



TESIS DE POSGRADO

**PROPUESTA DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y
SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL DE BANCO DE
OCCIDENTE SPS,2021**

SUSTENTADO POR:

AIDA LORENA ORELLANA MENDOZA

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

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, CA

OCTUBRE, 2021

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA CADEMICA

DESIREE TEJADA CALVO

DIRECTORA UNITEC CAMPUS S.P.S

MARIA ROXANA ESPINAL

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTAL
PROPUESTA DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y
SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL DE BANCO DE
OCCIDENTE SPS,2021

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

ASESOR METODOLÓGICO
JUAN JACOBO PAREDES HELLER

ASESOR TEMÁTICO
KENSSY LICONA

MIEMBROS DE LA TERNA

GABRIELA HUNG

KARLA FERRERA

TULIO BUESO

DERECHOS DEL AUTOR

© Copyright 2021

AIDA LORENA ORELLANA MENDOZA



TESIS DE POSGRADO

**PROPUESTA DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y
SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL DE BANCO DE
OCCIDENTE SPS,2021**

AUTORES

AIDA LORENA ORELLANA MENDOZA

Resumen

Esta investigación, tiene como finalidad proponer la implementación de una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, identificando las políticas existentes en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, para evaluar el sistema de gestión de Salud y Seguridad Industrial y su mejora, para el fomento de una cultura de prevención. A través de los resultados obtenidos mediante el cuestionario, instrumento válido para esta investigación , se describe el valor de crear políticas eficaces en materia de seguridad y salud, describir los componentes del plan de capacitación que demanda el programa de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el reglamento general de medidas preventivas y accidentes de trabajo, así como otros datos relevantes en cuanto a la inversión de la implementación de comisiones mixtas de higiene y seguridad, valorando la importancia de los costes directos e indirectos asociados a las malas prácticas de higiene y seguridad industrial , permitiendo generar una propuesta para contribuir a la salud ocupacional de los colaboradores en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS. Obteniendo una pauta del

tipo de capacitación en materia de higiene y seguridad que necesitan conocer los colaboradores, las políticas que se deben comunicar y la inversión requerida para la implementación de comisiones mixtas de higiene y seguridad industrial, para contribuir con la alta gerencia a tomar una decisión que este alineada con los objetivos estratégicos de la empresa y de manera que mejoren las condiciones de trabajo para para fortalecer el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Palabras claves: Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Riesgo Ocupacional, Prevención.



POSTGRADUATE THESIS

PROPOSAL OF MIXED COMMISSIONS OF HYGIENE AND SAFETY IN BANCO DE OCCIDENTE S.A.

AUTHORS

AIDA LORENA ORELLANA MENDOZA

Abstracts

This research aims to propose the implementation of Joint Commissions on Hygiene and Safety indicated in the legislation of our country, identifying existing policies in Banco de Occidente, SPS, what is necessary to know to evaluate the management system of Industrial Health and Safety and its improvement, for the promotion of a culture of prevention. Through the results obtained through the questionnaire, a valid instrument for this research, describes the value of creating effective safety and health policies, as well as other relevant data regarding investment, assessing the importance of the costs of accidents for the worker, the company and society, allowing to generate a proposal to contribute to the occupational health of employees in Banco de Occidente, SPS. Obtaining a guideline of the trainings, policies and investment required, which will help senior management make a decision that is aligned with the strategic objectives of the company and in a way that improves working conditions for the productivity and competitiveness of the company itself.

Keywords: : Industrial Safety, Occupational Health, Occupational Risk, Prevention.

DEDICATORIA

Mi dedicatoria de este trabajo de tesis es para las personas que han influido a lo largo de mi vida, a Dios primeramente por su guía, cuidado, sabiduría y bendición, y por proveer en cada momento y durante mis estudios de maestría, como también a mis padres Aida Lorena Mendoza García y Leonel Arturo Orellana San Martín, por su apoyo incondicional en cada momento, a cada uno de mis hermanos que me han apoyado con sus palabras de aliento y ánimo en el transcurso de mi vida, a mis hijos Abby Leonela y David Armando que son el motor que me motiva a ser una mejor profesional y brindarles el mejor ejemplo de responsabilidad y excelencia en cada proyecto que asuman y a mis asesores Kenssy Licona y David Vásquez que brindaron su acompañamiento y guía a lo largo del desarrollo de esta investigación.

Aida Lorena Orellana Mendoza

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud principalmente con Dios, por permitirme cumplir una meta más en mi vida profesional, por su fortaleza, bendición, protección y cuidado en especial en estos tiempos retadores en donde tener salud y estar rodeado de las personas que amas es una gran bendición.

A mis amados padres, y hermanos por darnos ese apoyo incondicional y aliento en momentos difíciles.

Al Dr. Juan Jacobo Paredes Heller, por su esfuerzo y dedicación en cada una de las clases aun en medio de la crisis, por sus valiosos consejos para poder culminar el presente proyecto de investigación, a mi asesor temático Kensy Licon, por el tiempo, esfuerzo, y conocimiento aportado, para poder culminar mi trabajo de investigación y lograr el objetivo trazado.

A cada docente por sus enseñanzas, por compartir en cada una de las clases sus experiencias, conocimientos, por motivarnos a ser mejores cada día y buscar la excelencia y la mejora continua.

A mi familia y amigos que han estado presentes en todo este tiempo, mi agradecimiento por su paciencia en las noches de desvelo, por sus consejos y sus palabras de aliento para poder culminar esta meta.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
ORIGEN DE LA SALUD OCUPACIONAL.....	3
ORIGEN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	3
LOS NIVELES DE PREVENCIÓN SEGÚN LA OMS	4
PROTOCOLOS DE INSPECCIÓN – HONDURAS	6
1.4 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.4.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	8
1.4.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.4.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.5 OBJETIVOS DEL PROYECTO	10
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.6 JUSTIFICACIÓN	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	14
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO	14
2.1.1.2 PERFIL DE SALUD OCUPACIONAL AMÉRICA CENTRAL.....	18
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO.....	20
2.1.2.2 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	24

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO.....	25
ANTECEDENTES DE LA EMPRESA	26
2.2 TEORÍA DE SUSTENTO.....	27
¿POR QUÉ LA ADMINISTRACIÓN DE RH ES IMPORTANTE PARA TODOS LOS GERENTES?.....	29
COMISIONES MIXTAS.....	30
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO	32
INTEGRACIÓN DE LA COMISION DE SINIESTROS Y /0 BRIGADAS	33
REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	33
CAPITLO VI DE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	35
DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN.....	38
2.4 MARCO LEGAL.....	39
LEGISLACIÓN NACIONAL	41
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	43
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	44
3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	46
3.1.2. HIPÓTESIS	49
3.1.2.1. HIPÓTESIS NULA (H0).....	49
3.1.2.1. HIPÓTESIS ALTERNA (H1)	50
3.2 ENFOQUES Y MÉTODOS	50
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA.....	53
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	54

3.4.1. INSTRUMENTOS.....	54
3.4.2 TÉCNICAS.....	54
3.5 FUENTE DE INFORMACIÓN.....	54
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS	55
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS	55
3.6 LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
3.7 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	56
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	58
INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
4.1POLÍTICAS	59
4.1.1SINIESTRALIDAD.....	60
4.1.2AUSENTISMO.....	62
4.1.3CUMPLIMIENTO LEGAL.....	63
4.2 CAPACITACIÓN	63
4.2.1 PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD....	64
4.2.2 PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE MEDICINA DEL TRABAJO	65
4.2.3 HORAS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE MEDICINA PREVENTIVA	66
4.3 INVERSIÓN.....	67
COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
5.1 CONCLUSIONES	76
5.2 RECOMENDACIONES.....	78
CAPÍTULO VI APLICABILIDAD.....	80

6.1 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL BANCO DE OCCIDENTE, 2021.....	80
6.2 JUSTIFICACIÓN	80
6.3 OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN	81
6.4 DESCRIPCIÓN Y DETALLE DE LA PROPUESTA.....	82
6.4.1 MEDIDAS DE CONTROL INDICADORES.....	82
6.4.1.1 MARCO LEGAL.....	83
6.4.1.2 ORGANIGRAMA DE LA COMISIÓN MIXTA	84
6.4.1.3 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	85
6.4.1.4 PRESUPUESTO	86
6.5 CRONOGRAMA.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Niveles de prevención según la OMS	21
FIGURA 2. Indicadores de prevención dentro del sistema empresarial.....	11
FIGURA 3. Imagen de la oficina principal Banco de Occidente	23
FIGURA 4. Funciones de las Comisiones Mixtas.....	29
FIGURA 5. Programa de Salud y Seguridad Ocupacional.....	32
FIGURA 6. Ilustración de los componentes del marco legal de Salud e Higiene.....	36
FIGURA 7. Operacionalización de las variables.....	57
FIGURA 8. Esquema Matriz Metodológica	62
FIGURA 9. Proceso de recolección de datos	68
FIGURA 10. Gráfica de Siniestralidad.....	70
FIGURA 11. Gráfica de ausentismo.....	71
FIGURA 12. Gráfica de Cumplimiento Legal.....	72
FIGURA 13. Formación en materia de Seguridad y Salud	73
FIGURA 14. Formación en materia de Medicina del Trabajo	74
FIGURA 15. Horas de capacitación materia de Medicina Preventiva	75
FIGURA 16. Costo indirecto	76

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Organismos rectores de la salud y seguridad ocupacional	32
TABLA 2. .Congruencia Metodológica	44
TABLA 3. Operacionalización de las Variables	58
TABLA 4 Unidad de Análisis	53
TABLA 5 Estadística de Fiabilidad.....	57
TABLA 6 Comprobación de la Hipótesis.....	69
TABLA 7 Prueba de Normalidad	72

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente Capítulo, se hace mención del desarrollo del tema y del planteamiento del problema y sus componentes para la realización de este proyecto de investigación como ser: la introducción del tema investigado, una breve descripción de los antecedentes de la problemática existente sobre las medidas de higiene y seguridad, antecedentes de la empresa Banco de Occidente SA, el enunciado y formulación del problema, las preguntas de investigación y el objetivo general y los específicos, finalizando con la justificación de la investigación, con el fin de clarificar la relevancia y utilidad del presente proyecto de investigación.

1.1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el éxito de las empresas va más allá de los resultados financieros tradicionales. Se trata de la realización de negocios de una manera sostenible que agregue valor para los empleados, clientes, socios estratégicos, comunidades y accionistas. Ante la globalización se busca hacer negocios con empresas seguras, que garanticen la salud y desarrollen medidas de seguridad para la prevención y/o control de riesgos ocupacionales. En este sentido, existen varios aspectos fundamentales a considerar con respecto a este tema; el primero, es evitar cualquier daño que pueda perjudicar a los trabajadores sea temporal o permanente, así como el costo que indirectamente trae consigo un accidente o una enfermedad laboral, afectando la productividad de la empresa.

Es de vital importancia, en consecuencia, que las empresas se preocupen por la salud y el bienestar de sus trabajadores por cuanto son la fuente primordial del desarrollo productivo de las

mismas. Además, contamos con legislación nacional que de carácter obligatorio impone a las empresas brindar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado, tomando todas las medidas necesarias para preservar la seguridad, la salud y el confort de los empleados en sus tareas y lugar de trabajo.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, cabe destacar que es necesario que los colaboradores de la empresa tengan pleno conocimiento sobre la normativa de higiene y seguridad que establece el reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales de Honduras , así como la presencia de un organismo que promueva y vigile el cumplimiento de dichas normas dentro de la empresa, por lo que con el desarrollo de esta investigación se podrá contribuir a la agencia principal de Banco de Occidente, SPS a través de la elaboración de un manual que brinde información clara y detallada para la implementación de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad para mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, favoreciendo de esta forma la calidad de vida de sus colaboradores y la continuidad del negocio.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los términos "seguridad industrial" y "salud ocupacional" son estrechamente relacionados y, en la práctica, protegen la seguridad y la salud de los individuos. Esto no significa que ambos tengan el mismo desarrollo o evolución histórica. Al comienzo de la seguridad industrial con la industrialización, la salud ocupacional tiene un largo camino por recorrer gracias a la ciencia, la salud y la política.

ORIGEN DE LA SALUD OCUPACIONAL

Grecia y Roma las culturas del mundo antiguo que tuvieron mayor trascendencia en salud ocupacional. En Grecia, los primeros indicios que se registran y destacan en la historia son los siguientes: Hipócrates (siglo IV a.c) escribió un tratado sobre las enfermedades de los mineros, a quienes recomendaba tomar baños higiénicos para evitar la saturación de plomo. Preocupado por los efectos perniciosos de los trabajos con plomo, describió los síntomas de la intoxicación por este mineral y por el mercurio. Indicó, además, que los determinantes de las enfermedades se relacionaban con el ambiente social, familiar y laboral.

Destaca el maestro Aristóteles (384-322 a.C.), quien intervino en la salud ocupacional de su época, pues estudió ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. Diversos historiadores coinciden en afirmar que Ramazzini sentó un precedente muy importante en materia de salud ocupacional. Pero con la naciente industria del siglo XVIII, el interés de las personas estuvo centrado en los aspectos técnicos del trabajo más que en el aspecto de salubridad. Es así que la salud ocupacional pasaría por un periodo de latencia hasta finales del siglo XIX.

ORIGEN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

Algunos consideran que puede fijarse como precedente del tema a la creación de armas de combate y también la construcción de medios para defenderse de ellas. Estos serían antecedentes de lo que actualmente conocemos como equipo de protección personal. Sin embargo, esas referencias

podrían considerarse prehistoria del Derecho de la seguridad y salud en el trabajo, ya que esta materia ingresa formalmente al marco de la historia a partir de la Primera Revolución Industrial, y se institucionaliza con el paso del tiempo. En este orden de ideas, se puede decir que fue la invención de la maquina a vapor lo que originó grandes centros fabriles con nuevas tecnologías, lo cual generó una situación hasta entonces desconocida en Europa.

Los oficios artesanales fueron reemplazados por la producción en serie, donde las condiciones de salud y seguridad eran mínimas, principalmente por la falta de una cultura de seguridad eficiente, tanto de parte de los trabajadores, como de los empleadores. Prueba de ello fueron el hacinamiento de personas en los lugares de trabajo, la explotación a las mujeres y niños, las jornadas de trabajo prácticamente ilimitadas, etc. Esto constituye el marco de referencia o contexto en el que nació la Seguridad y Salud Ocupacional. (Dedios, 2014).

LOS NIVELES DE PREVENCIÓN SEGÚN LA OMS

Prevención primaria: todas las acciones para eliminar, aislar, sustituir y proteger al trabajador, intentando que el peligro no se convierta en un riesgo. También se incluye en esta categoría todo lo que se haga en el medio ambiente para que, por ejemplo, los trabajadores dispongan de agua potable e instalaciones sanitarias. Prevención secundaria: las acciones de control de la salud de los trabajadores para hacer una detección temprana de los posibles daños a la salud. Por ejemplo, en la Argentina están establecidos en la Resolución SRT 37/2010. los exámenes médicos periódicos. Prevención terciaria: cuando un trabajador sufre un deterioro en su salud, ya sea por un accidente, accidente in itinere o enfermedad laboral, se lo debe curar y rehabilitar. Es importante considerar

que los accidentes y enfermedades del trabajo provocados por las malas condiciones laborales son el fracaso de la prevención (Bueno & Giordano, s. f.).

Niveles de Prevención

PREVENCION	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	NIVELES DE PREVENCION
Primaria	Promover la salud Prevención de las enfermedades	✓ Educación para la salud	✓ Promoción de la salud
Secundaria	Evitar que las enfermedades progresen Limitar la invalidez	✓ Prevención específica ✓ Detección ✓ Diagnostico oportuno y tratamiento adecuado	✓ Prevención específica ✓ Diagnostico temprano y tratamiento inmediato
Terciaria	Rehabilitar al enfermo, tanto en lo físico, como en lo mental y lo social.	✓ Rehabilitación.	✓ Limitación de invalidez ✓ Rehabilitación

Figura 1. Niveles de prevención según la OMS
Fuente : (Bueno & Giordano, s. f.).

En la figura 1 muestra los tres niveles de prevención según la Organización Mundial de la Salud considerando las actividades y niveles de prevención de acuerdo con el objetivo preventivo.

