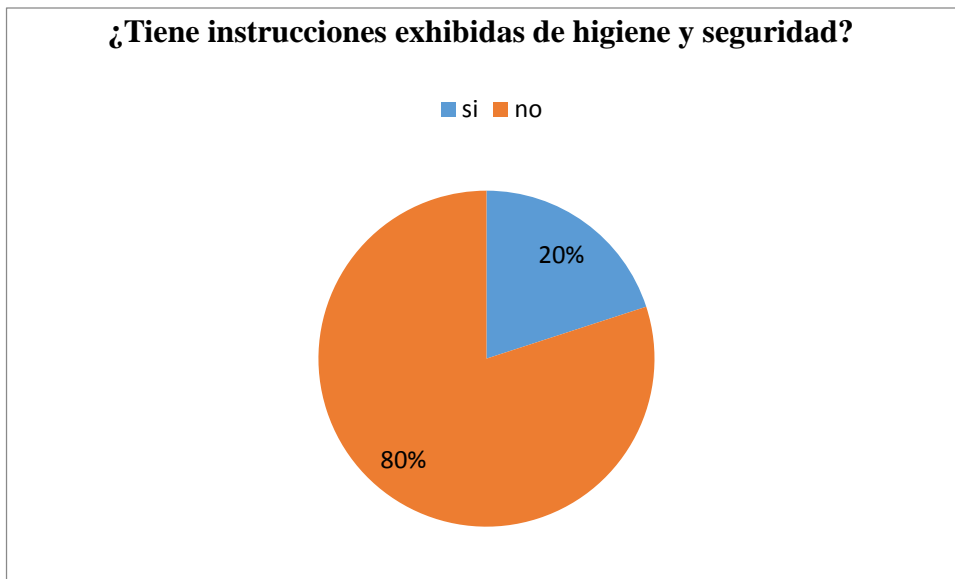


Figura 26 Las recomendaciones sobre higiene, seguridad y salud ocupacional están visibles

La empresa no tiene de forma visible las medidas recomendadas sobre higiene, seguridad y salud ocupacional y esto lo afirma el 60% de los encuestados, el 40% de los entrevistados afirman que sí están exhibidas.

4.2.7. Gráfico 27 Existe señalización de áreas restringidas en lugares que pueden representar un peligro para la inocuidad alimentaria



Figura 27 La empresa no tiene señalizada las áreas restringidas que representan peligro

El 100% de los encuestados coinciden de qué la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. no cuenta con señalamiento de áreas restringidas y de peligro para la inocuidad alimentaria.

4.2.8. Gráfico 28 Cuenta la empresa con un manual de procedimientos de higiene, seguridad y salud ocupacional

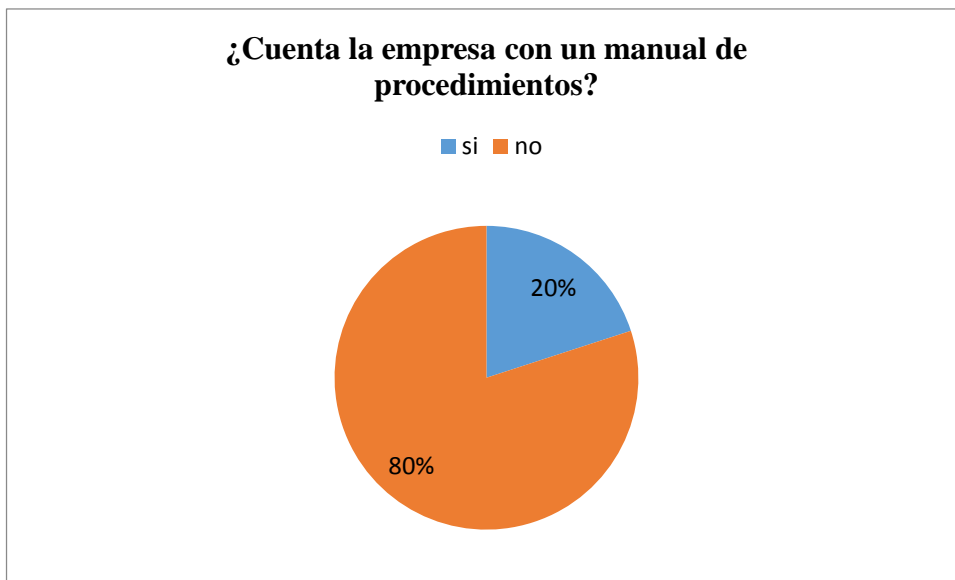


Figura 28 Normas, reglamentos obligatorias sobre higiene, seguridad y salud ocupacional

La Ley obliga a las empresas a crear y aplicar normas y reglamentos sobre higiene, seguridad y salud ocupacional, por lo que los trabajadores en un 80% afirman que no existe esta normativa, un 20% se contradicen al afirmar que sí existen reglas.

4.2.9. Gráfico 29 Existen procedimientos para casos de accidentes y emergencias

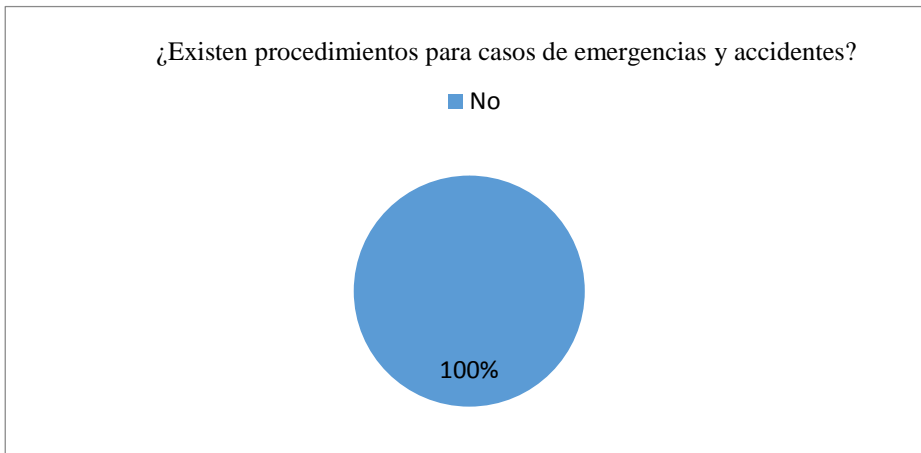


Figura 29 Reglamento para atender un accidente o una emergencia

El 100% de los entrevistados coinciden que la empresa no cuenta con una reglamentación para enfrentar una emergencia o atender un accidente.

4.2.10. Gráfico 30 Cuenta la empresa con un plan de capacitación para los trabajadores

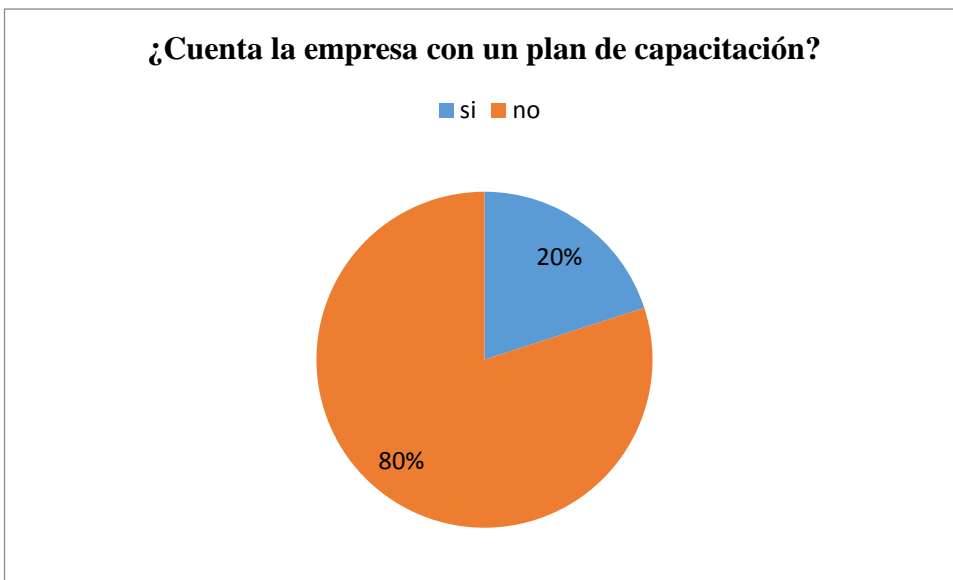


Figura 30 Profesionalización de los trabajadores

La empresa no cuenta con un plan de capacitación, lo cual es ratificado por el 80% de los entrevistados, el 20% desconoce si existe ese plan de capacitación

