

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA  
ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL DEL MUNICIPIO DE SAN  
SALVADOR”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:  
BR. BERGANZA ARÉVALO, LETICIA ELIZABETH      BA04009  
BR. ORELLANA GALVEZ, GLADYS JENNIFER      OG99005  
BR. REYES RODRIGUEZ, CLAUDIA LETICIA      RR03077

PARA OPTAR AL GRADO DE:  
LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENERO DE 2016

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Rector Interino : Lic. José Luis Argueta Antillón.  
Vice-Rector Interino : Ing. Carlos Armando Villalta.  
Secretaria General : Dra. Ana Leticia Zavaleta de Amaya.

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.**

Decano : Lic. Nixon Rogelio Hernández.  
Vice-Decano : Ing. Mario Wilfredo Crespín.  
Secretario : Msc. José Ciriaco Gutiérrez Contreras.  
Coordinador de seminario de graduación : Lic. Rafael Arístides Campos.

## **TRIBUNAL CALIFICADOR**

Msc. José Ciriaco Gutiérrez Contreras  
Lic. Alfonso López Ortiz  
Licda. Marseilles Aquino de Rodríguez (Docente asesor)

ENERO DE 2016

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

## **AGRADECIMIENTOS.**

A lo largo de la vida nos encontramos con personas que nos ayudan de una u otra manera a formarnos como profesionales y alcázar nuestras metas, en esta oportunidad quiero agradecer en primer lugar a Dios por darme la vida, por abrir esos caminos en los momentos difíciles y poner a esas personas a mi lado para que sean mi guía y mi apoyo. Agradezco a mis padres Leticia Arévalo de Berganza y Roberto Edgardo Berganza por estar siempre a mi lado brindándome su cariño, orientación y apoyo de una manera incondicional. Agradezco a familiares cercanos y amigos que me han ayudado en este camino.

Berganza Arévalo, Leticia Elizabeth.

Agradezco a Dios Todopoderoso por darme Sabiduría y Perseverancia para culminar una de mis metas a él sea la Honra y Gloria, porque Dios me ha ayudado. A mis Padres Gregorio Raúl Orellana (Q.D.E.P) y Ana Gladis Gálvez, por su apoyo incondicional en todo momento, por su amor, comprensión, confianza y por cada uno de sus consejos en el transcurso de mi vida, a mis hermanos por brindarme palabras de ánimo para seguir adelante. A mis compañeras y amigas Leticia y Claudia por la dedicación y esmero que entregamos en la realización de nuestro trabajo de graduación.

Orellana Gálvez, Gladys Jennifer

Durante este camino recorrido en este periodo de estudio agradezco a Dios por la vida, por haber puesto en este caminar a personas que de una u otra forma que han sido mi soporte, compañía y han contribuido a que logre alcanzar mi objetivo a todas ellas agradezco por ser parte de esta historia. A mi madre Erlinda Rodríguez Portillo, mi padre Sergio Arnulfo Reyes, a mi abuela, a mis tías; a mi hermano y a todos mis tíos; por siempre haberme brindado palabras de ánimo, su apoyo incondicional que me han ayudado. A mis compañeros, amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegría y tristezas.

Reyes Rodríguez, Claudia Leticia

Como grupo queremos agradecer el interés mostrado por nuestro trabajo y las sugerencias recibidas de la Licenciada Marseilles Aquino, con la que nos encontramos en deuda por el ánimo infundido y la confianza. También hacemos extensivos los agradecimientos a ONG CESAL por abrirnos las puertas como institución para poder realizar el trabajo de graduación.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	i
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL.....	1
A. MARCO HISTÓRICO.....	1
1. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN EL SALVADOR..	1
a) ANTECEDENTES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG).....	1
b) DEFINICIÓN.....	2
c) PROPÓSITOS.....	2
d) CARACTERÍSTICAS.....	3
e) CLASIFICACIÓN.....	4
2. ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.....	5
a) ANTECEDENTES.....	5
b) ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL EN EL SALVADOR.....	8
c) MISIÓN Y VISIÓN.....	12
d) PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.....	12
e) ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	14
3. HISTORIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	16
a) ANTECEDENTES SOBRE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	16
b) ANTECEDENTES SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL.....	18
B. MARCO CONCEPTUAL.....	20
1. PROGRAMA.....	20
a) DEFINICIÓN.....	20
b) IMPORTANCIA.....	20
2. SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	20
a) DEFINICIÓN.....	20
b) IMPORTANCIA.....	21
c) CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES OCUPACIONALES.....	21
d) COSTO DE LOS ACCIDENTES.....	23

e)	IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES. ....	24
3.	SALUD OCUPACIONAL. ....	25
a)	DEFINICIÓN. ....	25
b)	IMPORTANCIA. ....	25
c)	ENFERMEDADES OCUPACIONALES. ....	26
d)	CAUSAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. ....	27
e)	CONDICIONES QUE AFECTAN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. ....	29
4.	PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL. ....	29
a)	DEFINICIÓN. ....	29
b)	IMPORTANCIA. ....	29
c)	CONTENIDO BÁSICO DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES. ....	30
5.	PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL. ....	32
a)	DEFINICIÓN. ....	32
b)	IMPORTANCIA. ....	32
c)	SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES. ....	33
d)	CLASIFICACIÓN DE SEÑALIZACIÓN. ....	34
e)	COMBINACIÓN DE FORMAS GEOMÉTRICAS Y COLORES DE SEGURIDAD. ....	35
f)	COLORES DE SEGURIDAD Y DE CONTRASTE. ....	35
C.	MARCO LEGAL. ....	37
1.	MARCO LEGAL DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES. ....	37
a)	LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR. ....	37
b)	LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO. ....	38
c)	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. ....	38
d)	LEY DEL SEGURO SOCIAL. ....	39
e)	CÓDIGO DE TRABAJO. ....	39
2.	MARCO LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL. ....	39
3.	MARCO LEGAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. ....	40

a)	CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.....	40
b)	CÓDIGO DE TRABAJO. ....	40
c)	LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ....	42
d)	REGLAMENTO DE GENERAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ....	43
	<b>CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.....</b>	<b>45</b>
A.	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN. ....	45
	OBJETIVO GENERAL.....	45
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	45
B.	IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN. ....	46
C.	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN. ....	46
1.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	46
a)	ANÁLISIS. ....	46
b)	SÍNTESIS. ....	47
2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. ....	47
D.	FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN. ....	48
1.	FUENTES PRIMARIAS.....	48
2.	FUENTES SECUNDARIAS. ....	48
E.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
1.	TÉCNICAS.....	48
a)	ENCUESTA.....	48
b)	ENTREVISTA.....	49
c)	OBSERVACIÓN DIRECTA.....	49
2.	INSTRUMENTOS. ....	49
a)	CUESTIONARIO. ....	49
b)	GUÍA DE ENTREVISTA. ....	49
c)	LISTA DE COTEJO. ....	49

F.	IDENTIFICACIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS. ....	50
G.	DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO.....	50
1.	UNIVERSO. ....	50
2.	MUESTRA. ....	50
H.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. ....	50
1.	TABULACIÓN DE DATOS.....	51
2.	INTERPRETACIÓN DE DATOS. ....	51
I.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL. ....	51
1.	SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	51
2.	SALUD OCUPACIONAL.....	52
J.	CONCLUSIONES.....	54
K.	RECOMENDACIONES. ....	55
CAPÍTULO III: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL. .		57
A.	OBJETIVOS. ....	57
	OBJETIVO GENERAL.....	57
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	57
B.	IMPORTANCIA. ....	58
C.	GUÍA PARA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES Y LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. ....	59
D.	PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES.....	82
	INTRODUCCIÓN.....	83
	OBJETIVOS.....	84
	OBJETIVO GENERAL.....	84
	OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	84
1.	MISIÓN.....	85
2.	VISIÓN. ....	85
3.	POLÍTICAS.....	85
3.1.	POLÍTICA DE SEGURIDAD.....	85

3.2.	POLÍTICA DE SALUD.....	86
3.3.	POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE.....	86
4.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	86
4.1.	EMPLEADOR.....	86
4.2.	EMPLEADO.....	87
5.	DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DEL PROGRAMA.....	87
5.1.	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	87
5.2.	ANÁLISIS DE TAREA SEGURA.....	87
5.3.	PLAN DE EMERGENCIA.....	87
5.4.	RUTA DE EVACUACIÓN.....	87
5.5.	SEÑALIZACIÓN.....	88
1.	ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	88
1.1.	OBJETIVOS DEL COMITÉ.....	88
1.2.	IMPORTANCIA.....	89
1.3.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	89
1.4.	ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL COMITÉ.....	90
	Elaborado: conforme a la Ley General del Prevención de Riesgos Ocupacionales.....	90
1.5.	FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.....	90
1.6.	DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y FUNCIONES DEL COMITE.....	91
	Funciones: .....	92
1.7.	UBICACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.....	94
2.	INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES.....	95
2.1.	TIPOS DE ACCIDENTES.....	95
2.2.	INFORMACION DE INVESTIGACIÓN.....	96
2.3.	FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.....	97
2.4.	FORMULARIO DE AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO AL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.....	98



3.	ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS. ....	100
	PERSONAL ADMINISTRATIVOS (AS) .....	100
	PERSONAL OPERATIVO .....	102
	CONDUCTOR .....	104
	SERVICIO DE LIMPIEZA .....	105
4.	SEÑALIZACION. ....	106
	4.1. SEÑALES DE PROHIBICIÓN. ....	106
	4.2. SEÑALES DE ADVERTENCIA. ....	107
	4.3. SEÑALES DE OBLIGACIÓN .....	108
	4.4. SEÑALES DE EXTINTORES. ....	109
	4.5. SEÑALES DE SALVAMENTO. ....	109
5.	SEÑALIZACIÓN GRAFICA EN INSTALACIONES CESAL. ....	112
6.	PLAN DE EMERGENCIAS Y SIMULACROS. ....	114
	6.1. OBJETIVO. ....	114
	6.2. ESCENARIOS. ....	114
	6.3. PLANES DE RESPUESTA A LA EMERGENCIA. ....	115
7.	INFRAESTRUCTURA. ....	127
	7.1. TEMPERATURA. ....	127
	7.2. VENTILACIÓN. ....	127
	7.3. ILUMINACIÓN. ....	127
8.	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL. ....	128
E.	IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA. ....	132
	1. RECURSO HUMANO. ....	132
	2. RECURSOS TÉCNICOS Y MATERIALES. ....	132
	3. GASTOS IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. ....	132
	4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. ....	136
	2. EVALUACIÓN. ....	137
	3. SEGUIMIENTO. ....	137
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	138

ANEXOS.....	140
ANEXO 1 .....	141
CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE ONG CESAL.....	141
ANEXO 2.....	150
GUÍA DE OBSERVACIONES PARA DETERMINAR SITUACION ACTUAL ONG CESAL.....	150
ANEXO 3.....	155
GUÍA DE ENTREVISTA REALIZADA A DIRECTOR DE ONG CESAL.....	155
ANEXO 4.....	160
TABULACIÓN DE DATOS. ....	160
ANEXO 5.....	188
FOTOGRAFÍAS DE INSTALACIONES DE ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL. ....	188
ANEXO 6.....	201

## **RESUMEN.**

La seguridad y salud ocupacional es uno de los temas más importantes a nivel mundial, busca garantizar la salud y resguardar la integridad física del personal que labora en toda institución, a través de la determinación de medidas preventivas que procuren las condiciones óptimas para el desarrollo de toda actividad laboral.

El cumplimiento de la ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo asegura la efectividad de las medidas que se adopten para velar o proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores en la realización de sus operaciones, por tal motivo se propone la creación de un programa de seguridad y salud laboral a la Organización No Gubernamental CESAL para efectuar los requerimientos de ley, mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de su recurso humano, generar y promocionar una sensibilización sobre las posibles condiciones inseguras, su disminución, por eso un programa de seguridad y salud ocupacional gestionará las medidas preventivas para reducir los accidentes y enfermedades en la realización de sus tareas diarias.

Es por ello que el presente trabajo de investigación está conformado con la información necesaria referente a la Organización No Gubernamental CESAL, brindando el apoyo para realizar la investigación de campo tomando en cuenta la situación actual de la institución, recolectando la información a través de los métodos y técnicas de investigación tales como: el método científico, los métodos auxiliares: análisis y síntesis, el tipo de investigación explicativo; las técnicas de recolección de datos son la encuesta, entrevista y observación directa, sus respectivos instrumentos: cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, permitiendo establecer e identificar los factores de riesgos a los que están expuestos los empleados en su área de trabajo.

Referente a las conclusiones no existe un programa de seguridad y salud ocupacional que ayude a los empleados a cuidar su integridad corporal y salud; la falta de un comité de seguridad y salud ocupacional que organice o vigile los aspectos concernientes a algún tipo de accidente o enfermedad. Se determinó

que no existe conocimiento sobre seguridad y salud ocupacional, los accidentes ocurridos a los trabajadores en las instalaciones de CESAL, no son considerados como relevantes y no se llevan un registro de estos, no cuenta con ningún tipo de señalización en los lugares que pueden presentar riesgos y rutas de evacuación para casos de emergencias.

Partiendo de lo anterior se recomienda: Informar a los trabajadores sobre los riesgos a lo que están expuestos, concientizando y sensibilizando al personal para fomentar la cultura de autocuidado y compromiso a través de las medidas preventivas, darle importancia a los accidentes ocurridos a los trabajadores de CESAL dentro de las instalaciones llevando un registro de estos, para evitar que en un futuro la repetición de estos se conviertan en un accidente, Conformar un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, que contribuya a la gestión de prevención de riesgos laborales en la ONG CESAL, señalar los lugares que muestren riesgos y rutas de evacuación para casos de emergencias.

## INTRODUCCIÓN.

Los Programas de Seguridad y Salud Ocupacional permiten reconocer, evaluar y llevar un control de aquellos factores de riesgos provocados por el trabajo que pueden ocasionar accidentes y enfermedades que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo, es por ello la importancia de vigilar las condiciones en las que actualmente trabajan los empleados para que estos se sientan motivados en el desempeño de las actividades, logrando así un mayor rendimiento en la institución. La presente investigación inicia con el objetivo de crear un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que contenga los requisitos seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en toda institución pública o privada conforme a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para beneficiar a los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la Organización No Gubernamental CESAL.

En el primer capítulo se describe las generalidades de las Organizaciones No Gubernamentales, conceptos básicos, aspectos de carácter legal que en la actualidad regulan la seguridad y salud ocupacional en toda institución. El segundo capítulo muestra la metodología, técnicas e instrumentos utilizados para la investigación, se establecieron las respectivas conclusiones y recomendaciones que servirán de base para mejorar la situación actual de la Organización No Gubernamental CESAL, las que se han considerado a través del diagnóstico. En el capítulo tres se presenta la propuesta de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que contribuya a la reducción de accidentes y enfermedades laborales. Inicia con la conformación de un comité de seguridad y salud ocupacional, seguido por una propuesta de señalización, capacitación, planes de emergencias, presupuestos de gastos de implementación de la propuesta, evaluación y seguimiento.

## **CAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO, CONCEPTUAL Y LEGAL.**

### **A. MARCO HISTÓRICO.**

#### **1. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN EL SALVADOR.**

##### **a) ANTECEDENTES DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG).**

Las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) nacen a raíz de las necesidades sociales motivadas por movimientos contrarios a la esclavitud y a favor del sufragio femenino causando así su auge en el siglo XIX (1800-1900).

En el año 1945 se da el reconocimiento formal a la Organización No Gubernamental (ONG), en el artículo 71 del capítulo 10 de la carta de las Naciones Unidas.

Entre los años 1950–1960 las Organizaciones No Gubernamentales tienen su evolución y surgimiento en Latinoamérica, debido algunos fenómenos sociales de gran importancia en los países que la conforman, este surgimiento se encuentra atado a la situación de muchos países subdesarrollados. En tal sentido las organizaciones no gubernamentales nacen con la misión de apoyar al desarrollo económico, social.

“En El Salvador el sistema de las ONG se ha venido desarrollando a partir de 1951-1960; no existiendo hasta el momento un criterio diferenciador que permita determinar la naturaleza de estas Organizaciones.

Se dice de las ONG’S desde una perspectiva jurídica, son consideradas como instituciones de derecho privado de servicio social, pues tienen como finalidad lograr la satisfacción social para la población salvadoreña.

El término ONG no es un nombre jurídico, más bien es una denominación que se ha venido asentando en la vida, con la intención de diferenciarse de los gobiernos, por esta razón no se puede hablar de la naturaleza de las ONG como tal, porque legalmente no existe dicho término.

Sin embargo, cuando estas organizaciones son reconocidas jurídicamente por el Estado, tienden a tomar la naturaleza de una Asociación o Fundación, según sea el caso, las que se encuentran reguladas en la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin fines de Lucro.”<sup>1</sup>

### **b) DEFINICIÓN.**

- **“Organización No Gubernamental:** Se trata de entidades de iniciativa social y fines humanitarios, que son independientes de la administración pública y que no tienen afán lucrativo.”<sup>2</sup>
- **“Asociaciones sin fines de lucro:** son todas las personas jurídicas de derecho privado, que se constituyen por la agrupación de personas para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal.”<sup>3</sup>

### **c) PROPÓSITOS.<sup>4</sup>**

- **Promoción del desarrollo:** busca la independencia de las comunidades a las que se asisten a través de la promoción persona, familia y comunidad.

---

<sup>1</sup> Ana Estela Aguilar Arévalo, Pablo Miranda Hernández, 1997, Capítulo II Antecedentes Históricos, Las asociaciones sin fines de lucro en la nueva legislación salvadoreña. San Salvador, El Salvador.

<sup>2</sup> <http://definicion.de/ong/#ixzz3cuu6mGXq>

<sup>3</sup> Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro, Decreto Legislativo N° 894, Diario Oficial N° 238, Tomo N° 333, 17 de diciembre de 1996, artículo. 11, pág. 4

<sup>4</sup> <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/361.763-M537p/361.763-M537p-Capitulo%20I.pdf>

- **Ejecución de proyectos y asistencia humanitaria:** efectuar proyectos que ayuden a sustentar las necesidades mejorando la calidad de vida de las personas.
- **Gestión de recursos financieros y materiales:** búsqueda de recursos financieros nacionales como extranjeros, para fomentar el desarrollo de programas y proyectos que beneficien a la población.
- **Consultoría, asesoría y asistencia técnica:** ofrecer la formación, evaluación, administración y ejecución de los proyectos propuestos.
- **Capacitación de recurso humano:** proporcionar capacitaciones a la población para beneficiarla en los proyectos y programas.
- **Coordinación:** brindar y coordinar con las instituciones privadas y públicas, acciones de asistencia y desarrollo dirigidas a la población.

#### d) CARACTERÍSTICAS.<sup>5</sup>

- **Independientes del Estado:** están apoyadas por aportaciones particulares y de organismos internacionales, por fondos generados de proyectos que efectúan, esto no quiere decir que no puedan recibir ayuda del Estado.
- **No lucrativas:** por su labor no está dispuesta a la obtención del lucro, constituida para prestar un servicio que mejore, conserve la calidad de vida de los demás; y mucho menos beneficiar el lucro personal de sus miembros, socios o fundadores.
- **Voluntarias:** el trabajo se realiza de manera abierta, no por obligación o deber, se caracteriza por poner toda su energía, conocimientos al servicio, se

---

<sup>5</sup> <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/658.8-A572d/658.8-A572d-Capitulo%20I.pdf>  
/ Pág. 8



desarrolla dentro de una organización de manera solidaria y altruista, es decir sin recibir nada a cambio. En ocasiones los miembros, socios, e incluso los directivos y trabajadores, laboran sin recibir paga alguna.

#### e) CLASIFICACIÓN<sup>6</sup>.

- **Organizaciones voluntarias:** es conocida como altruista, son de las formas de expresión social que ha existido desde la antigüedad, busca los siguientes objetivos del bien social, cultural o educativo para los demás, la integración de voluntarios que colaboren.
- **Agencias y organizaciones de servicios no lucrativos:** son actores sociales innovadores que presentan y promueven valores sociales, la democracia, la participación ciudadana a través de la estimulación de la solidaridad.
- **Organizaciones comunitarias o populares:** contribuyen en el desarrollo de comunidad o barrio por medio de la participación de la población, tomando en cuenta su opinión dependiendo de la organización y la ocasión.
- **Organizaciones No Gubernamentales para el desarrollo:** son responsables de identificar y ejecutar proyectos con aportes de la cooperación extranjera, en coordinación con el gobierno, según en las zonas a priorizar los planes de desarrollo. Es decir fomentar el desarrollo de países o zonas empobrecidas.

---

<sup>6</sup> <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/658.8-A572d/658.8-A572d-Capitulo%20I.pdf>  
/ Pág. 7

## 2. ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.

### a) ANTECEDENTES.

Es una Organización No Gubernamental española, dedicada a la cooperación internacional en países de América Latina y África con proyectos de educación, salud, habitabilidad, agua y saneamiento, desarrollo productivo, microempresa, formación para el empleo y fortalecimiento de la sociedad civil.

El 14 de abril de 1988, se registra la asociación como Centro de Estudios y Solidaridad con América Latina (CESAL), 13 personas crean el acta de fundación. Aunque su origen está relacionado con este continente, la continua apertura a nuevas relaciones con personas y organizaciones en los países en desarrollo hizo que en 1993 se iniciara el trabajo en África y en 1997 en Europa del Este quedando su nombre como un acrónimo.

AÑO	ACONTECIMIENTO
1993	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicia su presencia en Honduras apoyando proyectos agropecuarios en zonas rurales en colaboración con la Unión Nacional de Campesinos (UNC), socio con el que continúa trabajando en este sector en varias regiones del país.</li> </ul>
1994	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CESAL comienza a trabajar en Perú, apoyando el crecimiento y la consolidación de varias realidades educativas en zonas urbano-marginales de las grandes ciudades, como Lima y Arequipa. Son años de fuerte emigración a las grandes urbes, especialmente de Lima, con miles de personas procedentes de la sierra huyendo de la pobreza y el terrorismo.</li> </ul>
1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo de CESAL en Uganda inicio con la mejora de la salud a través del apoyo a los distintos programas del Ministerio de Salud ugandés. Casi de forma paralela, se empezó a intervenir en las barriadas periféricas de Kampala proporcionando atención médico-sanitaria y educación a los sectores más vulnerables de la población (enfermos de SIDA, discapacitados, menores en riesgo).</li> </ul>
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Guatemala inició su trabajo con un programa de atención básica sanitaria para poblaciones urbano-marginales y comunidades indígenas rurales.</li> </ul>

AÑO	ACONTECIMIENTO
1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CESAL llega a El Salvador, apoyado en diferentes realidades locales, desarrollando iniciativas encaminadas a la integración social de los jóvenes a través de la capacitación laboral y el desarrollo humano.</li> <li>• La relación de CESAL con México inicia de la mano con la ONG local Fondo para la Paz, ambas instituciones trabajan conjuntamente en varias comunidades rurales en el Estado de Oaxaca, uno de los más pobres y marginados del país, a través de diversas acciones encaminadas a asegurar la autosuficiencia alimentaria, mejorar los servicios sanitarios y la educación higiénica.</li> <li>• A finales del año, CESAL abre una sede en Lima, Perú.</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A raíz del huracán Mitch, CESAL comenzó una gran intervención en el valle de Amaratéca (Honduras), lugar de reubicación de las familias que perdieron sus hogares, colaborando, con el apoyo de la AECID y la Unión Europea, en la construcción de la Ciudad "Divina Providencia", auspiciada por la iglesia hondureña.</li> <li>• El trabajo de CESAL en República Dominicana inicia dando respuesta al alto índice de mortalidad infantil del país con el desarrollo del programa de Atención Integrada de las Enfermedades Prevalentes de la Infancia (AIEPI). Esta experiencia intensificó el trabajo en el sector salud realizando un importante programa en la provincia de San Pedro de Macorís que estimuló el fortalecimiento de la red de atención primaria y la rehabilitación, estableciendo un hospital materno-infantil de referencia, incorporando la formación del personal sanitario (médicos, enfermeros y promotores de salud).</li> </ul>
1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Venezuela inicia a través de las trágicas inundaciones que afectaron a la costa del país, empleando un plan de emergencia de ayuda que ofrecía a los afectados alimentos, agua potable, medicinas, posibilitando la ampliación, reestructuración y equipamiento de varios hogares de acogida para niños desprotegidos.</li> <li>• En Paraguay, se apoya a la puesta en marcha de La Casa de Menores Virgen de Caacupé. Se vio que los jóvenes necesitaban una propuesta educativa integral que incluyera formación laboral y les posibilitará una inclusión en el mercado de trabajo para poder afianzar su reinserción social y romper el círculo de violencia.</li> </ul>

AÑO	ACONTECIMIENTO
2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir del año 2000, en el que CESAL abre sede permanente en Tegucigalpa, se potencia el trabajo en todo el valle de Amaratéca, además de ampliar la actuación a otros ámbitos sectoriales y geográficos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En República Dominicana, comienza a intervenir en la Región Sur Oeste, una de las más deprimidas y castigadas por desastres naturales, con el fin de favorecer el desarrollo agrícola y socioeconómico de la zona, mejorando los niveles educativos y la oferta de formación laboral.</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tras la tormenta tropical STAN, CESAL inicia una importante etapa de fortalecimiento de su presencia en Guatemala, con la apertura de una oficina local y la conformación de un equipo de trabajo para reconstrucción de las zonas devastadas, así como en la mejora de la salud materno-infantil en varias zonas del país.</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicia relaciones con Argentina a través de la Obras del Padre Mario. CESAL y la OPM deciden trabajar juntas en la constitución de un Centro de Servicios para el Desarrollo de la Empresa, actualmente en funcionamiento.</li> <li>• La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo propone a CESAL, llevar a cabo una intervención binacional Perú-Ecuador, para la mejora de la habitabilidad y el desarrollo urbano.</li> <li>• CESAL llega a Haití con la puesta en marcha de una intervención apoyada por la Agencia Española de Cooperación Internacional, para promover la soberanía alimentaria en zonas rurales fronterizas con el sur de República Dominicana, mediante el apoyo a pequeños productores y a sus asociaciones y cooperativas, y la mejora de los medios de comercialización.</li> <li>• En Uganda, CESAL trabajó con el objetivo de mejorar las capacidades humanas y los conocimientos de profesionales de la educación y los servicios sociales, así como ampliando las áreas de intervención en el Norte para trabajar también con los afectados por las minas anti-persona.</li> <li>• Gracias a la colaboración de la Fundación MAPFRE, CESAL emprende otra línea de actuación en México dirigida a mejorar la educación de niños en extrema pobreza en las áreas urbano-marginales de ciudades como México D.F., Oaxaca y Campeche, en colaboración con diferentes asociaciones locales dedicadas a esta tarea.</li> </ul>

AÑO	ACONTECIMIENTO
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Ecuador, CESAL inicia un programa de desarrollo de la infancia y juventud que apuesta por mejorar la educación básica y la formación laboral juvenil, generando empleos y microempresas juveniles en algunos barrios del Norte de Quito.</li> <li>• CESAL fomenta en Paraguay el proyecto educativo para la inserción de jóvenes en riesgo social.</li> </ul>
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CESAL cambia la intervención y estrategia de trabajo en Haití debido a un terremoto, decidiendo centrarse en intervenir a medio plazo para favorecer el retorno de las familias a sus hogares, tomar el pulso a sus vidas y normalizar la zona. Desarrollando actuaciones en educación, apoyo psico-social, fomento del micro-emprendimiento, formación para el empleo y programas de nutrición.</li> </ul>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Término los proyectos en Guatemala.</li> </ul>

Fuente: [www.cesal.org](http://www.cesal.org)

## **b) ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL EN EL SALVADOR.**

El trabajo de CESAL en El Salvador comienza en 1997, afrontando uno de los mayores problemas que aquejaban a este país, en el que la marginalidad urbana ha propiciado el desarrollo de la violencia juvenil. Desarrollando iniciativas encaminadas a la integración social de los jóvenes a través de la capacitación laboral y el desarrollo humano.