PROTOCOLOS DE INSPECCIÓN – HONDURAS

La Inspección General de Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social a través de sus esfuerzos y del apoyo de los diferentes Cooperantes tanto internos como externos, últimamente ha tenido grandes transformaciones, que van desde la mejora de sus instalaciones, hasta implementar procesos de desarrollo de las competencias de sus inspectores, a través diferentes estudios y diagnósticos , procesos de capacitación y elaboración de instrumentos de trabajo, entre ellos El Manual de Inspección, Los Protocolos de buenas práctica, verificación e investigación, que son una guía para que los inspectores logren realizar más y mejores inspecciones, aunado a este esfuerzo se ha trabajado esta guía que es un complemento de las anteriores para apoyar a las empresas en mejorar significativamente sus condiciones en materia de HIGIENE Y SEGURIDAD.

Es importante considerar para la prevención de riesgos laborales, la organización y legalización de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Ocupacional, los inspectores deben promover la formación de estas, al momento de llegar a las empresas e identificar que las mismas no existen, se debe iniciar el proceso de formación y legalización, no para sancionar a las empresas, sino para fortalecer el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

La planificación, monitoreo y control de las empresas que si tienen registrado las comisiones mixtas, así como sus buenas prácticas, capacitaciones, planificación de visitas de inspección, elaboración de trifolios, informes y actas, y llevar el libro de actas respectivo. El Protocolo de Higiene y Seguridad será un complemento de los protocolos ya existentes y se centrará en las condiciones de trabajo en donde existen factores de riesgo inherentes a los de accidentes y

enfermedades de Profesionales, el cual aplicará a las diferentes de empresas tanto públicas como privadas.

A continuación, se presenta el protocolo de verificación e investigación por tipo de infracción de acuerdo con su condición de trabajo y a los factores de riesgo: El presente Protocolo de Verificación e Investigación contiene el tiramiento que podemos dar a las infracciones más comunes en el tema de Higiene y Seguridad Ocupacional, tratando de que dicho documento sea una guía práctica de consulta para los inspectores. Los inspectores están facultados por la ley para realizar inspecciones a todos las empresas tanto públicas y privadas de todo el país , evaluar todos los riesgos laborales en los centros de trabajo, y normalizar las actividades en materia de prevención de accidentes y enfermedades de ocupacionales, para facilitarles esta labor y lograr una participación más voluntaria por parte de la empresa, la Inspección General de Trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social a través de sus esfuerzos y del apoyo de los diferentes Cooperantes tanto internos como externos, últimamente ha tenido grandes transformaciones, que van desde la mejora de sus instalaciones, hasta implementar procesos de desarrollo de las competencias de sus inspectores, a través diferentes estudios y diagnósticos , procesos de capacitación y elaboración de instrumentos de trabajo, entre ellos El Manual de Inspección, Los Protocolos de buenas práctica, verificación e investigación, que son una guía para que los inspectores logren realizar más y mejores inspecciones, aunado a este esfuerzo se ha trabajado esta guía que es un complemento de las anteriores para apoyar a las empresas en mejorar significativamente sus condiciones en materia de HIGIENE Y SEGURIDAD. El Protocolo de Higiene y Seguridad será un complemento de los protocolos ya existentes y se centrará en las condiciones de trabajo en donde existen factores de riesgo inherentes

a los de accidentes y enfermedades de Profesionales, el cual aplicará a las diferentes de empresas tanto públicas como privadas.(Secretaria de trabajo y seguridad social, S.F.).

1.4 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A menudo, los trabajadores han estado sujetos a una serie de riesgos al momento de realizar sus labores, la evolución de la sociedad ha supuesto que se demanden mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de manera que disminuya la existencia de estos riesgos. En la actualidad los conceptos de trabajo, riesgo, protección y salud son considerados indicadores de un estado de bienestar físico, social y mental. Para la prevención de riesgos laborales es importante considerar, la organización y legalización de Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad, las empresas tanto públicas como privadas deben promover la formación de estas, no solo para evitar una sanción a la empresa, sino para prevenir situaciones de riesgo a través de técnicas activas para que nunca lleguen materializarse en accidentes.

1.4.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Existen varios aspectos fundamentales a considerar con respecto a la Higiene y Seguridad Industrial: El primero, es evitar cualquier daño que pueda perjudicar a los trabajadores sea temporal o permanente, así como el costo que indirectamente trae consigo un accidente o una enfermedad laboral, afectando la productividad de la empresa.

Es de vital importancia, que las empresas se preocupen por la salud y el bienestar de sus trabajadores por cuanto son la fuente primordial del desarrollo productivo de las mismas.

Con el desarrollo de esta investigación se busca proponer una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en la agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE S.A, Sps,2021 considerando las políticas, capacitaciones y la inversión, a fin de para mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, favoreciendo de esta forma la calidad de vida de sus colaboradores y la continuidad del negocio.

1.4.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se planteará el problema de una manera clara y lo más específicamente posible en forma de pregunta, procurando de dar respuesta a lo largo de la investigación a fin de facilitar la comprensión de la presente investigación.

¿Cuáles son las políticas, las capacitaciones y la inversión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, 2021?

1.4.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Una vez definida la problemática de la investigación, se procede a plantear las preguntas que surgen ante las interrogantes, con la finalidad de guiar y dar respuestas a la investigación. Hacerlo en forma de preguntas tiene la ventaja de presentarlo de manera directa, lo cual minimiza la distorsión. (Hernández Sampieri et al., 2014).

1. ¿Qué políticas existen en la agencia principal de Banco de Occidente SPS en cuanto a la prevención de Riesgos Laborales?
2. ¿Qué capacitaciones de Higiene y Seguridad Industrial, se deben incluir al personal de la agencia principal de Banco de Occidente, SPS?
3. ¿Cuál es la inversión para la implementación de las comisiones mixtas en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS?

1.5 OBJETIVOS DEL PROYECTO

Según Arias (1998), los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer. Estos expresan un resultado o producto de labor investigativa.(Moreno, 2013)

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

A continuación, se procede a formular el objetivo general, con la intención de lograr una visualización más amplia de la investigación, para el logro de excelentes resultados y a su vez dar solución al problema enunciado.

Proponer la implementación de una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial en la agencia principal de Banco de Occidente, San Pedro Sula, cortés, 2021 según las políticas, las capacitaciones y la inversión para promover la salud ocupacional en la empresa.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Según Arias (1998), los objetivos de investigación son metas que se traza el investigador en relación con los aspectos que desea indagar y conocer. Estos expresan un resultado o producto de labor investigativa.(Moreno, 2013).

Identificar las políticas con la Dirección de Recursos Humanos para determinar las condiciones de la empresa en Higiene y Seguridad Industrial.

Describir las capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad para promover la Salud Ocupacional en la empresa.

Evaluar los costos para organizar la comisión mixta de higiene y seguridad en la agencia principal de Banco de Occidente que vele por la salud ocupacional.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Según Bernal (2010) en una investigación, la justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio.(*justificación teórica, práctica y metodológica*, s. f.) De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT), anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral.

Los costos de esta adversidad diaria son enormes y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año. A pesar de la gran importancia que en los últimos años ha cobrado la prevención dentro de los sistemas empresariales, es común encontrar todavía muchas empresas que no comprenden el costo real de los accidentes y otros acontecimientos que ocasionan pérdidas. Por lo anterior surge la necesidad de profundizar en una mejor comprensión de las causas y costos reales de los accidentes y dotarlos de un contexto funcional para analizar sus fuentes de origen y ser capaces de controlar sus efectos. La presente investigación tiene como finalidad el poder revisar el sistema de gestión de Higiene y Seguridad, con las cuales están haciendo frente la alta gerencia de la agencia principal de Banco de Occidente S.A, SPS, 2021, y la vez promover una cultura empresarial de prevención de riesgos en colaboración con los empleados; de esta manera se tendrá un negocio más productivo y alineado con sus objetivos estratégicos de fortalecer el desarrollo profesional de las personas y equipos, construyendo un ambiente de trabajo que privilegie la calidad de la vida laboral.



*Figura 2. Indicadores de prevención dentro del sistema empresarial
Fuente: (Seguridad y salud en el trabajo), s. f.).*

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En el presente Capítulo se procederá a realizar y definir el análisis de la situación actual, lo cual conlleva el análisis del macroentorno, microentorno y análisis interno, para darle paso a lo que será la teoría de sustento y las conceptualizaciones, finalizando con el marco legal. Kerlinger y Lee (2002), la teoría constituye un conjunto de constructos (conceptos) vinculados, definiciones y proposiciones que presentan una visión sistemática de los fenómenos al especificar las relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos (Hernández Sampieri et al., 2014).

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El realizar un análisis de la situación actual sobre las condiciones de higiene y seguridad en relación al reglamento general de medidas preventivas y accidentes de trabajo, en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, desde un punto macro, micro e interno, dará una perspectiva más amplia que ayudará a entender mejor la problemática existente en esta investigación, dando a conocer los aspectos que determinan las variables y solución a la problemática existente, la cual facilitará la toma de decisiones por parte de la alta gerencia.

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

De acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT), cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15

segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. A diario, mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, dando un total de 2.3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. Los costos de esta adversidad diaria son enormes y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global de cada año. (Seguridad y salud en el trabajo), s. f.).

2.1.1.1 ESTRATEGIA IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2015-2020.

En el último Congreso de Prevención de Riesgos laborales en Iberoamérica (PREVENCIA 2013), celebrado en Santiago de Chile en la primera semana de septiembre de 2013, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) dejó comprometido el inicio de los trabajos técnicos para el desarrollo de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo (II EISST) que, a la luz de los resultados obtenidos, se plantea con un mayor nivel de compromiso y coherencia con los grandes retos asumidos internacionalmente por la totalidad de los países. Una Estrategia que permita dar pasos concretos en las líneas marcadas por los grandes textos internacionales, entre los que cabe destacar:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, que a lo largo de su articulado no solamente perfila como inalienables el derecho a la vida, a la salud, a la seguridad social o al trabajo en condiciones equitativas y dignas -todos ellos estrechamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo-; sino que niega expresamente en su art. 30 el “derecho de los estados, grupos o personas” para ejercer actividad alguna que limite o menoscabe los mismos. (OISS, 2020).

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reafirma y desarrolla con precisión los derechos a la salud, a la seguridad social y al trabajo, refiriendo en este último el marco esencial de condiciones de trabajo dignas, en el que expresamente incluye “la seguridad y la higiene en el trabajo”. (OISS, 2020).

Los diversos pactos regionales y subregionales que concretan aún más estos compromisos. (OISS, 2020).

Los numerosos desarrollos de estos instrumentos que, en nuestro ámbito de actuación, han llevado a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otras agencias especializadas de Naciones Unidas. (OISS, 2020).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que refieren como una de sus metas “el trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”, como un paso imprescindible para cumplir el primero de sus objetivos: erradicar la pobreza extrema y el hambre.

En la forma textual en que fue expresado y aprobado en nuestro último Congreso el compromiso de la OISS para esta segunda EISST, recordamos que: “ya no es momento para la sensibilización, es imprescindible pasar a la acción decidida. Hoy más que nunca se conocen los terribles efectos de la siniestralidad laboral en el plano humano, social y también económico. Si damos la espalda a esta realidad, no será por desconocimiento o por incapacidad para combatirla como en otros tiempos, sino por pura inhibición de cuantos estamos implicados en articular medidas efectivas” . (OISS, 2020).

La nueva propuesta de Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo debe plantear la consecución de instrumentos técnicos y fórmulas concretas de compromiso de los países para:

Fomentar la educación y la cultura preventiva. (OISS, 2020).

Avanzar en la erradicación del trabajo infantil. (OISS, 2020).

Luchar contra la exportación del riesgo laboral desde los países más desarrollados a las sociedades en desarrollo. (OISS, 2020).

Evitar el dumping social. (OISS, 2020).

Avanzar en el protagonismo de los agentes sociales y en el dialogo social en el diseño de las políticas públicas. (OISS, 2020).

Incrementar progresivamente el porcentaje de la población trabajadora que se encuentra en la economía y el empleo formal, ya que es precisamente en la informalidad donde se registran las peores condiciones de trabajo y la mayor exposición al riesgo laboral. (OISS, 2020).

Prestar singular atención al trabajo de la mujer, las poblaciones indígenas, los migrantes y otros colectivos singularmente desfavorecidos como los trabajadores discapacitados y los de mayor edad o en situación de vulnerabilidad. (OISS, 2020).

Potenciar la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres en el orden social. (OISS, 2020).

Promover planes o estrategias nacionales de seguridad y salud ocupacional. (OISS, 2020).

Situar la función de gobierno sobre la seguridad y salud en el trabajo en la posición que merece en atención a su impacto social y económico. (OISS, 2020).

Fomentar la articulación, transferencia-adaptación de tecnologías y homologación de estándares y condiciones de trabajo. (OISS, 2020).

Fomentar los procesos de Investigación, Desarrollo e Innovación sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. (OISS, 2020).

Promover la reducción de los riesgos laborales, enfermedades y muertes en los lugares de trabajo es avanzar sustancialmente en la mejora del trabajo decente para todos los trabajadores. (OISS, 2020).

2.1.1.2 PERFIL DE SALUD OCUPACIONAL AMÉRICA CENTRAL

En todos los países de la región existe una entidad rectora de la salud y la seguridad ocupacional, integrada por diferentes instituciones y organizaciones, que tiene como fin establecer los lineamientos generales para el desarrollo del tema a nivel nacional. Conviene destacar el papel central de los ministerios o secretarías del trabajo y la participación multisectorial tripartita. Una estructura similar es más difícil de encontrar en la salud ambiental. (Carmenate Milián, 2013).

Tabla 1. Organismos rectores de la salud y seguridad ocupacional por país y miembros.

País	Rector de la salud y la seguridad ocupacional	Miembros
Guatemala	Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (CONASSO), septiembre de 2000	MINTRAB (1), MSPAS (1), IGSS (1), Sector empresarial (3), Sector laboral (3)
El Salvador	Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), octubre de 2001	ISSS (2), MTPS (3), MINSAL (2), Sector sindical (2), Sector empresarial (2)
Honduras	Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras (CONASATH), septiembre de 1996	STSS (1), SS (1), SAG (1), SERNAM (1), IHSS (1), UNAH (1), CGT (1), CTH (1), CUTH (1), COHEP (3)
Nicaragua	Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (CNHST), abril de 1993	MITRAB, MINSA (1), INSS (1), MARENA (1), MINED (1), MIFIC (1), MTI (1), MAGFOR (1), organizaciones sindicales (1 c/u), organizaciones empresariales (1 c/u), universidades públicas (1 c/u)
Costa Rica	Consejo de Salud Ocupacional (CSO), marzo de 1982	Junta directiva del CSO: MTSS (1), MS (1), INS (1), CCSS (1), Sector patronal (2), Sector trabajadores (2).
Panamá	Comité Interinstitucional de Salud y Seguridad Ocupacional, mayo de 2008	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Salud, Ministerio de Comercio, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Medio Ambiente, Caja de Seguro Social

Fuente: (Carmenate Milián, 2013).

En Honduras la Comisión Nacional de la Salud Ocupacional de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras (CONASATH), tiene el objetivo de desarrollar una cultura nacional en previsión en seguridad y salud en el trabajo. El código de trabajo establece los parámetros en cuanto a seguridad e higiene y demanda un estricto cumplimiento tanto para el patrono como para el empleado en cuanto al acatar las medidas de seguridad e higiene.

2.1.1.3 ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Existen grandes dificultades en la obtención de datos sobre la morbilidad y mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De acuerdo con lo reportado por los países, el número de accidentes y enfermedades no se corresponde con la diversidad y magnitud de las exposiciones en las diferentes actividades económicas, lo que dificulta el entendimiento del impacto de los riesgos ocupacionales en las poblaciones económicamente activas ocupadas. El sistema de notificación, registro y estadística es poco confiable, debido a que la información es escasa, dispersa y reducida a la población asegurada. Las estadísticas de accidentes y enfermedades son manejadas por diferentes instituciones en cada país, con criterios divergentes para la notificación, reporte y registro (dos instituciones llevando los mismos registros con diferentes datos (ej.: ministerios de trabajo, seguridad social, sistemas de salud públicos y privados), lo que dificulta entender los avances o retrocesos en la salud de los trabajadores centroamericanos. A esto se suma el alto porcentaje de población trabajadora en economía informal, donde accidentes y enfermedades de origen ocupacional no son visibles. (Carmenate Milián, 2013).

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO

Cabe mencionar que el Sector Salud en Honduras está constituido principalmente por la Secretaría de Salud y el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y, para el caso de la salud en el trabajo, también participa el Departamento de Medicina e Higiene y Seguridad

Ocupacional de la Secretaría del Trabajo. Solamente el 80% de la población tiene acceso a los servicios de salud.