4.2.11. Gráfico 31 Hay una persona con formación en primeros auxilios presente en la empresa

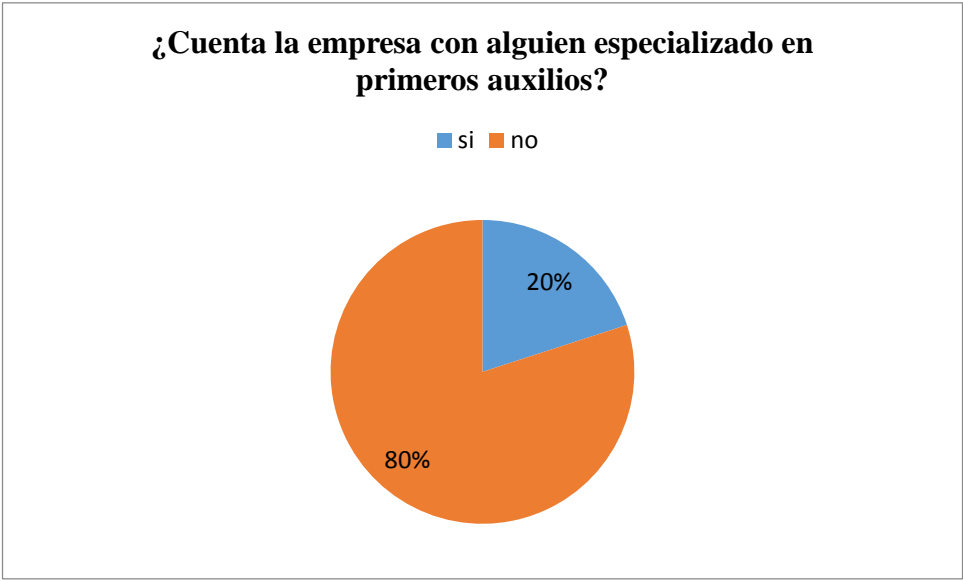


Figura 31 Recurso humano capacitado para brindar primeros auxilios a los trabajadores

El 80% reconoce que no existe una persona calificada para brindar los primeros auxilios, un 20% se contradice en que sí existe una persona calificada.

4.2.12. Gráfico 32 Capacitación

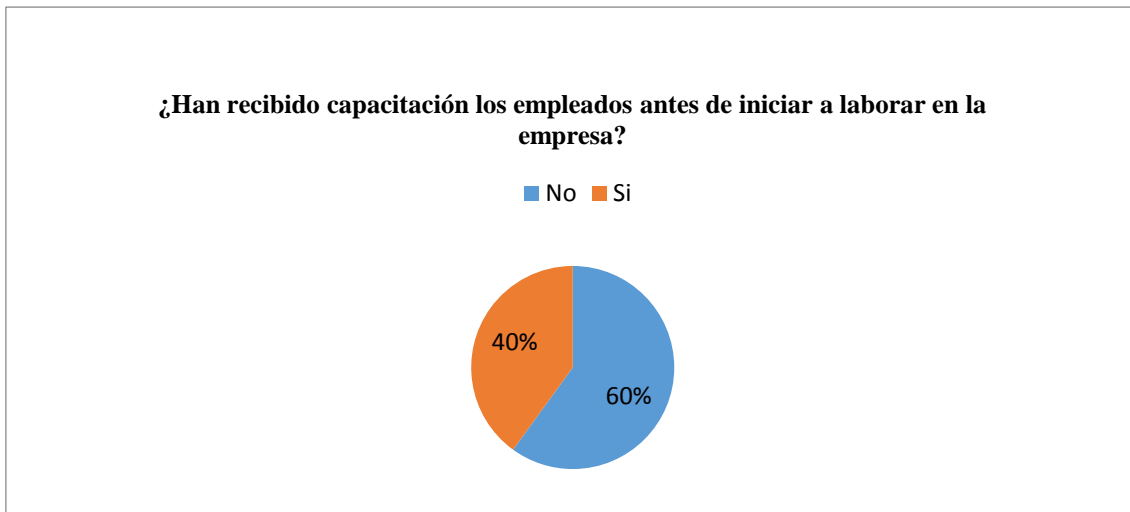


Figura 32 Formación y capacitación del talento humano antes de ser contratados

El 60% confirma que el talento humano no es capacitado antes de ser contratados, mientras que el 40% se contradice.

4.2.13. Gráfico 33 Cuentan los trabajadores con el equipo adecuado para su seguridad

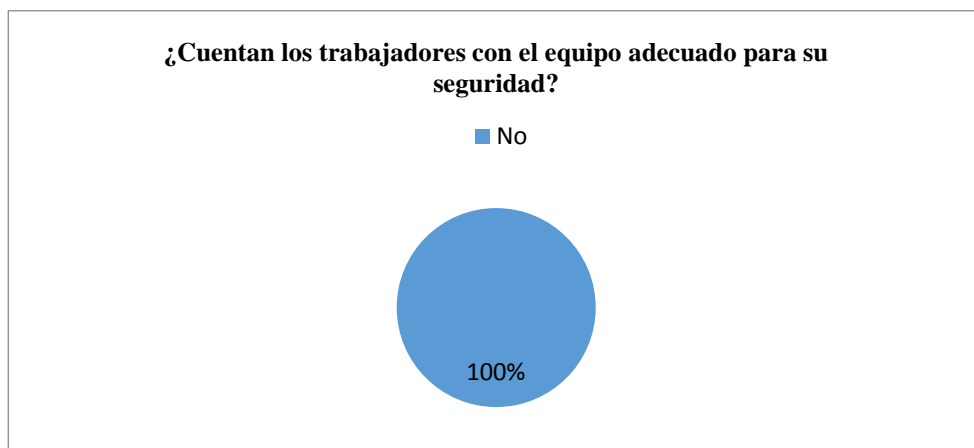


Figura 33 Equipo adecuado para la seguridad de los trabajadores

El 100% de los trabajadores coinciden en que la empresa no cuenta con el equipo adecuado para que los trabajadores realicen sus actividades.

4.2.14. Gráfico 34 Cuenta la empresa con un plan de capacitación para los empleados para una mejora continua en los diferentes procesos? Si la respuesta es sí, ¿Cumple a cabalidad la empresa con lo planificado?