Inicialmente se trabajó en los departamentos de San Salvador y Chalatenango pero posteriormente, tras los terremotos de 2001, se extendió la intervención a los departamentos de La Libertad y Cuscatlán, en tareas de reconstrucción y prevención de desastres. Con el tiempo se han ido consolidando intervenciones que, nacieron también como respuesta a otras situaciones de emergencia (tormenta Stan, erupción del volcán Ilimatepec), se han ido transformando en piezas fundamentales para el diseño de verdaderas propuestas de desarrollo local, como es el caso de las acciones que se llevan a cabo actualmente en el departamento de Sonsonate.

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	ORGANIZACIONES SOCIAS / FINANCIADORES
<p>Convenio jóvenes</p>	<p>El Convenio Jóvenes tiene como objetivo la Mejora de la Participación de la Juventud salvadoreña en la gestión, implementación, seguimiento y monitoreo de políticas Públicas relacionadas con la prevención de la violencia.</p> <p>La iniciativa surge como una alianza o Consorcio entre dos ONG'S españolas: CESAL y Fundación del Valle y tres organizaciones salvadoreñas: CIDEP, Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO) y CORDES- que cuentan con una amplia experiencia de trabajo con la juventud y cultura de paz.</p> <p>El convenio otorgará protagonismo a los y las jóvenes tanto de zonas rurales como urbanas de los 5 municipios de Santa Ana, Caluco y Sacacoyo en la región occidental y Tecoluca y Zacatecoluca en la región oriental del país.</p> <p>El Convenio se enmarca en el Marco de Asociación (2010) firmado entre el Gobierno Español y el Gobierno Salvadoreño y será financiado por la Agencia Española de Cooperación al Desarrollo AECID. Su ejecución comienza en enero de 2015 y tendrá una duración de cuatro años.</p> <p>La intervención se alinea con el Plan Nacional para la Sostenibilidad del Proceso de Pacificación de la Dirección General de Prevención Social de la Violencia y Cultura de Paz (PrePaz) y se basa en procesos organizativos de la juventud</p>	<p>Fundación del Valle – Cooperación Española</p>

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	ORGANIZACIONES SOCIAS / FINANCIADORES
	<p>salvadoreña como herramienta de prevención de la violencia y la inserción laboral. Cuenta con la participación de distintos agente públicos: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, INJUVE, MINED e INSAFORP.</p>	
Asociación IZALCALU	<p>Ubicado en los municipios de Izalco y Caluco del departamento de Sonsonate. Este proyecto se enmarca en la línea prioritaria de lucha contra el hambre y desarrollo rural cuyo objetivo general es contribuir a hacer efectivo el derecho humano a la alimentación y mejorar las condiciones de vida y soberanía alimentaria de los segmentos de población más vulnerables.</p> <p>En este proyecto se propone fortalecer las habilidades y conocimientos de pequeños agricultores/as principalmente en dos ejes utilizando prácticas agropecuarias sostenibles con un enfoque agroecológico:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguridad alimentaria, con la creación de huertos, granjas familiares y parcelas productivas para el autoconsumo</li> <li>2. Diversificación Productiva con la creación de iniciativas productivas e iniciativas agropecuarias como parte de la estrategia de diversificación de la Asociación de productores y productoras IZALCALU favoreciendo la creación de empleo e impulsando el desarrollo económico de la zona.</li> </ol>	Cáritas Sonsonate – Cooperación Extremeña
Asociacionismo juvenil	Fomento de emprendimientos y agrupación de jóvenes en la Micro Región El Bálsamo.	Cooperación Extremeña

PROYECTO	DESCRIPCIÓN	ORGANIZACIONES SOCIAS / FINANCIADORES
Abra palabra: la magia de leer	Promoción de la lectura como parte esencial de la educación y cultura y considerando las iniciativas existentes en el Municipio de Sacacoyo desde las Bibliotecas de Sacacoyo y de la Villa Tzu Chi, se plantea una propuesta de proyecto para fortalecer las acciones de promoción de la lectura con niños/as y jóvenes, en espacios municipales y en centros escolares.	Fundación Maria Francisca de Roviralta
El sombrero y la boa: Arte y cultura para niños y jóvenes	<p>Gestión de espacios de cultura y recreación para niños y jóvenes estudiantes de tres centros escolares del municipio de Sacacoyo, El Salvador.</p> <p>El sombrero y la boa se conforman por dos espacios físicos, habilitados en tres centros escolares, enfocados en la transmisión de la cultura y el arte a través de la gestión intersectorial y la gestión comunitaria/estudiantil.</p> <p>Los espacios habilitados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El sombrero</li> <li>• La boa</li> </ul>	Telus: Community board
Apoyo a unidades municipales de la mujer niñez y adolescencia	Fortalecimiento a las unidades municipales de la mujer, niñez y juventud en políticas de prevención de la violencia en los municipios de Acajutla, Nejapa, Quezaltepeque, Panchimalco y Soyapango.	Creative –USAID
Mentoraje	Apoyo y formación de líderes comunitarios como mentores para niños, niñas y jóvenes como un método de prevención de la violencia en los municipios de Acajutla, Nejapa, Quezaltepeque, Panchimalco y Soyapango.	Creative- USAID



### **c) MISIÓN Y VISIÓN<sup>7</sup>.**

#### **MISIÓN.**

Promover el desarrollo humano de las personas más desfavorecidas del mundo, partiendo del patrimonio y experiencia de los propios beneficiarios e implicándoles en nuestro trabajo como verdaderos protagonistas de sus vidas.

#### **VISIÓN.**

Como organización apostamos por el factor humano en los procesos de desarrollo y de ahí surge nuestra VISIÓN por el desarrollo.

- Mejorar las condiciones de vida de los países en vías de desarrollo desde una concepción integral de las personas.
- Educar y sensibilizar a la sociedad española respecto de los problemas derivados de la pobreza.
- Lograr una mayor implicación de la sociedad civil en la cooperación al desarrollo, tanto en España, como en los países en vías de desarrollo.

### **d) PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.**

#### **1) CENTRALIDAD DE LA PERSONA.**

Realizar proyectos de desarrollo teniendo como punto central a la persona significa, ante todo, compartir sus necesidades, compartir el significado de la vida y comoverse por su destino personal: sin esto, la respuesta a sus necesidades es un gesto de bondad auto gratificante o una estrategia política. Partir de la persona sería algo abstracto si la persona no fuera considerada en sus relaciones primarias la familia, secundarias la comunidad y la sociedad local.

---

<sup>7</sup> [http://www.cesal.org/v\\_portal/apartados/pl\\_basica.asp?te=4](http://www.cesal.org/v_portal/apartados/pl_basica.asp?te=4)

## **2) PARTIR DE LO POSITIVO.**

Toda persona o toda comunidad, por muy precaria que sea, representa una riqueza y tiene un patrimonio propio.

Este principio metodológico tiende a valorar y a reforzar lo construido por las personas, su historia, las relaciones existentes, es decir, el tejido de las relaciones sociales y el conjunto de experiencias que constituyen su patrimonio vital. Es un punto operativo fundamental que nace de una visión positiva a la realidad que permite a la persona reconocer su propio valor y su dignidad, al mismo tiempo, le ayuda asumir su responsabilidad.

## **3) HACER CON.**

Un proyecto “pensado desde arriba” es violento porque no favorece la participación, o bien es ineficaz porque es sólo asistencial. La forma de CESAL de proponer un proyecto y realizarlo es la de trabajar con las personas a las que el proyecto va dirigido, es decir, partir de la relación con esas personas y construir sobre la base de los pasos que se van dando con ellas.

## **4) SUBSIDIARIEDAD.**

Hacer proyectos de desarrollo significa favorecer y desarrollar la posibilidad de asociación, es decir, reconocer y valorar la constitución de cuerpos sociales intermedios y de un tejido social rico que participe y sea corresponsable. Un proyecto es social no porque se “trabaja con los pobres”; un proyecto es social porque moviliza una realidad presente según todas sus dimensiones de desarrollo: persona, familia y comunidad.

## **5) PATERNARIADO.**

El partenariado deriva de la aplicación del principio de subsidiariedad. Se parte de un sujeto existente, que implica a las administraciones locales, a las fuerzas

sociales y a las instituciones internacionales, según sus respectivas tareas, en la cooperación para responder a las necesidades con las que se encuentra.”<sup>8</sup>

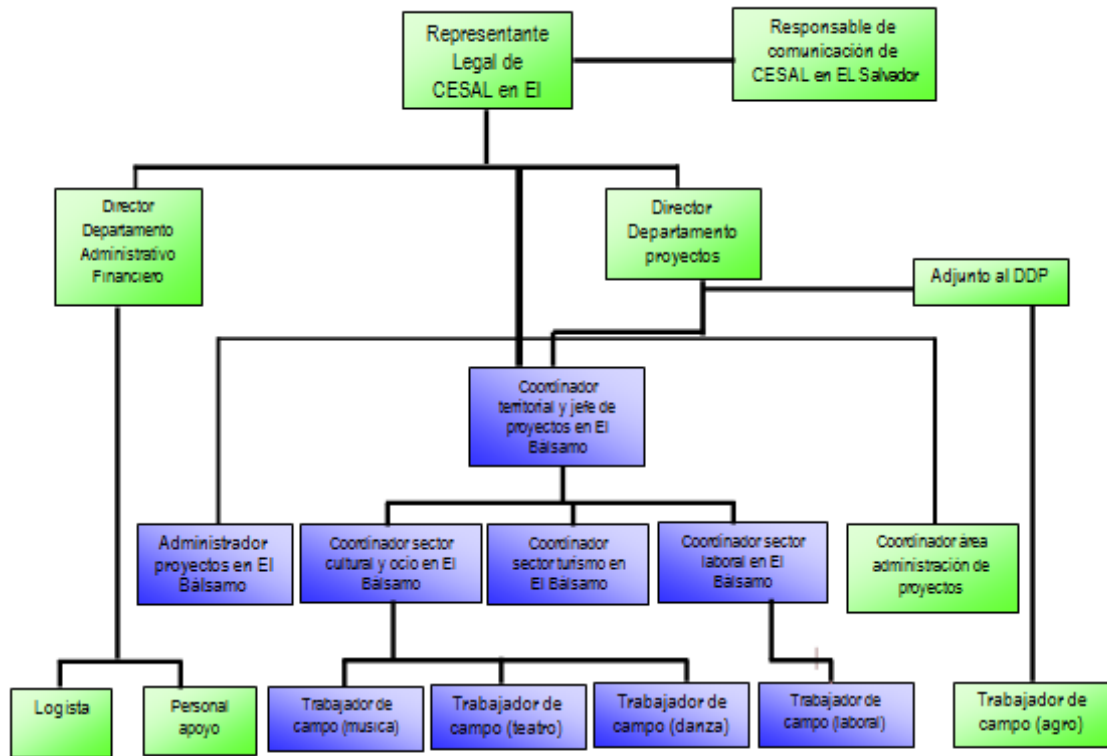
#### **e) ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.**

- **Administrador delegación:** Coordina y orienta los esfuerzos de la delegación hacia la consecución de los objetivos, procurando la eficiencia en la utilización de todos los recursos, facilitando información fiable y relevante que permita la rendición de cuentas y la toma de decisiones.
- **Administrador de proyectos (Delegación):** Asegura la adecuada asignación de recursos a los proyectos, velando por el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los financiadores, en términos de justificación económica, suministrando la información necesaria para la toma de decisiones y la rendición de cuentas de los proyectos.
- **Director de Proyectos (Delegación):** Es el responsable de la exploración y programación de las oportunidades de financiación y de garantizar la calidad en la identificación, formulación, gestión y rendición de cuentas de los proyectos.
- **Jefe de Proyecto:** Es el responsable de la correcta ejecución, gestión y rendición de cuentas del proyecto sacando el máximo partido a los recursos disponibles y contribuyendo al crecimiento de la organización en términos de aprendizaje y generación de relaciones y propuestas.

---

<sup>8</sup> Memoria de Labores CESAL 2013

### Estructura Organizativa de la Organización No Gubernamental CESAL



	Personal adscrito a OP
	Personal adscrito a OT

Fuente: Reglamento Interno de Trabajo

### **3. HISTORIA DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.**

#### **a) ANTECEDENTES SOBRE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL.<sup>9</sup>**

Antes del siglo XVII (1601 - 1700) no existían estructuras industriales y las principales actividades laborales se centraban en actividades artesanales, agricultura, cría de animales, etc., se producían accidentes fatales y un sin número de mutilaciones y enfermedades, alcanzando niveles desproporcionados y asombrosos para la época.

Estos trabajadores hacían de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal, lógicamente, eran esfuerzos personales de carácter defensivo y no preventivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado. Con la llegada de la llamada “Era de la Máquina” se comenzó a ver la necesidad de organizar la seguridad en los centros laborales.

La primera Revolución Industrial tuvo lugar en Reino Unido a finales del siglo XVII (1601- 1700) y principio del siglo XVIII (1701 -1800), los británicos tuvieron grandes progresos en las industrias manuales, especialmente en el área textil; la aparición y uso de la fuerza del vapor de agua y la mecanización de la industria ocasionó un aumento de la mano de obra en las hiladoras y los telares mecánicos produjo un incremento considerable de accidentes y enfermedades.

Los datos recopilados presentan lugares de trabajo en los que se puede apreciar que las dos terceras partes de la fuerza laboral eran mujeres y niños con jornadas de trabajo de 12 y 14 horas diarias y presentaban deficiencia de iluminación, ventilación y sanitaria. En esa época las máquinas operaban sin ningún tipo de protección, las muertes y mutilaciones ocurrían con frecuencia.

---

<sup>9</sup> <http://seguridadindustrialapuntes.blogspot.com/2008/12/antecedentes-de-la-seguridad-industrial.html>

En el año 1871 el 50% de los trabajadores moría antes de cumplir los 20 años de edad, a causa de las pésimas condiciones laborales.

La demora en legislar la protección de los empleados fue muy prolongada pues el valor humano no tenía sentido frente al lucro indiscriminado de los patronos, quienes desconocían las grandes pérdidas económicas, sociales y de clientes que esto suponía para sus empresas.

En el siglo XIX (1801–1900), en los Estados Unidos de América las fábricas se encontraban en rápida y significativa expansión, al mismo tiempo se incrementaban los accidentes laborales. En 1867, comienzan a prestar servicio en Massachusetts los inspectores industriales o fabriles. En 1877 se promulga la primera Ley que obliga a resguardar toda maquinaria peligrosa. Más tarde, se realizan esfuerzos para establecer responsabilidades económicas al respecto.

En 1883 se coloca la primera piedra de la seguridad industrial moderna cuando en París se establece una firma que asesora a los industriales. Pero es en este siglo que el tema de la seguridad laboral alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del empleado.

Cada año, millones de personas por la necesidad de llevar el sustento a sus familias se exponen a los accidentes laborales, cuando estos suceden generan pérdida de capacidad de los obreros temporal o permanente, daños psíquicos, luto en las familias, costos económicos para la empresa y la sociedad, en la actualidad, para prevenirlos se han promulgado leyes las cuales exigen a las entidades que se lleven a su cumplimiento.

## **b) ANTECEDENTES SOBRE LA SALUD OCUPACIONAL.<sup>10</sup>**

La existencia de los peligros para la salud derivados del trabajo ha sido reconocida desde la antigüedad. Ya en el siglo I (1-100) d.c. Plinius (escritor latino, científico, naturalista y militar romano), se impresionó mucho con el mal estado de salud de los mineros expuestos al plomo, mercurio y a los polvos minerales. Enunció algunas normas preventivas y recomendó el uso de una mascarilla hecha de vejiga de animales para dichos trabajadores. Sin embargo, en esos tiempos no se daba mucha importancia a los riesgos ocupacionales, puesto que el trabajo era en gran parte realizado por esclavos.

En el siglo XVI (1501-1600), Paracelso (médico y astrólogo suizo) observó que existía una relación directa entre trabajo y salud, fue quizá el primero en sentar las bases de lo que hoy se conoce como los “límites de exposición ocupacional”, cuando afirmó: “cada sustancia es un veneno; es cuestión de la dosis”.

Al inicio del siglo XX (1901-2000), particularmente en Inglaterra y Estados Unidos se desarrollaron actividades verdaderamente preventivas. Se comenzaron a estudiar el ambiente y las prácticas de trabajo con el objetivo de modificarlos y así, evitar las inseguridades y proteger el bienestar de los trabajadores. La implementación de medidas de control en las situaciones existentes podría ser difícil de realizar, además de ser costoso. Por ello gradualmente se vieron los beneficios de la anticipación en la prevención de riesgos laborales en la etapa de diseño, planificación de las instalaciones, máquinas o herramientas, previniendo de esta forma la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, la realización necesaria de reajustes posteriores.

---

<sup>10</sup> La higiene ocupacional en América latina una guía para su desarrollo editado por Rudolf Van der Haar y Berenice Goelzer/Organización panamericana de la salud/Organización mundial de la salud, Washington, D.C., Julio 2001

La relación de la higiene ocupacional con el medio ambiente y el desarrollo sostenible ha comenzado a tener una importancia creciente. De igual modo, se ha empezado a considerar el lugar de trabajo como un elemento estratégico para la promoción de la salud. No solo la mera prevención de enfermedades sino también el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora se han constituido como temas relevantes, incorporando una nueva dimensión a la práctica de la higiene ocupacional.

El aumento del intercambio comercial entre los países, así como los avances en la tecnología electrónica de comunicación y la facilidad de desplazarse, se han combinado para hacer que la práctica de la higiene ocupacional tenga cada vez más un alcance internacional. Esto se ha confirmado con la creación de la Asociación Internacional de Higiene Ocupacional (IOHA) en 1987, cuyo objetivo es promover los contactos entre los profesionales de los diferentes países y compartir las experiencias y conocimientos.

Las limitaciones financieras también están dificultando el llevar a cabo un programa adecuado de evaluación y control de riesgos laborales. Por otro lado, está surgiendo un gran número de temas, como la introducción de nuevas tecnologías y las maquiladoras, que están cambiando sustancialmente la vida laboral en la Región retando así, a la higiene ocupacional para desarrollar soluciones efectivas.



## **B. MARCO CONCEPTUAL.**

### **1. PROGRAMA.**

#### **a) DEFINICIÓN.**

- “Los programas son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tareas, pasos a seguir, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado; habitualmente se apoyan en presupuestos”.<sup>11</sup>
- “Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto”.<sup>12</sup>

#### **b) IMPORTANCIA.**

Los programas son de suma importancia para toda organización, sirviendo como orientación en procedimientos a seguir y brindando los elementos necesarios para llevar a cabo las actividades a realizar.

### **2. SEGURIDAD OCUPACIONAL.**

#### **a) DEFINICIÓN.**

- “Seguridad Ocupacional: Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.”<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Administración una perspectiva global, Harold Koontz, Heinz weihrich, Mc Graw Hill, onceava edición, México, 1999.

<sup>12</sup> Diccionario virtual de la Real Academia Española, <http://lema.rae.es/drae/?val=programa>.

- “Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo”.<sup>14</sup>

## **b) IMPORTANCIA.**

El nivel de seguridad ocupacional y la sensibilización del uso de equipo de protección, que brinda los patronos a los trabajadores pueden verse reflejado en la cantidad de accidentes que se presenta en los lugares de trabajo. Por esa razón es de suma importancia la seguridad ocupacional, mientras más seguro sea el lugar donde se realizan las actividades de trabajo, se presentaran una menor cantidad de accidentes.

## **c) CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES OCUPACIONALES<sup>15</sup>**

Los accidentes de trabajo pueden ser clasificados según:

- 1. Accidentes sin ausencia de los trabajadores.** Después del accidente, el empleado sigue trabajando. Este tipo de accidentes no se considera en los cálculos de los coeficientes de la frecuencia y la gravedad sin embargo, se debe investigar y anotar en un informe, además de exponerlo en las estadísticas mensuales.
- 2. Accidentes con ausencia de los trabajadores.** Es el que da como resultado:

---

<sup>13</sup> Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 254, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010, Artículo 7.

<sup>14</sup> Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2000.

<sup>15</sup> Chiavenato, Idalberto, administración de recursos humanos, capítulo 12, página 281. Novena edición.

- **Incapacidad temporal:** y pérdida total de la capacidad para trabajar el día que se sufre el accidente o que se prolonga durante un periodo inferior a un año. Al regreso el empleado asume su función sin reducción de su capacidad.
  
- **Incapacidad parcial y permanente:** así como reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar, que se presenta el mismo día del accidente o que se prolongue durante un periodo inferior a un año. La incapacidad parcial o permanente se deriva de:
  - La pérdida de un miembro o parte del mismo.
  - La reducción de la función de un miembro o parte del mismo.
  - La pérdida de la vista o la reducción de la función de un ojo.
  - La pérdida de audición o la reducción de la función de un oído
  - Cualquier otra lesión orgánica, perturbaciones funcionales o psiquiátricas que, en opinión de un médico, den por resultado la reducción de menos tres cuartos de la capacidad para trabajar.
  
- **Incapacidad total o permanente:** Es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente. La incapacidad total o permanente se debe a:
  - Pérdida de la visión en ambos ojos
  - Pérdida de la vista de un ojo y la reducción de más de la mitad de la capacidad visual en el otro.
  - Pérdida anatómica o incapacidad funcional de las partes esenciales de más de un miembro (mano o pie).
  - La pérdida de la vista de un ojo, al mismo tiempo que la pérdida anatómica o la incapacidad funcional de una de las manos o de un pie.
  - La pérdida de audición de ambos oídos o, incluso, de más de la

mitad de su función.

- Cualesquier otra lesión orgánica y perturbaciones funcionales psíquicas permanentes que, en opinión de un médico, ocasionen la pérdida de tres cuartos o más de la capacidad para trabajar.

### **3. Muerte del accidentado.**

El trabajador pierde la vida por causa de un accidente ocupacional.

#### **d) COSTO DE LOS ACCIDENTES.**

Gran parte de los accidentes que ocurren a diario tienen lugar en el espacio de trabajo, que es el lugar donde las personas pasan gran parte del día. Cada año, en el mundo, millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo que les producen lesiones de diversa gravedad e incluso la muerte, es por eso que las empresas deben de llevar una evaluación de los costos derivados de los accidentes tomando en cuenta las causas que originan a dichos accidentes.

- a. Costo humano:** lo constituye el daño que sufren las personas directamente afectadas como el que sufren sus allegados. Supone desde las lesiones físicas para el trabajador/a que lo sufre, que implican dolor, pérdida de trabajo, necesidad de atenciones médicas y/o rehabilitación, hasta, en determinados casos pérdida de autonomía personal, alteración de proyectos de vida, minusvalías, etc. Los allegados también sufren el costo de la pérdida de familiares por consecuencias fatales, cuando esto ocurre.
- b. Costo económico:** está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para la persona y su familia, así como el costo del deterioro de materiales y equipos, indemnizaciones, pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y sus compañías aseguradoras, entre otros.

**c. Costo moral:** son aquellos daños ocasionados por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo que no se compensan. Las compensaciones que se reciben nunca llegan a cubrir los costos económicos verdaderos. Los trabajadores soportan una reducción de sus ingresos, ya sea por el daño a su perspectiva laboral futura, hay que agregar el impacto económico sobre los familiares de los accidentado/as que asumen las tareas de cuidarles, sin compensación económica, estas tareas son asumidas generalmente por mujeres (esposas o madres) que ven disminuida su capacidad para vender su fuerza de trabajo, lo que también supone un costo.

#### **e) IDENTIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE ACCIDENTES.<sup>16</sup>**

La mayor parte de las causas de los accidentes pueden identificarse y prevenirse, para evitar nuevos accidentes. Según la American Standards Association, las principales causas de accidentes son:

- 1. Agente:** Se define como el objeto o sustancia (máquinas, local o equipo que podría protegerse de manera adecuada) directamente relacionada con la lesión, como prensa, mesa, martillo, herramienta, etc.
- 2. Parte del agente:** Aquella que está estrechamente asociada o relacionada con la lesión como el volante de la prensa, la pata de la mesa, el mango del martillo, etc.
- 3. Condición insegura:** Condición física o mecánica existente en el local, máquina, el equipo de instalación (que podría ser protegido o reparado) y que posibilite un accidente, como piso resbaladizo, aceitoso, mojado, con altibajos, máquina sin protección o con poleas y partes móviles desprotegidas, instalaciones eléctricas con cables deteriorados, motores sin polo a tierra, iluminación deficiente o inadecuada, etc.