El 60% está cubierto por la Secretaría de Salud, a través de un sistema organizado en 9 regiones y 42 áreas de salud, a través de 7 niveles operativos: seis Hospitales Nacionales; seis Hospitales Regionales; dieciséis Hospitales de Área; veintitrés Clínicas Materno-Infantiles; tres Clíper; 2,898 Centros de Salud con médico y odontólogo y 824 Centros de Salud Rural. La Secretaría desarrolla el trabajo propio de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, a través de La Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras, (CONASATH), creada por decreto No. 157, del 20 de octubre de 1994, la cual permaneció inactiva hasta el año 2003. Además de la Secretaría de Salud, que preside La Comisión, participan en ella: el IHSS, la Secretaría del Trabajo, la Secretaría del Ambiente y las organizaciones obreras Central Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), Central General de Trabajadores (CGT) y Central de trabajadores de Honduras (CTH). (CONASATH, s. f.).

El GRI es una organización cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones, proporcionando un marco completo para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, cuyo uso está muy extendido en todo el mundo. Este organismo fue fundado por CERES y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en el año 1997 en Estados Unidos, y en 2002, trasladó sus oficinas a Ámsterdam (Holanda).

El GRI es una organización cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones, proporcionando un marco completo para la elaboración de Memorias

de Sostenibilidad, cuyo uso está muy extendido en todo el mundo. Este organismo fue fundado por CERES y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en el año 1997 en Estados Unidos, y en 2002, trasladó sus oficinas a Ámsterdam (Holanda). Este marco, que incluye una Guía para la elaboración de Memorias, establece los principios e indicadores que las organizaciones pueden utilizar para medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social. GRI está comprometido con la mejora continua y el incremento del uso de estas Guías, las cuales se encuentran a disposición del público de manera gratuita. El Marco GRI para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad es el nombre que se le da al conjunto de materiales ofrecidos por este organismo. El marco consiste esencialmente en las Guías para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, los Suplementos Sectoriales y los Protocolos Técnicos y de Contenido de la Memoria.

Entre las razones que llevan a empresas y organizaciones a elaborar este tipo de memorias destacamos las siguientes:

Mejorar su comprensión de los riesgos y las oportunidades a los que se enfrentan. (ecointeligencia, 2013).

Mejorar su reputación y la lealtad a la marca. (ecointeligencia, 2013).

Facilitar a los grupos de interés la comprensión acerca del desempeño y los impactos de sostenibilidad. (ecointeligencia, 2013).

Hacer énfasis en la relación entre el desempeño financiero y no financiero. (ecointeligencia, 2013).

Influir en las políticas y la estrategia gerencial a largo plazo, así como en los planes de negocios. (ecointeligencia, 2013).

Comparar y evaluar el desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a lo establecido en las leyes, normas, códigos, normas de funcionamiento e iniciativas voluntarias. (ecointeligencia, 2013).

Demostrar cómo la organización ejerce influencia y es influenciada por expectativas relacionadas con el desarrollo sostenible. (ecointeligencia, 2013).

Comparar el desempeño internamente a lo largo del tiempo, así como con otras organizaciones. (ecointeligencia, 2013).

Cumplir con normativas nacionales o con requerimientos de las Bolsas de Valores. (ecointeligencia, 2013).

2.1.2.1 INSTITUTO HONDUREÑO DE SEGURIDAD SOCIAL (IHSS)

(CONASATH, s. f.) Afirma: Fue creado en 1959, durante el gobierno que presidió el doctor Ramón Villeda Morales, mediante decreto No. 140, del 19 de mayo de 1959. El nacimiento del IHSS ocurrió poco después de la huelga de los trabajadores bananeros de la costa norte del país, en 1954, hecho que dio origen a la mayoría de las leyes de carácter social que existen en el país. El inicio real de operaciones del IHSS tuvo lugar el 1 marzo de 1962, con afiliación inicial de 40,522 asegurados cotizantes. Los niveles operativos del IHSS están conformados en las diferentes zonas del país de la siguiente manera:

En Tegucigalpa hay un Hospital de Especialidades y se da atención para emergencias y consulta externa. Además, se cuenta con 3 Clínicas periféricas y se tiene el Sistema Médico de empresa. En San Pedro Sula hay un Hospital Regional, un Consultorio Regional y el Sistema Médico de Empresa. En el resto del país se cuenta con 7 Clínicas Periféricas, los Sistemas Locales de Seguridad Social (SILOSS), ubicados en Danlí, Juticalpa, Progreso, Choluteca, El Paraíso, Villanueva y Choloma, que ofrecen el primer nivel de atención. (CONASATH, s. f.).

2.1.2.2 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Esta es la Institución responsable de dar seguimiento a las solicitudes hechas por trabajadores y patronos en materia de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional. El departamento de Salud Ocupacional se encarga de dar seguimiento a las solicitudes presentadas por las obreras que sufren enfermedades o accidentes de trabajo y cuya empresa no cotiza al IHSS. La atención consiste en buscar mecanismos de coordinación eficientes con diferentes hospitales cuyos servicios se relacionen con el tipo de atención que la obrera amerita. *.(Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo., s. f.)*

También corresponde a la Secretaría del Trabajo, la inspección de los centros laborales y normar las actividades que en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizan en el ámbito nacional. Está señalado que coordinará sus actividades de prevención y riesgos profesionales con la Secretaría de Salud y el IHSS. También, según lo estipula el Código del Trabajo, recibe y en su caso autoriza el anteproyecto de Reglamento de seguridad e

higiene de las nuevas empresas, dentro de los tres meses siguientes de iniciadas las operaciones. (*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.).

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

En este apartado se muestra una descripción de los aspectos internos y locales que delimitan la presente investigación. Banco de Occidente, S.A. cuenta con una gran trayectoria, honestidad, servicio, calidez y amistad colocando como centro del negocio al cliente, y como activo más importante a sus empleados ya que con su compromiso contribuyen al logro de los objetivos estratégicos, un eje fundamental de gestión en el Plan Estratégico de la empresa que establece el fortalecer el desarrollo profesional de las personas y equipos, construyendo un ambiente de trabajo que privilegie la calidad de la vida laboral. (García, 2017).

Si se tiene en cuenta este objetivo estratégico, cuando no se realiza una evaluación que controle los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, resulta necesario crear políticas eficaces en materia de higiene y seguridad, preocupándose no solo de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino también de implantar un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad dentro de la empresa. Por ello el objeto de análisis en el presente estudio, se basa en la implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo*, s. f.).

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Para la presente investigación se consideró a Banco de Occidente S.A, el cual inicio operaciones en 1951 en la ciudad de Santa Rosa de Copán, gracias a un grupo de ciudadanos futuristas, que visualizaron la necesidad de contar en la zona occidental de Honduras con una institución bancaria, que con su respaldo económico y financiero se convirtiera en un ente promotor del desarrollo económico y social de aquella rica y productora región del país y de Honduras en general.

Durante los primeros diecinueve años de su vida operacional, la única oficina del Banco de Occidente S.A. que funcionaba era la de su sede, es decir la de Santa Rosa de Copán, aun cuando, por el conocimiento de la zona y las actividades agrícolas y ganaderas de todo el país, hacía operaciones crediticias en toda la zona occidental y en la costa norte.

Su expansión hacia otros lugares del país la inició hasta 1970 con la apertura de la sucursal de San Pedro Sula. Actualmente Banco de Occidente, tiene presencia en casi todos los departamentos del país, contando con 9 sucursales y 170 oficinas generando empleos y satisfaciendo necesidades bancarias de cada una de las comunidades en las cuales se ha establecido.

Para los funcionarios de Banco de Occidente, constituye una prioridad según lo establece la visión de la empresa, el ser reconocido como primera opción financiera por los hondureños por ser un banco sólido, moderno, eficiente, amigable e innovador. (García, 2017).



Figura 3. Banco de Occidente, ubicada en Colonia Hernández, bulevar del Sur, contiguo a Hotel Intercontinental, San Pedro Sula, Cortés.

Fuente: (García, 2017)

En la figura 3. se puede apreciar la oficina principal de Banco de Occidente, San Pedro Sula, Cortes. en la cual se desarrolló el trabajo de investigación sobre la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

2.2 TEORÍA DE SUSTENTO

Para las bases teóricas que sustentan la presente investigación, se cita a Dessler y Varela de administración de Recursos Humanos, resaltando las actividades estratégicas que realiza el gerente de recursos humanos, velando que la empresa no sea acusada de prácticas inseguras de acuerdo con las leyes federales de seguridad laboral. El segundo sustento teórico para las bases teóricas que sustentan la presente investigación, se cita al Reglamento General de Medidas Preventivas de

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que establece las normas que rigen la aplicación sobre la Protección de la Salud de los Trabajadores y demás disposiciones sobre la materia contenidas en el Código del Trabajo. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo*, s. f.).

La Administración de Recursos Humanos

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

Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado).

Planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para cada puesto.

Seleccionar a los candidatos para cada puesto Aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores.

Evaluar el desempeño Administrar los sueldos y los salarios (remunerar).

Proporcionar incentivos y prestaciones Comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar).

Capacitar y desarrollar a los empleados actuales.

Fomentar el compromiso de los colaboradores.

Y lo que un gerente debería saber acerca de: La igualdad de oportunidades, las normas éticas y la acción afirmativa La salud y la seguridad de los empleados, así como el trato justo Las quejas y las relaciones laborales

¿POR QUÉ LA ADMINISTRACIÓN DE RH ES IMPORTANTE PARA TODOS LOS GERENTES?

(Dessler & Varela Juárez, 2011) afirma: ¿Por qué estos conceptos y técnicas son trascendentes? Quizá la respuesta más sencilla sea mencionar algunos de los errores personales que uno no quisiera cometer en su labor como administrador. Por ejemplo, usted no desea:

Que sus empleados no se desempeñen a su mayor capacidad.

Contratar a la persona equivocada para el puesto.

Experimentar una alta rotación de personal.

Encontrar empleados que no den lo mejor de sí.

Que su empresa sea demandada por trato discriminatorio.

Que su empresa sea acusada de prácticas inseguras de acuerdo con las leyes federales de seguridad laboral.

Permitir que la falta de capacitación afecte la eficacia de su departamento.

Cometer cualquier práctica laboral injusta.

COMISIONES MIXTAS

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene son organismos previstos por la ley para investigar las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo, para proponer medidas de protección y vigilar que se cumplan. Las comisiones mixtas son organismos que deberán crearse por mandato de ley; esto quiere decir que se supone que existen en todas las empresas. También las comisiones vigilan que se cumplan las medidas para la prevención de incendios, accidentes y enfermedades profesionales.(Meza Sánchez, 2009).

Los representantes de la empresa serán designados por esta entre los trabajadores de confianza, considerando dentro de estos a los ejecutivos o jefes. Los representantes de los trabajadores serán designados por el sindicato, si este existiera en caso de que estos no estén sindicalizados, como la integración de las comisiones mixtas es una obligación de la empresa, compete a esta promover su constitución instando a sus trabajadores a nombrar a sus representantes tanto propietarios como suplentes. El registro de las comisiones mixtas es una obligación que la ley impone a los patrones. El registro se debe efectuar ante las autoridades del trabajo dentro de los 30 días siguientes al inicio de las actividades de la empresa. Los tramites de registro deben ser hechos por la empresa, a fin de que esta tenga la certeza de los mismos (Meza Sánchez, 2009).

Promoción de la seguridad e higiene

La seguridad e higiene deben promoverse constante ente en la empresa, de tal manera que llegue a formar un hábito en los trabajadores, que formen parte de su propia educación y lo lleven más allá del centro de trabajo. Las dos mejores formas de concientizar a los trabajadores en la seguridad e higiene son resaltar las consecuencias de los riesgos realizados e indicar las ventajas de operar dentro de la seguridad e higiene. Algunos medios para promover la seguridad e higiene laboral son:

Conferencias alusivas que sirvan para despertar o avivar el instinto de conservación de sufrir un accidente de trabajo y resaltar sus consecuencias. (Meza Sánchez, 2009).

El sentido de responsabilidad, al operar con seguridad, sabiendo que ello satisface con un deber impuesto por el mismo. (Meza Sánchez, 2009).

El deseo de elogio, aprobación o distinción se satisface mediante la recepción de diplomas, cartas personales, menciones en actos públicos o en reuniones sociales. (Meza Sánchez, 2009).

La promoción de la seguridad e higiene en la empresa suele complementarse con:

Concurso de carteles. (Meza Sánchez, 2009).

Publicación de estadísticas y pizarrones. (Meza Sánchez, 2009).

Carteles con dibujos y leyendas. (Meza Sánchez, 2009).

Boletines, revistas, etcétera. (Meza Sánchez, 2009).

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO

Desde luego la principal manera de despertar el sentido de la seguridad del trabajador será mediante la capacitación y adiestramiento, es decir, desarrollar en el trabajador las habilidades necesarias para que realice su labor en forma técnica, aplicando la en forma adecuada con los conocimientos recibidos de manera constante. El enseñar a realizar bien la actividad laboral también enseñar a comportarse dentro de la seguridad, porque una labor bien realizada se efectúa con seguridad. El programa de capacitación debe instrumentarse bajo los conceptos de:

Decir. (Meza Sánchez, 2009).

Mostrar. (Meza Sánchez, 2009).

Indicar. (Meza Sánchez, 2009).

Corregir. (Meza Sánchez, 2009).

Supervisar. (Meza Sánchez, 2009).

La capacitación y adiestramiento deberán tener como finalidad:

1) Actualizar y perfeccionar el o los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de una nueva Tecnología en ella. (Meza Sánchez, 2009).

2) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. (Meza Sánchez, 2009).

3) Prevenir riesgos de trabajo. (Meza Sánchez, 2009).

4) Incrementar la productividad. (Meza Sánchez, 2009).

5) En general mejorar las aptitudes del trabajador. (Meza Sánchez, 2009).

INTEGRACION DE LA COMISION DE SINIESTROS Y /0 BRIGADAS

Con el fin de prevenir y evitar siniestros, en los centros de trabajo se deberán organizar brigadas contra siniestros. El personal de las brigadas contra siniestros deberá estar física y mentalmente apto. La Comisión o el encargado de seguridad seleccionaran a los integrantes voluntarios, así como al jefe y oficial del grupo. Las brigadas estarán integradas en función del número de trabajadores en cada turno. (Meza Sánchez, S.2010).

REGLAMENTO GENERAL DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Para las bases teóricas que sustentan la presente investigación, se cita al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que establece las normas que rigen la aplicación sobre la Protección de la Salud de los Trabajadores y demás disposiciones sobre la materia contenidas en el Código del Trabajo. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo*, s. f.).

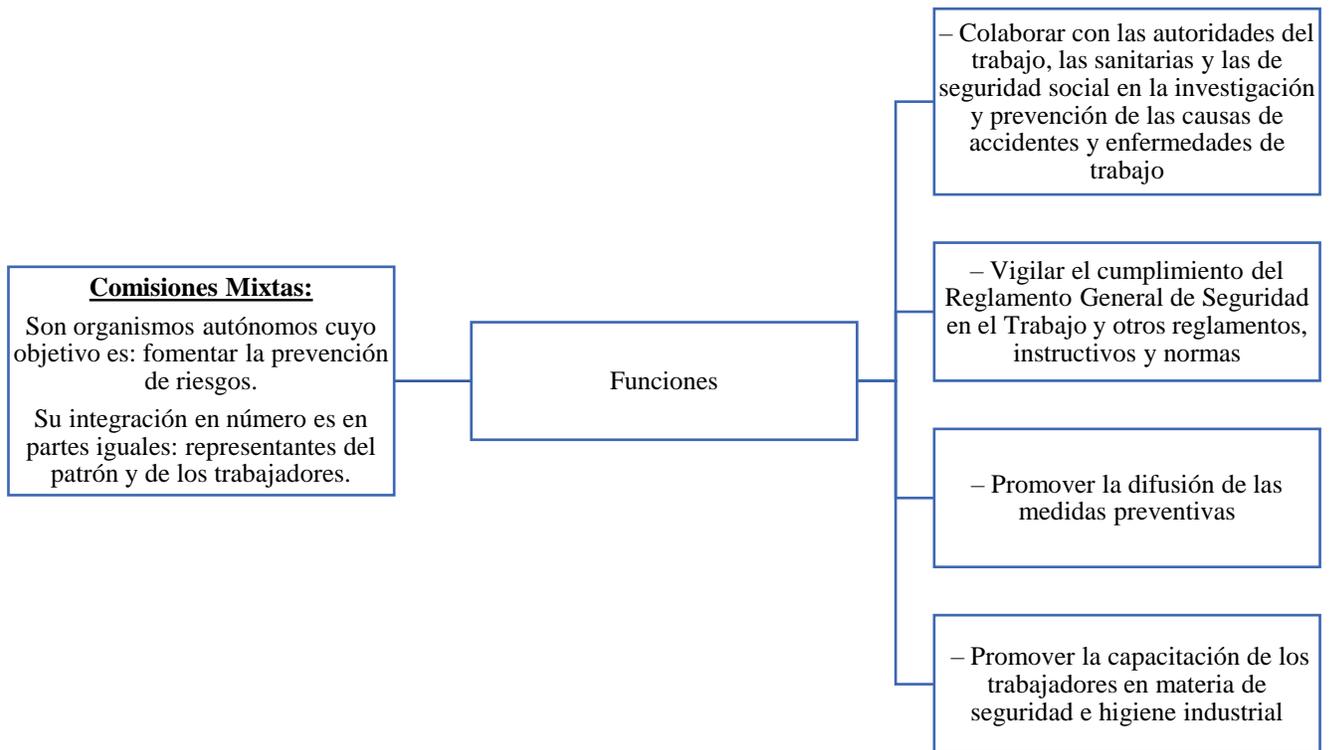


Figura 4. Funciones de las Comisiones Mixtas

Fuente: (Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.)