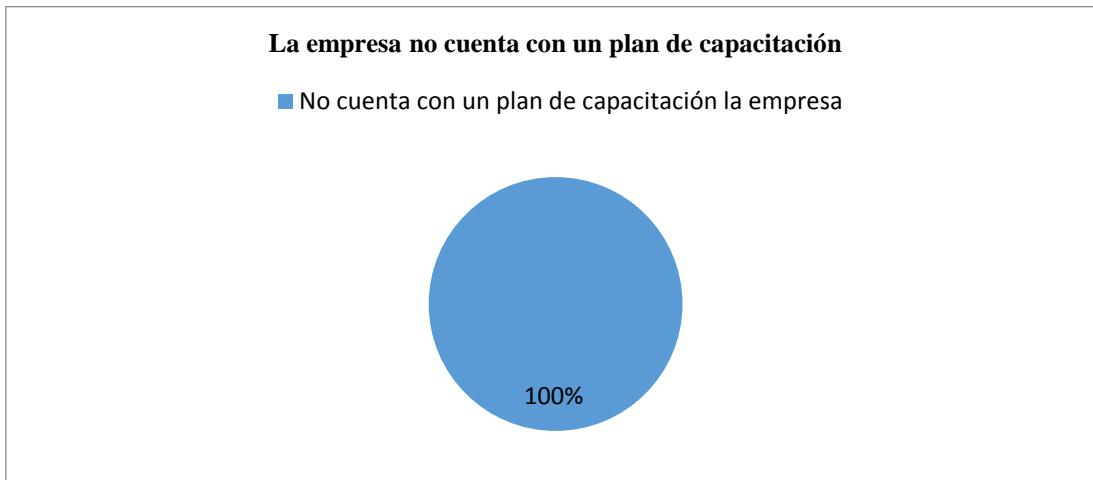


Figura 34 Mejora continua mediante un plan de capacitación

La empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L no cuenta con un plan de capacitación, de esta afirmación están de acuerdo el 100% de los entrevistados.

4.2.15. Gráfico 35 Los trabajadores portan con el equipo adecuado para su seguridad, (guantes, tapabocas, arnés, botas, gafas, uniformes o bata y casco)

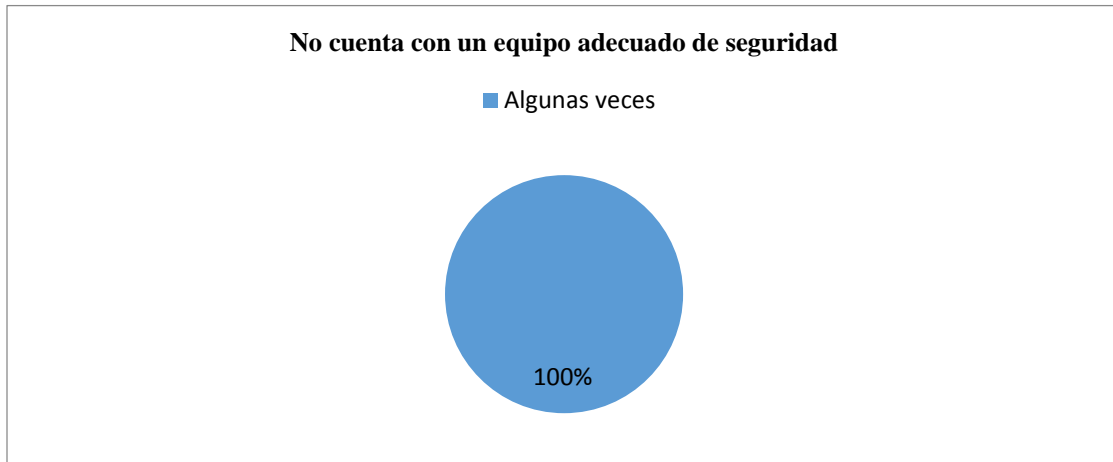


Figura 35 Equipo de seguridad

Los trabajadores afirman en un 100% que no cuentan con el equipo adecuado de seguridad para realizar su trabajo.

4.3 Gráfico 36 Cruces de variables, género & Condición laboral

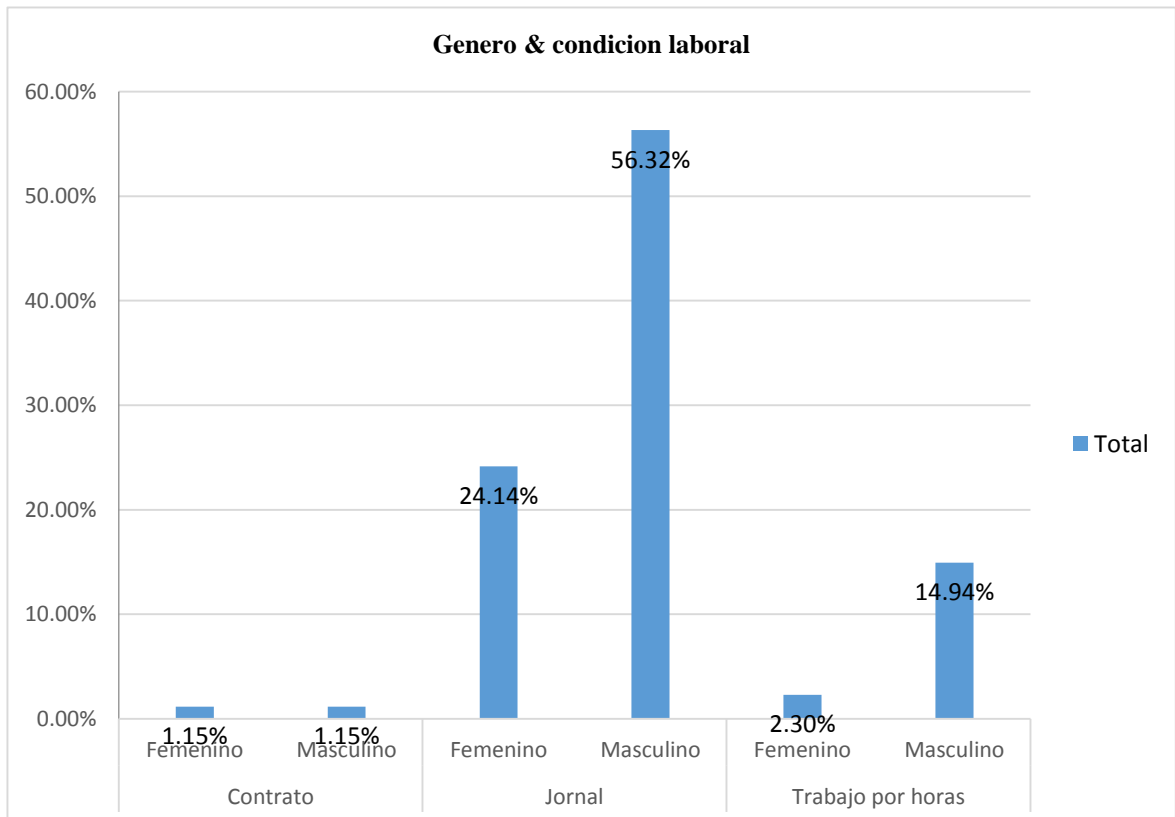


Figura 36 cruces de variables genero & condición laboral

Es relevante identificar que en las tres figuras de contratación de personal el 56.32% está representado por el sexo masculino, quien labora en la modalidad de jornal, mientras que el sexo femenino su condición laboral en la empresa representa el 24.14% es la modalidad de jornal.

4.3. Entrevistas a profundidad con socios y expertos

Para obtener información confiable entrevistamos a los socios quienes nos proporcionaron datos relevantes que nos ayudaran a plantear de forma confiable el plan de acción en la propuesta. La alta gerencia nos manifiesta que están conscientes de la necesidad de los procesos que faltan en la empresa, por ser está de reciente creación. Por tal razón buscaron el asesoramiento de una empresa certificadora internacional, que les ayudará a que los procesos, lineamientos y reglamentos que regulan la relación obrero patronal.