---

<sup>16</sup> Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2000, Pág. 493-496

4. **Tipo de accidente:** Forma o modo de contactos entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes caídas, resbalones o choques, etc.
5. **Acto inseguro:** Violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.
6. **Factor personal de inseguridad:** Cualquier característica o deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente que permite el acto inseguro. Son problemas como visión defectuosa, fatiga o intoxicación, problemas del hogar, desconocimiento de las normas y reglas de seguridad.

### 3. SALUD OCUPACIONAL.

#### a) DEFINICIÓN.

- “Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.”<sup>17</sup>
- “Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservando los riesgos de la salud inherentes a las tareas a su cargo y el ambiente físico donde se ejecutan”.<sup>18</sup>

#### b) IMPORTANCIA.

---

<sup>17</sup>Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, 21/01/2010, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010.

<sup>18</sup>Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2000, Pág. 479

La salud ocupacional es significativamente preventiva, por dirigirse al bienestar del trabajador para evitar que se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo; y así poder reducir las causas de enfermedades y los efectos perjudiciales provocados por el trabajo. Esto implica el controlar las condiciones laborales como las ambientales y de tiempo a las que puedan estar expuestos.

### **c) ENFERMEDADES OCUPACIONALES.**




Las enfermedades Ocupacionales llamadas también enfermedades profesionales son consideradas como “cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo”.<sup>19</sup>

Dentro de las enfermedades ocupacionales se encuentran: la Neumonía, enfermedades de vía respiratoria producidas por inhalación de gases y vapores, dermatosis, enfermedades del aparato ocular, intoxicaciones, infecciones, parásitos y micosis.

---

<sup>19</sup> Código de Trabajo, Decreto Legislativo N°15, Diario Oficial N° 142, Tomo N°236, 31 de julio de 1972, página 77.

## d) CAUSAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

<b>Agentes Físicos</b>  	Ruido	
	Vibraciones	
	Presión	
	Temperatura	
	Radiaciones No Ionizantes	Visibles
		Infrarrojas
		Ultravioletas
		Laser
		Microondas
	Radiaciones Ionizantes	Rayos "X"
Rayos "Y"		
Partículas Ionizantes	Alfa " $\alpha$ "	
	Beta " $\beta$ "	
	Neutrones	
<b>Agentes Químicos</b>  	Sólidos	Polvos
		Humo
	Líquidos	Neblinas
		Rocíos
	Gases	Vapores
		Gases
<b>Agentes Biológicos</b>  	Virus	
	Bacterias	
	Hongos	
	Protozoarios	
	Fuente: Grupo de investigación	



## 1. AGENTES FÍSICOS<sup>20</sup>

Se reconocen todos aquellos en los que el ambiente normal cambia, rompiéndose el equilibrio entre el organismo y su medio ambiente. Se citan defectos de iluminación, calor o frío extremos, ruido y húmedas excesivos; manejo de corriente eléctrica, exceso o defecto de presión atmosférica, presencia de polvos en la atmosfera, radioactividad, etc. Estas situaciones anormales traen como consecuencia repercusiones en la salud.

Entonces, los agentes físicos actúan en el individuo produciendo alteraciones por defecto de sus características físicas, y son:

- ⇒ Temperaturas elevadas y abatidas
- ⇒ Presión
- ⇒ Ruido y vibraciones
- ⇒ Radiación.

## 2. AGENTES QUÍMICOS.

Es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire o ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

## 3. AGENTES BIOLÓGICOS.<sup>21</sup>

Son los microorganismos con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Las principales vías de penetración de estos agentes son:

<sup>20</sup>[https://books.google.com.sv/books?id=Eo\\_kObpifcMC&pg=PA51&dq=RIESGOS+QUE+AFECTAN+LA+SALUD+DE+LOS+TRABAJADORES&hl=es-419&sa=X&ei=3BeSVYWoNoXo-AGz\\_IHAAg&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=RIESGOS%20QUE%20AFECTAN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES&f=false](https://books.google.com.sv/books?id=Eo_kObpifcMC&pg=PA51&dq=RIESGOS+QUE+AFECTAN+LA+SALUD+DE+LOS+TRABAJADORES&hl=es-419&sa=X&ei=3BeSVYWoNoXo-AGz_IHAAg&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=RIESGOS%20QUE%20AFECTAN%20LA%20SALUD%20DE%20LOS%20TRABAJADORES&f=false)

<sup>21</sup>[https://books.google.com.sv/books?id=8yg\\_KPZK4ukC&pg=PA30&dq=agentes+biologicos+que+afectan+las+salud+laboral&hl=es-419&sa=X&ei=LSuSVcGhBYTI-QG35YalCg&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=agentes%20biologicos%20que%20afectan%20las%20salud%20laboral&f=false](https://books.google.com.sv/books?id=8yg_KPZK4ukC&pg=PA30&dq=agentes+biologicos+que+afectan+las+salud+laboral&hl=es-419&sa=X&ei=LSuSVcGhBYTI-QG35YalCg&ved=0CCAQ6AEwAQ#v=onepage&q=agentes%20biologicos%20que%20afectan%20las%20salud%20laboral&f=false)

- ✓ **Por ingestión:** a través de la boca
- ✓ **Por inhalación:** a través de la nariz y la boca
- ✓ **Por vía dérmica:** a través de la piel
- ✓ **Por vía parenteral:** a través de las heridas.

#### **e) CONDICIONES QUE AFECTAN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

En el trabajo de las personas, influyen tres grupos de condiciones:<sup>22</sup>

- **Condiciones ambientales de trabajo:** iluminación, temperatura, ruido, etc.
- **Condiciones de tiempo:** duración de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, etc.
- **Condiciones sociales:** estatus, organización informal, etc.

### **4. PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.**

#### **a) DEFINICIÓN.**

Un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional son técnicas, medidas o acciones que se realizan dentro de los centros de trabajos para identificar, evaluar y controlar los riesgos para la salud de los trabajadores y diseños de planes de emergencia.

#### **b) IMPORTANCIA.**

Los programas de seguridad e higiene ocupacional en los lugares de trabajo, son de gran importancia, ya que estos ayudan a prevenir los riesgos

---

<sup>22</sup> Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2000, pág. 482

ocupacionales por medio de la identificación, evaluación y seguimiento permanente de estos. Al mismo tiempo busca formar una cultura de sensibilización de la importancia de la salud y seguridad dentro de los centros de trabajo, buscando una participación conjunta entre patrono y empleados, la cual contribuye a evitar la exposición a condiciones o acciones inseguras.

### **c) CONTENIDO BÁSICO DE LOS PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES.<sup>23</sup>**

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post- parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si estos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias,

---

<sup>23</sup> Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, 21/01/2010, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010, Artículo 8.

técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.

6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

## 5. PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL.

### a) DEFINICIÓN.

- **Prevención:** “Conjunto de medidas tomadas para evitar accidentes de carretera, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el desarrollo de epidemias”<sup>24</sup>
- **Riesgo:** “Peligro o inconveniente posible”<sup>25</sup>
- **Riesgo laboral:** “Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.”<sup>26</sup>
- **Prevención de Riesgo Laboral:** Son el conjunto de medidas que se toman en los lugares de trabajo para prevenir inconvenientes, accidentes o enfermedades que puedan dañar la salud de los trabajadores.

### b) IMPORTANCIA.

La importancia de la prevención de riesgo en los lugares de trabajo es salvaguardar la salud y vida de los trabajadores, para poder lograrlo se identifican los peligros a los cuales se encuentra expuestas las áreas de trabajo y se buscan las medidas preventivas en las cuales se pueden disminuir los riesgos.

---

<sup>24</sup> Gran Diccionario Larousse, Tomo 11, página 916, 2006, Editions Larousse, Chile.

<sup>25</sup> *Ibíd.* página 991.

<sup>26</sup> Manual de Prevención de riesgos laborales en las oficinas, primera edición, 2003, Agustín González Ruiz, página 21, Madrid, Editorial Amanzon.

### **c) SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES.<sup>27</sup>**

La necesidad de señalización en las empresas e industrias surge ante la imposibilidad de eliminar o reducir suficientemente un riesgo, luego de haber aplicado medidas de prevención o de control, medidas técnicas u organizativas de protección, y tras haber formado e informado debidamente a los trabajadores. Siempre es importante advertir a los que estén expuestos, de la existencia de riesgos y orientarles o guiarles sobre pautas de comportamiento a seguir ante cada situación (obligando, prohibiendo, informando), así como facilitarles la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.

Deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsibles y de las medidas preventivas adoptadas ponga de manifiesto la necesidad de:

- Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar y guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras de peligro.

---

<sup>27</sup> Higiene y seguridad, manual de Fundación Nacional para el Desarrollo, Módulo 4, grafica fénix, página 1

#### d) CLASIFICACIÓN DE SEÑALIZACIÓN.<sup>28</sup>

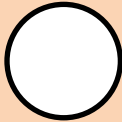

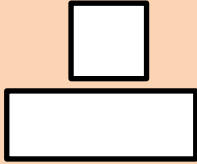
Las señalizaciones pueden clasificarse según la información que proporcionen, las cuales se muestran a continuación:

1. **Prohibición:** Señal de prohibir un comportamiento que pueda provocar peligro.
2. **Advertencia:** Señal que Advierte de un peligro o riesgo.
3. **Oblicación:** Señal que obliga a un comportamiento determinado.
4. **Información: (Salvamento o indicativa):** Señal que proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro, primeros auxilios o a los dispositivos de emergencia.
5. **Adicional:** Señal utiliza junto a otra señal en forma de panel y que facilita informaciones complementarias.

---

<sup>28</sup> Seguridad e Higiene en el trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales, Pág. 184, José María Cortés Díaz, 9ª Edición, Editorial Tébar, Madrid, año 2007.

**e) COMBINACIÓN DE FORMAS GEOMÉTRICAS Y COLORES DE SEGURIDAD.**

Forma geométrica			
Color de seguridad			
<b>ROJO</b>	Prohibición	_____	Material de lucha contra incendios.
<b>AMARILLO</b>	_____	Atención. Peligro	_____
<b>VERDE</b>	_____	_____	Zona de seguridad Salida de socorro Primeros auxilios.
<b>AZUL</b>	Obligación	_____	Información o instrucción.

**f) COLORES DE SEGURIDAD Y DE CONTRASTE.**

La función de los colores y las señales de seguridad, es atraer la atención sobre lugares, objetos o situación que puedan provocar accidentes u originar riesgos a la salud, así como indicar la ubicación de dispositivos o equipos que tengan importancia desde el punto de vista de la seguridad.





La normalización de señales y colores de seguridad sirven para evitar, en la medida de lo posible, el uso de palabras en la señalización de seguridad. La razón de ser de esta normalización es debida al comercio internacional y a la existencia de personas o grupos de trabajo que no hablan un mismo idioma o que se trasladan de un establecimiento a otro con condiciones de seguridad variables.



Por tal motivo, es fundamental establecer las formas y colores de la señales de seguridad a emplear para identificar lugares, objetos o situaciones que puedan provocar accidentes u originar riesgos a la salud.

- **COLOR DE SEGURIDAD.**<sup>29</sup>


**Color de seguridad:** color al cual se atribuye una significación determinada (rojo, amarillo, verde y azul).

COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	APLICACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prohibición</li> <li>• Peligro – Alarma</li> <li>• Material y equipo de extinción de incendios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento peligroso</li> <li>• Alto, parada, dispositivo de desconexión y de emergencia.</li> <li>• Identificación y localización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advertencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención – Precaución</li> <li>• Verificación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salvamento o auxilios.</li> <li>• Locales</li> <li>• Situación de seguridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puertas, salidas, pasajes, materiales, puestos de salvamento o emergencia</li> <li>• Vuelta a la normalidad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento o acción específica.</li> <li>• Obligación de equipo de protección personal.</li> </ul>
Fuente: Reglamento General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo. (Artículo 104)		

<sup>29</sup> Seguridad e Higiene en el trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales, Pág. 184, José María Cortés Díaz, 9ª Edición, Editorial Tébar, Madrid, año 2007

- **COLOR DE CONTRASTE.**<sup>30</sup>

**Color de contraste:** color que completando el color de seguridad, mejora las condiciones de visibilidad de la señal y hace resaltar su contenido (Blanco y negro).

COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE CONTRASTE	COLOR DE LOS SIMBOLOS
	Blanco	Negro
	Negro	Negro
	Blanco	Blanco
	Blanco	Blanco

### C. MARCO LEGAL.

#### 1. MARCO LEGAL DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES.

En El Salvador toda organización está sujeta al cumplimiento de las leyes y reglamentos que determinan su accionar, las Organizaciones No Gubernamentales no están exentas y son regidas por:

##### a) LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.

Contiene las disposiciones legales que se aplican tanto a las personas naturales como a las personas jurídicas; hace referencia en el art. 7 inciso 1° “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser

<sup>30</sup> Seguridad e Higiene en el trabajo, técnicas de prevención de riesgos laborales, Pág. 184, José María Cortés Díaz, 9° Edición, Editorial Tébar, Madrid, año 2007

obligado a pertenecer a una asociación.”<sup>31</sup>, inciso 2° “No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación”<sup>32</sup>. Este derecho da apertura a las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, de realizar esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones de vida de muchas familias salvadoreñas destacando el desarrollo económico y social del país.

#### **b) LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO.**

Esta ley define los términos que regulan sus funciones y estatutos, los cuales podemos contemplar en los artículos siguientes:

“Artículo 19.- Las fundaciones se constituirán por escritura pública o por testamento en los que el fundador establezca la nueva entidad, señale sus fines, aporte su patrimonio y dicte los estatutos que la regirán.”<sup>33</sup>

“Artículo 28.- Los estatutos de las asociaciones y fundaciones, constituyen el ordenamiento básico que rige sus actividades y serán de obligatorio cumplimiento para todos los administradores y miembros de las mismas, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la presente ley.”<sup>34</sup>

#### **c) LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.**

Esta ley también se aplica a las Organizaciones No Gubernamentales, ya que algunas realizan operaciones como retenciones por pagos de servicios prestados, sueldos, comisiones, declaración de las donaciones recibidas, etc.

---

<sup>31</sup> Constitución de la República de El Salvador, Decreto Legislativo N° 38, Diario Oficial N° 142, Tomo 280, 29 de Julio de 1983, Pág. 6

<sup>32</sup> *Ibíd.*

<sup>33</sup> Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro, Decreto Legislativo N° 894, Diario Oficial N° 238, Tomo N° 333, 17 de diciembre de 1996, Pág. 6

<sup>34</sup> *Ibíd.*, Pág. 10

**d) LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

El Artículo 7.- Del reglamento del ISSS, establece: “Los patronos que empleen trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social, tienen obligación de inscribirse e inscribir a éstos, usando los formularios elaborados por el Instituto. El patrono deberá inscribirse en el plazo de cinco días contados a partir de la fecha en que asuma la calidad de tal. Los trabajadores deberán ser inscritos en el plazo de diez días contados a partir de la fecha de su ingreso a la empresa.”<sup>35</sup>

**e) CÓDIGO DE TRABAJO.**

Todas las asociaciones y fundaciones sin fines de lucro se rigen por las normas y leyes laborales, en cuanto a las relaciones entre empleados y patronos; incluyendo las prestaciones establecidas en dicho código.

**2. MARCO LEGAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.**

Es una Organización No Gubernamental que está legalmente establecida en el país, la cual cumple con las leyes, reglas y reglamentos que establecen su accionar, como:

- a. CESAL está en el registro de Asociaciones y fundaciones sin fines de lucro del Ministerio de Gobernación por lo que se guía por Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro.
- b. Cumple con obligaciones tributarias que establece el Ministerio de Hacienda, como persona jurídica con el nombre Asociación CESAL.
- c. Está inscrita como patrono en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la Administración de Fondos de Pensiones (AFP), garantizando el pago de las prestaciones de ley a sus empleados.

---

<sup>35</sup> Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, pág. 3.

### **3. MARCO LEGAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

La seguridad e higiene ocupacional, busca construir dentro de las empresas privadas o públicas, una cultura de prevención de enfermedades y accidentes profesionales. Esta se apoya en la Constitución de la Republica de El Salvador, Código de Trabajo, convenio 81, 129 y 155 de Organización Internacional del Trabajo, Ley General de Prevención de Riego en los lugares de trabajo y Ley de medio ambiente.

#### **a) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.**

Partiendo de los Artículos número 2 y número 44 de la Constitución de la República de El Salvador, contempla: el primero que toda persona tiene derecho a la seguridad y hacer protegida en conservación. Mientras que el segundo estipula que el Estado velara por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, por medio de un servicio de inspección técnica en cargado de velar por el acatamiento de la ley. Dando el primer paso, para la aplicación de la seguridad e higiene ocupacional.

#### **b) CÓDIGO DE TRABAJO.**

El código de trabajo decreta en el Título Segundo Seguridad e Higiene del Trabajo establece las obligaciones patronales dentro del artículo número 314, en el cual establece que todo patrono debe proteger la vida, salud e integridad de sus trabajadores suministrando el equipo, instalaciones y ambientales adecuados para el desempeño de su trabajo. Al mismo tiempo establece las obligaciones de los trabajadores dentro del artículo número 315, en el cual establece que todo trabajador tiene la obligación de cumplir con las indicaciones, normas de seguridad e higiene de su patrono que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Los riesgos profesionales están contemplados dentro del Título Tercero Riesgos desde el artículo número 316 al artículo número 323, dentro de estos define los siguientes términos:

**1. Riesgos Profesionales.**

“Accidentes de y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivos del trabajo”<sup>36</sup>

**2. Accidentes de Trabajo:**

“Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.”<sup>37</sup>

**3. Enfermedad profesional**

“Cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.”<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Código de Trabajo, Decreto Legislativo N°15, Diario Oficial N°142, Tomo N°236, 31 de julio de 1972, Artículo 316.

<sup>37</sup> Ibíd. Artículo N° 317.

<sup>38</sup> Ibíd. Artículo N° 319.

### **c) LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGO EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**

La Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo de fecha 21 de enero del año 2010, publicada en el diario oficial número 82, de fecha 05 de mayo del año 2010, tiene como elementos superiores el principio a la igualdad, principio de dignidad y principio de prevención. La ley es aplicada a todos los lugares de trabajo independientes de las actividades que realice, sean públicos o privados; también define la higiene ocupacional y la seguridad ocupacional de la siguiente manera:

Artículo 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones.<sup>39</sup>

Artículo 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.<sup>40</sup>

Artículo 13.- Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere

---

<sup>39</sup> Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, , Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010

<sup>40</sup> Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010, página 8.

necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.<sup>41</sup>

Artículo 15.- El Ministerio de trabajo y Prevención Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; así mismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.<sup>42</sup>

Artículo 16.- El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberá estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.<sup>43</sup>

#### **d) REGLAMENTO DE GENERAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**

Artículo 1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en adelante "La Ley", en lo relativo a condiciones de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse las labores, a fin de eliminar o controlar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, sean éstos de naturaleza mecánica o estructural, física, química, ergonómica, biológica o psicosocial; todo con el propósito de proteger la vida, salud, integridad física, mental y moral de los trabajadores y trabajadoras.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Ibíd. Página 11

<sup>42</sup> Ley General de Prevención de Riego en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010, Página 12

<sup>43</sup> Ibíd. Pag.12

<sup>44</sup> Reglamento Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 86, Diario Oficial número 135, Tomo número 348, 19 de junio 2000, Artículo 1



Artículo 3.- El presente Reglamento tendrá aplicación en todos los lugares de trabajo, sean públicos o privados y están obligados a cuidar de su estricta observancia, tanto los empleadores y los trabajadores, atendiendo a las características de cada puesto de trabajo.<sup>45</sup>

Artículo 4.- Todas las edificaciones, permanentes o provisionales, serán de construcción segura y firme para evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos.

Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener y suspender con seguridad las cargas para los que han sido calculados.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup>Reglamento Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 86, Diario Oficial número 135, Tomo número 348, 19 de junio 2000, Artículo 3.

<sup>46</sup> Reglamento Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 86, Diario Oficial número 135, Tomo número 348, 19 de junio 2000, Artículo 4.

## **CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.**

### **A. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Identificar la situación actual que vinculan a los factores que inciden en el incumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para la Organización No Gubernamental CESAL en el Municipio de San Salvador.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Recolectar la información necesaria a través de las técnicas e instrumentos de investigación que permitan conocer las causas que originan los accidentes y enfermedades de trabajo que afectan a los empleados de la Organización No Gubernamental CESAL.
- ✓ Medir el nivel de conocimiento que poseen los empleados sobre el tema de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Identificar los factores de riesgo que afectan las condiciones laborales de los trabajadores en la Organización No Gubernamental CESAL.

## **B. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

La interpretación de los resultados obtenidos durante el desarrollo del estudio, se centra en la información más relevante que permita elaborar un diagnóstico de las condiciones actuales en las que se encuentran los empleados de la Organización No Gubernamental CESAL, con la finalidad de ofrecer a dicha institución una herramienta que ayude a prevenir los riesgos laborales a través de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que cumpla con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para un mejor ambiente laboral, garantizando razonablemente la seguridad y salud al personal. Al mismo tiempo se busca hacer conciencia al empleador y empleados de los riesgos que pueden sufrir dentro de sus ocupaciones diarias en el centro de trabajo, motivando a la institución a formar una cultura de prevención.

## **C. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

Es utilizado para brindar la orientación necesaria y obtener los resultados que promuevan la solución a un problema. En la investigación, se utilizó el método científico, para explicar la situación del problema que pasa la Organización No Gubernamental CESAL, con la finalidad de crear la solución adecuada que permita mejorar la condición laboral de las personas que forman parte de la institución.

Los métodos auxiliares utilizados en la investigación son los siguientes:

#### **a) ANÁLISIS.**

Este método consiste en descomponer un todo en sus parte, para la investigación se realizó un análisis de la infraestructura de la instalación de

CESAL, permitiendo una mayor identificación de las condiciones o riesgos laborales que incurran los trabajadores.

### **b) SÍNTESIS.**

Al realizar el análisis respectivo, se reunió toda la información recolectada a través de encuestas, entrevista y guía de observación, para determinar la situación actual de la ONG CESAL, identificando los riesgos que se encuentran en los lugares de trabajo de la institución, para ayudarla positivamente y brindándole una seguridad adecuada.

## **2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el tipo explicativo, en donde se presenta la situación de las posibles condiciones inseguras que existe en la institución y acciones inseguras que realizan los empleados, mostrando las razones para llevar a cabo un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que permita establecer las condiciones seguras para los trabajadores de la organización.

## **3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

Se utilizó la no experimental, la cual consiste en la observación de los fenómenos tal y como son en su forma natural, sin manipular ninguna de sus variables, analizando los factores que pueden afectar la seguridad, determinar la situación actual de la Organización No Gubernamental CESAL, y establecer el respectivo programa que beneficie tanto a la institución como a las personas que laboran en la misma.

## **D. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

### **1. FUENTES PRIMARIAS.**

Está constituida por la información de primera mano, obtenida a través de la encuesta que fue dirigida a los empleados de la organización CESAL, entrevista destinada al representante legal, también con la observación previa en los lugares de trabajo e instalación en general.

### **2. FUENTES SECUNDARIAS.**

Se tomaron en cuenta todas aquellas referencias bibliográficas, que suministraron la información necesaria sobre la prevención de riesgos en los lugares de trabajo tales como: documentos, leyes, reglamentos, artículos, revistas, trabajos de graduación, páginas web, enciclopedias, diccionarios, documentales, memoria de labores y toda aquella información física proporcionada por la Organización No Gubernamental CESAL.

## **E. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

### **1. TÉCNICAS.**

Para la recolección de la información se ejecutaron las técnicas que se detallan a continuación:

#### **a) ENCUESTA.**

Esta técnica se realizó a los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL, en la que se verificó la situación actual, evidenciando los riesgos que pueden existir, para las personas que brinda su fuerza laboran a la institución.

**b) ENTREVISTA.**

La aplicación de esta técnica se destinó al representante legal, con el fin de corroborar la información relacionada a los conocimientos sobre seguridad y salud ocupacional, si cuentan con medidas de prevención de riesgos o con un programa de seguridad y salud ocupacional que respalde esas medidas, confirmando así la opinión de los trabajadores sobre dicha información.

**c) OBSERVACIÓN DIRECTA.**

Esta se llevó a cabo en el momento de realizar la visita a las instalaciones de la institución, verificando las condiciones en los lugares de trabajo como en los alrededores de la misma, que afecten la seguridad y salud de los empleados.

**2. INSTRUMENTOS.****a) CUESTIONARIO.**

Se aplicó para indagar la opinión de las personas que laboran en la organización, con el propósito de conocer los hechos y realizar el diagnóstico adecuado, asimismo desarrollar el programa que permita la aplicación apropiada de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

**b) GUÍA DE ENTREVISTA.**

La guía permitió una interacción con el Representante Legal de CESAL, la cual facilitó conocer el punto de vista y las necesidades que tiene la institución acerca de la seguridad y salud ocupacional con respecto a la situación actual de la organización.

**c) LISTA DE COTEJO.**

Este instrumento contiene un listado de indicadores de posibles riesgos de accidentes o enfermedades a las que pueden estar expuestos los trabajadores, determinando la ausencia o presencia de estos, al momento de realizar la visita a las instalaciones de CESAL.

## **F. IDENTIFICACIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS.**

La investigación comprende al Representante Legal y todos los empleados que laboran en la Organización No Gubernamental CESAL, con el objeto de conocer el entorno existente, en el que desenvuelven los trabajadores, determinando las condiciones y riesgos para realizar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

## **G. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO.**

### **1. UNIVERSO.**

Es el conjunto de todos los elementos de una investigación, la totalidad de los individuos que tienen una serie de características similares. Para la investigación el universo es el personal que labora en la Organización No Gubernamental CESAL, con un número total de 20 empleados.

### **2. MUESTRA.**

Para la realización de la investigación, no se efectuó un muestreo, sino un censo, ya que se cuenta con una población definida que refleja un número total de 20 personas que laboran en la institución, las cuales comprenden todas las áreas laborales con las que cuenta dicha institución.

## **H. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.**

La información obtenida a través de las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, se procesó por medio de cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación, a través de una herramienta tecnológica como lo es Microsoft Excel.

## **1. TABULACIÓN DE DATOS.**

La información recopilada a través de las encuestas, fue ordenada en una base de datos diseñada en Microsoft Excel, permitiendo representar la información en tablas y graficas de pastel, para observar las tendencias de respuestas del cuestionario, facilitando su interpretación.