CAPITULO VI DE LAS COMISIONES MIXTAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 11.- La comisión de higiene y seguridad es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales se ventilarán en otras instancias. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.*).

ARTÍCULO 12.- En cada institución o empresa pública o privada donde se empleen diez (10) o más trabajadores permanentes se organizará una comisión mixta de higiene y seguridad, integrada por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores. Su organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del presente Capítulo.5. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.*).

ARTÍCULO 13.- En un mismo centro de trabajo podrán constituirse una o más comisiones de acuerdo con las jornadas de trabajo considerando el número de trabajadores a su servicio o de centros o puestos de trabajo de que disponga o en la forma en que esté organizada; en las labores de trabajo de temporada solo se constituirá una comisión. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.*).

DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 44.- Para prevenir los riesgos profesionales, los empleadores públicos, privados, contratistas y subcontratistas, deberán facilitar un programa de seguridad y salud en el trabajo en sus empresas. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo*, s. f.).

ARTÍCULO 45.- El Programa de seguridad y salud en el trabajo consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de higiene y seguridad ocupacional, medicina del trabajo y medicina preventiva, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (*Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo*, s. f.).

ARTÍCULO 46.- Los programas de seguridad y salud en el trabajo deberán contemplar los siguientes componentes:

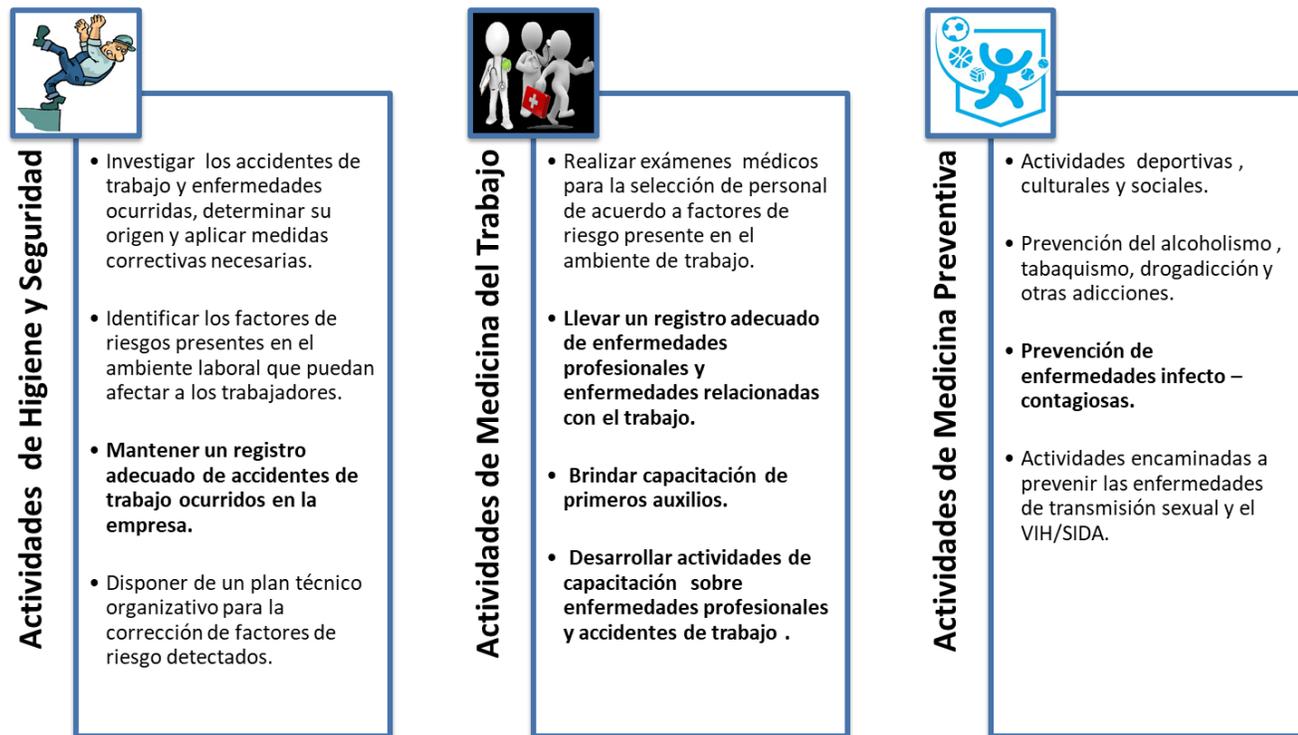


Figura 5. Programa de Salud y Seguridad Ocupacional

Fuente: (Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.).

En la figura 5, aparece el programa de salud y seguridad ocupacional es un requisito de acuerdo con las normas que protegen la salud de los trabajadores y demás disposiciones sobre la materia contenidas en el Código del Trabajo, por esta razón, el patrono debe incorporar estos elementos, dentro de sus políticas de seguridad y salud en el trabajo, considerando que se requiere la responsabilidad de la Alta Dirección y de los empleados, esta gestión requiere de planes de formación que permitan conocer los procedimientos, las políticas y funcionamiento del programa, así como una estructura adecuada que permita incentivar y concientizar a los colaboradores de la

agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE, S.A, SPS,2021 para que asuman sus responsabilidades y contribuyan al logro de los objetivos de seguridad y salud.

2.3 CONCEPTUALIZACIÓN

Salgado Benítez, (2007), menciona que: Para entender la materia de higiene y seguridad industrial es necesario comprender los diferentes conceptos que se manejan en ésta, y de tal manera la apliquemos adecuadamente en el campo laboral.

Higiene. Es la disciplina que estudia y determina las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades. (Salgado Benítez, 2007).

Higiene industrial. Conjunto de conocimientos técnicos dedicados a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. (Salgado Benítez, 2007).

Seguridad en el trabajo. Conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo por medio de sus causas. (Salgado Benítez, 2007).

Seguridad. Conjunto de normas, obras y acciones, así como los instrumentos técnicos y legislativos requeridos para proteger la vida humana y la propiedad del hombre de la acción de fenómenos destructivos, tanto de los provocados por la naturaleza, como los originados por la actividad humana. (Salgado Benítez, 2007).

Accidente de trabajo. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente. (Salgado Benítez, 2007).

Accidente. Resultado de una serie de situaciones de peligro previas y que al producirse causan efectos negativos en el personal y material o sistemas de producción. (Salgado Benítez, 2007).

Enfermedad. Alteración de la salud producida por un agente biológico, o algún factor físico, químico o ambiental que actúa lentamente, pero en forma continua o repetida. (Salgado Benítez, 2007).

2.4 MARCO LEGAL

La principal legislación de SST es el Reglamento General sobre Medidas de Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales, de 2004, cuyo objetivo es proporcionar condiciones de seguridad y salud en las que el trabajo debe llevarse a cabo en el lugar de trabajo, sin perjuicio de las regulaciones que se promulgan en cada caso particular. El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos del trabajo, en el lugar de trabajo. La Constitución de Honduras establece que es la obligación de todo empleador cumplir y hacer cumplir en las instalaciones de sus establecimientos las leyes y regulaciones de Seguridad y Salud Laboral, tomar medidas apropiadas de seguridad para prevenir peligros laborales y proteger la salud mental de los trabajadores. (*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.)

El Reglamento General De Medidas Preventivas De Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Profesionales del 2004 apunta a brindar condiciones de salud y seguridad en las cuales se debe realizar el trabajo en el lugar de trabajo, sin prejuicios de los reglamentos que están establecidos en cada actividad particular. Es obligatorio para los empleadores implementar un plan de Seguridad y Salud Laboral en ámbitos de trabajo públicos y privados. El plan debe enfocarse en la salud laboral y las actividades de seguridad; las actividades de salud laboral; y las actividades de prevención médica. Este plan garantiza que se actualicen varios registros. Además, el plan puede ser implementado exclusivamente o en conjunto con otros lugares de trabajo.(Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo., s. f.)

El empleador está bajo una obligación para adoptar medidas de seguridad y salud laboral para prevenir, reducir o eliminar los peligros laborales. Fuente: Art. 128(6) de la Constitución de Honduras; Art. 391 del Código de Trabajo; Art. 9 del STSS-053-04 Según el Código del Trabajo, el código de la salud y las medidas de prevención del Instituto Hondureño de Seguridad Social, indican que los empleadores están obligados a proporcionar formación sobre salud y seguridad en el trabajo. Los empleadores deben informar a los trabajadores apropiadamente y a tiempo sobre los peligros presentes en su trabajo y cualquier medida de prevención debe ser considerada. Fuente: Art. 398 del Código de Trabajo; Art. 9(n & o) del STSS-053-04; Art. 37-39 del STSS-001-02(*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.)

El sistema de inspección del trabajo está presente en el país, sin embargo, no está en consonancia con los requerimientos de la Convención 81. La Inspección General vigila el cumplimiento de las provisiones de Seguridad y Salud Laboral en el lugar de trabajo por parte de

los empleadores. Los inspectores laborales están autorizados a ingresar y visitar el lugar de trabajo en cualquier momento del día y la noche. La Inspección Laboral tiene la obligación de brindar asesoramiento legal e información para los trabajadores y empleadores sobre cómo mejorar el cumplimiento de la legislación vigente; dictar órdenes que detallen cualquier incumplimiento que haya sido identificado durante la visita e impondrá sanciones como corresponda. La Inspección también tiene el poder de imponer sanciones económicas y ordenar el cierre temporario o parcial del lugar de trabajo. (*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.)

El Gobierno de Honduras ha promulgado una nueva legislación sobre la inspección del trabajo en 2016 que crea un Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social que asegura que las disposiciones legales relacionadas con el trabajo, la seguridad social y la salud sean cumplidas por los trabajadores y los empleadores. Fuente: Art. 610-631 del Código de Trabajo; Art. 9 del STSS-053-04; Ley de Inspección del Trabajo (Decreto 178-2016) (*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.)

LEGISLACIÓN NACIONAL

La Constitución de Honduras consagra las cuestiones de SST en el artículo 128 (6), que imponía a cada empleador el deber de cumplir y hacer cumplir en los locales de sus establecimientos las leyes y reglamentos de SST, tomando las medidas de seguridad apropiadas para prevenir peligros y garantizar la salud física y mental de los trabajadores. El Código de Trabajo, reformado en 2003, es la principal fuente legal para la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional bajo el Título V. También el Código de Salud en el Título III Libro II proporciona normas sobre salud ocupacional y requiere

la constitución del Comité Nacional de Salud Ocupacional. Finalmente, la Ley del Seguro Social contiene disposiciones que otorgan los beneficios relacionados con todos los accidentes y enfermedades profesionales. (*Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo.*, s. f.)

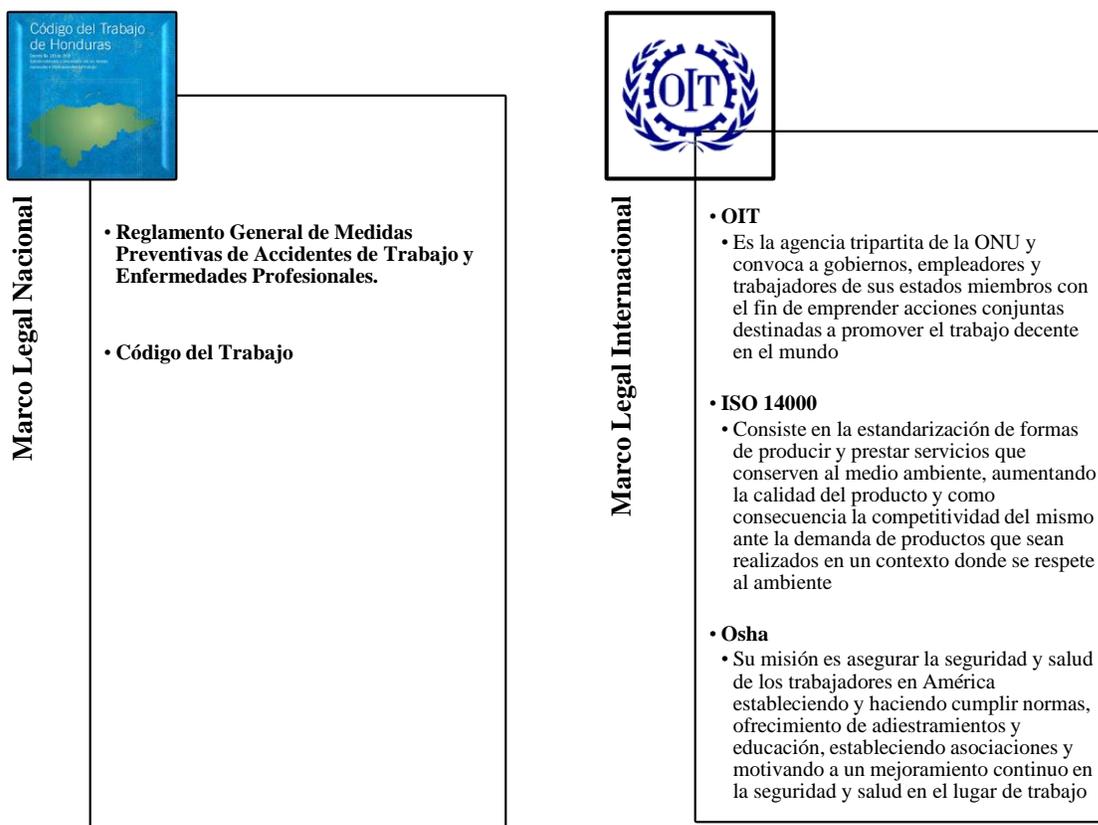


Figura 6. Ilustración de los componentes del marco legal de Salud e Higiene.

Fuente: ((Carmenate Milián, 2013)

En la figura 6, muestra un panorama general de Normas y Convenios, que tratan sobre temas de seguridad y salud en el trabajo. En los aspectos legales se han suscrito un gran número de leyes, reglamentos y decretos relacionados con el tema de salud y seguridad ocupacional.(Carmenate Milián, 2013)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Para continuar con la investigación se desarrollará en este Capítulo la metodología que se emplea en este proyecto de la evaluación de la propuesta de una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial en la agencia principal de Banco de Occidente, San Pedro Sula, cortés, 2021 según las políticas, las capacitaciones y la inversión para promover la salud ocupacional en la empresa. Definiendo las técnicas y procedimiento para obtener la información necesaria para la obtención de los resultados óptimos, se detallará la matriz metodológica, el esquema de la operacionalización de las variables, hipótesis de la investigación, los enfoques y métodos empleados, diseño utilizado para la investigación, técnica e instrumentos utilizados a lo largo del desarrollo del estudio.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

En esta unidad se hace una relación del problema de investigación con el objetivo general y los objetivos específicos planteados, se busca asegurar que los objetivos específicos estén en concordancia y encontrar las repuestas del problema planteado.

3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA

Este apartado le permitirá al lector observar los elementos que integran la formulación de la presente investigación. Encontrando en orden subsecuente el desarrollo del estudio.