Cabe mencionar que la auditoría realizada por la empresa Global G. A. P. sirve de base para generar la necesidad de cumplir con los procesos para mejorar las condiciones actuales de los trabajadores, referente a controlar, supervisar, ejecutar los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional, que evitaren riesgos, accidentes y enfermedades producidas por la actividad de la empresa.

Asimismo, los tomadores de decisiones expresan que cuentan con la fuente financiera para cubrir todos los aspectos que conlleva comenzar una empresa agroindustrial y con los tiempos para crear una empresa sólida que genere ingresos a los pobladores del municipio de Cantarranas.

Por otra parte, al entrevistar a los expertos uno de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y un profesional especializado en higiene, seguridad y salud ocupacional, quien congruente con las disposiciones de la Secretaría, ya que es quien regula y vigila que las empresas cumplan con los lineamientos y procesos a través de la Dirección General de Previsión Social, que por medio de los reglamentos que deben ser aprobados por esta Secretaría, para regular la relación obrero patronal y alcanzar las mejoras de las condiciones laborales y las condiciones físicas de las diferentes áreas de trabajo y prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades profesionales.

Finalmente, la información obtenida nos proporciona los datos fehacientes para fortalecer la propuesta del plan de acción que vendrá a mejorar las condiciones de los trabajadores y a reafirmar la perpetuidad de la empresa Agroindustrias del Valle. S. de R. L.

PROPUESTA

- 1. Nombre del Proyecto: Análisis y Propuesta de mejoras sobre los procedimientos efectivos de higiene, seguridad y salud ocupacional en la empresa agroindustrias del valle S. de R. L.**
- 2. País/Institución que presenta el proyecto:** Liliana Isabel Rodríguez Cerna y Reina Elizabeth Rodríguez Salgado
- 3. Periodo de Ejecución:** julio - diciembre, 2019
- 4. Justificación del Proyecto:**

Agroindustrias del Valle S. de R. L, empresa de reciente creación, dedicada al cultivo, empaque y comercialización del camote y otros vegetales como la calabaza, y con la

necesidad de cumplir con su responsabilidad social, así como generar empleo en la zona.

Al realizar la investigación sobre las condiciones laborales de los trabajadores sobre higiene, seguridad y salud ocupacional resaltamos los hallazgos que planteamos en esta propuesta para mejorar las condiciones laborales en que se desarrollan las actividades propias de la empresa.

Resulta oportuno destacar la importancia de crear un plan de acción que guie a los tomadores de decisiones para alcanzar el objetivo de esta propuesta, formando, capacitando a los trabajadores para que de forma eficiente, se desempeñe en el área para la cual perfila, y que sus labores sean de forma segura, previendo riesgos y accidentes que pongan en peligro su integridad laboral y personal.

Con las exigencias de los Convenios, Normas, Reglamentos demandados por los entes de gobierno, las Normas ISO, el Código de Trabajo, La Ley de Seguridad Social, nos vemos obligados a implementar normas de calidad que vienen a estandarizar procesos, productos y operaciones que regulan las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional en la empresa.

Por tal razón, es importante que los tomadores de decisiones aprueben y cumplan con este plan de acción para que el talento humano este apto para desempeñarse con eficiencia y eficacia, lo cual es una gran ventaja porque permite la flexibilidad en las actividades de los trabajadores ya que su efectividad evitará riesgos, accidentes y otro

tipos de conflicto laboral y legal que afecten las costas ya que esto garantiza la efectividad en la contratación, se reduce la rotación del talento humano, la entrega de los productos y sus servicios estarán dentro de los estándares de calidad.

5. Objetivo:

Ejecutar el plan de acción sobre los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional de la empresa Agroindustriales del Valle S. de R. L., por parte de los tomadores de decisiones para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, basándose en estándares de calidad internacional en un período de seis meses (julio - diciembre).

6. Beneficiarios:

- ✓ Los tres socios de la empresa Agroindustrias S. de R. L.
- ✓ El personal que labora en el área de cultivo (siembre, cosecha, fumigado)
- ✓ El personal que labora en el área de lavado, secado, selección y empaque.
- ✓ El personal administrativo
- ✓ Los clientes nacionales e internacionales

7. Resultados esperados

7.1. Que se le provea a los trabajadores del equipo, herramientas, trajes especiales dependiendo del área de trabajo, materiales, químicos y todo lo necesario para realizar su trabajo de acuerdo a las normas de higiene, seguridad y salud

ocupacional para que la empresa alcance los estándares de satisfacción y calidad en el servicio.

7.2. Que elaboren el Reglamento de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional y el Plan de Capacitación de acuerdo al Código de Trabajo y las normas ISO.

7.3. Que se contrate a una persona especializada para que dé fiel cumplimiento al Plan de Acción que mejorará las condiciones laborales de los empleados de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. propuesto.

8. Descripción de Actividades y cronograma

ACTIVIDAD		FECHA	RESPONSABLE
Contratación de personal calificado	Ingeniero Industrial con especialización en Higiene, seguridad y salud ocupacional	Del 1 al 15 de agosto, 2019	Tomadores de decisiones
Normas y Reglamentos	Manual de: Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional	septiembre – octubre, 2019	Abogado y el ingeniero industrial contratado
Plan de Capacitación	cronograma	Septiembre a diciembre 2019	Recursos humanos

Manual de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional: regulado por el Código de Trabajo en el TITULO V, de la Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo, en el **Capítulo I, Higiene y seguridad en el trabajo**, de los artículos 391 al 400, donde la legislación hondureña obliga al patrono o empresa a suministrar y acondicionar locales y equipar al trabajador de sus herramientas que le garanticen la seguridad y salud en sus actividades laborales.

Asimismo, acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Cabe resaltar el cumplimiento en que la empresa debe de enmarcarse para regular este tema y los requisito que debe de contener el manual, como los especifica el artículo 398 del Código de Trabajo.

El reglamento de higiene, seguridad y salud ocupacional se debe redactar de adecuándolo al rubro y a los hallazgos de la investigación, para lo cual se propone lo siguientes:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores

La empresa debe de proveer los siguientes implementos y equipo de seguridad personal a los trabajadores para prevenir accidentes y enfermedades que afecten a los trabajadores al realizar sus actividades diarias, evitando que la empresa incurra en costes por accidentes, enfermedades e indemnizaciones provocadas por no cumplir con las normas que se prescribe en el reglamento de inspección higiene y seguridad y salud ocupacional:

Suministrar del siguiente equipo de seguridad al personal

ITEM	EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	PRECIO	UNIDADES	TOTAL
1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guantes para el área de cultivo ✓ Para fumigación ✓ Guantes para cosechar ✓ Guantes para lavado de la fruta ✓ Guantes para estibar cajas ✓ Guantes para herramientas. <p style="margin-left: 20px;">Se usaran guantes multiusos</p>	L.258.00	50	12,000.00
2	✓ Boquillas especiales para empaque	L. 150.00	25	3,750.00
3	✓ Botas agrícolas	L. 711.45	45	32,015.25
4	✓ Botas para el área de lavado planta	L580.00	15	8,700.00
5	✓ Gafas	L.635.00	10	6,350.00
6	✓ Uniforme o bata	L. 265.00	25	6,625.00
7	✓ Arnés	L. 480.00	8	3,840.00
TOTAL				L.73,280.25

Fuente: Autoría propia Ver anexos 4

2. Prevención de accidentes y enfermedades;

Agroindustrias del Valle S. A. de R. L. como empresa de reciente creación el nivel de accidentes es muy bajo, digamos cero, pero se les propone un plan de prevención para evitar accidentes, enfermedades profesionales a sus trabajadores.