## **2. INTERPRETACIÓN DE DATOS.**

Luego de realizar el proceso de tabulación de datos, se realizó la interpretación de los distintos gráficos con el propósito de conocer la situación actual de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL.

### **I. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.**

Después de recolectar la información a través de: entrevista, encuestas y guía de observación directa, se realizó una evaluación sobre las condiciones de seguridad y salud ocupacional a la cual se encuentran expuestos los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL.

#### **1. SEGURIDAD OCUPACIONAL.**

En los resultados obtenidos de la encuesta, se constata que los empleados carecen de conocimiento sobre los conceptos generales de seguridad ocupacional y no reciben ningún tipo de capacitación a cerca de este tema. (Ver anexo 4, preguntas 6 y 7)

Según los resultados obtenidos acerca de seguridad ocupacional la ONG CESAL no cuenta con medidas de prevención de accidentes como son: alarmas de incendio, señalización y extintores. (Ver anexo 4, pregunta 25, 26 y 27)



En la actualidad la ONG no cuenta con un registro de accidentes ocurridos en la institución (Ver anexo 3, pregunta 10). Los trabajadores de CESAL han estado expuestos solo a accidentes sin incapacidad como son: resbalones en gradas y piso, caídas de sillas, golpes en escritorios, siendo estos tomados sin relevancia para la organización, por no haber ocasionado una lesión grave al trabajador. (Ver anexo 3, pregunta 8)

Por medio de la observación directa se encontraron diferentes tipos de riesgos de accidentes como son:

- ✓ Escaleras que poseen cinta antideslizante en sus escalones, pero dichas cintas actualmente se encuentran desgastada por el uso constante. Además el pasamanos está incompleto, el cual solo brinda seguridad del primer descanso hacia la segunda planta (Ver anexo 5, fotografía 3 y 4).
- ✓ Existe una caja térmica cerca de ducha y baño, la cual está expuesta a agua y podría provocar un accidente (Ver anexo 5, fotografía 22 y 23).
- ✓ En entrada principal a la Institución se encuentra una cisterna, la cual obstruye con la tapadera el piso y podría provocar algún tropiezo (ver anexo 5, fotografía 9 y 10).
- ✓ Condiciones inseguras con espacios reducidos, acumulación de sillas sin uso y sillas en mal estado (ver anexo 5, fotografía 14, 16, 17, 19 y 20)

## **2. SALUD OCUPACIONAL**

Los instrumentos de recolección de información mostraron que CESAL, no cuenta con medidas de prevención de enfermedades laborales.

Cabe señalar que en la institución se cuenta con el número suficiente de inodoros y lavamanos con proporción al número de empleados existentes, pero estos no están separados como servicios sanitarios para hombres y para mujeres. En los baños sanitarios no todos cuentan con: toalla para manos, depósito de basura, jabón para mano y papel higiénico. La limpieza de estos, en uno de los sanitarios es necesaria mejorar, debido a que el piso está lleno de capulines o residuos dejados por murciélagos.

En la bodega se observa acumulación de papel, botella y otros que se encuentran de forma desordenada que contribuyen a la reproducción de ratas, zancudos, entre otros y acumulación de polvo, (Ver anexo 5, fotografía 11, 12 y 13)

### **3. ERGONOMÍA**

La falta de conocimiento del concepto ergonomía ha provocado que se genere en la mayoría de los empleados confusión entre el buen estado de los equipos con relación a las condiciones ergonómicas en que se deberían de encontrar los empleados para el buen desarrollo de sus actividades de forma cómoda y segura. Es decir que en CESAL no se están cumpliendo las condiciones ergonómicas de las cuales hace mención la ley, pues existen sillas que no cumplen con las condiciones adecuadas porque están deterioradas, no cuentan con escritorios adecuados.

### **4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

En la ONG CESAL, se puede observar que no existe un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional responsable de detectar, evaluar, vigilar las condiciones y riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo, siendo este de carácter obligatorio para la institución según la Ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo.

## **J. CONCLUSIONES.**

Realizado el diagnóstico de las condiciones de seguridad y salud ocupacional e identificando los riesgos prioritarios de la Organización No Gubernamental CESAL, las conclusiones más importantes son:

1. En la actualidad la Organización No Gubernamental CESAL, no cuenta con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que vele por la salud y seguridad de sus trabajadores.
2. Se constató la falta de conciencia por parte de los empleados sobre la importancia de la seguridad y salud ocupacional, en el desarrollo de sus actividades diarias.
3. Los accidentes ocurridos a los trabajadores en las instalaciones de CESAL, que no generan incapacidad, no son considerados como relevantes y por lo tanto no se llevan un registro de estos.
4. La ONG no cuenta con un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, que promueva las medidas preventivas necesarias.
5. CESAL no cuenta con ningún tipo de señalización en los lugares que pueden presentar riesgos y rutas de evacuación para casos de emergencias.
6. El riesgo ergonómico se presenta frecuentemente en las áreas administrativas es un factor de inseguridad alto por la postura sedentaria en el mayor tiempo de la jornada laboral y los movimientos repetitivos a causa de sus actividades.
7. CESAL no realiza ningún tipo de simulacros de emergencia, que oriente al personal a responder en momento de peligro como terremotos, incendios entre otros.

8. La infraestructura que utiliza CESAL carece de una ruta de evacuación, sistema contra incendios y botiquín de primeros auxilios.

#### **K. RECOMENDACIONES.**

1. Crear e implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que permita establecer los requisitos mínimos de seguridad y salud ocupacional para los empleados de la ONG CESAL.
2. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a lo que están expuestos, concientizando y sensibilizando al personal para fomentar la cultura de autocuidado y compromiso a través de las medidas preventivas.
3. Darle importancia a los accidentes ocurridos a los trabajadores de CESAL dentro de las instalaciones aunque estos no generan incapacidad llevando un registro de estos, para evitar que en un futuro la repetición de estos se conviertan en un accidente que cause incapacidad al trabajador.
4. Conformar un Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, que contribuya a la gestión de prevención de riesgos laborales en la ONG CESAL.
5. Señalizar los lugares que muestren riesgos y rutas de evacuación para casos de emergencias.
6. Crear condiciones que ayuden a mejorar la ergonomía como corregir malas posturas y las posibles enfermedades causadas por movimientos repetitivos.

7. Realizar programaciones en el año de simulacros de emergencia, que favorezcan en la prevención de posibles riesgos al momento de ocurrir algún suceso peligroso.
  
8. Elaborar los planos de la infraestructura de la institución, para poder diseñar las rutas de evacuación y las vías de emergencia.

## **CAPÍTULO III: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.**

### **A. OBJETIVOS.**

#### **OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Diseñar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que fomente la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo para beneficiar a los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL, a través de la reducción de riesgos y enfermedades laborales.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Promover una cultura y sensibilizar en prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ✓ Diseñar rutas de evacuación y medidas preventivas de señalización para orientar a los trabajadores a reaccionar de forma correcta en casos de emergencias.
- ✓ Determinar políticas preventivas que favorezcan a los empleados a desarrollar sus actividades en condiciones seguras.

## **B. IMPORTANCIA.**

Todo programa de seguridad y salud ocupacional busca salvaguardar la vida e integridad física de sus trabajadores tomando como base principal, la Constitución de la República estableciendo los principios de seguridad para proteger a los empleados. Su importancia radica en poner en práctica las medidas de prevención de accidentes, dado que los trabajadores pasan ocho horas o más en su lugar de trabajo exponiéndose a riesgos profesionales continuamente.

Por lo que hacer uso del Diseño de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que Contribuye a la Prevención de Accidentes de Trabajo, favoreciendo un adecuado y seguro ambiente laboral, así también al bienestar para los trabajadores alcanzando de esta manera mayor productividad y calidad en el desempeño de las labores.

## **C. GUÍA PARA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES Y LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en su empresa, antes del programa se debe establecer el comité de seguridad y salud ocupacional el cual se encargada de promover, divulgar y hacer cumplir el programa.

### **1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

#### **1.1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ.**

Es obligación de todo empleador la conformación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional siempre y cuando el lugar de trabajo cuente con quince o más trabajadores y en aquellos lugares de trabajo que laboren menos de quince trabajadores, pero a juicio de la Dirección General de Previsión Social se considere necesaria por la labor que desarrollan. (Establecido Artículo 2 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

En el Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, habrán Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras y serán nombrados por el empleador en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente: (Establecido Artículo 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)



<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Número de Delegados</b>
De 15 a 49 trabajadores	1 Delegados de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 o más trabajadores	8 Delegados de Prevención

El Comité deberá estar conformado por partes iguales de representantes designados por el empleador y por elección de los trabajadores. La proporción de representantes es en relación a la cantidad de trabajadores siguiente: (Establecido Artículo 15 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

<b>Número de Trabajadores</b>	<b>Número de Representantes por cada parte</b>
15 a 49 trabajadores	Dos representantes
50 a 99 trabajadores	Tres representantes
100a 499 trabajadores	Cuatro representantes
500 a 999 trabajadores	Cinco representantes
1000 a 2000 trabajadores	Seis representantes
2000 a 3000 trabajadores	Siete representantes
3000 en adelante.	Ocho representantes

Se deberá llenar un acta del proceso de elección de los representantes de los trabajadores. (Ver Figura N°1)



### ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Reunidos el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de dos mil catorce, en las Instalaciones de: (Nombre de la Empresa, Institución o Municipalidad): \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

En cumplimiento al Art. 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Acordando lo siguiente:

1. Firmar acta de constitución del comité
2. Declaramos recibir el Curso Básico de 8 horas impartido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Participar en la Elaboración del Programa de Gestión de Prevención Riesgos Ocupacionales
4. Elaborar Instrumentos de divulgación, como manuales de Seguridad e Higiene en el trabajo.
5. Realizar las Funciones que exige la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Llenar en número los datos siguientes:

Total de Trabajadores en la Empresa, Institución, o Municipalidad: \_\_\_\_\_ Trabajadores: \_\_\_\_\_ Trabajadoras: \_\_\_\_\_

No	Nombres según DUI	R.P.	D.	R.T.	Cargo en el Comité	Cargo en la empresa	Firma
1					Presidente		
2					Secretario		
3					Vocal		
4					Vocal		
5					Vocal		
6					Vocal		
7					Vocal		
8					Vocal		

Marcar con una "X" en las letras que le corresponda según sea el cargo en el comité y la Empresa.

Significado: R.P.= Representante Patronal; D= Delegado; R.T= Representante Trabajador.

Nombre y firma del propietario o Representante Legal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Sello Empresa, Institución o Municipalidad: \_\_\_\_\_

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

Figura 1

## **1.2. FORMACIÓN DEL COMITÉ.**

### **1.2.1. CAPACITACIÓN INICIAL.**

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales. (Establecido Artículo 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación. (Establecido Artículo 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

La capacitación inicial tendrá una duración de ocho horas. (Establecido Artículo 11 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

El empleador dentro de los ocho días siguientes a la conformación del Comité, solicitará mediante nota escrita (ver figura 2), al Director General del Comité de Previsión Social o jefe de Oficina Regional o Departamental del Ministerio, la capacitación y acreditación del mismo, acompañando tal nota con copia de los documentos siguiente:

- a) Acta del proceso de elección de los representantes de los trabajadores. (ver figura 1)
- b) Nota o acuerdos de designación de los representantes del empleador y/o delegados de prevención. (ver figura 3)
- c) Documentos que acrediten a los representantes del empleador y/o delegados de prevención, la formación requerida.
- d) Comunicación escrita de parte del sindicato mayoritario dirigida al empleador de la designación del o los representantes de la organización sindical en el Comité.

MINISTERIO DE TRABAJO  
 Y PREVISIÓN SOCIAL  
 GOBIERNO DE  
**EL SALVADOR**  
 UNÁMONOS PARA CRECER

Marcar con una "X" donde aplique.

Comité SSO Nuevo: \_\_\_\_\_

Comité SSO cumplió 2 años: \_\_\_\_\_

Ciudad, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_

Lic. (a)  
 Cargo de funcionario(a)  
 Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
 Presente.

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en el lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_ propiedad de \_\_\_\_\_, con NIT: \_\_\_\_\_ (Institución o municipalidad) \_\_\_\_\_ Ubicada en \_\_\_\_\_, Con el objeto de darle cumplimiento a lo establecido en los Artículos 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los cuales establecen la obligación de que en todo lugar de trabajo donde laboren 15 o más trabajadoras y trabajadores, debe crearse el Comités de Seguridad y Salud Ocupacional; designando a la delegada o delegado de prevención, y en cumplimiento al principio de igualdad, el Comité debe estar integrado por partes iguales.

En vista de haberse realizado el proceso de conformación de dicho Comité, la parte empleadora y trabajadora ha designado a sus representante (s) y a la delegada (s) o delegado (s) de prevención.

Además le informo que en dicho lugar de trabajo, laboran un total de: \_\_\_\_\_ trabajadoras y trabajadores, quienes en asamblea general eligieron a su representante (s).

Anexo al presente la documentación de los procesos realizados:

1. Acta de Proceso de Elección de los representantes de las y los trabajadores (Anexo 1)
2. Nota o acuerdo de designación del o los representantes del empleador (a) y/o delegada (s) delegado (s) de prevención. (Anexo 2)
3. Nota de designación de la representante o representante del sindicato mayoritario, si lo hubiere (Anexo 3)

Solicitándole se programe fecha de capacitación del curso básico inicial a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y se extiendan las acreditaciones respectivas.

Persona \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ contacto \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ Lugar \_\_\_\_\_ de Trabajo: \_\_\_\_\_ Telefono: \_\_\_\_\_ Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

En espera de respuesta favorable me suscribo.

Atentamente.

Nombre y Firma: \_\_\_\_\_ Sello: \_\_\_\_\_  
 DUI No, \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social      Copia: Empresa o Institución Remitente

Figura 2



## ANEXO 2

### NOTA DE DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SUS DELEGADOS

Ciudad, \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ 201\_\_.

Por este medio (el empleador, la institución o la municipalidad) designa a sus representantes para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, del lugar de trabajo: \_\_\_\_\_ a las siguientes trabajadoras o trabajadores:

No	Nombres según DUI / Designados por el Empleador	DUI No
1		
2		
3		
4		

Siendo la delegada o delegado de prevención los siguientes:

No	Nombres según DUI / Designados por el Empleador	DUI No
1		
2		
3		

\_\_\_\_\_  
Nombre del Empleador y Firma y Sello

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

Figura 3



**ANEXO 3**

**NOTA DE DESIGNACION DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO**

Ciudad, \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ 201\_\_.

Señores(as)

Nombre del Empleador

En cumplimiento al Artículo 21 literal d) del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Sindicato *(nombre Completo del Sindicato)* \_\_\_\_\_, designa como su representante Sindical, para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Lugar de Trabajo denominado: \_\_\_\_\_

No	Nombre según DUI / Designado por el Sindicato	DUI No
1		

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Secretario General y Sello

Sindicato

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**Figura 4**

Entregada la documentación anterior, dentro de los quince días hábiles posteriores, la Dirección General de Previsión Social del Ministerio enviará comunicación al empleador en la que señalará lugar, día y hora para impartir el curso básico al Comité; la que deberá ser confirmada por el empleador. (Establecido Artículo 22 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

### **1.2.2. Capacitación posterior a cuenta del empleador.**

Las capacitaciones posteriores a cuenta del empleador comprenderán un mínimo de 48 horas recibidas en la materia en un periodo no mayor a seis meses, contando a partir de su nombramiento. El proceso de formación deberá ser impartido por una entidad de formación técnica, superior, una empresa asesora en prevención de riesgos acreditada, peritos en áreas especializadas o la propia empresa o institución siempre y cuando tenga la capacidad para realizarlo (Ver figuras 5, 6 y 7, listados de empresas y peritos acreditados por el MTPS) .

La formación y la instrucción en mención, contendrá como mínimo la siguiente temática.

- Las responsabilidades del Comité.
- Las normas legales en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Riesgos y exigencias del trabajo.
- Aspectos prácticos sobre la implementación de sistemas de gestión en la materia.
- Las causas habituales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El reconocimiento de los riesgos.
- Los principios básicos de la higiene ocupacional.
- Metodología para efectuar inspecciones.

- Metodología para la investigación de accidentes.
- Las enfermedades profesionales que es preciso notificar
- La indemnización y las prestaciones por enfermedad a los trabajadores y
- Técnicas eficaces de comunicación.

Se adaptaran los temas al sector y al tipo de riesgos existentes en el lugar de trabajo de que se trate. (Establecido Artículo 10 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Es obligación del empleador la formación de los delegados de previsión, cuando un trabajador haya laborado en otro lugar de trabajo cuya actividad económica sea igual al del nuevo empleo por tanto, los riesgos sean similares y tenga constancias de poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales, el empleador no estará obligado a darle formación nuevamente. (Establecido Artículo 13 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

En caso contrario el delegado deberá someterse a un proceso de formación en previsión de riesgos laborales, mediante cursos impartidos por una empresa acreditada, instituto o universidad del país o extranjera. (Establecido Artículo 14 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)





## MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

REGISTRO DE PERITOS Y EMPRESAS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES A OCTUBRE 2014



### PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES

#	NOMBRE DEL PERITO	ACREDITACIÓN	REGISTRO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	CELULAR
1	Dr. Rafael Joaquín Villacorta Cadenas	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	PSHOMT.1-001-12	<a href="mailto:rafaelvillacorta70@yahoo.com">rafaelvillacorta70@yahoo.com</a>	2452-3808	7140-6297
2	Ing. Ronald Eduardo Ruíz Escobar	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-002-12	<a href="mailto:ronaldruiz@gmail.com">ronaldruiz@gmail.com</a>	2447-3871	7925-8156
3	Ing. Elioty Giuseppe Reyes	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-003-12	<a href="mailto:giusseppereyes@yahoo.com">giusseppereyes@yahoo.com</a>	2252-6027	
4	Licda. Gladys Mariela Hernández	Perito en Salud Mental	PSM-004-12	<a href="mailto:mariela.hernandezh@hotmail.com">mariela.hernandezh@hotmail.com</a>	2312-7064	
5	Lic. Oscar Antonio Zamora Tobar	Perito en Capacitación	PCSSO-005-12	<a href="mailto:oscarzam@turbonett.com">oscarzam@turbonett.com</a>		78403975
6	Lic. Erick Canizalez Gutiérrez	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-006-12	<a href="mailto:erick.canizalez@gmail.com">erick.canizalez@gmail.com</a> <a href="mailto:erick_canizalez@yahoo.es">erick_canizalez@yahoo.es</a>	2434-5347	7822-6869
7	Ing. Wilfredo Gúzman Valencia	Perito en Riesgos Eléctricos	PRE-007-12	<a href="mailto:wil.guz.val06@hotmail.com">wil.guz.val06@hotmail.com</a>	2293-8882	7964-2102
8	Ing. Guillermo Ignacio Francia	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-008-12	<a href="mailto:guillermofrancia@hotmail.com">guillermofrancia@hotmail.com</a>		7090-0855
9	Lic. Francisco Arturo Meléndez Aguirre	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-009-12	<a href="mailto:famaguirre27@yahoo.com">famaguirre27@yahoo.com</a> <a href="mailto:famaguirre27@gmail.com">famaguirre27@gmail.com</a>		7993-4238 7738-7326
10	Lic León Lisandro Millán Dueñas	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-012-12	<a href="mailto:lisandro.millian@gmail.com">lisandro.millian@gmail.com</a> <a href="mailto:lmillian@yahoo.com">lmillian@yahoo.com</a>	2263-5760	7275-7592
11	Nelson Antonio Olivo Ekónimo	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-013-13	<a href="mailto:nelsonolivo1@gmail.com">nelsonolivo1@gmail.com</a>	2557-0375	7129-5129
12	Wullian Alexander de Leon Rivas	Perito en Riesgos Eléctricos	PRE-014-13	<a href="mailto:wulian.deleon@yahoo.com">wulian.deleon@yahoo.com</a>		7832-8804 / 7045-0373
13	Ing. Mauricio Antonio Urrutia Vásquez	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-015-13	<a href="mailto:mauricio_urrutia36@yahoo.com">mauricio_urrutia36@yahoo.com</a> <a href="mailto:sistemasdegestion01@gmail.com">sistemasdegestion01@gmail.com</a>	2273-5876	7697-0886
14	René Amadeo Erazo Erazo	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-016-13	<a href="mailto:erazoren@yahoo.com">erazoren@yahoo.com</a>	2294-7920	7697-7259
15	Ana Mercedes Villalta Cárcamo	Perito en Medicina del Trabajo	PMT-0017-13	<a href="mailto:mercedes18_60@hotmail.com">mercedes18_60@hotmail.com</a>	2273-4940	
16	Eduardo Luis Meléndez Romero	Perito en Salud Mental	PSM-018-13	<a href="mailto:eduardo-51-romero@hotmail.com">eduardo-51-romero@hotmail.com</a>	2248-3498	7988-9596
17	Raúl Antonio Arévalo Arias	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-019-13	<a href="mailto:consesoseguridad@gmail.com">consesoseguridad@gmail.com</a> <a href="mailto:raul_are65@hotmail.com">raul_are65@hotmail.com</a>	2451-7768	7742-1277
18	Arturo Antonio Cienfuegos Velásquez	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-020-13	<a href="mailto:esacien@hotmail.com">esacien@hotmail.com</a>	2442-3636 2260-2533	
19	Yuri Osmani Juárez Cuyuch	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-021-13	<a href="mailto:info@gestionmas.org">info@gestionmas.org</a> <a href="mailto:gestionmassv@gmail.c">gestionmassv@gmail.c</a>	2283-9444	7923-2495
20	Carlos Roberto Sánchez España	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-022-13	<a href="mailto:crsespana@gmail.com">crsespana@gmail.com</a>	2450-0564	7855-3776
21	Dr. Walter Omar Mayén Morales	Perito en Medicina del Trabajo	PMT-023-13	<a href="mailto:walteromayen@gmail.com">walteromayen@gmail.com</a>	2440-4619	7469-5420
22	Ing. Carlos Humberto Henríquez García	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-024-13	<a href="mailto:lngcarlos_henriquez@yahoo.com">lngcarlos_henriquez@yahoo.com</a>	2440-0691	
23	Paul Donaldo Vela Rodriguez	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	PSHOMT-025-12	<a href="mailto:saludocupacional.sv@gmail.com">saludocupacional.sv@gmail.com</a>	2226-2044	
24	Alvaro Ulises Menendez Amaya	Perito en Primeros Auxilios	PPA-026-13	<a href="mailto:alvaromenendez01@yahoo.es">alvaromenendez01@yahoo.es</a>	2469-2269	7856-6833
25	Romel Giovanni Cuestas Pacheco	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-027-13	<a href="mailto:rommelcuestas@hotmail.com">rommelcuestas@hotmail.com</a>	2274-4889	7034-2036

Figura 5



## MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



REGISTRO DE PERITOS Y EMPRESAS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES A OCTUBRE 2014

PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES						
#	NOMBRE DEL PERITO	ACREDITACIÓN	REGISTRO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	CELULAR
26	Mauricio Jervert Rivera Valdizón	Perito en Riesgos Eléctricos	PRE-028-13	<a href="mailto:mriveravaldizon@gmail.com">mriveravaldizon@gmail.com</a>	2237-2993	
27	Sara María Alfaro Cristales	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	PSHOMT-029-	<a href="mailto:saraalfaro1@gmail.com">saraalfaro1@gmail.com</a>	2263-3415	7118-6530
28	José Adalberto Recinos Montes	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-030-13	<a href="mailto:alisesdecristo@yahoo.com">alisesdecristo@yahoo.com</a>	2660-0121	7474-0363
29	Wilfredo Cerna Amaya	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-031-13	<a href="mailto:wcerma-2007@hotmail.com">wcerma-2007@hotmail.com</a> <a href="mailto:colaboralma.hmq@iss.gov.sv">colaboralma.hmq@iss.gov.sv</a>	2239-0140	7398-6935
30	William Alexis Juárez Turcios	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-032-13	<a href="mailto:williamjuarez@yahoo.com">williamjuarez@yahoo.com</a>	2228-3613	7842-3071
31	Alexander Adonay Mendoza Ramírez	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-033-13	<a href="mailto:alexmendoza94@hotmail.es">alexmendoza94@hotmail.es</a>	2451-2710	7737-4485
32	Gilberto Antonio Paz Flores	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	PSHOMT-034-13	<a href="mailto:gilbertopaz@navegante.com.sv">gilbertopaz@navegante.com.sv</a>	2639-0047	7822-7305
	Irma Elizabeth Hernández vda. De Castaneda	Perito en Salud Mental	PSM-035-13	<a href="mailto:psico_betty@hotmail.com">psico_betty@hotmail.com</a>	2447-9487	7881-1274
34	Rosario Elizabeth Vargas de Mercado	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-037-13	<a href="mailto:ingrev@hotmail.com">ingrev@hotmail.com</a>	2277-0560	7088-2494
35	Efraín Flores	Perito en Salud Mental	PSM-038-13	<a href="mailto:efrain_charly10@hotmail.com">efrain_charly10@hotmail.com</a>	2220-6536	7729-8465
36	Ernesto Alcides Moreira Hernández	Perito en Capacitación en Planes de Emergencia	PCPE-039-13	<a href="mailto:ernestomoreira@pnc.gov.sv">ernestomoreira@pnc.gov.sv</a>	2219-8597	7070-4646 / 7927-1764
37	Enilson Maximiliano Tejada Zaldaña	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-040-13	<a href="mailto:enilson.tejada@hotmail.es">enilson.tejada@hotmail.es</a>	2227-0333	7130-1525
38	Wilfredo Molina Mendoza	Perito en Sistemas de Gestión	PSG-041-13	<a href="mailto:wilfredo.molina25@gmail.com">wilfredo.molina25@gmail.com</a>		7486-2346
39	Mario Ernesto Hércules	Perito en Salud Mental	PSM-042-13	<a href="mailto:mario.hercules@seguridad.gob.sv">mario.hercules@seguridad.gob.sv</a> <a href="mailto:mernesto_thor@yahoo.com">mernesto_thor@yahoo.com</a>	2213-7782	7870-6597
40	Luis Rogelio Miranda Khalil	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-036-13	<a href="mailto:mirkhacyia@yahoo.com">mirkhacyia@yahoo.com</a>	2225-6646	7810-3119
41	Sara Mercedes Romero	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-043-13	<a href="mailto:sar_ymer@yahoo.com">sar_ymer@yahoo.com</a>	2273-7549	7784-0185
42	Pedro Alfonso Arias Reyes	Perito en Seguridad Ocupacional	PSO-044-13	<a href="mailto:pedro_arias@hotmail.com">pedro_arias@hotmail.com</a>	2260-2432	7850-8044
43	Rodolfo Antonio Castro Morales	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	PSHOMT-045-13	<a href="mailto:rodolfo.castro.morales@gmail.com">rodolfo.castro.morales@gmail.com</a>		6108-8016
44	Jorge Eduardo Moreno Soudy	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-046-13	<a href="mailto:jorgemoreno47@hotmail.com">jorgemoreno47@hotmail.com</a>	2260-1022	7410-9718
45	Feliciano Mejía Pérez	Perito en Capacitación y Seguridad Ocupacional	PCSSO-047-13	<a href="mailto:feliciano.mejiaperez@gmail.com">feliciano.mejiaperez@gmail.com</a>	---	7160-6807
46	Carlos Alberto Gómez Funes	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-048-13	<a href="mailto:unclebet@gmail.com">unclebet@gmail.com</a>	---	7109-2099 / 7929-5183
47	Dr. Jorge René Recinos Fernández	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina Aeronáutica	PSHOMA-0049-14	<a href="mailto:jrenerf@gmail.com">jrenerf@gmail.com</a>	2260-6088	7189-8019
48	Inga. Ana Graciela Cortéz Urrutia	Perito en Higiene Ocupacional	PHO-0050-14	<a href="mailto:anagracielacortez@gmail.com">anagracielacortez@gmail.com</a>	2263-7113	
49	Ing. Raúl Francisco Leiva Jiménez	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-051-14	<a href="mailto:relei-17@yahoo.com">relei-17@yahoo.com</a>	2286-0783	7978-4582
50	Ing. Jorge Arturo José Candel Orellana	Perito en Seguridad e Higiene Ocupacional	PSHO-052-14	<a href="mailto:esi2010es@hotmail.com">esi2010es@hotmail.com</a>	2557-1468	7050-6805