Tabla 2. Congruencia Metodológica

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL DE BANCO DE OCCIDENTE S.P.S					
Título					
Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable Independiente	Variable Dependiente
¿Cuáles son las políticas, las capacitaciones y la inversión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, 2021?	1. ¿Qué políticas existen en la agencia principal de Banco de Occidente S.P.S en cuanto a la prevención de Riesgos Laborales?	Proponer una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial en la agencia principal de Banco de Occidente, San Pedro Sula, cortés, 2021 según las políticas, las capacitaciones y la inversión para beneficiar la salud ocupacional en la empresa.	1. Identificar las políticas con la Dirección de Recursos Humanos para determinar las condiciones de la empresa en Higiene y Seguridad Industrial.	Políticas	Beneficio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad

Continuación Tabla 2 Congruencia Metodológica (2 de 2)

TÍTULO					
PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL DE BANCO DE OCCIDENTE S.P.S.					
Problema de Investigación	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Variable Independiente	Variable Dependiente
¿Cuáles son las políticas, las capacitaciones y la inversión de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, 2021?	2- ¿Qué capacitaciones de Higiene y Seguridad Industrial, se deben incluir al personal de la agencia principal de Banco de Occidente, SPS?	Proponer la implementación de una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Industrial en la agencia principal de Banco de Occidente, San Pedro Sula, cortés, 2021 según las	2.Describir las capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad para promover la Salud Ocupacional en la empresa.	2-Tipo de Capacitaciones	Beneficio de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad
	3- ¿Cuál es la inversión para la implementación de la comisión mixta en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS?	políticas, las capacitaciones y la inversión para beneficiar la salud ocupacional en la empresa.	3- Evaluar los costos para organizar la Comisión Mixta en la agencia principal de Banco de Occidente que vele por la salud ocupacional.		

La Tabla 2, es la herramienta que sirve para garantizar de una forma secuencial cada una las etapas de la investigación, en ellas se toman en consideración el problema de la investigación, los objetivos generales y específicos, garantizando con esto la relación de cada una de las partes con la

investigación, surgiendo de esta herramienta las variables dependientes comisión mixta de higiene y seguridad y las variables independientes tipo de capacitación e inversión que son cada uno de los elementos a evaluar en esta investigación.

3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En esta sección se pretende la fácil asimilación del desglose de las variables, sus dimensiones e indicadores, expuestas en un solo esquema.

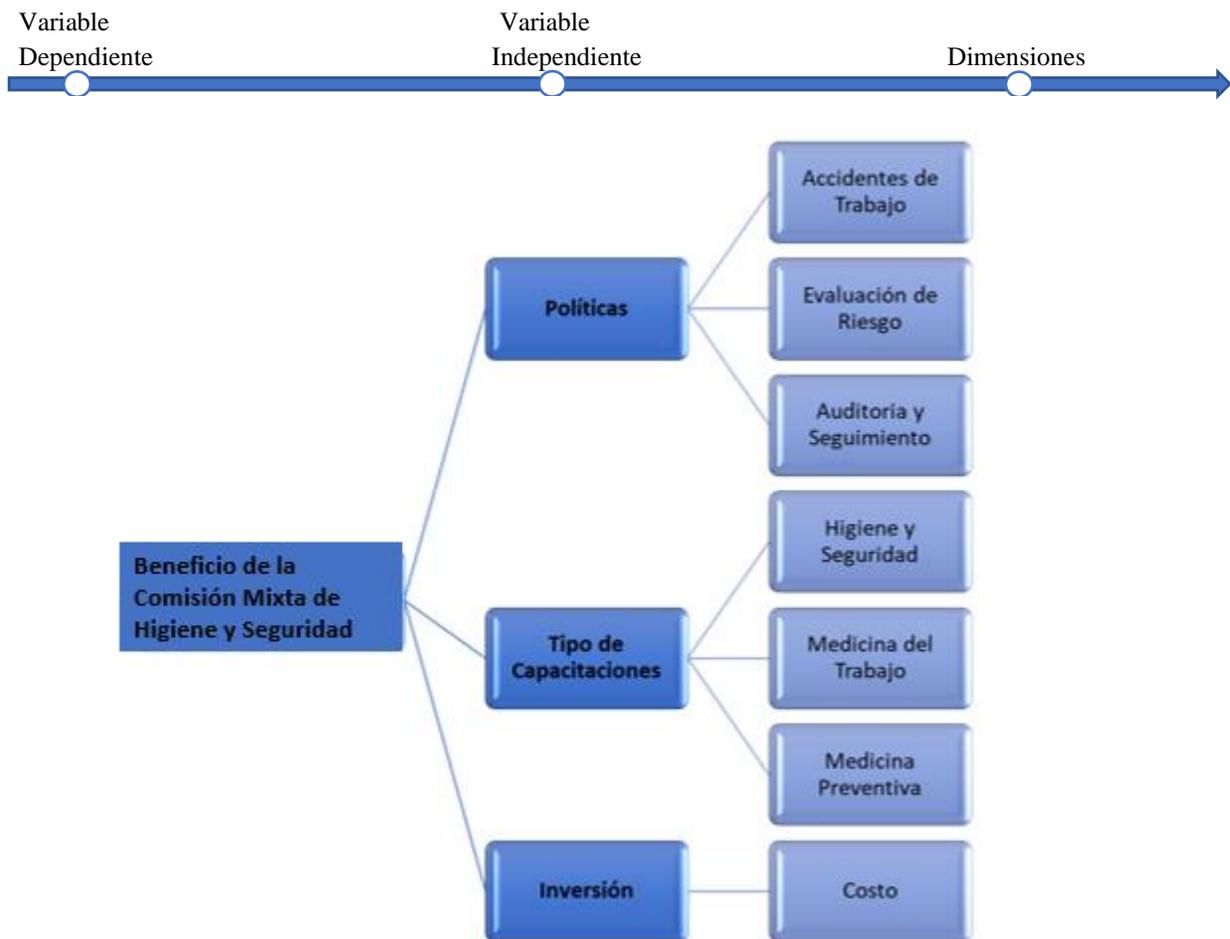


Figura 7. Operacionalización de las Variables

La figura 7, Ilustra las variables de la investigación, aquí se muestran las dimensiones en las que se dividen las variables con el objetivo de profundizar en el estudio y sirvan de guía en la aplicación de los métodos y técnicas a desarrollar para obtener los mejores resultados.

Tabla 3. Operacionalización de las Variables (1 de 3)

Variable Independiente	Definición		Dimensión	Indicadores	Ítems	Unidades	Escala	Técnica
	Conceptual	Operación						
Políticas	Una política es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación.	Políticas de Higiene y Seguridad Industrial.	Accidentes de Trabajo	Siniestralidad	1.¿Con que frecuencia realizan un conteo de accidentes de trabajo?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Ausentismo	2.¿Realiza un procedimiento para medir el nivel de ausentismo en la empresa?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Costo	3.¿Se calcula el costo de los accidentes de trabajo?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Enfermedades Ocupacionales	4.¿Se lleva un registro de las enfermedades ocupacionales reportadas por los colaboradores?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Simulacros	5.¿Con que frecuencia se planifican simulacros de emergencia?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Requisitos legales	6.¿Se realiza una evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
Frecuentemente	4							
Muy frecuentemente	5							
Auditoria	¿Se realiza un programa de auditorias que defina los criterios a seguir en cuanto a políticas de Higiene y Seguridad?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)				
		Raramente	2					
		Ocasionalmente	3					
		Frecuentemente	4					
		Muy frecuentemente	5					
Auditoria	¿Existe un plan de acciones correctivas para solucionar las no conformidades?	Nunca	6	Entrevista (RRHH)				
		Raramente	7					
		Ocasionalmente	8					
		Frecuentemente	9					
		Muy frecuentemente	10					

Tabla 3. Operacionalización de las Variables (2 de 3)

Variable Independiente	Definición		Dimensión	Indicadores	Ítems	Unidades	Escala	Técnica
	Conceptual	Operación						
Tipo de Capacitación	Es el proceso mediante el cual las personas y las organizaciones obtienen las habilidades y el	Capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad Industrial.	Higiene y Seguridad	Plan de Capacitación	¿Se brinda formación al personal en materia de seguridad y salud?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Numero de Horas de C.	¿Cuántas horas de capacitación de Higiene y Seguridad se han planificado en el último trimestre?	0 horas	1	Entrevista (RRHH)
						1- 10 Hrs	2	
						10- 20 Hrs	3	
						20-30 Hrs	4	
			Mas de 30 Hrs			5		
			Tipo de Capacitaciones	¿Qué tipo de capacitaciones en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ha planificado en el último trimestre?	Ocupacionales	1	Entrevista (RRHH)	
					Factores de riesgo	2		
					Accidentes de trabajo	3		
					Ninguna de las anteriores	4		
					Todas las anteriores	5		
			Medicina del Trabajo	Plan de Capacitación	¿Se brinda formación al personal en materia de medicina del trabajo?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Numero de Horas de C.	¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina del trabajo ha planificado en el último trimestre?	0 horas	1	Entrevista (RRHH)
						1- 10 Hrs	2	
						10- 20 Hrs	3	
						20-30 Hrs	4	
Mas de 30 Hrs	5							
Tipo de Capacitaciones	¿Qué tipo de capacitaciones en materia de enfermedades profesionales he recibido?	profesionales	1	Entrevista (RRHH)				
		Ergonomia	2					
		Primeros auxilios	3					
		Ninguna de las anteriores	4					
		Todas las anteriores	5					
Medicina Preventiva	Plan de Capacitación	¿Se brinda formación al personal en prevención y control de patologías asociadas a los riesgos laborales?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)			
			Raramente	2				
			Ocasionalmente	3				
			Frecuentemente	4				
			Muy frecuentemente	5				
Numero de Horas de C.	¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina Preventiva he recibido?	0 horas	1	Entrevista (RRHH)				
		1- 10 Hrs	2					
		10- 20 Hrs	3					
		20-30 Hrs	4					
		Mas de 30 Hrs	5					
Tipo de Capacitaciones	¿Qué tipo de capacitaciones en materia de medicina preventiva he recibido?	Prevención del alcoholismo y Tabaquismo	1	Entrevista (RRHH)				
		Drogadicción y otras adicciones	2					
		Prevención de enfermedades	3					
		Ninguna de las anteriores	4					
		Todas las anteriores	5					

Tabla 3. Operacionalización de las Variables (3 de 3)

Variable Independiente	Definición		Dimensión	Indicadores	Ítems	Unidades	Escala	Técnica
	Conceptual	Operacional						
Inversión	La relación costo-beneficio es una herramienta financiera que compara el costo de un producto versus el beneficio que esta entrega	Costo- Beneficio de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.	Costo	Costo Directo	¿Qué gastos se incluyen en el presupuesto por cuestiones de aseguramiento asignado a la salud y seguridad en la empresa?	Pólizas de Seguro de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	1	Entrevista (RRHH)
						Indemnizaciones	2	
						Gastos sanitarios	3	
						Ninguna de las anteriores	4	
						Todas las anteriores	5	
				Número de Horas de C.	¿Ha realizado una estimación de los costos indirectos (perdidas productivas, de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales) que inciden negativamente en la empresa?	Nunca	1	Entrevista (RRHH)
						Raramente	2	
						Ocasionalmente	3	
						Frecuentemente	4	
						Muy frecuentemente	5	
				Tipo de Capacitaciones	¿Cuál considera que es el beneficio de la aplicación de las medidas de higiene y seguridad?	Minimizar Ausencias	1	Entrevista (RRHH)
						Cumplimiento Legal	2	
						Eficiencia Operativa	3	
						Competitividad	4	
						Buena Reputación	5	

La Tabla 3, sirve de ilustración para presentar la investigación como una guía ayudando a definir las variables, simplificando el procedimiento que determina lo que se debe estudiar y así poder proporcionar solución al tema planteado.

3.1.2. HIPÓTESIS

A continuación, se desarrolla la hipótesis del presente trabajo de investigación (Davis, 2008 e Iversen, 2003) “las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistematizados. Una vez que se prueba una hipótesis, tiene un impacto en el conocimiento disponible que puede modificarse y por consiguiente, pueden surgir nuevas hipótesis” (Hernández Sampieri 2014).

3.1.2.1. HIPÓTESIS NULA (H₀)

H₀: Banco de Occidente cuenta con las políticas, capacitaciones e inversión para implementar la comisión mixta de higiene y seguridad que beneficie la salud ocupacional en la empresa.

3.1.2.1. HIPÓTESIS ALTERNA (H₁)

H₁: Banco de Occidente no cuenta con las políticas, capacitaciones e inversión para implementar la comisión mixta de higiene y seguridad que beneficie la salud ocupacional en la empresa.

La implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, se establece en la hipótesis como propuesta para contribuir a la mejora de la salud ocupacional de los colaboradores de la agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE SPS, lo que se pretende es identificar las políticas existentes en la empresa en cuanto a Higiene y Seguridad, describir las capacitaciones en materia de Higiene y Seguridad para promover la Salud Ocupacional en la empresa y evaluar los costos para organizar la Comisión Mixta en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS que vele por la salud ocupacional.

3.2 ENFOQUES Y METÓDOS

En la matriz metodológica se ordenan los datos recopilados de una manera lógica, permitiendo establecer con claridad cada uno de los pasos de la investigación, el enfoque que se utilizará en este estudio será un enfoque mixto, el cual incluirá los métodos cualitativo y cuantitativo, ambos enfoques emplean procesos cuidadosos, metódicos y empíricos en su esfuerzo para generar conocimiento, por lo que la definición previa de investigación se aplica a los dos por igual. En términos generales, estos métodos utilizan cinco estrategias similares y relacionadas entre sí (Hernández Sampieri et al., 2014).

Enfoque	Cuantitativo	
Diseño	No Experimental	
Tipo de diseño	Transversal	
Alcance	Descriptivo	
Tipo de muestra	Probabilística	
Método	Encuesta	

Figura 8. Esquema Matriz Metodológica

La figura 8, muestra el enfoque y método que se emplean para llevar a cabo la presente investigación, y a su vez sirve de guía para permitir tener una visión más clara de cuál es el objeto del tema que se pretende resolver.

El estudio cuantitativo que se usa es el tipo de diseño no experimental, ya que no se pueden manipular las variables, se observa y se procede a su análisis. Con el diseño transversal se utiliza la base de datos proporcionada por los administradores de la agencial principal de Banco de Occidente en san pedro sula, con el fin de recurrir a los resultados en un período de tiempo para poder identificar las políticas, tipo de capacitación y la inversión para la implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

Al establecer el método cualitativo, en el cual se obtiene información sin emplear cálculos matemáticos, se utiliza como procedimiento la teoría fundamentada, el enfoque es dirigido, ya que depende de las características de la investigación, y se emplea como método para la recolección de la información, la entrevista con personas expertas. Creswell (2013) menciona que la teoría fundamentada es especialmente útil cuando las teorías disponibles no explican el fenómeno o planteamiento del problema, o bien, cuando no cubren a los participantes, contexto o muestra de interés.(Hernández Sampieri et al., 2014b).

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El siguiente paso de la investigación es desarrollar el diseño de la investigación, es decir, la forma o planteamiento del problema, con la finalidad de contestar las preguntas surgidas durante el estudio. Arnau (1995) define el diseño de investigación como un plan estructurado de acción que, en función de unos objetivos básicos, está orientado a la obtención de información o datos relevantes a los problemas planteados (Moreno, 2013).

3.3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para efecto de la investigación se ha considerado el total de los colaboradores de la agencia principal de Banco de Occidente en San Pedro Sula, la cual cuenta con 214 colaboradores en agencia principal, ubicadas en el monumento a la madre, San Pedro Sula, se seleccionó a la totalidad de los colaboradores como muestra de análisis, las edades comprendidas esta entre 23 a 66 años en todos sus cargos como ser, recursos humanos, operaciones, seguridad, crédito, caja, mercadeo, auditoria, IT,contabilidad y mantenimiento.

3.3.2. UNIDAD DE ANÁLISIS Y RESPUESTA

Con la finalidad de poder determinar la población objeto del presente proyecto de investigación, se considera a los colaboradores de la agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE, SPS.

Según Arias (2006) Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio («3.3.- Población y Muestra», 2016).

Tabla 4. Unidad de Análisis

Población de colaboradores: 214
Ambos: Géneros Masculino (69%) y Femenino (31%)
Empresa: BANCO DE OCCIDENTE
Edad >19años<60
Nivel Primario, Secundario, Universitario

La tabla 4, muestra la unidad de análisis de la investigación de la población donde se determina quiénes serán los participantes encuestados para el estudio de investigación. Esta unidad de análisis se definió tomando en consideración que los colaboradores de la agencia principal de la empresa BANCO DE OCCIDENTE SPS, son quienes les dan movimiento a las actividades de la empresa, la edad es la comprendida entre las personas que laboran en esta empresa.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

El enfoque para utilizar en la investigación es mixto, ya que se toma en cuenta tanto los instrumentos y técnicas del enfoque cualitativo y cuantitativo, estableciendo el más adecuado al estudio a investigar, con el propósito de encontrar las respuestas de la investigación.