Según los hallazgos presentados en nuestra investigación la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. debidos al tiempo que tiene de iniciar labores no presenta un porcentaje arriba de la media en accidentes ocurridos en el área de trabajo, pero es de suma importancia tener un plan preventivo.

Para poder tener las condiciones laborales adecuadas de los trabajadores se debe tomar en cuenta los siguientes criterios a considerar, para evitar los accidentes más frecuentes siendo la agricultura uno de los sectores más peligrosos:

Plan de Prevención de accidentes en las diferentes áreas de trabajo:

Tipo de Riesgo	Área de trabajo	Recomendación	Encargados
✓ Maquinarias agrícolas como ser tractores, herramientas cortantes y punzantes	Cultivo	✓ Capacitación de cómo usar las maquinarias y herramientas utilizadas	Jefes de línea
✓ Productos químicos peligrosos, como ser plaguicidas, fertilizantes, antibióticos y otros productos.	Fumigación	✓ Capacitación: Usar los implementos adecuados, guantes mascarías, y traje especializado.	Jefes de líneas
✓ Agentes tóxicos y alérgicos producidos por plantas, flores desechos.	Cultivo	✓ Capacitación: Utilizar mascarillas adecuadas y guantes	Jefes de línea
✓ Higiénicos Bilógicos: alergias provocadas por las materias. Dermatitis, urticarias, infecciones en las uñas, infecciones parasitarias.	Planta, área de lavado	✓ Capacitación para concientizar a los trabajadores sobre la importancia de utilizar los guantes en el área de lavado y todo el equipo de protección personal.	RRHH

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enfermedades transmitidas por animales: Brucelosis, tuberculosis bovina, rabias y otras 	Cultivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar una jornada de vacunación. ✓ Hacer conciencia de la importancia de usar el equipo de protección personal 	Departamento de RRHH
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espacios confinados, como silos, sótanos y tanques 	Bodegas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organizar los espacios para evitar los confinamientos 	Jefes de línea
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riesgos ergonómicos: uso inadecuado de equipo y herramientas, posiciones corporales o posturas estáticas prolongadas, trabajos repetitivos, jornadas excesivamente largas y transporte de cargas pesadas 	planta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rotación de actividades. ✓ Regular las jornadas lábrales. ✓ Usar los implementos al transportar cargas pesadas como arnés. 	RRHH
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Riesgos térmicos, Asociado con el frío o calor temperaturas externas, por cambios climático 	Cultivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proveer a los trabajadores el equipo de protección adecuado para evitar quemaduras en la piel y el estrés térmico, ✓ Capacitar a los trabajadores la importancia de utilizar la vestimenta adecuada cuando realizan labores en el campo. 	RRHH
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contacto con animales salvajes o ponzoñosos: insectos, arañas, 	Cultivo y planta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación sobre la importancia de uso de botas y guantes 	RRHH

escorpiones, serpientes.			
-----------------------------	--	--	--

Fuente: Autoría propia

3. Servicio médico, sanidad del establecimiento;

Contratación de personal calificado

El perfil de un especialista en Higiene y seguridad y salud ocupacional que debe de contratar la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. para administrar, controlar, supervisar, vigilar y ejecutar el plan de acción que lleve a la empresa a regular y alcanzar los objetivos empresariales y genere estabilidad laboral en un ambiente y cultura organizacional con estándares de calidad internacional.

Por tal razón, se debe de reclutar una persona egresada de cualquier licenciatura o ingeniería del área industrial, con los conocimientos y especialidad en seguridad en el trabajo, higiene industrial y salud ocupacional, que conozca y aplique la ley de prevención de acuerdo a las normas ISO 45001, mayor de 21 años, con experiencia mínima de un año.

Es importante resaltar que este profesional será capaz de prevenir riesgos, evitar accidentes, prevenir enfermedades ocupacionales, desarrollar una cultura preventiva en las áreas de cultivo y labores de la planta, elaborar planes de prevención sobre riesgos, debe conocer las exigencias legales que implican en higiene y seguridad y salud ocupacional, hacer revisiones periódicas en todas las áreas de la empresa, hacer comisiones o grupos mixtos de apoyo que vigilen áreas cuando la empresa es grande, realizar investigaciones que determinen las causas que provocan los accidentes o enfermedades al realizar las labores, desarrollar programas de

sistemas de calidad y seguridad en el trabajo, socializar con los trabajadores e involucrarlos en actividades que identifiquen los riesgos.

Para efectos de esta propuesta, describiremos los cuatro (4) profesionales competentes para realizar esta función de ejecutar, supervisar, controlar y vigilar la salud, seguridad y la higiene de los trabajadores y en acondicionamiento de los espacios físicos en que los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle s. de R. L. deben de desempeñar sus actividades laborales.

Estos profesionales deben de cumplir con los requerimientos estándares que establecen las normas internacionales de ocupación.

Ingeniero de Seguridad y salud ocupacional

- Asesora a empresas industriales y de otro género en asuntos relativos a la seguridad e higiene del trabajo, examinando locales y condiciones de trabajo, instalaciones en general y material, métodos y procesos de fabricación adoptados por el trabajador, para determinar las necesidades de esas empresas en el campo de la prevención de accidentes;
- Inspecciona establecimientos fabriles, comerciales y de otro género, verificando si existen riesgos de incendios, desmoronamientos u otros peligros, para proporcionar indicaciones sobre las precauciones a tomar;
- Promueve la aplicación de dispositivos especiales de seguridad, como gafas de protección, cinturones de seguridad, ropa especial, máscara y otros, determinando aspectos técnicos funcionales y demás características, para prevenir o disminuir la posibilidad de accidentes;

- Adapta los recursos técnicos y humanos, estudiando la adecuación de la máquina al hombre y del hombre a la máquina, para proporcionar mayor seguridad al trabajador;
- Realiza campañas educativas sobre prevención de accidentes, organizando conferencias y divulgaciones en los medios de comunicación, distribuyendo publicaciones y otro material informativo, para concientizar a los trabajadores y al público en general;
- Estudia las ocupaciones encontradas en un establecimiento fabril, comercial o de otro género, analizando sus características, para evaluar la insalubridad o peligrosidad de tareas o operaciones ligadas a la ejecución del trabajo;
- Realiza estudios sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, consultando técnicos de diversos campos, bibliografía especializada, visitando fábricas y otros establecimientos, para determinar las causas de esos accidentes y elaborar recomendaciones de seguridad.

Técnico de Seguridad del Trabajo

- Inspecciona las áreas, instalaciones y equipos de la empresa, observando las condiciones de trabajo, para determinar factores y riesgos de accidentes; establece normas y dispositivos de seguridad, sugiriendo eventuales modificaciones en los equipos e instalaciones y verificando su observancia, para prevenir accidentes;
- Inspecciona los puestos de lucha contra incendios, examinando las mangueras, hidrantes, extintores y equipos de protección contra incendios, para cerciorarse de sus perfectas condiciones de funcionamiento;

- Comunica los resultados de sus inspecciones, elaborando informes, para proponer la reparación o renovación del equipo de extinción de incendios y otras medidas de seguridad;
- Investiga accidentes ocurridos, examinando las condiciones de la ocurrencia, para identificar sus causas y proponer las providencias apropiadas;
- Mantiene contactos con los servicios médico y social de la empresa o de otra institución, utilizando los medios de comunicación oficiales, para facilitar la atención necesaria a los accidentados;
- Registra irregularidades ocurridas, anotándolas en formularios propios y elaborando estadísticas de accidentes, para obtener subsidios destinados a la mejora de las medidas de seguridad;
- Instruye a los empleados de la empresa sobre normas de seguridad, combate a incendios y demás medidas de prevención de accidentes, ministrando conferencias y entrenamiento, para que puedan actuar acertadamente en casos de emergencia;
- Coordina la publicación de materia sobre seguridad en el trabajo, preparando instrucciones y orientando la confección de carteles y avisos, para divulgar y desarrollar hábitos de prevención de accidentes;
- Participa de reuniones sobre seguridad en el trabajo, proporcionando datos relativos al asunto, presentando sugerencias y analizando la viabilidad de medidas de seguridad propuestas, para perfeccionar el sistema existente.