Figura 6

## MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

REGISTRO DE PERITOS Y EMPRESAS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES A OCTUBRE 2014

EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES						
#	EMPRESA	ACREDITACIÓN	REGISTRO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	CELULAR
1	Agencia para el Desarrollo y la Salud Agropecuaria, S.A. De C.V. (AGDYSA)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional y Medicina del Trabajo	EASHMT-001-12	<a href="mailto:emmri_jarquín@yahoo.es">emmri_jarquín@yahoo.es</a> <a href="mailto:emmrijarquin@gmail.com">emmrijarquin@gmail.com</a>		7850-4419
2	Centro Integral de Asesoría y Desarrollo Empresarial, S.A. De C.V. (CIADE, S.A. DE C.V)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-002-12	<a href="mailto:sosfire@grupociade.com">sosfire@grupociade.com</a>	2243-1806	
3	Patronato del Cuerpo de Bomberos de El Salvador	Organización Capacitadora en Seguridad e Higiene Ocupacional	OCSHO-003-12	<a href="mailto:capacitaciones@patronatocbes.org">capacitaciones@patronatocbes.org</a>	2556-0776	
4	Asesores Profesionales en Salud y Seguridad Industrial, S.A. De C.V. (APROSSI, S.A. De C.V.)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-004-12	<a href="mailto:cardenasaprossi@explora.com">cardenasaprossi@explora.com</a> .sv <a href="mailto:mcardenas@aprossi.com.sv">mcardenas@aprossi.com.sv</a>	2260-2524	
5	Seguridad y Salud Ocupacional Consultores, S.A. De C.V. (S&SO Consulting)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-005-12	<a href="mailto:info@ssoconsulting.net">info@ssoconsulting.net</a> <a href="mailto:sso.consultores@gmail.com">sso.consultores@gmail.com</a>	2542-4517	7128-7364 7119-0029
6	Sociedad Jurista, S.A. De C.V., propietaria del Despacho Jurídico Consortium Centro América Abogados	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-006-12	<a href="mailto:etomasino@consortiumlegal.com">etomasino@consortiumlegal.com</a> .sv <a href="mailto:erodriguez@consortiumlegal.com">erodriguez@consortiumlegal.com</a> .sv	2209-1646	7729-7887
7	CODEHPSAL R.A. ESQUIVEL & CIA.	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-007-13	<a href="mailto:roberto.esquivel@codehpsal.com">roberto.esquivel@codehpsal.com</a> <a href="mailto:codehpsal@gmail.com">codehpsal@gmail.com</a>	2235-7885 2533-7667	7759-8555
8	REDUCCIÓN DE RIESGOS (R de R)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-008-13	<a href="mailto:soniahernandez@rdergroup.com">soniahernandez@rdergroup.com</a>	2278-6676 2101-8601	
9	CASTRO CERRATO CONSULTORES SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL, S. A. DE C. V. (CACECSISIO, S. A. DE C. V.)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-009-13	<a href="mailto:marcelo.mejia@cacecsiso.com">marcelo.mejia@cacecsiso.com</a>	2524-7476	
10	INGENIERIA, CONSULTORÍA PROYECTOS, S.A. DE C.V. (I.C CONSULTORÍA, S.A. DE C.V.)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-010-14	<a href="mailto:consultoria@consultoria.com.sv">consultoria@consultoria.com.sv</a> <a href="mailto:nelson.valencia@consultoria.com.sv">nelson.valencia@consultoria.com.sv</a> .sv	2239-8100 2239-8109	
11	SALUD OCUPACIONAL EL SALVADOR, S.A. DE C.V. (SOES, S.A. DE C.V.)	Empresa Asesora en Seguridad e Higiene Ocupacional	EASHO-011-14	<a href="mailto:info@gruposoes.com">info@gruposoes.com</a> <a href="mailto:info@saludocupacional.biz">info@saludocupacional.biz</a>	2524-7411/ 2130-7212	6108-8016

Figura 7

### **1.3. Período de función del comité.**

Los miembros del Comité, así como los delegados de prevención durarán en funciones dos años. (Establecido Artículo 19 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Transcurrido el período para el que fueron nombrados los miembros del Comité, se procederá al nombramiento o elección de nuevos representantes para el nuevo periodo, de conformidad a lo establecido en los artículos precedentes. Mientras no se elija al nuevo comité, los miembros salientes continuarán en sus cargos. (Establecido Artículo 20 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

### **1.4. Notificaciones a la Dirección General de Prevención Social del Ministerio**

Las posteriores elecciones y designaciones de los miembros que conforman el Comité de cada lugar de trabajo deben notificarse a la Dirección General de Prevención Social del Ministerio dentro de los ocho días siguientes, para los efectos de lo impuesto en este Capítulo. (Establecido Artículo 23 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Con el propósito de mantener actualizado el registro del Comité, el empleador o su representante deberá comunicar a la Dirección General de Prevención Social las modificaciones que se produzcan en cualquiera de los siguientes casos: (Establecido Artículo 24 de Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

- a) Cambio de domicilio del lugar de trabajo.
- b) Reducción o aumento sustancial en el número de trabajadores del lugar de trabajo, que obligue al cambio de número de miembros del comité.

- c) Liquidación del sindicato, en caso de existir.
- d) Cierre o suspensión de actividades del lugar de trabajo.
- e) Toda eventualidad que afecte sustancialmente el funcionamiento del Comité.

## **2. ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES.**

Es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. El programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Establecido Artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

### **2.1. ELEMENTOS BÁSICO DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES.**

#### **2.1.1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

Los mecanismos de control deberán contener al menos los siguientes aspectos:

- a. Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance, apropiadas a las necesidades del lugar de trabajo.
- b. Seguimiento del grado hasta el cual se cumplen los objetivos.
- c. Medidas proactivas que incluyan la verificación de condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como medidas reactivas, afín de mejorar las condiciones antes descritas.

- d. Registros de los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis siguiente de acciones preventivas y correctivas.

**2.1.2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.**

El control de riesgos debe comprender acciones que permitan el manejo efectivo de los riesgos identificados y evaluados, estableciendo como prioridad la actuación en la fuente u origen. Los diversos controles a implementar se deberán registrar documentalmente como parte del Programa.

Para la identificación, evaluación y control el empleador deberá formular un mapa de riesgos, a través de un plano del lugar de trabajo, localizando los riesgos laborales, las condiciones de trabajo vinculadas a ellos y dar a conocer la situación de los trabajadores respecto a los mismos, con la finalidad de facilitar las medidas que se lleguen a adoptar para el control de los riesgos existentes en cada área de trabajo.

El proceso de identificación, evaluación y control de los riesgos deberá tener en cuenta la posibilidad que los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo sean especialmente sensibles a riesgos ocupacionales, ya sea por sus características personales o estado biológico conocida incluidas las personas con discapacidad y la mujer embarazadas, en fase de post parto o lactancia. En tal sentido, de ser necesario deberá implementar medidas preventivas especiales para preservar de forma efectiva la salud y seguridad de estas personas. (Ver figura N°5)

Se debe realizar un nuevo proceso de identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos, en las siguientes circunstancias:

- a. Se diseñe, planifique o inicie una nueva actividad productiva.
- b. Se Modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo, al modificarse algún aspecto relativo a instalaciones, equipos u organización del trabajo.
- c. Detección de riesgos evidentes que puedan causar daños en los trabajadores.
- d. Posterior a eventos de siniestralidad.

Evaluación de y Análisis de Riesgos Profesionales																			
Localización:					Fecha:					Clase de Evaluación									
Zona de trabajo:					Inicial:					Periódica:									
Nombre de Procedimiento:					N° de trabajadores:														
Descripción General																			
Procedimiento de Trabajo	Riesgos Identificado	Probabilidad				Consecuencia				Estimación del Riesgo			Medida de Control	Procedimientos de Mitigación					
		MR	R	P	MP	LD	D	ED	T	TO	MO	I		IN	Procedimiento a Ejecutar	Información	Formación		
Consecuencias																			
Probabilidad					Ligeramente Dañino - LD					Extremadamente Dañino - ED									
1.0 / MR	Muy remota	Rara / B - Bajo	Probable / M - Medio	Muy probable / A - Alto	Riesgo Trivial T	Riesgo Moderado TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Trivial T	Riesgo Moderado TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Trivial T	Riesgo Moderado TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Trivial T	Riesgo Moderado TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Trivial T	Riesgo Moderado TO	Riesgo Moderado MO
2.0 / R	Rara / B - Bajo	Probable / M - Medio	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO
3.0 / P	Probable / M - Medio	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO
4.0 / MP	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Muy probable / A - Alto	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Moderado MO

Realizado por: \_\_\_\_\_

Plan de Acción realizado por: \_\_\_\_\_

Fecha Próxima Evaluación: \_\_\_\_\_



Figura 8



**2.1.3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si estos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.**

El registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos establecido deberá contener:

- a. En caso de accidente de trabajo: Los datos del formulario de notificación de accidentes, establecido por la Dirección General de Previsión Social; además, el número de horas perdidas y otros datos que el empleador considere convenientes. También deben incluirse medidas correctivas tomadas por el empleador o propuestas por el comité.
- b. En caso de enfermedad profesional, deberá incluir el diagnóstico, severidad y licencias relacionadas a la misma.
- c. En caso de sucesos peligrosos, deberá incluir la zona del lugar de trabajo en que ocurrió, sus causas y la determinación de los daños potenciales a la salud de los trabajadores y visitantes al lugar de trabajo. Este Registro deberá incluir los sucesos ocurridos a los trabajadores de distintos empleadores que laboran en el lugar de trabajo de que se trate.

El empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones relativas al Registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos:

- a. Proporcionar información general a los trabajadores o a sus representantes, cuando sea necesario, acerca del sistema de registro, asegurando la integridad y veracidad de la información y su utilización para el establecimiento de medidas preventivas.
- b. Establecer mecanismos para que los trabajadores informen oportunamente sucesos peligrosos.

- c. Conservar la información de estos registros, al menos por un lapso de cinco años.
- d. Guardar la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea, con respecto a sus trabajadores.

En la investigación de accidentes de trabajo se deberá observar como mínimo:

- a. La recopilación de la información en la que se contemplará: toma de datos de la zona del lugar de trabajo y la realización de indagaciones precisas de los posibles testigos individualmente, analizando los aspectos técnicos y organizacionales del entorno, hechos que permitan obtener conclusiones.
- b. Análisis del accidente, determinando las causas inmediatas y básicas que dieron origen al accidente.
- c. Medidas de prevención: indicarán los puntos críticos que, ante todo lo sucedido, se considere necesario corregir para evitar su repetición, comprendiendo modificaciones de condiciones de trabajo, cuando sea pertinente. Esta será una función ejercida por el Comité, de conformidad a lo establecido en el Art. 17, literal c) de la Ley y el Art. 35 del presente Reglamento.

#### **2.1.4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.**

El plan de emergencia y evacuación deberá estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y a su entorno, debiendo incluir al menos:

- a. Medidas de respuesta a las emergencias propias y ajenas a que esté expuesto el lugar de trabajo, definiendo el alcance del plan.
- b. Responsables de su implementación, definiendo los roles de todo el personal del lugar de trabajo durante la emergencia.

- c. Mecanismos de comunicaciones y de alerta a ser utilizados durante o fuera del horario de trabajo.
- d. Detalle de equipos y medios para la respuesta ante emergencias.
- e. Mapa del lugar de trabajo, rutas de evacuación y puntos de reunión.
- f. Procedimientos de respuesta, de acuerdo a cada tipo de emergencia.
- g. Plan de capacitación a los responsables de la atención de emergencias.
- h. Calendarización y registro de simulacros, de tal forma que todos los trabajadores participen puntual o gradualmente en el lapso de un año, a partir de la adopción del plan.
- i. Métodos de revisión y actualización del plan de emergencias.

**2.1.5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.**

El empleador deberá garantizar que todos los trabajadores reciban entrenamiento teórico y práctico en la materia, definiendo un plan anual el cual incluirá capacitaciones en el momento de la contratación de personal, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o cuando se realicen modificaciones en las instalaciones y equipos de trabajo.

El entrenamiento deberá estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, la capacitación podrá impartirse por medio de empresas asesoras acreditadas, peritos en áreas especializadas en su área de experticia o entidades de formación técnica y su costo no recaerá en ningún caso en los trabajadores.

**2.1.6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.**

El programa de exámenes médicos y de laboratorio deberá estar basado en la identificación y evaluación de riesgos realizada por el empleador, estableciendo la periodicidad de la práctica de las referidas pruebas.

Los resultados de estos exámenes deberán entregarse a los trabajadores en original, conservando el empleador o empleadora, copias para agregarlas al documento que contiene el Programa de Gestión.

**2.1.7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.**

Los programas complementarios deberán establecer medidas educativas y de sensibilización a los trabajadores para evitar el consumo de alcohol y drogas, a efecto de evitar daños en los trabajadores y alteraciones en la organización de trabajo. Además, incluirá las acciones de capacitación dirigidas al personal sobre los principios y procedimientos para prevenir las infecciones de transmisión sexual, incluida el VIH/SIDA y transmitir principios básicos relativos a salud mental y reproductiva.

**2.1.8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.**

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional deberá reunirse ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente las veces que sean necesarias.

La convocatoria a las reuniones del comité serán realizadas por el secretario y en caso que sean reuniones extraordinarias se realizarán por el presidente.

**2.1.9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.**

El programa de difusión de actividades preventivas deberá incluir las siguientes acciones de fomento de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales:

- a. La colocación en áreas visibles del lugar de trabajo, de la política de seguridad y salud ocupacional de la respectiva empresa o institución y divulgarla a los trabajadores.
- b. Colocación de carteles alusivos u otros medios de Información, a fin de difundir consejos y advertencias de seguridad, de prevención de riesgos y demás actividades que promuevan la temática.
- c. La información a través de manuales e instructivos acerca de los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores del lugar de trabajo.

**2.1.10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.**

Los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, deberán incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer a un ambiente de trabajo saludable, además

de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos.

Este elemento del programa de gestión procurará que la organización del trabajo se haga con criterios preventivos, en el sentido que de ser necesario incluya el diseño de turnos, rotaciones, ritmos de trabajo, pausas, conforme a las exigencias psicofisiológicas de las tareas y a las características individuales de los trabajadores.

Por tal motivo implicará las siguientes medidas preventivas concretas:

- a. Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo.
- b. Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación eficaz.
- c. Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional.
- d. Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.

**D. PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
OCUPACIONALES.**



## INTRODUCCIÓN.

El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales fomentara en la estructura acciones en materia de seguridad y salud ocupacional, en la Organización No Gubernamental CESAL, desarrollando medidas de prevención de riesgos. Dicho programa involucra a toda la organización desde la conformación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional hasta la ejecución de este programa.

La finalidad del programa es salvaguardar la vida de los trabajadores, por medio de la aplicación se obtiene la identificación, control y seguimiento permanente de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos a través de mecanismos de evaluación periódica, los que contribuyen a la reducción o disminución en el número de lesiones en los trabajadores ocasionadas por los accidentes y enfermedades ocupacionales.

La conformación del comité de seguridad tiene un papel determinante en la elaboración y puesta en práctica del programa, promoviendo las iniciativas de la prevención de riesgos, corrección de las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud ocupacional. Al mismo tiempo se encarga de las investigaciones de los accidentes ocurridos dentro de las instalaciones.

El programa cuenta con un sistema de señalización visible y de fácil comprensión general de las rutas de evacuación, señales de prohibición, obligación, advertencia, indicación e información.



## **OBJETIVOS.**

### **OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Establecer medidas preventivas y correctivas, para evitar la exposición de los trabajadores a riesgos ocupacionales, conforme al desarrollo de su actividad y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

### **OBJETIVO ESPECÍFICOS.**

- ✓ Debe CESAL instruir a los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional, por medio de un plan de capacitación, que permitan enriquecer el conocimiento de los empleados con el objetivo de contribuir a la prevención de accidentes de trabajo.
- ✓ Establecer medidas de carácter preventivo y correctivo para la reducción accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores de CESAL.
- ✓ Corresponde a CESAL conformar un comité de salud y seguridad ocupacional, que ayude a la prevención de los accidentes de trabajo, resguardado la integridad física y salud de los empleados.

## **1. MISIÓN.**

Promover el desarrollo humano de las personas más desfavorecidas del mundo, partiendo del patrimonio y experiencia de los propios beneficiarios e implicándoles en nuestro trabajo como verdaderos protagonistas de sus vidas y así mismo asumir una cultura de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales que garantice el bienestar de los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL.

## **2. VISIÓN.**

Mejorar las condiciones de vida de los países en vías de desarrollo desde una concepción integral de las personas y ofrecer a sus empleados un ambiente seguro y saludable, a través de la educación y sensibilización que permita a los trabajadores conocer los riesgos inherentes a su trabajo para la reducción de las condiciones inseguras que se presenten.

## **3. POLÍTICAS.**

### **3.1. POLÍTICA DE SEGURIDAD.**

Por consiguiente la política de CESAL es:

- ✓ Cumplir con las normas de seguridad establecidas por CESAL, para el desarrollo de sus actividades diarias.
- ✓ Eliminar todo tipo de acumulación de objetos en pasillos y áreas de circulación que puedan provocar un accidente o suceso peligro.
- ✓ Es obligación de todo trabajador informar al comité de seguridad y salud ocupacional los sucesos peligrosos que ocurran dentro de las instalaciones de CESAL
- ✓ Se pide a todos los empleados asumir este compromiso de seguridad ocupacional.

### **3.2. POLÍTICA DE SALUD.**

Es política de la Organización No Gubernamental CESAL:

- ✓ Se pide a todos los empleados asumir este compromiso de salud ocupacional.
- ✓ El trabajador deberá mantener limpio y ordenado su lugar de trabajo con la finalidad de prevenir enfermedades.

### **3.3. POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE.**

Es política de la Organización No Gubernamental CESAL:

- ✓ Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua y papel; reduciendo la generación de residuos.
- ✓ Promover la preservación de los recursos naturales y el uso eficiente de la energía durante la ejecución del trabajo.
- ✓ Clasificar los desechos en desechos orgánicos (restos de alimentos, cartón, papel) y desechos inorgánicos (Plásticos vidrios, latas, metales, materiales sintéticos)

## **4. ROLES Y RESPONSABILIDADES.**

### **4.1. EMPLEADOR.**

El empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de seguridad y salud ocupacional, dentro de las instalaciones de CESAL para proteger la vida, la salud e integridad de los empleados, al mismo tiempo debe brindar a sus trabajadores: capacitación, equipo y mobiliario adecuado para el desarrollo de sus actividades.

Al mismo tiempo debe de velar por el cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **4.2. EMPLEADO.**

Los empleados están obligados a cumplir con las normas sobre seguridad y salud referente al uso y conservación el equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo.

Estará también obligado a cumplir con todas las indicaciones e instrucciones del empleador que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal y prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

### **5. DESCRIPCIÓN DE LOS COMPONENTES DEL PROGRAMA.**

#### **5.1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Grupo de representantes, trabajadores o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evacuación y supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

#### **5.2. ANÁLISIS DE TAREA SEGURA.**

Es la identificación de los agentes que generan riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales que están potencialmente relacionados con cada etapa de un trabajo o tarea para determinar el procedimiento adecuado de realizar las actividades en forma segura minimizando los riesgos.

#### **5.3. PLAN DE EMERGENCIA.**

Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgos, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que ellos y enseres se pudieran derivar.

#### **5.4. RUTA DE EVACUACIÓN.**

Camino señalizado, continuo y seguro que desde cualquier punto de la instalación, conduzca a la zona de seguridad.

## **5.5. SEÑALIZACIÓN.**

Es el lenguaje de comunicación destinado a transmitir a los trabajadores una indicación, una advertencia, una obligación o una prohibición.

## **1. ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Se debe conformar el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, por mandato de ley al contar con más de 15 empleados<sup>47</sup>. Este comité tendrá como propósito el cumplimiento de las reglas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, debe ser estrictamente en materia de seguridad y salud laboral, vigilando las condiciones peligrosas e inseguras derivadas de la infraestructura, equipo, herramientas, actividades y medio ambiente laboral, sugiriendo medidas de carácter preventivo para el bienestar del personal.

### **1.1. OBJETIVOS DEL COMITÉ.**

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- ✓ Supervisar, evaluar y controlar los elementos del ambiente laboral que generen algún tipo de accidente o enfermedades, y difundir medidas preventivas que disminuyen aquellos riesgos que perjudiquen al empleado.

---

<sup>47</sup>Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 254, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010, Artículo 13.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Instruir a los trabajadores sobre los riesgos propios de las acciones que cada uno realiza, recomendando procedimientos de trabajo más seguro, promoviendo la minimización de los accidentes laborales.
  
- ✓ Investigar los accidentes y enfermedades de trabajo ocurrido en la Organización No Gubernamental CESAL para precisar sus causas y recomendar medidas destinadas a su prevención para evitar que ocurra nuevamente en un futuro.
  
- ✓ Planear, coordinar y desarrollar simulacros de evacuación como mínimo una vez al año y revisar periódicamente la señalización de seguridad.

### **1.2. IMPORTANCIA.**

Se debe crear un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para ayudar a evitar los accidentes y enfermedades laborales que perjudiquen la integridad física de los trabajadores de la Organización No Gubernamental CESAL.

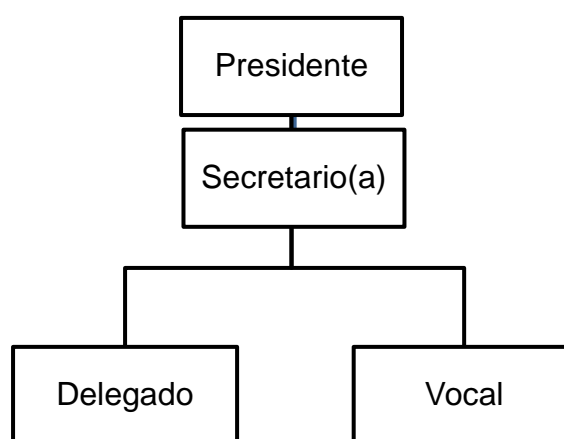
### **1.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Toda empresa que tenga más de quince (15) trabajadores está en la obligación de crear comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren menos trabajadores, pero que a juicio de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), se considere necesario por las labores que desarrollan, también se creará el comité.

De conformidad a lo anterior la creación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que ayudará a prevenir accidente y enfermedades laborales que perjudiquen a los empleados de la Organización No Gubernamental CESAL.

Los miembros que conformen este comité deberán recibir instrucción en materia de prevención de riesgos laborales y serán escogidos dentro del personal de CESAL, este será constituido por: presidente, secretario(a), Delegado y vocal (dos representante del empleador y dos de los empleados). La responsabilidad de pertenecer al comité se requiere de esfuerzos por mantener al personal informado sobre todo lo referente a seguridad y salud ocupacional.

#### 1.4. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL COMITÉ.



**Elaborado:** conforme a la Ley General del Prevención de Riesgos Ocupacionales<sup>48</sup>.

#### 1.5. FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ.

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.

---

<sup>48</sup> Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 86, Diario Oficial número 135, Tomo número 348, publicado 27/04/2012, Artículo 28

- ✓ Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- ✓ Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- ✓ Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- ✓ Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objetivo de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- ✓ Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.
- ✓ Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición.
- ✓ Cumplir las leyes de la república en cuanto a higiene y seguridad ocupacional.

## **1.6. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y FUNCIONES DEL COMITE.**

### **a. PRESIDENTE:**

Es la persona responsable por que se cumplan todas las actividades encaminadas a la prevención de riesgos y accidentes, además deberá tomar las decisiones frente a situaciones que se presenten en la empresa con el apoyo de los supervisores de área.

#### **Funciones:**

- ✓ Convocar y presidir las sesiones mensuales.
- ✓ Someter los puntos a votación.
- ✓ Redactar y firmar conjuntamente con el secretario los acuerdos.



- ✓ Asignar a los miembros sus funciones.
- ✓ Coordinar las labores de Prevención e Inspección con funcionarios.
- ✓ Dar ejemplo en cuanto a seguridad.
- ✓ Capacitarse en las diferentes áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.