3.4.1. INSTRUMENTOS

Son útiles para obtener la información necesaria para dar solución a las preguntas planteadas sobre el tema, la cual se obtiene en base a la población determinada como objeto de investigación, a través de la aplicación de una encuesta a los colaboradores de la agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE S.A.

3.4.2 TÉCNICAS

La técnica establecida para el desarrollo de este estudio de investigación sobre la Propuesta de implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, parte de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa BANCO DE OCCIDENTE S.A y de la entrevista al equipo del Departamento de Recursos Humanos.

3.5 FUENTE DE INFORMACIÓN

A continuación, se describen las fuentes de información empleadas en esta investigación, mencionando su gran aporte de las fuentes primarias y secundarias para la realización de este estudio. Fuentes derivadas. Bounocore (1980) las define como aquellas que “contienen datos o informaciones reelaborados o sintetizado” («Metodología de la Investigación», 2010).

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

Se procede a enumerar las fuentes primarias que se han empleado a lo largo de la investigación, considerando lo fundamental de su apoyo en ese estudio.

- 1) Entrevista
- 2) Encuesta
- 3) Reglamento Interno de la empresa

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

A continuación, se detallan las fuentes secundarias que han sido utilizadas para el desarrollo de esta investigación, sin olvidar que sirven de gran apoyo a las fuentes primarias.

Libros orientados a Higiene y Seguridad Industrial

2. Información estadística de INE
3. Biblioteca virtual Unitec (CRAI)
4. Tesis y trabajos de investigación sobre Medidas de Higiene y Seguridad Industrial

3.6 LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se describen las limitantes que se obtuvieron en el desarrollo del presente estudio y la búsqueda de los datos sobre el tema, con el propósito de informar de los obstáculos encontrados.

- 1) Dificultad para concretar una reunión con la dependencia de Inspección del Trabajo para verificar los requisitos para la legalización de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.
- 2) Tiempo limitado para llevar a cabo la implementación.

3.7 ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

A continuación, se muestra el resumen de la estadística de fiabilidad hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición.(Hernández Sampieri et al., 2014a) La confiabilidad o fiabilidad, se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición técnica de confiabilidad que ayuda a resolver tanto problemas teóricos como prácticos es aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar (Kerlinger y Lee, 2002). Dependiendo del grado en que los errores de medición estén presentes en un instrumento de medición, el instrumento será poco o más confiable.

Tabla 5. Estadística de Fiabilidad



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.636	18

La tabla 5, muestra la estadística de fiabilidad de datos analizados, con un alfa Cronbach de .636, el cual se encuentra dentro del rango establecido.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El presente capítulo brinda una descripción de la recolección y análisis de los datos con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación y el cumplimiento de los objetivos los cuales fueron obtenidos a través de la encuesta en línea aplicada a 214 colaboradores de Banco de Occidente en su agencia principal de SPS, para conocer las políticas, capacitaciones y el costo de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la empresa mencionada. Además, se comprueba la hipótesis planteada en el capítulo anterior. Estos datos fueron calculados haciendo uso del procedimiento de fiabilidad de SPSS el cual permite calcular de manera confiable los datos obtenidos.

INFORME DE PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS

Se programó realizar un censo de la población objeto de estudio de la cual se obtuvo una tasa de respuesta del 100% en el instrumento elaborado en formato virtual pero aplicado de manera semi-presencial ya que se realizó una reunión con los jefes de área de cada departamento y sesiones uno a uno con áreas operativas como el departamento de seguridad con el fin de asegurar la comprensión del instrumento y el objetivo de investigación.

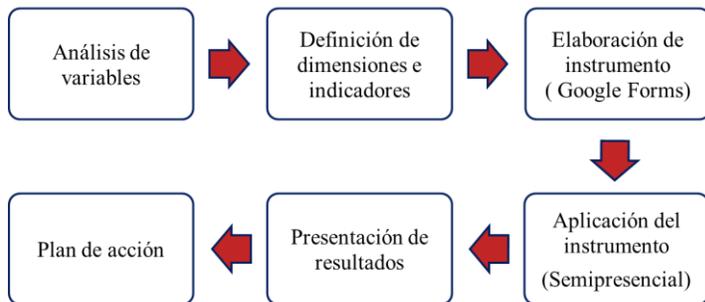


Figura 9: Proceso de recolección de datos

En la figura 9 se observa el proceso de recolección de datos, partiendo del análisis de variables del instrumento aplicado a los 215 colaboradores de la agencia principal de Banco de Occidente, ubicada en San Pedro Sula. De acuerdo con las variables de investigación se procedió a definir dimensiones e indicadores que midan cada una de las variables establecidas para continuar el proceso en Google Forms y elaborar la encuesta de manera que los colaboradores la puedan contestar de manera virtual, la encuesta se aplicó de forma semipresencial ya que se realizaron reuniones con los jefes de área para que bajaran la información a sus equipos de trabajo, con el departamento de Seguridad dado que su nivel educativo es más básico se procedió a realizar la encuesta uno a uno con el fin de garantizar la comprensión de cada una de las interrogantes y contribuir a la confiabilidad de las respuestas brindadas.

4.1POLITICAS

Las organizaciones que alcanzan altos niveles de salud y seguridad tienen definida una política preventiva que contribuye a la ejecución de su negocio, a la vez que atiende sus responsabilidades

con los trabajadores, cumpliendo con la legislación vigente. Con respecto a las políticas se pretende identificar las políticas con la Dirección de Recursos Humanos para determinar las condiciones de la empresa en materia de Higiene y Seguridad Industrial, para determinar dichas condiciones se establecieron tres dimensiones relevantes, partiendo de accidentes de trabajo con sus indicadores siniestralidad, ausentismo y costo, evaluación de riesgo con sus indicadores en enfermedades ocupacionales, simulacros y requisitos legales y la dimensión de auditoría.

4.1.1 SINIESTRALIDAD

Se conoce siniestralidad laboral a la frecuencia con que se producen siniestros con ocasión o por consecuencia del trabajo. La siniestralidad puede ser originada por un accidente, una imprudencia, malas prácticas, métodos de trabajo peligrosos, falta de conocimiento de las normas de seguridad laboral y otros motivos.

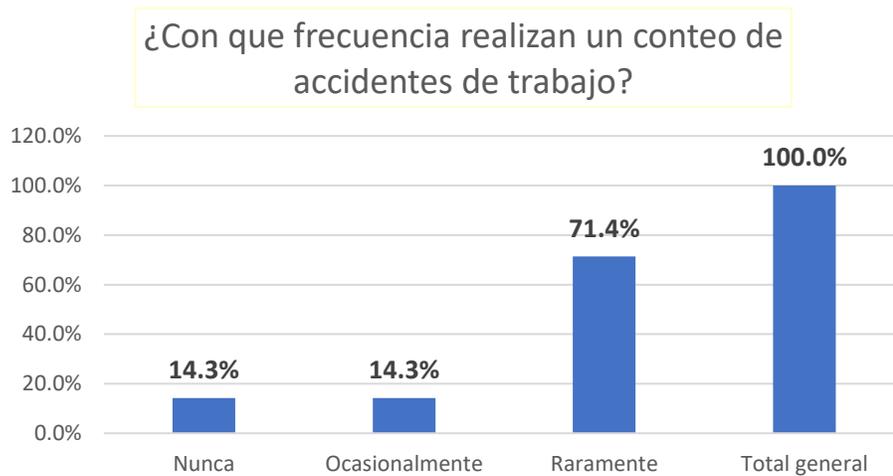


Figura 10: Gráfica de Siniestralidad

En la figura 10, se observa que, en la dimensión de accidentes de trabajo, el indicador de siniestralidad se muestra con una tendencia negativa en un 28.6% considerando que el 100% de los colaboradores encuestados manifiestan una percepción negativa con respecto al control de accidentes de trabajo. Conocer los daños derivados del trabajo permite valorar la necesidad de crear políticas eficaces en materia de seguridad y salud, en donde la alta gerencia se preocupe no solamente de la prevención de accidentes de trabajo, sino también de implantar modelos que se anticipen a los problemas.

4.1.2AUSENTISMO

El ausentismo laboral es uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las empresas. Causa un gran impacto en la sostenibilidad de la economía de la empresa de forma negativa. Incrementa los costos de personal y aumenta la carga de trabajo, lo que repercute en el ambiente laboral de la organización.

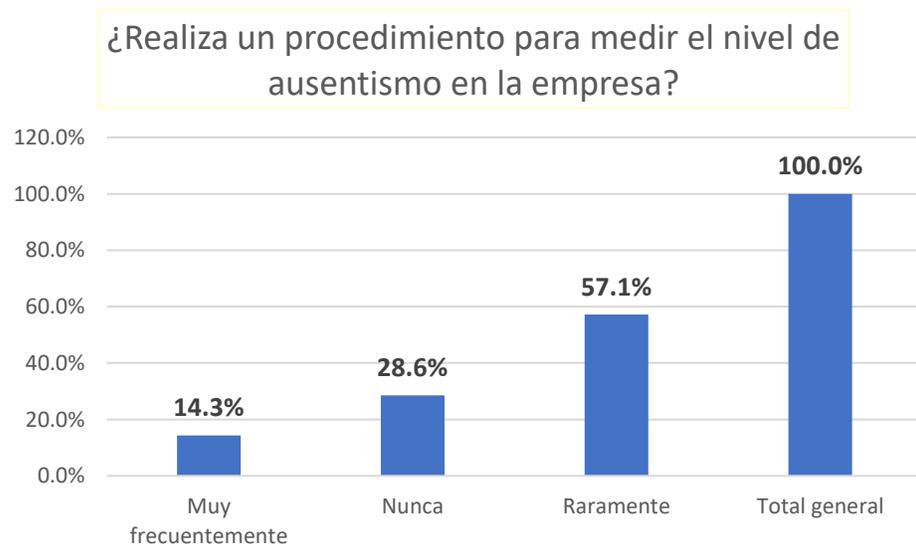


Figura 11: Gráfica de ausentismo

En la figura 11, según los datos obtenidos se muestra una tendencia negativa en cuanto al procedimiento de medición del nivel de ausentismo con 85.7%, considerando este hallazgo es importante que se establezca un proceso para medir la cantidad de empleados que se ausentan ya

que los trabajadores son el principal engranaje para la empresa, si se desconoce este indicador, la empresa no podrá establecer acciones que contribuyan a mejorar la productividad de la empresa, y por ende los ingresos de la misma.

4.1.3 CUMPLIMIENTO LEGAL

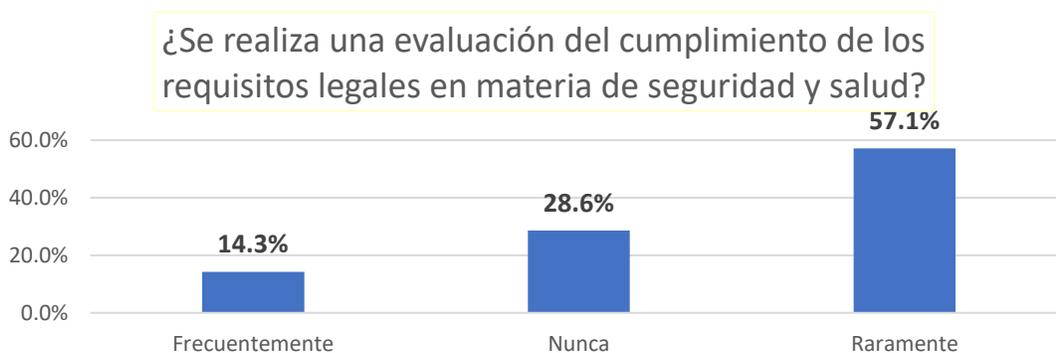


Figura 12: Gráfica de Cumplimiento Legal

En la figura 12, se evidencia que existe una tendencia negativa dado que el 85.7% manifiesta que no se realiza una evaluación de requisitos legales en materia de Higiene y seguridad, se recomienda evaluar el riesgo considerando la legislación que regula una serie de obligaciones por parte del patrono, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de todos los requisitos que exige la legislación nacional y evitar que la organización quede expuesta a multas o sanciones.

4.2 CAPACITACIÓN

Desde luego la principal manera de despertar el sentido de la seguridad del trabajador será mediante la capacitación y adiestramiento, es decir, desarrollar en el trabajador las habilidades

necesarias para que realice su labor en forma técnica, aplicando la en forma adecuada con los conocimientos recibidos de manera constante. (Salgado Benítez, 2007).

El Programa de seguridad y salud en el trabajo consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de higiene y seguridad ocupacional, medicina del trabajo y medicina preventiva, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo, s. f.).

4.2.1 PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

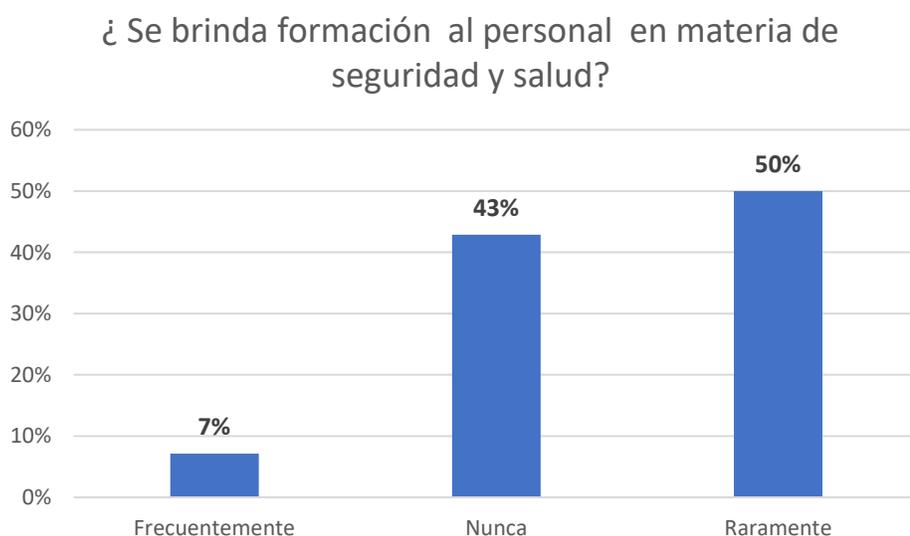


Figura 13. Formación en materia de Seguridad y Salud

La figura 13 muestra el gráfico con el porcentaje de los colaboradores de Banco de Occidente encuestados, de los cuales la mayoría en un 93% indica que no ha recibido capacitaciones sobre seguridad y salud evidenciando una tendencia negativa, sin embargo, el 7% restante expresa que frecuentemente se capacita en materia de seguridad y salud y esto es debido a que ese porcentaje pertenece al departamento de Seguridad en el que la Gerencia programa capacitaciones para su departamento.

4.2.2 PLAN DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE MEDICINA DEL TRABAJO

La medicina del trabajo es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

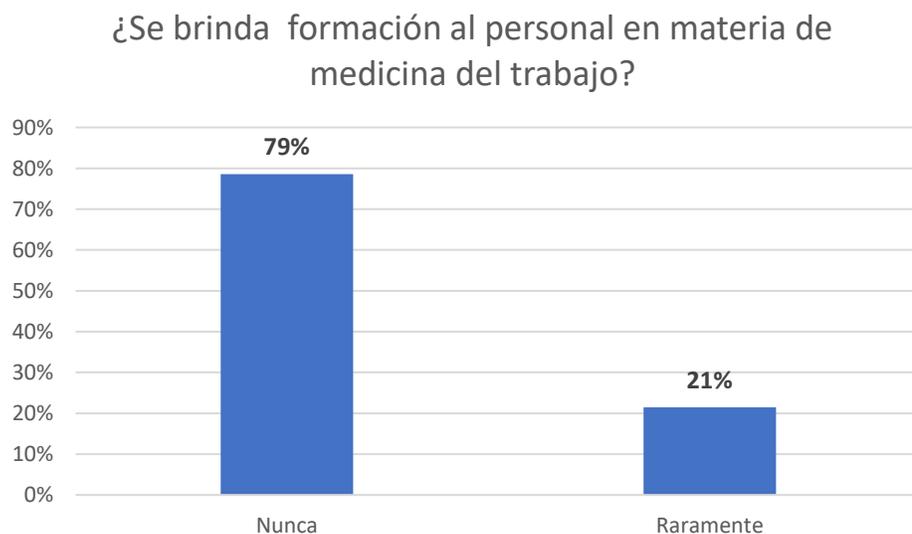


Figura 14. Formación en materia de Medicina del Trabajo

En la figura 14 se evidencia una tendencia negativa significativa ya que el 100% de los colaboradores encuestados indican que no han sido formados en materia de medicina del trabajo por lo que la empresa con el afán de vigilar que sus colaboradores de manera periódica evalúen su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo sobre todo para adoptar medidas de prevención a causa de accidentes que se producen como consecuencia de la actividad laboral.