Funciones del Médico Ocupacional

- Realiza exámenes periódicos de todos los empleados o en especial de aquellos expuestos al mayor riesgo de accidentes del trabajo o de enfermedades

profesionales, haciendo el examen clínico y / o interpretando los resultados de exámenes complementarios, para controlar las condiciones de salud de los mismos a asegurar la continuidad operativo y la productividad;

- Realiza exámenes médicos especiales en trabajadores del sexo femenino, menores, ancianos o portadores de subnormalidades, haciendo anamnesis, examen clínico y / o interpretando los resultados de exámenes complementarios, para detectar probables daños a la salud como consecuencia del trabajo que ejecutan e instruir la administración de la administración empresa para posibles cambios de actividades;
- Hace tratamiento de urgencia en casos de accidentes de trabajo o alteraciones agudas de la salud, orientando y / o ejecutando la terapéutica adecuada, para prevenir consecuencias más graves al trabajador;
- Evalúa, junto con otros profesionales, condiciones de inseguridad, visitando periódicamente los lugares de trabajo, para sugerir a la dirección de la empresa medidas destinadas a remover o mitigar los riesgos existentes;
- Participa en la planificación y ejecución de los programas de entrenamiento de los equipos de atención de emergencias, evaluando las necesidades y ministrando clases, para capacitar al personal encargado de prestar primeros auxilios en casos de accidentes graves y catástrofes;
- Participa en encuestas sanitarias, levantamientos de enfermedades profesionales, lesiones traumáticas y estudios epidemiológicos, elaborando y / o llenando formularios propios y estudiando los datos estadísticos, para establecer medidas para reducir la morbilidad y mortalidad derivadas de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades de transmisión naturaleza no ocupacional;

- Participa de actividades de prevención de accidentes, asistiendo a reuniones y asesorando en estudios y programas, para reducir las ocurrencias de accidentes del trabajo;
- Participa de los programas de vacunación, orientando la selección de la población trabajadora y el tipo de vacuna a ser aplicada, para prevenir las molestias transmisibles;
- Participa de estudios de las actividades realizadas por la empresa, analizando las exigencias psicosomáticas de cada actividad, para la elaboración de los análisis profiriográficos;
- Procede a los exámenes médicos destinados a la selección o orientación de candidatos a empleo en ocupaciones definidas, basándose en las exigencias psicosomáticas de las mismas, para posibilitar el aprovechamiento de los más aptos;
- Participa en la inspección de las instalaciones destinadas al bienestar de los trabajadores, visitando, junto con el nutricionista, y el enfermero de higiene del trabajo y otros profesionales indicados, el restaurante, la cocina, la guardería y las instalaciones sanitarias, para observar las condiciones de higiene y orientar la corrección de las posibles fallas existentes. Puede participar en la planificación, instalación y funcionamiento de los servicios médicos de la empresa. Puede elaborar laudos periciales sobre accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y condiciones de insalubridad. Puede participar en reuniones de organismos comunitarios gubernamentales o privados interesados en la salud y el bienestar de los trabajadores. Puede participar en congresos médicos o de prevención de accidentes y divulgar investigaciones sobre salud ocupacional.

Funciones de la Enfermera Ocupacional

- Estudia las condiciones de seguridad y peligrosidad de la empresa, efectuando observaciones en los lugares de trabajo y discutiéndolas en equipo, para identificar las necesidades en el campo de la seguridad, higiene y mejora del trabajo;
- Elaborar y ejecutar planes y programas de protección a la salud de los empleados, participando de grupos que realizan encuestas sanitarias, estudia las causas de absentismo, hacen levantamientos de enfermedades profesionales y lesiones traumáticas, proceden a estudios epidemiológicos, recopilan datos estadísticos de morbilidad y mortalidad de trabajadores , investigando posibles relaciones con las actividades funcionales, para obtener la continuidad operacional y aumento de la productividad;
- Presta primeros auxilios en el lugar de trabajo, en caso de accidente o enfermedad, haciendo curativos o inmovilizaciones especiales, administrando medicamentos y tratamientos y proporcionando la posterior atención médica adecuada, para atenuar consecuencias y proporcionar apoyo y confort al paciente;
- Elabora y ejecuta o supervisa y evalúa las actividades de asistencia de enfermería a los trabajadores, proporcionándoles atención ambulatoria, en el lugar de trabajo, controlando señales vitales, aplicando medicamentos prescritos, curativos, instalaciones y tesis, recogiendo material para examen de laboratorio, vacunaciones y otros. tratamientos, para reducir el absentismo profesional; organiza y administra el sector de enfermería de la empresa, proveyendo personal y material necesarios, entrenando y supervisando auxiliares

de enfermería del trabajo, asistentes y otros, para promover la atención adecuada a las necesidades de salud del trabajador;

- Entrena a los trabajadores, instruyéndolos sobre el uso de ropa y material adecuado al tipo de trabajo, para reducir la incidencia de accidentes;
- Planifica y ejecuta programas de educación sanitaria, divulgando conocimientos y estimulando la adquisición de hábitos saludables, para prevenir enfermedades profesionales, manteniendo registros actualizados, a fin de preparar informes para subsidios procesales en las solicitudes de indemnización y orientar en problemas de prevención de enfermedades profesionales

4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;

5. Provisión de sillas ergonómicas para trabajadores del área administrativa y dotación del equipo para realizar sus actividades.

6. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales, plantas de cultivo, plantas de lavado, secado y empaclado de la frutas.

Estos son los requisitos mínimos que debe de contener este manual de higiene y seguridad, así como tomar en cuenta lo que establece la Ley de Seguridad Social sobre la enfermedades de riesgo laboral.

Presupuesto para la contratación de personal calificado

PUESTO	SUELDO
Ingeniero de Seguridad y salud ocupacional	L. 40,000.00
Técnico especialista en Higiene y salud ocupacional	L. 25,000.00
Medico en salud Ocupacional	L.35,000.00
Auxiliar de enfermería	L.10,000.00
Total	L.110,000.00

Plan de Capacitación:

Para una mayor eficacia en los servicios que prestan los empleados en las diferentes actividades y para el manejo en prevención de accidentes, conocer sobre higiene, seguridad y salud ocupacional, la empresa deberá proveer las siguientes capacitaciones para los empleados, ya que en nuestra investigación se encontró que todo el personal carece de conocimiento sobre estos temas antes mencionados. En ese mismo sentido y con el objetivo de prevenir enfermedades, accidentes laborales, muertes e indemnizaciones y posibles demandas a la empresa, a continuación proponemos un programa de capacitaciones:

Tipo de capacitación	Personal dirigido	Facilitadores	Tiempo de duración	Costo
Capacitar inicial	Nuevos operarios	Jefes de Línea	3 horas	No aplica
Higiene, seguridad y salud ocupacional	Todos los trabajadores.	Secretaria de trabajo	6 horas, dos horas por día	Gratuita
Prevención de riesgos y accidentes laborales	Todo el personal de cultivo y de planta	INFOP	3 Horas	Gratuita
Importancia del uso del equipo de protección personal.	Todo el personal	PROCINCO (Programa de capacitación integral para la competitividad)	2 horas	L.2,000.00
Capacitación de primeros auxilios	Todo el personal	Infop	3 horas	Gratuito
Manejo de emergencia con materiales de peligrosos.	Todo el personal	PROCINCO (Programa de capacitación integral para la competitividad)	4 horas	L. 3,500.00
Principios básicos de manejo de químicos.	Personal de fumigación	PROCINCO (Programa de capacitación integral para la competitividad)		L. 4,500.00
Prevención de salud Ocupacional	Jefes de línea	PROCINCO (Programa de capacitación integral para la competitividad)	2 horas	L.2,500.00
Principios de Ergonomía y la mecánica corporal.		PROCINCO (Programa de capacitación integral para la competitividad)	4 Horas, dos días	L. 3,800.00
Simulacros y rutas de evacuación	Todo el personal	Los bomberos	2 horas	L. 1,000.00

				L.17,300.00 FUNCIONES EXCLUSIVAS DE RECURSOS HUMANOS CON SU PRESUPUESTO
--	--	--	--	---

Fuente Autoría propia

Señalización de rutas

Para efectos de fortalecer las medidas de seguridad en la empresa Agroindustrias del Valle S. A. de R. L. para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se deben de tomar en cuenta el siguiente plan de acción:

Plan de acción para los siguientes hallazgos

Hallazgos	Acción	Tiempo de ejecución	Costo
➤ Señalización de rutas de evacuación y de zonas restringidas	Exhibir en zonas estratégicas y visibles rótulos que señalicen las salidas de emergencia, y zonas restringidas.	Inmediato	1.3,800.00
➤ Ubicaciones de extintores en zonas visibles	Proporcionar extintores en zonas de peligro producidos por incendios	Inmediato	Ya existen
➤ Persona especializada en primeros auxilios	Contratar o capacitar a dos personas, con conocimientos de primeros auxilios en caso de emergencia	Inmediato	Salario mínimo
➤ Ausencia de un botiquín de primeros auxilios	Proveer de un botiquín, en caso de un accidente laboral y que sea de fácil acceso para los trabajadores,	Inmediata	L.5,000.00

Fuente: Autoría propia

Presupuesto

TIPO DE RECURSO	N° ITEMS	TOTAL
Capacitaciones	10	L.17,300.00
Contrato de personal nuevo	3	L. 110,000.00
Herramientas de protección personal	168	L.73,280.25
TOTAL		L. 200,580.25

9. Institución Ejecutora

Nombre de la Institución: Agroindustrias del Valle S. de R. L.			
Nombre y cargo del funcionario responsable: Darwin Iván Bustillo Rápalo, Rony Antonio Varela Matamoros, Josue Samuel Almendares (tomadores de decisiones, socios)			
Dirección: Aldea Cerro Bonito, Cantarranas			
Departamento: Morazán	Francisco	Municipio: Cantarranas, Aldea Cerro Bonito	País: Honduras
Teléfono :	Fax:	Correo electrónico:	

Otras Instituciones que apoyan el proyecto

Nombre de la Institución: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Previsión Social			
Nombre y cargo del funcionario responsable: Elsa Marina Ramírez			
Dirección: Edificio Plaza Azul, Avenida Berlín, Entre calles París y Viena, Lomas del Guijarro Sur,			
Departamento: Morazán	Francisco	Municipio: Tegucigalpa DC	País: Honduras
Teléfono : 2232-3791	Fax:	Correo electrónico: email: eramirez@trabajo.gob.hn email: direcciondeprevisionsocial@gmail.com	

Nombre de la Institución: Global G.A.P Frutas y verduras vs 5.1 julio 2017		
Nombre y cargo del funcionario responsable:		
Dirección: North America, Inc 3519 NE 15th Ave, #521, Portland, OR 97212, USA		
Estado	Código Postal:	País: USA
Teléfono : (503)875-0391	Fax:	Correo electrónico: customer_support@globalgap.org

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de analizar los resultados obtenidos en nuestra investigación, podemos aseverar que el estudio realizado a los trabajadores a través de las encuestas nos proporciona información veraz que viene a validar nuestras interrogantes y confirmar los objetivos planteados.

Es por eso que concluimos que los hallazgos alcanzados nos ayudan a determinar las mejoras que la empresa Agroindustrias del Valle S de R. L. deberá proporcionar a sus trabajadores para optimizar los procesos de higiene, seguridad y salud ocupacional, basándose en estándares de calidad internacional.

Como resultado de nuestra investigación planteamos las siguientes conclusiones:

1. Nuestra investigación muestra que las condiciones en que se encuentran laborando los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. carecen de todas las normas en higiene, seguridad y salud ocupacional.
2. El estudio arroja que la falta de políticas y reglamentos institucionales que debe de poseer la empresa y que dan validez a los procesos, provocan inseguridad en los trabajadores en el desarrollo de sus funciones y que estos están propensos a riesgos y accidentes laborales.
3. Es oportuno resaltar la importancia de que la empresa Agroindustrias S. de R. L. se plantee la creación de normas y reglamentos sobre higiene, seguridad y salud ocupacional para generar seguridad y credibilidad en la entrega de un servicio de calidad.

4. Por tal razón se debe de contar con instrumentos que describan procesos y garanticen la seguridad laboral mediante un Plan de Acción que estandarice y regule la implementación de normas de higiene, seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L.

5.2. Recomendaciones

Finalmente expondremos las recomendaciones siguientes:

1. Proveer a los trabajadores del equipo, herramientas, trajes especiales dependiendo del área de trabajo, materiales, químicos y todo lo necesario para realizar su trabajo de acuerdo a las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional para que la empresa alcance los estándares de satisfacción y calidad en el servicio.
2. Crear el Plan de formación y capacitación de los empleados para fortalecer sus debilidades y que garanticen la entrega del servicio y productos de forma eficiente y eficaz a nivel nacional e internacional.
3. Redactar el manual de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, la ley de Seguridad Social y los Normas y reglamentos internacionales. (OIT, ISO)
4. Contratar a una persona especializada para que dé fiel cumplimiento al Plan de Acción que mejora las condiciones laborales de los empleados de la empresa Agroindustrias del Valle S. de R. L. propuesto.

Bibliografía

Trabajos citados

Cabero*, M. M. (34, 3, julio-septiembre, 447-460, 2011).

<http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/707/784>. *Revista Española de Documentación Científica*.

cinterfor, b. (2000). http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/massei.pdf.

No. 149, mayo-agosto de 2000.

.

GARCIA, H. L. (2015). 2.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13310/leooooooooo123.pdf;jsessionid=7DB5BA0F7CFE9AB698D9BDBC78EC84A9?sequence=1>.

.

Hernández1, J. V., Stahnke2, W. B., & Torres3, S. N. (2004). Sistemas de gestión de la calidad en el sector agroalimentario. *Agroalimentaria*.

Martirena, H. (martes 29 de marzo de 1994). Normas ISO 9000. *diario Ambito Financiero*.

Materiales, I. d. (Marzo de 1993). *Gestión de calidad y aseguramiento de la*. Esquema 1. IRAM-IACC-ISO E 8402.

s.

Membrado Martínez, J. (2002). *Innovación y mejora continua según el Modelo EFQM de excelencia*. Valencia: Diaz de Santos.

OLARTE, P. A. (2010). *ISO 22000 aseguramiento de la inocuidad alimentaria*. CEAD ZIPAQUIRA.

Ramos, A. (s.f.). *DOCUMENTO DE TRABAJO N° 66*. CEPAL de Santiago de Chile.

Rodríguez,*, I. C. (s.f.). EL CONCEPTO DE. *Revista UNIVERSIDAD DE LA SALLE*, 89.

Secretaría de Desarrollo Económico. (2016).