**b. SECRETARIO/O:**

Es la persona encargada de llevar un control de todas las reuniones, situaciones y eventos que ocurran en el Comité de Seguridad y salud Ocupacional y de realizar las respectivas actas.

**Funciones:**

- ✓ Elaborar y firmar actas.
- ✓ Redactar y firmar los acuerdos conjuntamente con el presidente.
- ✓ Atender la correspondencia.
- ✓ Redactar conjuntamente con el presidente el informe anual de labores.
- ✓ Llevar los archivos correspondientes.
- ✓ Puede asumir los deberes del presidente.
- ✓ Informar sobre el estado de las recomendaciones anteriores.
- ✓ Capacitarse en las diferentes áreas de Seguridad e Higiene Ocupacional.

**c. DELEGADO:**

Este es designado por el empleador o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se encargará en la gestión de la prevención de seguridad y salud laboral, es decir velar por el cumplimiento del programa de seguridad y salud laboral, a continuación se mencionan las principales tareas:

**Funciones:**

- ✓ Colaborar con la empresa en las acciones preventivas
- ✓ Promover y fomentar la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales.

- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Acompañar a los técnicos e inspectores de Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones preventivas.
- ✓ Proponer la adopción de medidas preventivas para mejorar los niveles de protección de seguridad y salud ocupacional.

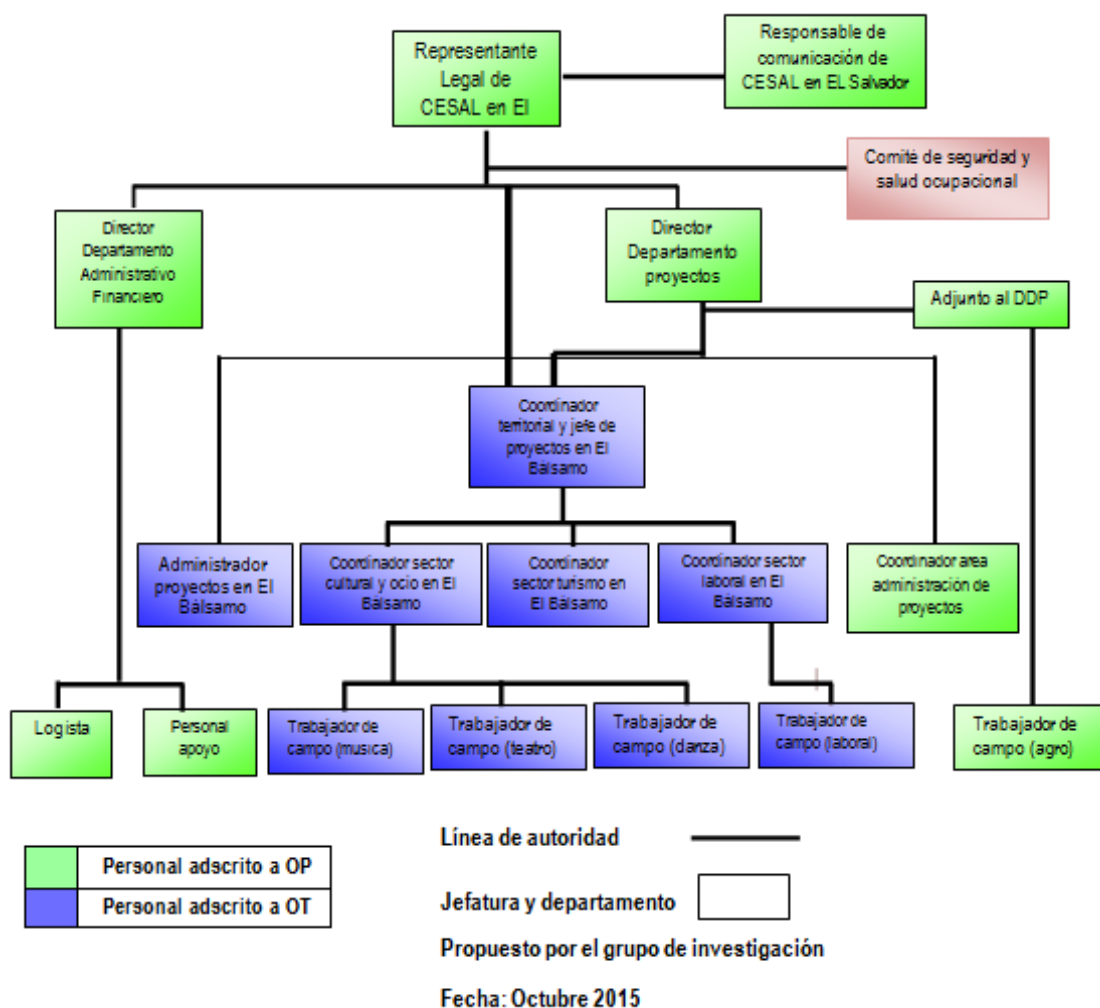
**d. VOCAL:**

**1° VOCAL:** Es la persona autorizada para informar sobre los cambios y propuestas que puedan realizarse dentro del comité.

**Funciones:**

- ✓ Informar sobre condiciones físicas o mecánicas inseguras.
  - ✓ Informar sobre las conductas o acciones inseguras de los trabajadores.
  - ✓ Asistir a todas las reuniones.
  - ✓ Informar todos los accidentes y sucesos peligrosos de trabajo.
  - ✓ Investigar e informar con prontitud los accidentes graves y leves.
  - ✓ Llevar registros estadísticos de los accidentes ocurridos en la empresa.
- Apoyar y realizar acciones tendientes a crear un ambiente seguro de trabajo.

## 1.7. UBICACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.



## 2. INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES.

### 2.1. TIPOS DE ACCIDENTES.

4. **Accidentes sin ausencia.** Son los accidentes que después de haber ocurrido el empleado tiene la capacidad de seguir trabajando.

5. **Accidentes con ausencia.** Es el accidente que da como resultado:

- **Incapacidad temporal:** Reduce la capacidad para trabajar el día que se sufre el accidente o que se prolonga durante un periodo de tiempo inferior a un año.
- **Incapacidad parcial y permanente:** Es el accidente que reduce la capacidad de trabajo de forma parcial que se presenta el mismo día del accidente o que se prolongue durante un periodo inferior a un año. La incapacidad parcial o permanente se deriva de pérdidas de miembros pero que al pasar un tiempo el empleado puede regresar a su trabajo.
- **Incapacidad total o permanente:** Es la pérdida total de la capacidad para trabajar de manera permanente.

6. **Muerte del accidentado.**

El trabajador pierde la vida por causa de un accidente ocupacional.

## 2.2. INFORMACION DE INVESTIGACIÓN.

Por cada accidente, tiene que llenarse el formulario correspondiente a este tipo de sucesos el cual contendrá:

- ✓ Nombre del accidentado.
- ✓ Edad.
- ✓ Lugar donde ocurrió el accidente.
- ✓ Fecha.
- ✓ Hora.
- ✓ Tipo de accidente.
- ✓ Descripción preliminar.
- ✓ Causa inmediata:
- ✓ Causa básica:
- ✓ Acciones correctivas o de contingencia necesaria e inmediata.
- ✓ Croquis.
- ✓ Nombre del encargado.
- ✓ Firma del encargado.
- ✓ Nombre del asistente.
- ✓ Firma del encargado.

En caso de accidente también deberá de reportarse al Instituto Salvadoreño del Seguro Social a través del formulario de aviso de accidentes cada vez que ocurra.

### 2.3. FORMULARIO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES.

ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL INFORME DE ACCIDENTES		
<b>Accidente:</b>		
Con ausencia <input type="checkbox"/>	Sin ausencia <input type="checkbox"/>	
<b>Nombre del accidentado:</b>		
<b>Cargo:</b>	<b>Edad:</b>	
<b>Lugar:</b>	<b>Hora:</b>	<b>Fecha:</b>
<b>Descripción preliminar:</b>		
<b>Daños del accidentado:</b>		
<b>Causa inmediata:</b>		
<b>Causa básica:</b>		
<b>Acciones correctivas o de contingencia necesarias e inmediatas:</b>		
<b>Croquis:</b>		
<b>Nombre del encargado:</b>	<b>Firma del encargado:</b>	
<b>Nombre del asistente:</b>	<b>Firma del encargado:</b>	

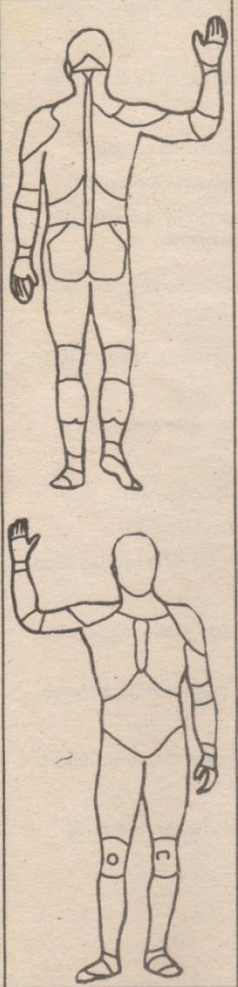
## 2.4. FORMULARIO DE AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO AL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.

**AVISO DE ACCIDENTE DE TRABAJO** (Ver instrucciones al reverso)  
Llene todos los campos excepto los sombreados

ISSS

DÍA	MES	AÑO	OFICINA QUE REPORTA	MUNICIPIO	DEPTO.
-----	-----	-----	---------------------	-----------	--------

Marque con "X" el sitio de la lesión en la figura que corresponda



**DATOS DE LA EMPRESA O PATRONO**

Nombre de la Empresa o Patrono		Número Patronal	
Actividad Económica			
Dirección y Teléfono			
Municipio		Departamento	

**DATOS DEL TRABAJADOR**

Nombre del Trabajador Lesionado		Número de Afiliación	
		Ocupación en la Empresa	
Dirección y Teléfono		SEXO	
		M	
Municipio		Departamento	
		F	

**DATOS DEL ACCIDENTE**

Dirección exacta donde ocurrió el accidente		Departamento	
		Municipio	
		¿Ocurrió dentro de la empresa?	
		SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	

Descripción completa del accidente:


Tipo de lesión (Ver reverso)		Agente que lo produjo	

Tipo de accidente	Fecha en que ocurrió		
Región afectada	Hora en que ocurrió	AM	<input type="checkbox"/>
		PM	<input type="checkbox"/>

Correlativo
-------------

Firma y sello patronales

FORM. 4101.04-022-05-98

## INSTRUCCIONES

DATOS DE LA EMPRESA O PATRONO	TIPOS DE LESION
<p>- El nombre de la empresa o patrono, número patronal y actividad económica, debe tomarse de la tarjeta patronal.</p> <p>- La Dirección de la empresa, debe ser exacta e incluir municipio, departamento y número de teléfono.</p>	<p>01 AMPUTACIONES (Pérdida de un miembro del cuerpo).</p> <p>02 ASFIXIA (Ahogo para la respiración).</p> <p>03 CONTUSIONES: Golpes sin herida externa y abrasiones (raspones).</p> <p>04 CORTADURAS (Heridas con instrumento con filo).</p> <p>05 DESGARRADURAS (desgarros, arrancamientos)</p>
<p><b>DATOS DEL TRABAJADOR</b></p> <p>- El nombre del trabajador y número de afiliación, se tomarán de su tarjeta de afiliación.</p> <p>- La ocupación del trabajador, será el trabajo que desempeñe en la empresa.</p> <p>- El sexo deberá marcarse con una "X"</p>	<p>06 CONMOCION CEREBRAL (Trepidación de la cabeza con pérdida momentanea del conocimiento).</p> <p>07 CUERPOS EXTRAÑOS EN LOS OJOS (basuras, arenillas, astillas).</p> <p>08 ASTILLAS Y CUERPOS EXTRAÑOS (espinas, rebabas, agujas incrustadas en la piel).</p>
<p><b>DATOS DEL ACCIDENTE</b></p> <p>- Anotar la dirección exacta donde ocurrió el accidente detallando: Departamento y Municipio.</p> <p>- Describir en forma clara, completa y precisa como ocurrió el accidente.</p> <p>- El tipo de lesión será según el diagnóstico del médico o de acuerdo con el listado que se detalla en esta hoja.</p> <p>- En el campo "Agente que lo produjo", anotar el nombre de la máquina, vehículo, objeto o sustancia que se relacionó estrechamente con el accidente.</p> <p>- Detallar día, mes, año y hora, en que ocurrió el accidente, en los espacios correspondientes.</p>	<p>09 CHOQUE ELECTRICO (golpe de corriente eléctrica).</p> <p>10 LUXACIONES (safaduras).</p> <p>11 ENVENENAMIENTO (venenos, intoxicaciones)</p> <p>12 FRACTURAS (quebradura de huesos)</p> <p>13 HERNIAS (salida de la viscera fuera de la cavidad abdominal sin herida superficial).</p> <p>14 PUNTURAS (herida con instrumento: Clavo, aguja, lezna, punzón, etc.).</p> <p>15 QUEMADURAS Y ESCALDADURAS (llaga o señal del fuego, agua hirviendo, etc.).</p> <p>16 QUEMADURAS POR SUSTANCIAS QUIMICAS (producidas por ácidos, soda caústica, etc.).</p> <p>17 TORCEDURAS O ESGUINCES (doblonos de coyunturas).</p> <p>18 OTRAS LESIONES</p>



### 3. ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS.

La herramienta de Análisis de Tarea Segura (ATS) debe aplicarse a todas las áreas de trabajo describiendo cada una de las actividades que realiza cada empleado e identificar cada una de las herramientas que utilice para la identificación de los riesgos asociados con cada actividad que realice para establecer el equipo de protección a utilizar y el desarrollo de procedimiento seguro a seguir que permitan reducir al mínimo los peligros identificados.

ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
PERSONAL ADMINISTRATIVOS (AS)			
Lugar	ONG CESAL		
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Fecha
Herramientas requeridos para realizar la tarea y equipos de protección personal (aprobados)			
Herramientas		Equipo de Protección	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Laptop (Mouse y Audífonos)</li> <li>Software de contabilidad</li> <li>Software de diseño</li> <li>Software de gestión de proyectos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Impresor</li> <li>Papelería</li> <li>Teléfono</li> <li>Escritorio</li> <li>Sillas</li> </ul>	
		No se requiere de equipo de protección personal.	
Agentes	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
Computadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problemas visuales</li> </ul>	Se debe ajustar el brillo de la pantalla para evitar el deterioro de la vista además debe usarse protector de pantalla para evitar daños por exposición prolongada de la misma. También el tamaño de la letra debe ajustarse para evitar forzar la vista.	
Escritorio y sillas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dolores de espalda.</li> <li>Desviación de la columna</li> </ul>	El tamaño de la silla, la posición del respaldo y la altura de la mesa son de los criterios a tomar en cuenta. Los muebles deben garantizar un adecuado nivel de comodidad y facilitar la adopción de posturas correctas durante el desarrollo de las actividades.	
Ambiente térmico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incomodidad</li> </ul>	El lugar debe tener un ambiente adecuado; se debe evitar temperaturas y humedades extremas.	
Ruido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fatiga,</li> <li>Irritabilidad,</li> <li>Insatisfacción</li> <li>Dificultad de</li> </ul>	Alejar todo aquello que sea generador de ruido o realizar esas actividades en momentos que no se tengas clases para evitar la incomodidad que este puede generar.	

ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
PERSONAL ADMINISTRATIVOS (AS)			
Lugar		ONG CESAL	
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Fecha
<b>Herramientas requeridos para realizar la tarea y equipos de protección personal (aprobados)</b>			
<b>Herramientas</b>		<b>Equipo de Protección</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop (Mouse y Audífonos)</li> <li>• Software de contabilidad</li> <li>• Software de diseño</li> <li>• Software de gestión de proyectos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impresor</li> <li>• Papelería</li> <li>• Teléfono</li> <li>• Escritorio</li> <li>• Sillas</li> </ul>	No se requiere de equipo de protección personal.
Agentes	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
	concentración. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida progresiva de la audición.</li> <li>• Cansancio</li> </ul>		
Iluminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga, problemas visuales</li> </ul>	El desarrollo de las actividades debe darse en situaciones de iluminación adecuada, primordialmente que sea luz natural. Se debe evitar estar situados frente a fuentes de luz que puedan producir deslumbramiento. La falta de una buena iluminación obliga en ocasiones a adoptar posturas inadecuadas desde el punto de vista ergonómico.	
Fatiga mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritabilidad,</li> <li>• Inestabilidad emocional,</li> <li>• Ansiedad,</li> <li>• Estados depresivos,</li> <li>• Alteraciones en el sueño.</li> </ul>	Evitar la monotonía y repetitividad en las tareas. Ritmos de trabajo y contenidos de la tarea adecuada. Realizar pausas de 10 minutos después de dos horas de trabajo.	

ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
PERSONAL OPERATIVO			
Lugar		ONG CESAL	
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Fecha
<b>Herramientas requeridos para realizar la tarea y equipos de protección personal (aprobados)</b>			
Herramientas.		Equipo de protección.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Laptop (mouses – Audífonos)</li> <li>• Caja de herramientas</li> <li>• Instrumentos musicales</li> <li>• Extensiones de corriente eléctrica</li> <li>• Material didáctico de apoyo (libros)</li> <li>• Radio grabadora</li> <li>• Teléfono (móvil – fijo)</li> <li>• Materiales artísticos en general</li> <li>• Recursos de sonidos</li> <li>• Papelería para manualidades</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas</li> <li>• Silla</li> <li>• Juegos lúdicos</li> <li>• Papelería</li> <li>• Internet</li> <li>• Vestuario (varios)</li> <li>• Maquillaje</li> <li>• USB</li> <li>• Impresor</li> <li>• Retroproyector</li> <li>• Escritorio</li> </ul>	No se requiere de equipo de protección personal.
Agente	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
Computadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas visuales</li> </ul>	Se debe ajustar el brillo de la pantalla para evitar el deterioro de la vista además debe usarse protector de pantalla para evitar daños por exposición prolongada de la misma. También el tamaño de la letra debe ajustarse para evitar forzar la vista.	
Escritorio y sillas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dolores de espalda.</li> <li>• Desviación de la columna</li> </ul>	El tamaño de la silla, la posición del respaldo y la altura de la mesa son de los criterios a tomar en cuenta. Los muebles deben garantizar un adecuado nivel de comodidad y facilitar la adopción de posturas correctas durante el desarrollo de las actividades.	
Ambiente térmico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incomodidad</li> </ul>	El lugar debe tener un ambiente adecuado; se debe evitar temperaturas y humedades extremas.	
Ruido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga,</li> <li>• Irritabilidad,</li> <li>• Insatisfacción</li> <li>• Dificultad de concentración.</li> <li>• Pérdida progresiva de la audición.</li> <li>• Cansancio</li> </ul>	Alejar todo aquello que sea generador de ruido o realizar esas actividades en momentos que no se tengas clases para evitar la incomodidad que este puede generar.	
Iluminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga,</li> <li>• problemas visuales</li> </ul>	El desarrollo de las actividades debe darse en situaciones de iluminación adecuada, primordialmente que sea luz natural. Se debe evitar estar situados frente a fuentes de luz que puedan producir deslumbramiento.	

ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
PERSONAL OPERATIVO			
Lugar		ONG CESAL	
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Fecha
Herramientas requeridos para realizar la tarea y equipos de protección personal (aprobados)			
Herramientas.		Equipo de protección.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Laptop (mouses – Audífonos)</li> <li>• Caja de herramientas</li> <li>• Instrumentos musicales</li> <li>• Extensiones de corriente eléctrica</li> <li>• Material didáctico de apoyo (libros)</li> <li>• Radio grabadora</li> <li>• Teléfono (móvil – fijo)</li> <li>• Materiales artísticos en general</li> <li>• Recursos de sonidos</li> <li>• Papelería para manualidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas</li> <li>• Silla</li> <li>• Juegos lúdicos</li> <li>• Papelería</li> <li>• Internet</li> <li>• Vestuario (varios)</li> <li>• Maquillaje</li> <li>• USB</li> <li>• Impresor</li> <li>• Retroproyector</li> <li>• Escritorio</li> </ul>	No se requiere de equipo de protección personal.	
Agente	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
		La falta de una buena iluminación obliga en ocasiones a adoptar posturas inadecuadas desde el punto de vista ergonómico.	
Fatiga mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritabilidad,</li> <li>• Inestabilidad emocional,</li> <li>• Ansiedad,</li> <li>• Estados depresivos,</li> <li>• Alteraciones en el sueño.</li> </ul>	Evitar la monotonía y repetitividad en las tareas. Ritmos de trabajo y contenidos de la tarea adecuada. Realizar pausas de 10 minutos después de dos horas de trabajo.	

ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
CONDUCTOR			
Lugar	ONG CESAL		
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Fecha
<b>Herramientas Requeridos para realizar la tarea y equipos de protección personal (aprobados)</b>			
<b>Herramientas.</b>		<b>Equipo de protección.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Extintor en buen estado de funcionamiento, mantención al día.</li> <li>▪ Botiquín de primeros auxilios operativo.</li> <li>▪ Conos para emergencias y/o Cintas de emergencia.</li> <li>▪ Rueda de repuesto en buen estado.</li> <li>▪ Herramientas para cambio de neumático (gata, llave de rueda, etc.)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Guantes</li> <li>▪ Calzado de seguridad</li> <li>▪ Bloqueador solar</li> <li>▪ Camisa manga larga</li> </ul>	
Agente	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
Mantenimiento de vehículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Golpes</li> <li>• Cortes</li> <li>• Atrapamientos</li> <li>• Sobre esfuerzo</li> </ul>	Use elementos de protección personal, guantes y calzado de seguridad. Solo personal autorizado realizara mantención del vehículo	
Desplazamiento hasta subir o bajar del vehículo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caída a nivel</li> <li>• Caída a desnivel</li> </ul>	Camine con pasos firmes y seguros. Evite actos inadecuados. No salte desde el vehículo.	
Tránsito por carreteras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volcamiento</li> <li>• Choques y/o colisiones</li> </ul>	Circular a la velocidad establecida por la ley. Utilice los dispositivos de seguridad del vehículo. Respete las normas y señales del tránsito, siempre manteniendo una velocidad razonable y prudente. Realice un mapeo de riesgos la ruta detectando puntos críticos: zona niebla, pavimento resbaladizo, escuelas, caminos angostos, puente en curva, etc.	
Tránsito por caminos rurales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volcamiento</li> <li>• Choques y/o colisiones</li> </ul>	Conduzca siempre por la derecha, respetando límites de velocidad establecidos por la ley. Respetar señal ética presente en caminos.	
Conducción y desplazamiento en terreno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobre exposición a la Radiación Solar (Rayos UV A y B)</li> </ul>	Usar bloqueador adecuado al tipo de Piel (factor 30 o más). Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces en la jornada de trabajo. La ropa debe proteger especialmente brazos y cuello. Beber agua u otros líquidos permanentemente. Evitar exposiciones directas al sol sin protección entre 11:00 y 16:00 horas (daño Máximo: 12:00-14:00 horas). Dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno	



ANÁLISIS DE TAREAS SEGURAS (ATS)			
SERVICIO DE LIMPIEZA			
Lugar		ONG CESAL	
Desarrolladores	Fecha	Revisado Por	Feca
<b>Equipos de Protección Personal y Herramientas Requeridos para realizar la tarea (aprobados)</b>			
Herramientas		Equipo de protección	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trapeador</li> <li>▪ Escoba</li> <li>▪ Uso de cono para limpieza en exteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Señales de advertencia.</li> <li>▪ Recogedores y recipientes.</li> <li>▪ Carros para traslado de artículos de limpieza</li> <li>▪ Productos de limpieza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mascarillas respiratorias.</li> <li>▪ Guantes</li> <li>▪ Sombrero para jardinería</li> <li>▪ Chaleco reflectivo</li> <li>▪ Zapatos cómodos, impermeables y antideslizantes.</li> </ul>	
Agente	¿A qué riesgos se expone?	Procedimiento Seguro	
Postura y repetitividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sufren lesiones que Frecuentemente afectan a los huesos, cartílagos, músculos y nervios.</li> <li>• Afectando:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Espalda</li> <li>⇒ Hombros</li> <li>⇒ Cuello</li> <li>⇒ Brazos</li> <li>⇒ Muñecas/manos/dedos</li> </ul> </li> <li>• Rodillas Tobillos Codos</li> </ul>	<p>La postura ideal, es aquella en la que no se exageran o aumentan las curvas naturales de la columna</p> <p>Las manos deben poder sujetar la escoba manteniéndolas entre la altura de su pecho y la de su cadera</p>	
Levantar peso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lesión en la espalda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspeccione la carga antes de manipularla, para decidir cuál es la mejor forma de levantarla según su forma, peso y volumen</li> <li>• No levante pesos por encima de la altura de sus hombros.</li> <li>• Si fuera necesario hacerlo, ayúdese con una escalera o plataforma.</li> </ul>	
Químicos	<p>Los órganos comúnmente afectados por los químicos son el hígado, riñones y el corazón. El sistema nervioso y el sistema reproductivo son también atacados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para prevenir la formación de concentraciones riesgosas, use los productos según las instrucciones y para las aplicaciones recomendadas.</li> <li>• Observe las recomendaciones de las Hojas de Datos de Seguridad de Materiales y las instrucciones de la etiqueta del envase. Coloque advertencias de riesgo adecuadas en todos los envases.</li> <li>• Guarde los químicos separados unos de otros</li> </ul>	


#### 4. SEÑALIZACION.

La señalización que debe ocupar CESAL conforme a sus necesidades, se colocará en lugares estratégicos y puntos apropiados que sean observados o percibidos con total claridad por los trabajadores y servir de guía para identificar riesgos específicos como: vías de evacuación, punto de encuentro, entre otros. Es tarea de los trabajadores y el patrono ponerlos en práctica y obedecer cada una de las señales establecidas.

##### 4.1. SEÑALES DE PROHIBICIÓN.




Las señales de prohibición serán de forma redonda y símbolo en negro sobre fondo blanco, bordes y banda rojos (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal). El color rojo deberá cubrir al menos el 35% de la superficie de la señal.