4.2.3 HORAS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE MEDICINA PREVENTIVA

Se entiende como prevención la definición adoptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1998 y que se refiere a las “medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida”, En este contexto, la prevención de la enfermedad se comprende como la acción que normalmente se realiza desde los servicios de salud y que considera a los individuos o a las poblaciones como expuestos a factores de riesgo identificables, que a menudo se relacionan con diferentes conductas de riesgo de los individuos, ya sean voluntarias o dependientes de su entorno. Salud pública y medicina preventiva (5a. ed.).

¿Cuántas horas de capacitación en materia de de Medicina del trabajo ha planificado en el último trimestre?



Figura 15. Horas de capacitación materia de Medicina Preventiva

En la figura 15 se evidencia una tendencia negativa significativa ya que el 100% de los colaboradores encuestados indican que no han sido formados en materia de medicina preventiva, lo que resulta crítico para la empresa ya que se debe conocer qué tipo de enfermedades están afectando a sus colaboradores para realizar actividades de prevención que eduquen a la fuerza laboral de tal forma que dicha información contribuya a controlar las enfermedades y que no impacte negativamente en la productividad de los colaboradores que forman parte de la organización.

4.3 INVERSION

Frank Bird en su libro “Liderazgo Práctico en control de Pérdidas” (Publicado por Det Norske Veritas U.S.A 1986), señala que por cada dólar que gasta una empresa en atención médica, como consecuencia de una lesión por accidente de trabajo o por una enfermedad laboral, (gasto visible), se realizarán gastos no contemplados entre cinco y cincuenta dólares los cuales incluyen daños a la propiedad y/o al equipo, gastos legales, daño al producto y material, retraso en la producción, costos

en la preparación de personal de remplazo, pérdida de prestigio, etc. Así mismo, indica que el área de ventas tiene que vender adicional a su cuota habitual \$1,667,000 dólares para pagar el costo correspondiente a \$ 50 mil dólares producto de lesiones o enfermedades de trabajo, presupuestando una utilidad promedio en ventas equivalente a un 3%.



Figura 16. Costo indirecto

Los costos indirectos tienen una enorme importancia en el cálculo del costo total de los accidentes, en la figura 16 podemos observar que en Banco de Occidente hay una incidencia negativa del 100% de la población encuestada que manifiesta que no se lleva un control ni hay información con respecto a las pérdidas que pueden conllevar los accidentes de trabajo, por esta razón es muy importante realizar esfuerzos en su estimación a fin de que puedan valorar las diferentes perdidas que puede conllevar los accidentes de trabajo y su impacto negativo en la empresa.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Después de analizado cada una de las variables independiente y la variable dependiente, se procede a la comprobación de la hipótesis de esta investigación la cual se presenta a continuación.

Tabla 6. Comprobación de la Hipótesis.

Pruebas de normalidad ^{b,c,d}			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
1. ¿Con que frecuencia realizan un conteo de accidentes de trabajo?	.514	228	.000
2. ¿Realiza un procedimiento para medir el nivel de ausentismo en la empresa?	.320	228	.000
3. ¿Se calcula el costo de los accidentes de trabajo?	.516	228	.000
4. ¿Se lleva un registro de las enfermedades ocupacionales reportadas por los colaboradores?	.467	228	.000
5. ¿Con que frecuencia se planifican simulacros de emergencia?	.460	228	.000
6. ¿Se realiza una evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud?	.430	228	.000
7. ¿Se realiza un programa de auditorías que defina los criterios a seguir en cuanto a políticas de Higiene y Seguridad?	.338	228	.000
8. ¿Existe un plan de acciones correctivas para solucionar las no conformidades?	.359	228	.000
9. ¿Se brinda formación al personal en materia de seguridad y salud?	.357	228	.000
10. ¿Cuántas horas de capacitación de Higiene y Seguridad?	.326	228	.000

11.¿Qué tipo de capacitaciones en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ha recibido en el último trimestre?	.354	228	.000
12.¿Se brinda formación al personal en materia de medicina del trabajo?	.328	228	.000
15.¿Se brinda formación al personal en prevención y control de patologías asociadas a los riesgos laborales?	.357	228	.000
17.¿Qué tipo de capacitaciones en materia de medicina preventiva he recibido?	.357	228	.000
18.¿Se ha realizado una estimación de los costos indirectos (perdidas productivas, de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales) que inciden negativamente en la empresa?	.320	228	.000
19.¿Cuál considera que es el beneficio de la aplicación de las medidas de higiene y seguridad?	.516	228	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. 13. ¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina del trabajo ha recibido en el último año? es constante. Se ha omitido.

c. 14. ¿Qué tipo de capacitaciones en materia de enfermedades profesionales he recibido? es constante. Se ha omitido.

d. 16 ¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina Preventiva he recibido? es constante. Se ha omitido.

La tabla 8, muestra la prueba de normalidad, al hacer la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido que los grados de libertad son mayores a 50, el valor de P resulto ser menor de 0.05, comprobando que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto, se procedió hacer la comprobación de hipótesis con estadísticos no paramétricos.

La hipótesis nula se rechaza porque hay variables que tienen un valor P menor a 0.05, en otras palabras, estas preguntas tienen una diferencia significativa con la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud, y estas preguntas son:

Estadísticos de prueba ^{ab}									
	1. ¿Con que frecuencia realizan un conteo de accidentes de trabajo?	2. ¿Realiza un procedimiento para medir el nivel de ausentismo en la empresa?	3. ¿Se calcula el costo de los accidentes de trabajo?	4. ¿Se lleva un registro de las enfermedades ocupacionales reportadas por los colaboradores?	5. ¿Con que frecuencia se planifican simulacros de emergencia?	7. ¿Se realiza un programa de auditorias que defina los criterios a seguir en cuanto a políticas de Higiene y Seguridad?	8. ¿Existe un plan de acciones correctivas para solucionar las no conformidades?	18. ¿Se ha realizado una estimación de los costos indirectos (perdidas productivas, de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales) que inciden negativamente en la empresa?	19. ¿Cuál considera que es el beneficio de la aplicación de las medidas de higiene y seguridad?
Chi-cuadrado	107.253	10.527	134.177	55.049	227.000	11.499	13.315	10.527	134.177
gl	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sig. asintótica	.000	.032	.000	.000	.000	.021	.010	.032	.000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: 6. ¿Se realiza una evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud?

La hipótesis nula se rechaza, demostrando la comprobación de la hipótesis mediante la prueba de Kruskal Wallis que todas las variables consideradas en este estudio influyen, si se están poniendo en las prácticas de las medidas de bioseguridad en el trabajo.

Tabla 7. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad ^{b,c,d}						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
1. ¿Con que frecuencia realizan un conteo de accidentes de trabajo?	.514	228	.000	.278	228	.000
2. ¿Realiza un procedimiento para medir el nivel de ausentismo en la empresa?	.320	228	.000	.614	228	.000
3. ¿Se calcula el costo de los accidentes de trabajo?	.516	228	.000	.219	228	.000

4. ¿Se lleva un registro de las enfermedades ocupacionales reportadas por los colaboradores?	.467	228	.000	.554	228	.000
5. ¿Con que frecuencia se planifican simulacros de emergencia?	.460	228	.000	.566	228	.000
6. ¿Se realiza una evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud?	.430	228	.000	.621	228	.000
7. ¿Se realiza un programa de auditorías que defina los criterios a seguir en cuanto a políticas de Higiene y Seguridad?	.338	228	.000	.655	228	.000
8. ¿Existe un plan de acciones correctivas para solucionar las no conformidades?	.359	228	.000	.635	228	.000

9. ¿Se brinda formación al personal en materia de seguridad y salud?	.357	228	.000	.635	228	.000
10. ¿Cuántas horas de capacitación de Higiene y Seguridad se han planificado en el último año?	.326	228	.000	.746	228	.000
11. ¿Qué tipo de capacitaciones en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ha recibido en el último trimestre?	.354	228	.000	.651	228	.000
12. ¿Se brinda formación al personal en materia de medicina del trabajo?	.328	228	.000	.689	228	.000
15. ¿Se brinda formación al personal en prevención y control de patologías asociadas a los riesgos laborales?	.357	228	.000	.635	228	.000

17. ¿Qué tipo de capacitaciones en materia de medicina preventiva he recibido?	.357	228	.000	.635	228	.000
18. ¿Se ha realizado una estimación de los costos indirectos (perdidas productivas, de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales) que inciden negativamente en la empresa?	.320	228	.000	.614	228	.000
19. ¿Cuál considera que es el beneficio de la aplicación de las medidas de higiene y seguridad?	.516	228	.000	.219	228	.000
<p>a. Corrección de significación de Lilliefors</p> <p>b. 13. ¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina del trabajo ha recibido en el último año? es constante. Se ha omitido.</p> <p>c. 14. ¿Qué tipo de capacitaciones en materia de enfermedades profesionales he recibido? es constante. Se ha omitido.</p> <p>d. 16 ¿Cuántas horas de capacitación en materia de Medicina Preventiva he recibido? es constante. Se ha omitido.</p>						

La tabla 9, muestra la prueba de normalidad, al hacer la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido que los grados de libertad son mayores a 50, el valor de P resulto ser menor de 0.05, comprobando que la distribución de los datos no es normal, por lo tanto se procedió hacer la comprobación de hipótesis con estadísticos no paramétricos.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se pretende dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación, alineadas con los objetivos planteados, las variables como ser políticas, tipo de capacitaciones y la inversión ,tomando en cuenta la validación de hipótesis la cual en esta investigación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con respecto a que Banco de Occidente no cuenta con las políticas, las capacitaciones y la inversión para implementar las comisión mixta de higiene y seguridad que beneficie la salud ocupacional en la empresa.

5.1 CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de la investigación se procede a realizar las siguientes conclusiones que son el reflejo del análisis de los datos obtenidos por medio de la aplicación de una encuesta a los colaboradores sobre la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad que se pretende implementar en la agencia principal de Banco de Occidente, SPS,2021 logrando medir los porcentajes de aplicabilidad de las variables independientes, políticas, capacitación e inversión:

1) De acuerdo con el análisis de la variable políticas, los resultados demuestran que los colaboradores de la agencia principal de Banco de Occidente, SPS manifiestan la ausencia de políticas siendo los indicadores más relevantes la siniestralidad identificando que no existe proceso de medición de accidentes trabajo y políticas en materia de seguridad y salud. Actualmente los colaboradores incluyendo al personal del departamento de Recursos Humanos, desconocen que la empresa mide el nivel de ausentismo por lo que se dificulta establecer acciones que contribuyan a mejorar la productividad de sus colaboradores, se identificó un riesgo alto por el no cumplimiento de los requisitos que exige la legislación nacional en cuanto a evaluación de requisitos legales en materia de Higiene y seguridad, y con ello evitar multas o sanciones.

2) Partiendo de que los colaboradores manifiestan que no se brinda formación en materia de seguridad y salud y dando respuesta a los tipos de capacitación que se deben incluir al personal de la agencia principal de Banco de Occidente, se concluye que se debe planificar un programa de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los tres componentes que establece el reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como ser actividades de higiene y seguridad ocupacional priorizando temas como accidentes de trabajo y factores de riesgo el segundo componente de medicina del trabajo incluyendo temas como enfermedades profesionales y ergonomía y el tercer y último componente del programa dirigido a actividades de medicina preventiva identificando específicamente temas como ser Prevención del alcoholismo y Tabaquismo, drogadicción la organización de estos componentes con el objetivo de preservar, mantener y mejorar la salud de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.

3) Al hacer el análisis de la inversión de la implementación de la comisión mixta se puede verificar que la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, ha invertido en el aseguramiento de la salud y seguridad en la empresa cubriendo con el costo de Pólizas de Seguro de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, indemnizaciones y gastos sanitarios de sus colaboradores, sin embargo se ha identificado realizar una estimación de costos indirectos como ser pérdidas productivas, pérdidas de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales que incidan negativamente en la empresa , uno de los beneficios de la implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad es que como parte de sus funciones advierten a la dirección de la empresa, de los defectos y las irregularidades detectadas y que puedan generar riesgos ya que es obligación del patrono estudiar las recomendaciones y acuerdos emanados de la comisión, y determinar la adopción de las medidas correspondientes.

5.2 RECOMENDACIONES

A continuación, se procede a realizar las siguientes recomendaciones a la empresa BANCO DE OCCIDENTE SA, SPS, con el objetivo de para promover la salud ocupacional en la empresa.

1) Se recomienda a la agencia principal de Banco de Occidente, SPS, diseñar una matriz de cumplimiento de requisitos legales en materia de Higiene y seguridad para evitar multas o sanciones. Estableciendo un proceso de medición a través de un tablero de control que le permita conocer los daños derivados del trabajo, realizando un registro de indicadores de cumplimiento con respecto al índice de siniestralidad y ausencias, con el objetivo de valorar la necesidad de crear políticas eficaces

en materia de seguridad y salud y anticiparse a los problemas, para ello es de vital importancia la comunicación de las políticas por parte de la alta gerencia con la fuerza laboral.

2) Conocer el programa de seguridad y salud en el trabajo que establece el reglamento general de medidas preventivas y accidentes de trabajo con respecto a la descripción de actividades de higiene y seguridad ocupacional, medicina del trabajo y medicina preventiva, con el objetivo de informar a los colaboradores, sobre seguridad y salud en el trabajo y fomentar en ellos la práctica de las medidas preventivas y mejorar la salud ocupacional de los trabajadores.

3) Invertir en la implementación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, con la misión de promover y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos de salud y seguridad que se establezcan dentro de la empresa, conocer los defectos y las irregularidades que puedan generar riesgos, para adoptar las medidas correspondientes de acuerdo con las recomendaciones y acuerdos identificados por la comisión para determinar la adopción de las medidas correspondientes.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

En virtud de que el proyecto fue factible, basado en las conclusiones y recomendaciones a continuación se va a detallar como se va a realizar la implementación del proyecto.

6.1 PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN AGENCIA PRINCIPAL BANCO DE OCCIDENTE, 2021.

6.2 JUSTIFICACIÓN

1) En la agencia principal de BANCO DE OCCIDENTE SA, SPS, carecen de políticas en materia de seguridad y salud, se identificó un riesgo alto por el no cumplimiento de los requisitos que exige la legislación nacional en materia de Higiene y seguridad, por lo que corren un riesgo alto de multas o sanciones.

2) No se recibe formación en materia de seguridad y salud que incluya los tres componentes que establece el reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como ser actividades de higiene y seguridad ocupacional, enfermedades profesionales y medicina preventiva para velar por que todos los trabajadores reciban información sobre seguridad y salud en el trabajo y fomentar en ellos la práctica de las medidas preventivas.

3) No estiman los costos indirectos como perdidas productivas, pérdidas de tiempo, de mercado, equipamiento, materiales que inciden negativamente en la empresa, debido a la ausencia

de una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad la alta gerencia no identifica los defectos e irregularidades que generan riesgos para la integridad física y mental de sus colaboradores.

6.3 OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

1) Diseñar una matriz de cumplimiento de requisitos legales en materia de Higiene y seguridad para evitar multas o sanciones. Estableciendo un proceso de medición a través de un tablero de control con el objetivo de valorar la necesidad de crear políticas eficaces en materia de seguridad y salud y anticiparse a los problemas.

2) Planificar un programa de seguridad y salud en el trabajo que cumpla con la legislación nacional establecida en el reglamento general de medidas preventivas y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para informar a los colaboradores de BANCO DE OCCIDENTE SA, SPS, sobre seguridad y salud en el trabajo y fomentar en ellos la práctica de las medidas preventivas.