Andres, A. (2015). Pasos para el establecimiento de acciones correctivas/preventivas

eficaces. *No. 297*. Recuperado de

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_297_191015_es.pdf

Araña-Supárez, M. (2011). *Transtorno musco esqueleticos Psicopatologia t dolor*.

Recuperado de [https://hipnosisclinica.org/hipnosis-](https://hipnosisclinica.org/hipnosis-pdf/hipnosis_patologia.pdf#page=7)

[pdf/hipnosis_patologia.pdf#page=7](https://hipnosisclinica.org/hipnosis-pdf/hipnosis_patologia.pdf#page=7)

Código de Trabajo de Honduras. (s. f.). Recuperado de

[http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Codigo%20del%20Trabajo%20\(Actualizado%202015\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Codigo%20del%20Trabajo%20(Actualizado%202015).pdf)

Constitución de la República de Honduras. (s. f.). Recuperado de

<http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/ConstitucionRepublicaHonduras.pdf>

Forbes Álvarez, R. (2014). Éxito empresarial. *No. 277*, 1.

Guhl, A. (2009). Café, bosques y certificación agrícola en Aratoca, Santander. *Revista de*

Estudios Sociales, (32), 114-125. <https://doi.org/10.7440/res32.2009.08>

Historia de la Medicina. (s. f.). Recuperado de

<https://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>

- Kayser, Beatriz. (s. f.). *HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL*. Recuperado de <https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/PDF/Higiene-y-seguridad-Industrial.pdf>
- Nieto, C. de N., & McDonnell, L. (2006). *Comparacion de modelos de Gestion de calidad Total*. Recuperado de <http://www.adingor.es/congresos/web/articulo/detalle/a/828>
- Parra, Manuel. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* (Primera). Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36982913/Conceptos_basicos_de_seguridad_laboral.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1558406824&Signature=rhHJyske%2FgQNXBvQQi1A8OWRg
- Ramos, A. (1995). *HACIA LA CALIDAD TOTAL: LA DIFUSION DE LAS NORMAS I.S.O. DE LA SERIE 9000 EN LA INDUSTRIA ARGENTINA*. 66.
- Saborío Villalobos, M. (2016). *FDIS ISO 45001: Principales implicaciones*. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_307_110716_es.pdf
- Sanabria, A. (2008). *Pasos para el establecimiento de acciones correctivas/preventivas eficaces*. (Éxito empresarial). Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_65_280508_es.pdf
- (Guhl, 2009)
- EJG, S., PJC, G., RYB, M., & AR, C. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. (4).
- Gil Fisa, A., & Pujol Senovilla, L. (s. f.). *METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN ECONÓMICA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO*. Recuperado de

http://calculadores.insht.es/Portals/0/docs/INSHT_Metodologia_costes_accidentes_trabajo.pdf

Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (s. f.). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *48*, 23. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40486/42322>

Anexo 1 Encuesta dirigida a los trabajadores

Encuesta de Higiene, Seguridad y salud Ocupacional		
Agroindustrias del Valle S. de R.L.		
Dirigida a los trabajadores		
<p>El propósito de esta encuesta es conocer las condiciones laborales en que se desempeñan los empleados de Agroindustrias del Valle S. de R. L., sus respuestas son basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuesta correcta e incorrecta.</p>		
<p>Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de la preguntas y marca con una X en el espacio correspondiente.</p>		
Area: _____	Edad: _____	
Puesto: _____	Sexo _____	
<p>1. ¿Cuál es su condición laboral en la empresa?</p> <p>Permanente <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Trabajo por Hora <input type="checkbox"/> Jornal <input type="checkbox"/></p>		
<p>2. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa?</p>		
	Si	No
3. ¿Sabe usted si la empresa cuenta con un programa de higiene, seguridad y salud ocupacional?		
4. ¿Conoce qué es higiene, seguridad y salud ocupacional?		
5. ¿Ha recibido capacitación sobre higiene, seguridad y salud ocupacional?		
6. ¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?		
7. ¿Ha sufrido un accidente durante su jornada laboral?		
8. ¿Cuenta la empresa con un botiquín de primeros auxilios?		
9. ¿Si la respuesta anterior es SÍ, es de fácil y rápidamente alcance?		
10. ¿Tiene la empresa señalizaciones de rutas de evacuación?		
11. ¿Le parece que los niveles de ruido son aceptables?		
12. ¿Son visibles las ubicaciones de los extintores en caso de un incendio?		
13. ¿Los materiales peligrosos están almacenados en un lugar seguro?		
14. ¿Quiénes manipulan los materiales peligrosos, están debidamente capacitados?		
15. ¿Las personas que manipulan sustancias peligrosas utilizan un equipo de seguridad?		
16. ¿Cuentan con un espacio acondicionado para tomar sus alimentos?		
17. ¿Los operarios han sido capacitados en el manejo y cuidado de las máquinas?		
18. ¿cuentan con equipo especializado para operar maquinaria?		
<p>19. ¿Cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza usted en su área durante su jornada laboral?</p> <p>Guantes y Tapabocas <input type="checkbox"/> Arnés <input type="checkbox"/> Botas <input type="checkbox"/></p> <p>Gafas <input type="checkbox"/> Uniforme o bata <input type="checkbox"/> Casco <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/></p>		
<p>20. ¿Cómo considera su lugar de trabajo?</p> <p>Muy Seguro <input type="checkbox"/> Seguro <input type="checkbox"/> Inseguro <input type="checkbox"/> Muy inseguro <input type="checkbox"/></p>		
<p>Comentarios y Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>		
		98

Anexo 2. Encuesta a los jefes de línea

Encuesta de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional			
Agroindustrias del Valle S de R.L.			
Jefes de Línea			
El propósito de esta encuesta es conocer las condiciones laborales en que se desempeñan los empleados de Agroindustrias del Valle S. de R. L., sus respuestas son basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuesta correcta e incorrecta.			
Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de la preguntas y marca con una X en el espacio correspondiente.			
Área: _____		Edad: _____	
Puesto: _____		Género: _____	
	Si	No	No Sabe
1. ¿Cuenta la granja con un procedimiento documentado de higiene, seguridad y salud ocupacional?			
2. ¿Tiene instrucciones de higiene, seguridad, exhibidas en un lugar visible para todos los trabajadores?			
3. Existen señalización de áreas restringidas en lugares que pueden representar un peligro para la inocuidad alimentaria?			
4. ¿Cuenta la empresa con un manual de procedimientos de higiene, seguridad y salud ocupacional?			
5. ¿Existen procedimientos para casos de accidentes y emergencias?			
6. ¿Cuenta la empresa con un plan de capacitación para los trabajadores?			
7. ¿Hay una persona con formación en primeros auxilios presente en la empresa?			
8. ¿Han recibido capacitación los empleados antes de iniciar a laborar en la empresa?			
9. ¿Cuentan los trabajadores con el equipo adecuado para su seguridad?			
10. ¿Cuenta la empresa con un plan de capacitación para los empleados para una mejora continua en los diferentes procesos? Si la respuesta es sí, ¿Cumple a cabalidad la empresa con lo planificado?			
<input type="checkbox"/> No cuenta con un plan de capacitación la empresa			
<input type="checkbox"/> Si lo cumple			
<input type="checkbox"/> No lo cumple			
11. ¿Los trabajadores portan con el equipo adecuado para su seguridad, (guantes, tapabocas, arnés, botas, gafas, uniformes o bata y casco)?			
<input type="checkbox"/> Siempre			
<input type="checkbox"/> Algunas veces			
<input type="checkbox"/> Nunca			
Comentarios y Sugerencias _____			

Anexos 4 fotos de diferentes áreas, los trabajadores no cumplen con la protección requerida



