SEÑALES DE PROHIBICIÓN.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Prohibido Fumar	<b>Color de la banda:</b> rojo <b>Color de fondo:</b> blanco <b>Color del símbolo:</b> negro <b>Símbolo:</b> cigarrillo encendido <b>Texto:</b> área de No Fumar	Se colocarán en el interior de las oficinas, pasillos y cualquier lugar del centro de trabajo donde esté prohibido fumar.
	Prohibido Tirar Basura	<b>Color de la banda:</b> rojo <b>Color de fondo:</b> blanco <b>Color del símbolo:</b> negro <b>Símbolo:</b> persona tirando basura <b>Texto:</b> prohibido tirar basura	Se colocará en el interior de la organización como pasillos, y cualquier lugar que se considere prohibido botar basura.


	<p>Prohibido Estacionarse</p>	<p><b>Color de la banda:</b> rojo  <b>Color de fondo:</b> blanco  <b>Color del símbolo:</b> negro  <b>Símbolo:</b> letra E  <b>Texto:</b> no estacionar</p>	<p>Se colocarán en los lugares donde haya un hidrante conraincendios, en las salidas de emergencia y de vehículos también de emergencias, en los cruces de peatones</p>
---	-------------------------------	---	---

#### 4.2. SEÑALES DE ADVERTENCIA.

Las señales de advertencia deberán ser de forma triangular (Triángulo equilátero) y símbolo negro sobre fondo amarillo y bordes negros (El amarillo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie do la señal)



SEÑALES DE ADVERTENCIA.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	<p>Piso Resbaladizo</p>	<p><b>Color del fondo:</b> Amarillo  <b>Color de Símbolo:</b> Negro  <b>Símbolo:</b> silueta humana con instrumento de limpieza  <b>Texto:</b> Piso Mojado</p>	<p>Se colocarán en aquellos lugares donde el piso sea resbaladizo</p>
	<p>Peligro Eléctrico</p>	<p><b>Color del fondo:</b> Amarillo  <b>Color de Símbolo:</b> Negro  <b>Símbolo:</b> Flecha quebrada en posición vertical hacia abajo  <b>Texto:</b> Alto Voltaje</p>	<p>Debe ubicarse en áreas donde se encuentren las cajas térmicas o altos voltajes</p>
	<p>Entrada y salida de vehículos</p>	<p><b>Color del fondo:</b> Amarillo  <b>Color de Símbolo:</b> Negro  <b>Símbolo:</b> vehículo  <b>Texto:</b> Entrada y salida de vehículos</p>	<p>Portón principal de la organización.</p>




SEÑALES DE ADVERTENCIA.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Peligro de Caídas a Distinto nivel	<b>Color del fondo:</b> Amarillo <b>Color de Símbolo:</b> Negro <b>Símbolo:</b> silueta humana cayendo <b>Texto:</b> Entrada y salida de vehículos	Áreas donde exista niveles a diferente altura y sean de riesgo para el personal.

#### 4.3. SEÑALES DE OBLIGACIÓN

Este tipo de señales deberán ser de forma redonda redondas y el símbolo deberá de ser blanco sobre fondo azul (El azul deberá de cubrir como mínimo el 50% sobre la superficie de la señal)

SEÑAL DE OBLIGACIÓN.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Botar la basura en su lugar	<b>Color del fondo:</b> Azul <b>Color de Símbolo:</b> Blanco. <b>Símbolo:</b> Figura Humana y un basurero. <b>Texto:</b> Poner la basura en su lugar.	Para ubicarse en vestíbulos, salas de espera, pasillos, áreas de tránsito y uso frecuente.
	Lavarse las manos.	<b>Color del fondo:</b> Azul <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> manos y un grifo <b>Texto:</b> es obligatorio lavarse las manos	Área de cocina, y en lugares que merezca colocarse.

SEÑAL DE OBLIGACIÓN.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Obligatorio usar guantes	<b>Color del fondo:</b> Azul <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> par de guantes <b>Texto:</b> Es Obligatorio usar guantes.	Para el personal encargado del mantenimiento.





#### 4.4. SEÑALES DE EXTINTORES.

La señal debe de ser rectangular o cuadra y su símbolo de color blanco sobre fondo rojo (el color rojo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal)

SEÑAL DE EXTINTORES.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Muestra la Ubicación de un extintor	<b>Color del Fondo:</b> Rojo <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> Un extintor con una flecha direccional indicando la ubicación de uno <b>Texto:</b> Extintor	Se colocaran en lugares como oficina, cocina, o donde sean

#### 4.5. SEÑALES DE SALVAMENTO.

Este tipo de señal debe de ser de forma rectangular o cuadra y su símbolo debe de ser de color blanco sobre fondo verde. ( El verde deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal)

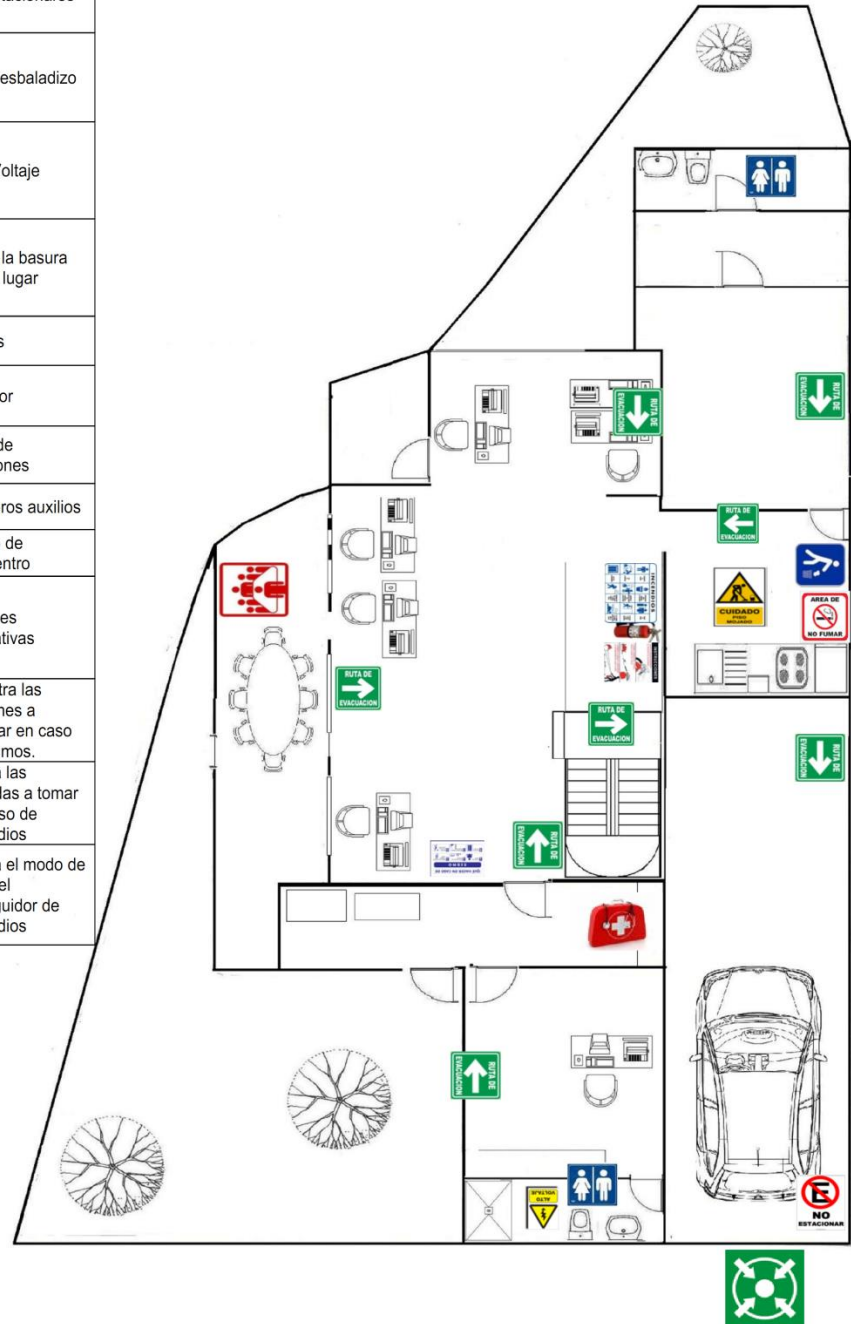
SEÑALES DE SALVAMENTO.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
	Indica la salida próxima en caso de emergencia.	<b>Color del Fondo:</b> Verde <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> Silueta humana indicando el sentido requerido de una ruta de evacuación	Se colocarán en las zonas cercanas a una puerta, cuando ésta no sea visible desde el interior de las oficinas, para indicar que es salida a un lugar seguro.
	Primeros Auxilios	<b>Color del Fondo:</b> Verde <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> Cruz que indica la ubicación de un puesto de primeros auxilios.	Se colocarán cercano o sobre el lugar donde se dan los primeros auxilios o exista un botiquín.
	Indica la zona de encuentro en caso de evacuación.	<b>Color del Fondo:</b> Verde <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> Cuatro flechas equidistantes dirigidas hacia un punto.	Se colocarán frente al punto de reunión o zona donde se agruparán las personas en caso de evacuación.
	Señales indicativas.	<b>Color del Fondo:</b> Verde <b>Color de Símbolo:</b>	Toda la institución

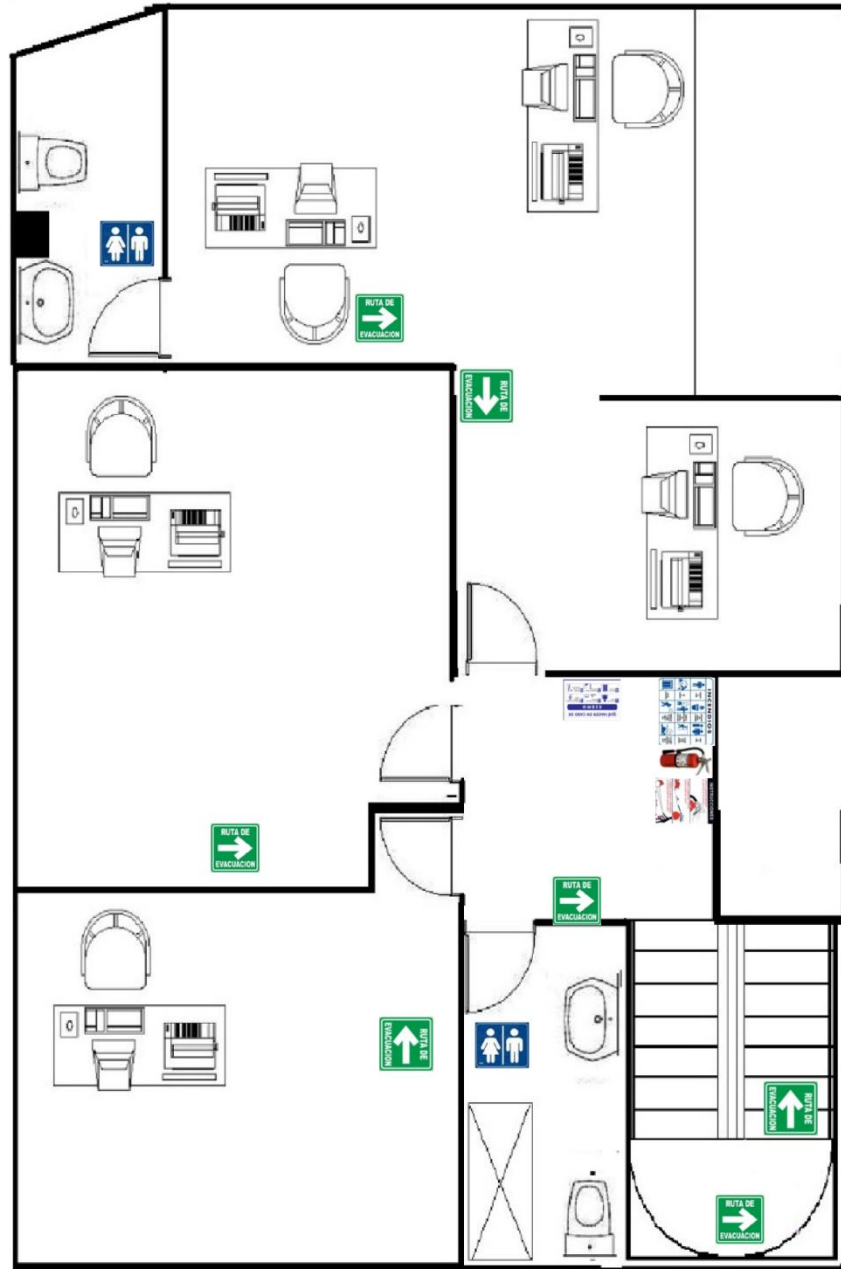
SEÑALES DE SALVAMENTO.			
SÍMBOLO	INDICACIÓN	CARACTERÍSTICAS	APLICACIÓN
		Blanco <b>Símbolo:</b> Cuatro flechas dirigidas hacia un punto.	
	Índica dónde están ubicadas las escaleras	<b>Color del Fondo:</b> Verde <b>Color de Símbolo:</b> Blanco <b>Símbolo:</b> silueta humana indicando las escaleras	Áreas donde se encuentran las escaleras

## 5. SEÑALIZACIÓN GRAFICA EN INSTALACIONES CESAL.

Imagen	Leyenda
	Área de no fumar.
	No estacionarse
	Piso resbaladizo
	Alto Voltaje
	Botar la basura en su lugar
	Baños
	Extintor
	Sala de reuniones
	Primeros auxilios
	Punto de encuentro
	Señales Indicativas
	Muestra las acciones a realizar en caso de sismos.
	Indica las medidas a tomar en caso de incendios
	Indica el modo de uso del extinguidor de incendios

**Diagrama de ubicación de señales.**





SEGUNDA PLANTA

## **6. PLAN DE EMERGENCIAS Y SIMULACROS.**

CESAL tendrá tres tipos de planes de emergencia los cuales son: Plan de Incendios, Plan de sismo o terremoto y Plan de primeros auxilios. Los planes han sido diseñados para que el trabajador pueda responder de forma segura para salvaguardar su vida en posibles emergencias.

Dentro de los planes se incluyen tres rutas de evacuación de heridos o enfermos que requieran de atención médica en casos de emergencia, las ruta de evacuación se han tomado los centros de atención más cercanos a las instalaciones de CESAL, por lo tanto los centros de atención son los siguientes: el hospital del Instituto Salvadoreño del Seguro social, clínica del Instituto Salvadoreño del Seguro social y hospital privado más cercanos, para el traslado de heridos o enfermos

### **6.1. OBJETIVO.**

Entrenar a todos los empleados en los roles que les correspondería adoptar cuando sucedan las emergencias y el uso oportuno de herramientas que ayuden a salvaguardar la vida de cada uno de los trabajadores.

### **6.2. ESCENARIOS.**

Para los simulacros se deben escoger los escenarios con mayor probabilidad e impacto para CESAL, con el fin de evaluar efectivamente la capacidad de respuesta ante cualquier situación. Cada uno de los planes debe ser practicado por medio de simularos y brindar previamente a los trabajadores información de cómo desenvolverse en casos de emergencia.

### 6.3. PLANES DE RESPUESTA A LA EMERGENCIA.

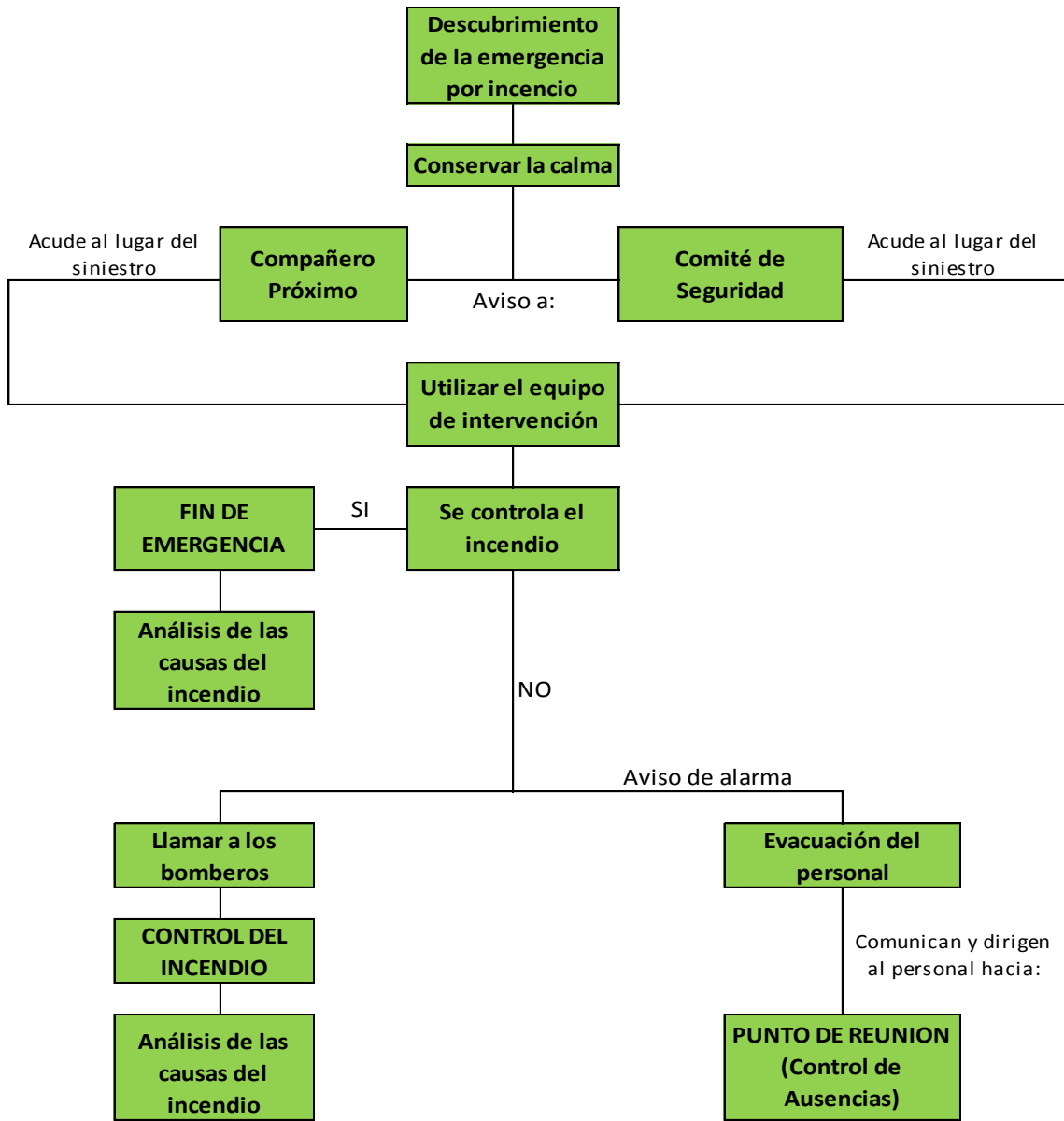
Las acciones de cada empleado, dependen del tipo de emergencia, deben de ser acorde a los planes de respuesta de emergencia y a las señalizaciones que establezca CESAL.

#### **PLAN DE INCENDIOS (SIMULACRO UNO AL AÑO).**

- a. Conservar la calma.
- b. Identificar la fuente del incendio.
- c. Informar del incendio a los trabajadores a través de megáfono.
- d. Los empleados deben buscar la ruta de evacuación siguiendo la señalización.
- e. La persona asignada de evacuar a todos los trabajadores debe asegurarse que todos salgan de las instalaciones y debe encontrarse con ellos en una ubicación predeterminada fuera del edificio. (señal punto de encuentro).
- f. La brigada de incendios serán los encargados de desconectar la energía eléctrica y cerrar la válvula de gas, después de producirse el evento.
- g. Utilizar extintor de incendios la emergencia lo permite de lo contrario llamar al servicio de bomberos más cercano.



PLAN DE INCENDIOS (SIMULACRO UNO AL AÑO).

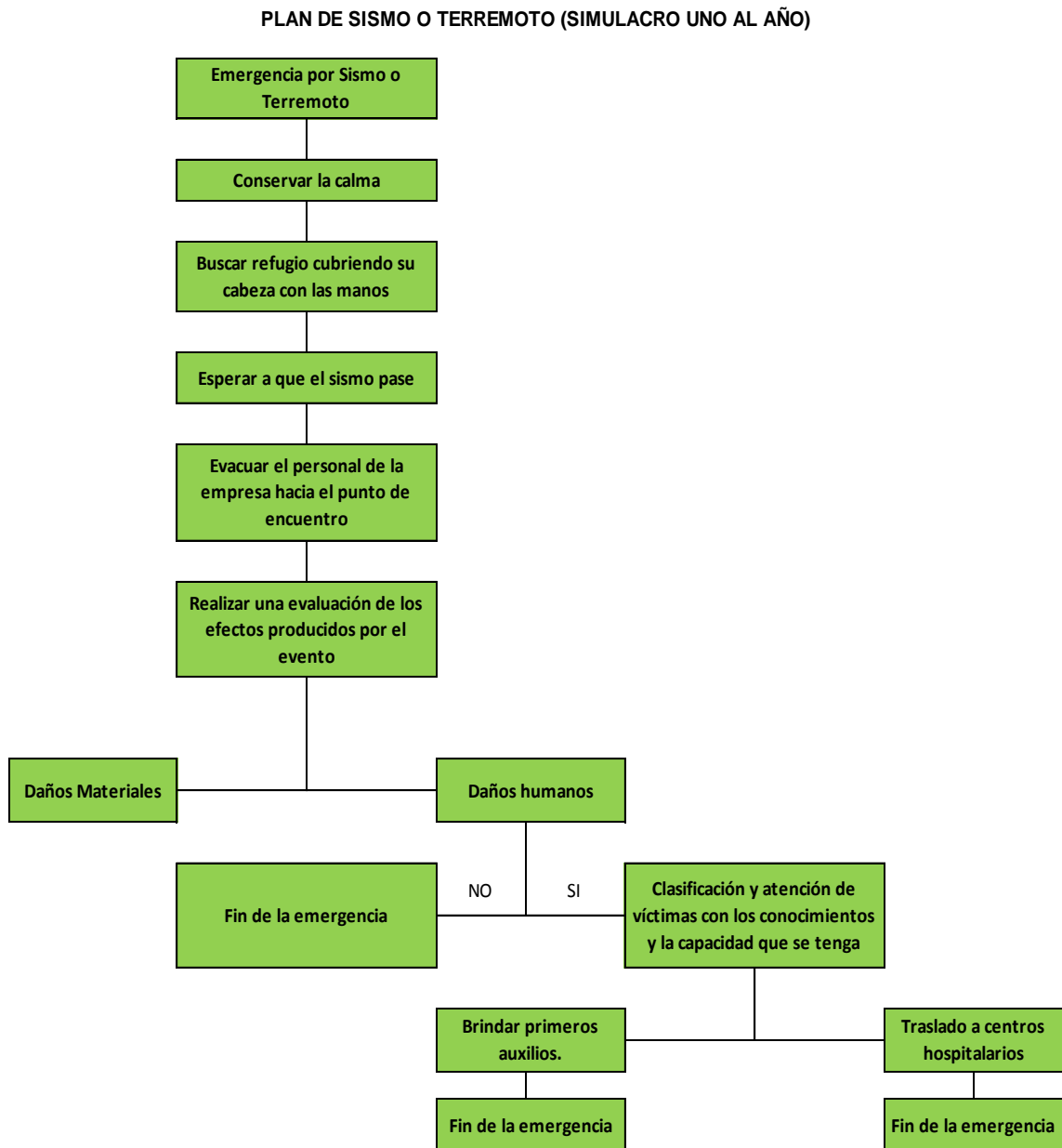


## PLAN DE SISMO O TERREMOTO (SIMULACRO UNO AL AÑO)

Trata de poner en práctica todas las acciones preparadas con anticipación ante la ocurrencia de un sismo:

- a. Mantener la calma.
- b. Dar señal de alerta por medio de megáfono.
- c. Los trabajadores deben ejecutar acciones de autoprotección en cualquier espacio donde se encuentren como son:
  - ✓ Retirarse de ventanas que puedan quebrarse u objetos que puedan caer sobre ello.
  - ✓ Protegerse la cabeza con los brazos por cualquier caída de loseta de cielo falso y lámparas.
- d. Realizar una movilización o desalojo de todos los trabajadores de las instalaciones siguiendo la ruta de evacuación hacia la zona de seguridad ya prevista (punto de encuentro).
- e. Realizar una evaluación de los efectos producidos por el evento (si hay heridos, muertos, incendios o servicios interrumpidos, entre otros.)
- f. Realizar una clasificación y atención de víctimas de acuerdo con los conocimientos y la capacidad que se tenga.
- g. Brindar primeros auxilios a los empleados que lo necesiten y solicitar ayuda según los requerimientos (Cruz roja, bomberos etc.)

- h. Pasar revisión por lista de las personas que regularmente están en la institución.



## PLAN DE PRIMEROS AUXILIOS.

### a. Pautas Generales.

- ✓ Proteger el lugar de los hechos: después de haber ocurrido el accidente, es posible que pueda persistir el peligro que lo originó, lo primero que hay que realizar es hacer seguro el lugar del accidente. En caso de que el accidentado esté en contacto con la corriente eléctrica, cortar ésta o separar la víctima empujándola con un objeto aislante.
- ✓ No dejar solo al accidentado y encargar a otra persona que avise a los servicios de socorro

### b. Al comunicar con un servicio de socorro:

- ✓ Indique el lugar exacto del accidente: calle o carretera, número o punto kilométrico, etc.
- ✓ Indique el tipo de accidente y circunstancias que puedan agravar la situación: heridos atrapados, riesgo de incendio, escape de gas.
- ✓ Indique el número de heridos y el estado aparente.

### c. Heridas y cortes.

Esta lesión se produce cuando la piel se rompe, produciéndose la rotura de capilares. La forma de actuar será la siguiente:

- ✓ Lavarse las manos con agua con jabón y después alcohol.
- ✓ Limpiar las heridas sucias con agua oxigenada.
- ✓ Si existen cuerpos extraños que estén sueltos, los retiraremos; si estuvieran incrustados, no.
- ✓ Secar la herida con gasas desde su centro a la periferia para evitar contaminarla.

- ✓ Aplicar un antiséptico.
- ✓ Dejar la herida al aire.

#### **d. Quemaduras.**

La quemadura es una lesión producida por acción térmica generada por llamas, objetos calientes o líquidos hirvientes; o bien por acción cáustica de productos químicos.