3) Invertir en la implementación de La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, para promover y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos de salud y seguridad establecidos en la empresa para garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

6.4 DESCRIPCIÓN Y DETALLE DE LA PROPUESTA

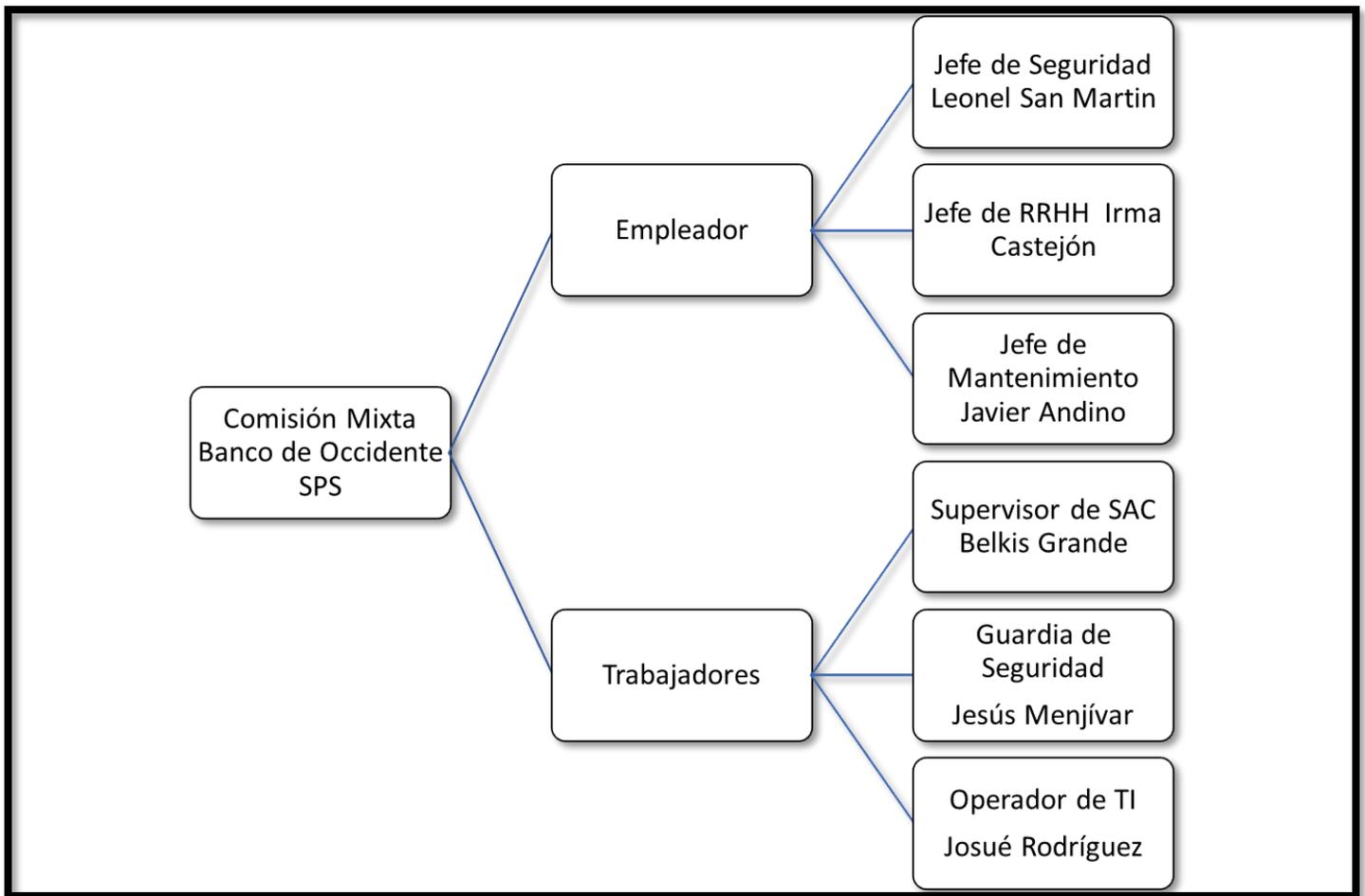
6.4.1 MEDIDAS DE CONTROL INDICADORES

Marco legal	Elabore una matriz de requisitos legales sobre que aspectos legales; leyes, reglamentos, estatutos o disposiciones debe de cumplir la empresa sobre SST
Organigramas de la Comisión Mixta	Los miembros de las comisiones mixtas serán preferentemente personas con conocimientos básicos en materia de prevención de riesgos profesionales, o en todo caso, directamente relacionados, por su actividad, con los procesos productivos o fuentes originarias de eventuales riesgos.
Capacitacion	La empresa ahora debe incluir un programa de Seguridad y Salud que incluya, roles, responsabilidades, autoridades y competencias enfocada a Higiene y Seguridad Industrial.
Presupuesto	Los recursos económicos, tecnológicos, equipos, tiempo, y recursos humanos debe de presupuestarse para la creación como para el mantenimiento del mismo

6.4.1.1 MARCO LEGAL

EVENTO	LEGISLACIÓN	ENTIDAD REGULATORIA	ARTICULO	REQUISITO LEGAL	No Cumple	Cumple	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	SANCIONES
Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	14	Se contará con una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad legalmente constituida.				Amonestación. Multas. Decomiso de productos Cierre temporal o parcial del establecimiento (150,000L)
			17	Comunicar a la dependencia competente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, las modificaciones respecto a la comisión mixta que se produzcan en cualquiera de los siguientes datos: a) Cambio de domicilio del centro de trabajo. b) Cambio de representante ante la comisión mixta de higiene y seguridad. c) Reducción o aumento del número de trabajadores. d) Cambio de rama actividad económica. e) Cambio del número patronal del IHSS f) Cambio de sindicato. g) Cierre o suspensión de actividades.				
			23,24	Las comisiones mixtas de higiene y seguridad deberán reunirse por lo menos una vez al mes, en el local de la empresa y durante el horario de trabajo, debiéndose cumplir el quórum.				
			33	La empresa atenderá las recomendaciones que señala la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad con relación a los riesgos laborales emitiendo las actas correspondientes.				
			30	Se garantizará que a los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad se les proporciona la capacitación y entrenamiento en la materia para el ejercicio de sus funciones.			CAPACITACION	
Condiciones de seguridad y disposiciones generales	Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	211, 214, 216, 218,	Se instalarán los medios de prevención, extinción y medidas especiales de acuerdo al grado de riesgo de incendio, a la clase de fuego que se pueda presentar y de acuerdo a la materia prima que usa en sus procesos la empresa, y lo que mantiene almacenado.				Amonestación. Multas. Decomiso de productos Cierre temporal o parcial del establecimiento (150,000L)
Simulacros			221	Para comprobar el buen funcionamiento de los sistemas de prevención, el entrenamiento de los equipos contra incendios y que los trabajadores en general, conozcan y participen, se efectuarán simulacros por orden de la empresa y bajo la dirección del jefe del equipo o brigada contra incendios, se dará conocimiento al Cuerpo de Bomberos para que supervise estos simulacros				
Estructura de locales			205, 206	La empresa cumple con las estipulaciones del Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Acuerdo No.STSS-053-04, en lo relativo salidas normales y salidas de emergencia, los pasillos, corredores, rampas y escaleras están debidamente señalizados para una evacuación segura.				
Programas de salud y seguridad en el trabajo			45 y 46	Se establecerá por escrito y se lleva a cabo un programa de seguridad y salud en el trabajo donde se cumpla con la normativa en la materia.			CAPACITACIÓN	
Actividades de medicina del trabajo			46	La empresa realizará los exámenes médicos de ingreso, periódicos y especiales a los trabajadores expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales, que por sus características, niveles de concentración y tiempo de exposición puedan alterar su salud.				

6.4.1.2 ORGANIGRAMA DE LA COMISIÓN MIXTA



6.4.1.3 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



Módulo I -Higiene y Seguridad

- **Accidentes de Trabajo**
Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades ocurridas, determinar su origen y aplicar medidas correctivas necesarias.
- **Factores de Riesgo** Identificar los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral que puedan afectar a los trabajadores.
- **Registro de Accidentes**
Mantener un registro adecuado de accidentes de trabajo ocurridos en la empresa.
- **Corrección de Factores de Riesgo** Disponer de un plan técnico organizativo para la corrección de factores de riesgo detectados.



Módulo II - Medicina del Trabajo

- **Factores de riesgo(ambiente de trabajo)** Realizar exámenes médicos para la selección de personal de acuerdo a factores de riesgo presente en el ambiente de trabajo.
- **Enfermedades Profesionales**
Llevar un registro adecuado de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- **Primeros Auxilios** Brindar capacitación de primeros auxilios.
- **Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo**
Desarrollar actividades de capacitación sobre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo .



Módulo III - - Medicina Preventiva

- **Deporte y Cultura** Actividades deportivas , culturales y sociales.
- **Prevención** Prevención del alcoholismo , tabaquismo, drogadicción y otras adicciones.
- **Enfermedades infecto – contagiosas.**
Prevención de enfermedades infecto – contagiosas.
- **Enfermedades de transmisión sexual**
Actividades encaminadas a prevenir las enfermedades de transmisión sexual y el VIH/SIDA.

6.1.4.4 PRESUPUESTO

Capacitación y formación	16 horas de formación en temas relacionados a la importancia, responsabilidades y alcances de las comisiones mixtas	L	68,400.00
Legalización	Cumplimiento de todos los estatutos legales para ejecutar el cumplimiento a la implementación	L	39,000.00
Tramitología	Visitas a entidades gubernamentales	L	20,000.00
Mantenimiento	Seguimiento a la implementación	L	9,000.00
Presupuesto	Valores totales de inversión	L	136,400.00

Capacitación y formación		Total Cap.	Horas x cap	Total Horas	Costo x Hora	Costo Total
Modulos	Cap.Modulo					
3	4	12	6	72	L 950.00	L 68,400.00

Legalización		Total Autenticas	Tramites legales	Costo legal
Autenticas	Costo por Autentica			
3	L 8,000.00	L 24,000.00	L 15,000.00	L 39,000.00

Tramitología		Total costo visitas
Viajes tramitología	Costo por visita	
8	L 2,500.00	L 20,000.00

Mantenimiento		Total mantenimiento
Desarrollo de tableros	Gestion de comunicació	
L 4,500.00	L 4,500.00	L 9,000.00

6.5 CRONOGRAMA

TAREA	ASIGNADO A	PROGRESO	INICIO	FIN
Planificación				
Revisión de políticas	RRHH	100%	19-7-21	2-8-21
Validación de los aspectos legales	Área legal	100%	2-8-21	14-8-21
Necesidades de capacitación y costos	ALO	100%	14-8-21	20-8-21
Aplicación de entrevistas y encuestas	ALO	100%	20-8-21	4-9-21
Diseño del proceso de implementación	ALO	100%	5-9-21	15-9-21
Hacer				
Capacitar CMHS	RRHH	0%	11-10-21	15-10-21
Diseñar y conformar estructuras de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad	RRHH	0%	13-10-21	21-10-21
Asignar responsabilidades a las CMHS	RRHH	0%	21-10-21	24-10-21
Diseñar proceso de cumplimiento	RRHH	0%	21-10-21	23-10-21
Legalización de la CMHS	RRHH		4-11-21	
Verificar				
Diseño de tablero de control	ALO	0%	5-11-21	10-11-21
Desarrollo de tablero de control		0%	11-11-21	15-11-21

Implementación de tableros de seguimiento	0%	16-11-21	21-11-21
Comunicación de tableros de seguimiento	0%	22-11-21	26-11-21
Actuar			
Análisis de los indicadores de seguimiento	0%	16-11-21	20-11-21
Plan de cumplimiento a la gestión	0%	20-11-21	23-11-21
Plan de mejora a la gestión	0%	23-11-21	28-11-21
Acciones correctivas	0%	28-11-21	1-12-21
Comunicación de mejores prácticas y hallazgos	0%	1-12-21	4-12-21

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 3.3.- Población y Muestra. (2016, febrero 12). *PROYECTOS EDUCATIVOS CR*.
<https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-3-poblacion-y-muestra/>
- Bueno, C., & Giordano, S. (s. f.). *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. 53.
- Carmenate Milián, L. (2013). *Perfil de Salud Ocupacional Honduras*.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29868.pdf>
- CONASATH. (s. f.). *Plan nacional de los trabajadores y trabajadoras de Honduras*.
- Dedios, C. (2014). *EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LA OIT: APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EN EL PERÚ*.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5. ed). Pearson.
- Ejemplos de justificación teórica, práctica y metodológica*. (s. f.). SolosEjemplos.Com. Recuperado 23 de mayo de 2020, de <https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>
- García, W. (2017, septiembre 26). *Historia. Banco de Occidente*.
<https://bancodeoccidentesite.wordpress.com/2017/09/26/historia/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014a). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014b). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo. (s. f.). Tusalario.org/Honduras. Recuperado 19 de mayo de 2020, de <https://tusalario.org/honduras/ley-laboral/salud-y-seguridad>

Metodología de la Investigación: Fuentes Primarias y Secundarias. (2010, julio 8). *Metodología de la Investigación*. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html>

Meza Sánchez, S. (2009). *Higiene y seguridad industrial*. <http://site.ebrary.com/id/10365227>

Moreno, E. (2013, agosto 7). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: OBJETIVOS EN UNA INVESTIGACIÓN DE TESIS. *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/objetivos-de-la-investigacion.html>

OISS. (2020). *Estrategía Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/01/II-ESTRATEGIA-IBEROAMERICANA.-VERSION-DEFINITIVA.pdf>

Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo. (s. f.). Recuperado 6 de septiembre de 2021, de http://cnpml-honduras.org/wp-content/uploads/docu_tecnicos/doc/Reglamento_Gral_medidas_Preventivas_Accidentes_de_trabajo.pdf

- Salgado Benítez, J. (2007). *Higiene y seguridad industrial*. Instituto Politécnico Nacional.
<http://site.ebrary.com/id/10378530>
- Secretaría de trabajo y seguridad social. (S.F.). *COLECCIÓN DE PROTOCOLOS DE INSPECCIÓN*.
http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/61_protocoloshonduras.pdf
- Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo)*. (s. f.). Recuperado 23 de agosto de 2021, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- 3.3.- Población y Muestra. (2016, febrero 12). *PROYECTOS EDUCATIVOS CR*.
<https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-3-poblacion-y-muestra/>
- Bueno, C., & Giordano, S. (s. f.). *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. 53.
- Carmenate Milián, L. (2013). *Perfil de Salud Ocupacional Honduras*.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/29868.pdf>
- CONASATH. (s. f.). *Plan nacional de los trabajadores y trabajadoras de Honduras*.
- Dedios, C. (2014). *EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LA OIT: APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS EN EL PERÚ*.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5. ed). Pearson.
- Ejemplos de justificación teórica, práctica y metodológica*. (s. f.). SolosEjemplos.Com. Recuperado 23 de mayo de 2020, de <https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>
- García, W. (2017, septiembre 26). *Historia. Banco de Occidente*.
<https://bancodeoccidentesite.wordpress.com/2017/09/26/historia/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014a). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014b). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Leyes sobre seguridad y salud ocupacional en Honduras. Higiene y salud en el trabajo. (s. f.). Tusalario.org/Honduras. Recuperado 19 de mayo de 2020, de <https://tusalario.org/honduras/ley-laboral/salud-y-seguridad>

Metodología de la Investigación: Fuentes Primarias y Secundarias. (2010, julio 8). *Metodología de la Investigación*. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/fuentes-primarias-y-secundarias.html>

Meza Sánchez, S. (2009). *Higiene y seguridad industrial*. <http://site.ebrary.com/id/10365227>

Moreno, E. (2013, agosto 7). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: OBJETIVOS EN UNA INVESTIGACIÓN DE TESIS. *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/objetivos-de-la-investigacion.html>

OISS. (2020). *Estrategía Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/01/II-ESTRATEGIA-IBEROAMERICANA.-VERSION-DEFINITIVA.pdf>

Reglamento Gral medidas Preventivas Accidentes de trabajo. (s. f.). Recuperado 6 de septiembre de 2021, de http://cnpml-honduras.org/wp-content/uploads/docu_tecnicos/doc/Reglamento_Gral_medidas_Preventivas_Accidentes_de_trabajo.pdf

Salgado Benítez, J. (2007). *Higiene y seguridad industrial*. Instituto Politécnico Nacional.

<http://site.ebrary.com/id/10378530>

Secretaría de trabajo y seguridad social. (S.F.). *COLECCIÓN DE PROTOCOLOS DE INSPECCIÓN*.

http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/61_protocoloshonduras.pdf

Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo). (s. f.). Recuperado 23 de agosto

de 2021, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>