- ✓ Apartar la fuente de calor que ha producido la quemadura.
- ✓ Enfriar la quemadura colocando la zona afectada bajo un chorro de agua fría durante 10 minutos.
- ✓ Cubrir la zona afectada con gasas o pañuelos limpios.
- ✓ Si la ropa del accidentado esta quemada, tener cuidado antes de quitársela por si está adherida a la piel.
- ✓ Si las ropas están ardiendo, primero sofocar las llamas con una manta o cualquier prenda grande. Evitar que el accidentado, presa del pánico, empiece a correr.
- ✓ Si la quemadura ha sido provocada por un producto químico que ha afectado al ojo, mantener el órgano afectado bajo un chorro suave de agua durante diez minutos.

#### **e. Lesiones en articulaciones.**

Cuando una articulación se ve sometida a un movimiento para el cual no está preparada, los ligamentos se resienten, pudiendo originarse una lesión, esguinces (torceduras) o luxaciones (dislocaciones).

Los síntomas que presenta el accidentado son dolor, hinchazón o deformidad en la articulación, dificultad para realizar movimientos. Las actuaciones a

realizar cuando sospechemos de la posibilidad de una lesión en la articulación son:

- ✓ Inmovilizar la zona afectada, mediante un vendaje o un cabestrillo.
- ✓ Aplicar frío sobre la zona, toallas con agua fría, bolsa de hielo.
- ✓ Mantener en reposo y elevada la zona afectada.
- ✓ Conseguir ayuda médica.

#### **f. Fractura.**

Llamamos fractura a la rotura de un hueso producido por un traumatismo. La fractura puede producirse en el lugar del impacto o a cierta distancia (por ejemplo, la clavícula se puede romper al apoyarnos sobre la mano ante una caída).

Ante la sospecha de que el accidentado sufra una fractura, actuaremos del modo siguiente:

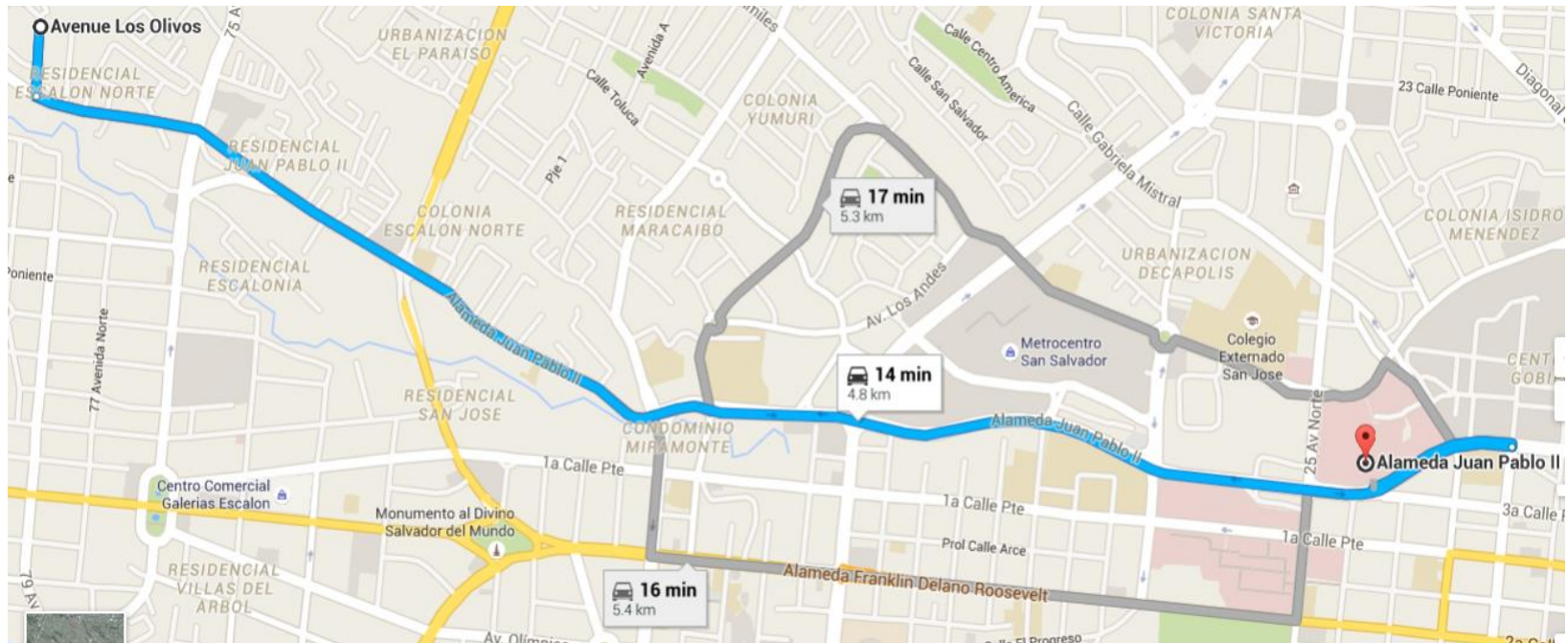
- ✓ Proteger al accidentado en el lugar de los hechos.
- ✓ Evitar cualquier movimiento de la zona afectada.
- ✓ Inmovilizar la fractura en la misma posición en que nos la encontremos.
- ✓ En caso de fracturas abiertas (en las que el hueso aflora rompiendo la piel) cubrir la herida con gasas o pañuelos limpios.

**PLAN DE PRIMEROS AUXILIOS**

**g. Rutas para trasladar a los empleados a un centro hospitalario en caso de emergencia.**

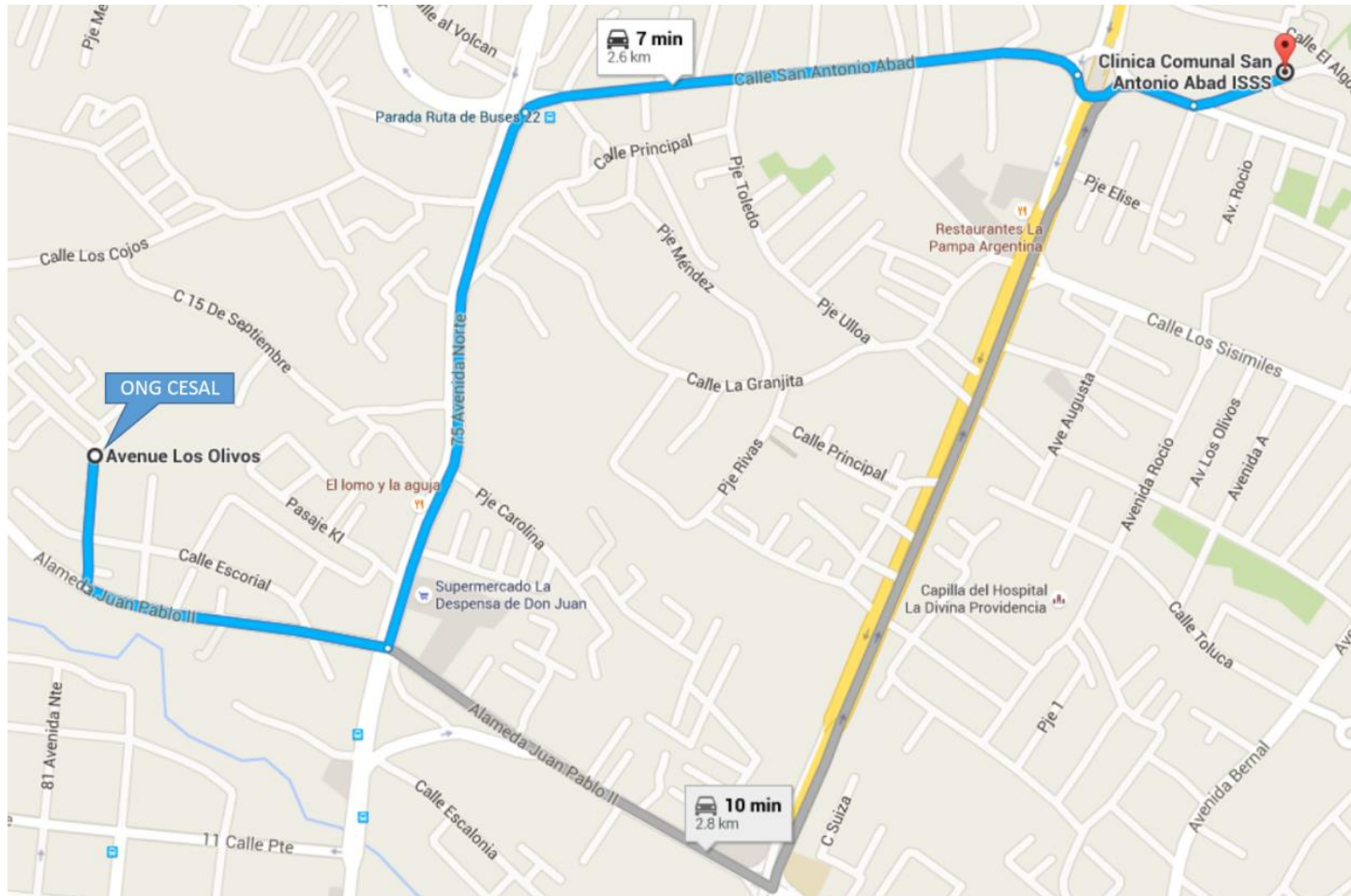
En caso que se requiera trasladar al trabajador para ser atendido en un centro de salud se presentan tres rutas alternativas hacia hospitales y clínicas a la cuales se podría llegar con mayor rapidez para que sea atendido.

- ✓ **Hospital General Instituto Salvadoreño del Seguro Social.**

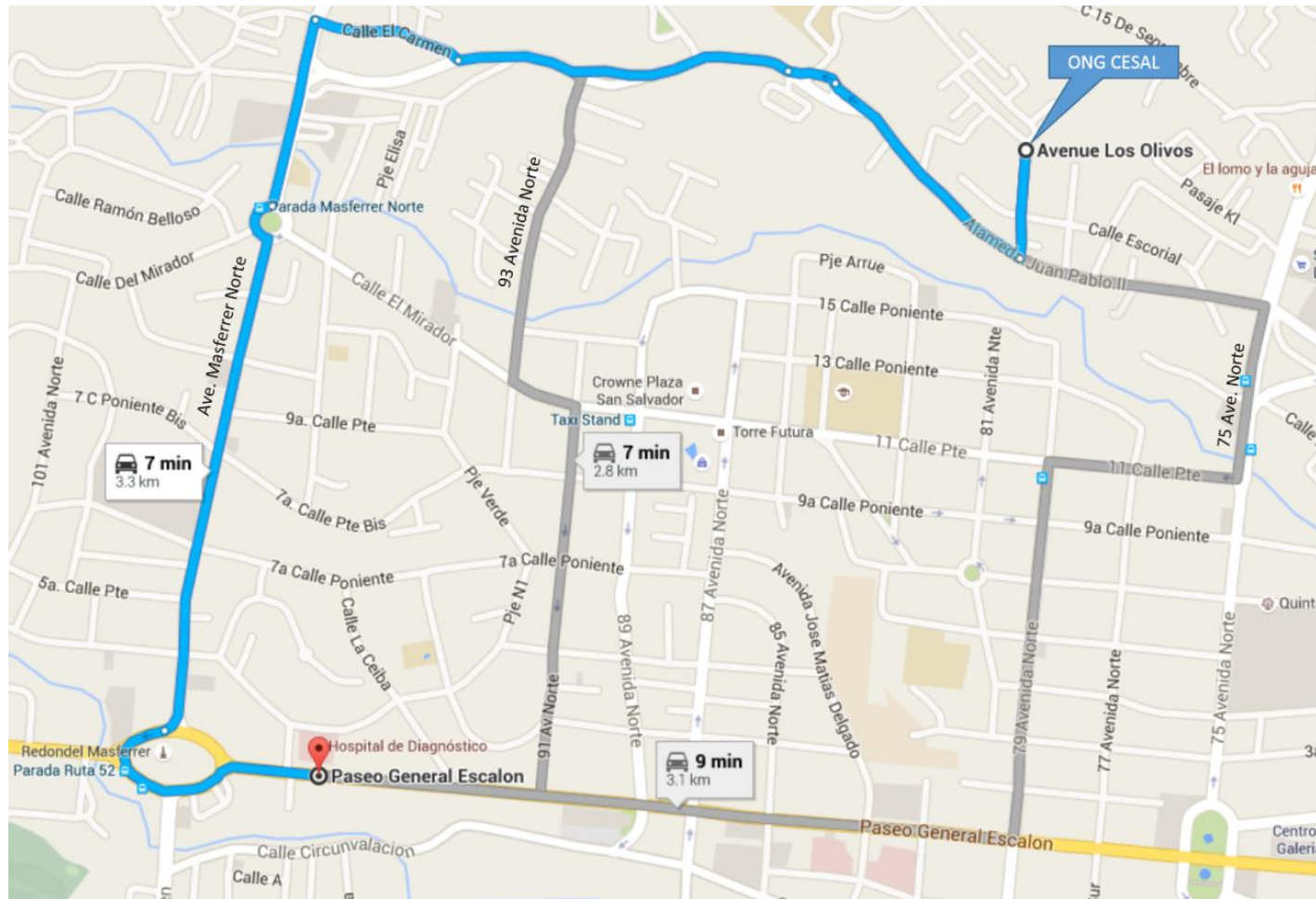




✓ Clínica Instituto Salvadoreño del Seguro Social San Antonio Abad.



✓ Hospital de Diagnóstico Paseo General Escalón.



### h. Guía telefónica de emergencia.

El comité deberá diseñar un listado de las entidades que pueden brindar ayuda en caso de emergencia como son Hospitales, Policía Nacional Civil, Bomberos, Cruz Roja y Cruz Verde. Dicho listado debe contener: nombre de la institución, dirección, teléfono, nombre del contacto.

Este listado deberá colocarse en lugares visibles y ser modificado una vez al año o cada vez que sea necesario.

CESAL EN EL SALVADOR			
GUIA TELEFONICA DE EMERGENCIA			
	HOSPITALES	N° TELEFONICO	
CESAL SAN SALVADOR	<b>Hospital Rosales</b> , Final Calle Arce 25 Av. Norte, entre Alameda Roosevelt y 1° Calle Poniente.	2222-5856	<b>Dn. Carlos Fernández</b>
	<b>ISSS, Médico Quirúrgico</b> , Sobre Alameda Juan Pablo II, entre 25° y 27 Av. Norte.	2261-9500	<b>7978 - 5637</b>
	<b>Hospital Pro-Familia</b> , 25 Av. Norte N° 583 San Salvador	2132-8000	
	<b>BOMBEROS</b>	<b>N° TELEFONICO</b>	<b>Daniela Serlini</b>
	Sección Central, sobre Alameda Juan Pablo 2°	2527-7300	<b>7787 - 3972</b>
	<b>POLICIA</b>	<b>N° TELEFONICO</b>	
	Emergencia	911	
	Delegación de Galerías	2240-8295	
	<b>CRUZ ROJA</b>	<b>N° TELEFONICO</b>	<b>Julio Segovia</b>
	<b>Cruz Roja</b> , entre la 17° Calle Poniente y Av. Henry Dunant, Centro de Gobierno San Salvador.	2222-5755 2222-5155	<b>7782 - 1175</b>
	<b>CRUZ VERDE</b>	<b>N° TELEFONICO</b>	
	Cruz Verde, Final Calle Lara # 168, Barrio Candelaria, San Salvador, El Salvador.	2237-0164	

## **7. INFRAESTRUCTURA.**

El buen estado de la infraestructura contribuye a mantener una buena salud y seguridad de los trabajadores si se encuentra con las condiciones óptimas para llevar a cabo el desarrollo de las actividades laborales. La Organización No Gubernamental CESAL, tiene el deber de brindar las condiciones adecuadas a sus trabajadores en lo que se refiere a temperatura, iluminación y ventilación.

### **7.1. TEMPERATURA.**

CESAL debe de proteger a sus trabajadores de todos los riesgos físicos a los cuales pueden estar expuestos, entre estos se encuentran las condiciones de temperatura, que puede ocasionar daños a la salud de los empleados si excede de los parámetros normales. Es por ello que la institución está obligada a proveer a los trabajadores de los medios de protección necesarios contra la radiación excesiva de cualquier fuente de calor.

### **7.2. VENTILACIÓN.**

Todo lugar de trabajo debe disponer de ventilación suficiente para no poner en riesgo la salud de los trabajadores, es por eso que CESAL, dentro de las instalaciones debe disponer de una adecuada ventilación, en las áreas que se encuentren con poca ventilación natural deberá implementar un sistema de ventilación artificial el cual ayude a mejorar el factor de ventilación.

### **7.3. ILUMINACIÓN.**

Con respecto a la iluminación se tendrá como preferencia la luz solar difusa que penetre por ventanas que comuniquen al exterior, en el caso que la luz natural no sea suficiente debe de hacerse uso de la luz artificial la cual debe de ser de intensidad adecuada y uniforme, sin proyectar sombra, deslumbres, daño a la vista y alterar la temperatura.

## 8. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

La capacitación inicial a los miembros del comité para efectos de su acreditación será impartida por la Dirección General de Previsión Social de forma gratuita con una duración de 8 horas. Posteriormente CESAL, debe de capacitar al comité con un curso no menor a 48 horas, el proceso de formación no debe de ser un periodo mayor a seis meses y contendrá:

<b>CURSO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.</b>		
<b>Objetivo:</b> Capacitar al comité en seguridad y salud ocupacional de acuerdo a los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo de El Salvador.		
<b>Duración:</b> 48 horas.		
<b>Impartido por:</b> Consultores en Salud y Seguridad Ocupacional (SOES)		
<b>Contenido</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>
Responsabilidades del comité.	Expositiva y participativa	Laptop, cañón y papelería.
Las normas legales en materia de seguridad y salud ocupacional.		
Riesgos y exigencias del trabajo.		
Aspectos prácticos sobre la implementación de sistemas de gestión en la materia.		
Las causas habituales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.		
El Reconocimiento de los riesgos.		
Los principios básicos de la higiene ocupacional.		
Metodología para realizar inspecciones.		
Metodología para la investigación de accidentes.		
Las enfermedades profesionales que es preciso notificar.		
La indemnización y las prestaciones por enfermedad a los trabajadores.		
Técnicas eficaces de comunicación.		

Adicionalmente la ONG CESAL puede impartir capacitaciones adicionales que contribuyan a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales o/a la respuesta en caso de emergencias como son incendios, desastres naturales y primeros auxilios.

<b>CURSO BÁSICO DE SALUD OCUPACIONAL</b>		
<b>Objetivo:</b> Proporcionar las bases necesarias para identificar, evaluar y controlar los agentes ambientales contaminantes para la prevención de enfermedades		
<b>Duración:</b> 8 horas.		
<b>Impartido por:</b> Consultores en Salud y Seguridad Ocupacional (SOES)		
<b>Contenido</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>
Conceptos básicos de salud ocupacional.	Expositiva y participativa	Laptop, cañón y papelería.
Clasificación de los riesgos.		
Agentes físicos causales de enfermedades ocupacionales.		
Agentes químicos.		
Agentes físicos.		
Concepto de enfermedad profesional y su clasificación.		
Programa de higiene operativa a nivel de empresa.		

<b>CURSO BASICO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>		
<b>Objetivo:</b> Proporcionar a los conocimientos necesarios que permitan identificar los riesgos de accidentes presentes en la empresa y la forma de prevenirlos.		
<b>Duración:</b> 8 horas.		
<b>Impartido por:</b> Consultores en Salud y Seguridad Ocupacional (SOES)		
<b>Contenido</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>
Aspectos Generales.	Expositiva y participativa	Laptop, cañón y papelería.
Clasificación de los riesgos.		
La importancia de las personas en los programas de seguridad ocupacional.		
Principales elementos de un programa de seguridad integral y actividades de cada uno de ellos.		
Administración de la seguridad ocupacional.		
Técnicas de prevención de accidentes.		

<b>CURSO BASICO DE PRIMEROS AUXILIOS</b>		
<b>Objetivo:</b> Proporcionar a los participantes el conocimiento teórico básico sobre las medidas esenciales para suministrar primeros auxilios.		
<b>Duración:</b> 16 horas.		
<b>Impartido por:</b> Consultores en Salud y Seguridad Ocupacional (SOES)		
<b>Contenido</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>
Generalidades.	Expositiva y participativa	Laptop, cañón y papelería.
Emergencias.		
Heridas y Hemorragias.		
Quemaduras.		
Electrocución.		
Fracturas.		
Picaduras y mordeduras de animales.		
Transporte de lesionado.		

<b>CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS</b>		
<b>Objetivo:</b> Proporcionar los conocimientos básicos a emplear en la lucha contra el fuego, la identificación de las causas que originan el fuego y protección contra incendios.		
<b>Duración:</b> 12 horas.		
<b>Impartido por:</b> Consultores en Salud y Seguridad Ocupacional (SOES)		
<b>Contenido</b>	<b>Metodología.</b>	<b>Recursos</b>
Teoría del fuego.	Expositiva y participativa	Laptop, cañón y papelería.
Métodos de extinción de fuegos.		
Clasificación de los fuegos.		
Equipo portátil para el combate de incendios y su clasificación.		
Como utilizar el equipo para combate de incendios.		
Sistemas de abastecimiento de agua contra incendios (mangueras e hidrantes)		
Técnicas para la aplicación de agua con mangueras.		
Práctica con extintores portátiles.		
Práctica con mangueras (dependiendo de su existencia en la empresa)		



## E. IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.

### 1. RECURSO HUMANO.

La ejecución de la propuesta estará a cargo del Representante Legal, la Coordinadora Administración de Proyectos en conjunto con los miembros del comité que serán elegidos.

### 2. RECURSOS TÉCNICOS Y MATERIALES.

Para la implementación se utilizará una computadora, un retroproyector, mesas, sillas, material didáctico, libreta de apuntes, bolígrafos, volantes y folletos.

### 3. GASTOS IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

PRESUPUESTO DE GASTOS DE CAPACITACIÓN			
Concepto	Cantidad	Precio unitario	Total
Bolígrafos	4	\$0.12	\$0.48
Libretas	4	\$0.50	\$2.00
Capacitación de 48 horas (4 personas)	1	\$813.60	\$813.60
<b>TOTAL</b>			<b>\$816.08</b>

PRESUPUESTO DE GASTOS EQUIPO DE PROTECCION			
Concepto	Cantidad	Precio unitario	Total
Extintores	2	\$52.00	\$104.00
Guantes jardinero (par)	1	\$3.35	\$3.35
Cono	1	\$8.00	\$8.00
Chaleco reflectivo	1	\$5.15	\$5.15
Sombrero para jardinero	1	\$5.00	\$5.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$125.50</b>

<b>PRESUPUESTO DE GASTO DE SEÑALIZACIÓN</b>				
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Sub-total</b>	<b>Total</b>
<b>Señales de prohibición.</b>				<b>\$10.50</b>
No Fumar	2	\$3.50	\$7.00	
No estacionarse	1	\$3.50	\$3.50	
<b>Señales de obligación.</b>				<b>\$3.50</b>
No botar basura	1	\$3.50	\$3.50	
<b>Señales de advertencia.</b>				<b>\$15.45</b>
Alto voltaje	1	\$3.50	\$3.50	
Piso resbaladizo	1	\$11.95	\$11.95	
<b>Señales de salvamento.</b>				<b>\$56.25</b>
Vía de evacuación	15	\$3.50	\$52.50	
Salida de emergencia	1	\$3.75	\$3.75	
<b>Señales indicativas.</b>				<b>\$25.00</b>
Sismos	2	\$4.50	\$9.00	
Incendios	2	\$4.50	\$9.00	
Uso de Extintor	2	\$3.50	\$7.00	
<b>Señales de información</b>				<b>\$42.45</b>
Baños	4	\$3.50	\$14.00	
Extintor	2	\$3.50	\$7.00	
Sala de reunión	1	\$2.20	\$2.20	
Señal de punto de encuentro.	1	\$15.75	\$15.75	
Señales de Botiquín	1	\$3.50	\$3.50	
<b>TOTAL</b>				<b>\$153.15</b>

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS EN ARTICULOS DE PRIMEROS AUXILIOS (BOTIQUIN)</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Total</b>
Termómetro	1	\$1.00	\$1.00
Guantes descartables pares	5	\$0.27	\$1.35
Gasas	5	\$0.07	\$0.35
Vendas	2	\$1.73	\$3.46
Jabón Yodado	1	\$4.21	\$4.21
Tijeras	1	\$1.90	\$1.90
Linterna	1	\$5.00	\$5.00
Esparadrapo.	2	\$0.93	\$1.86
Acetaminofen blister	1	\$0.80	\$0.80
Apositos de algodón	2	\$1.90	\$3.80
Collarin	1	\$14.66	\$14.66
Toallas sanitarias (paquete de 10)	1	\$1.00	\$1.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$39.39</b>

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS PARA DIBULGACION DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>Total</b>
Volantes y folletos	20	\$0.25	\$5.00
Guía telefónica de emergencia	20	\$0.50	\$10.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$15.00</b>

<b>PRESUPUESTO TOTAL DE GASTOS DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	
<b>Concepto.</b>	<b>Total.</b>
PRESUPUESTO DE GASTO DE SEÑALIZACIÓN	\$153.15
PRESUPUESTO DE GASTOS DE CAPACITACIÓN	\$816.08
PRESUPUESTO DE GASTOS EQUIPO DE PROTECCION	\$125.50
PRESUPUESTO DE GASTOS PARA DIBULGACION DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	\$15.00
PRESUPUESTO DE GASTOS EN ARTICULOS DE PRIMEROS AUXILIOS (BOTIQUIN)	\$39.39
<b>Sub-total</b>	<b>\$1,149.12</b>
IMPREVISTO (10.00%)	\$114.91
<b>TOTAL</b>	<b>\$1,264.03</b>

#### 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Cronograma de actividades de seguridad y salud Ocupacional CESAL.																				
Actividad a Desarrollar	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación de Programa de Seguridad y Salud Ocupacional	■																			
Aprobación del Programa por parte de las autoridades de CESAL.		■																		
Creación del Comité.			■																	
Coordinación de las actividades del Comité.				■																
Compra e instalación de señalización, extintores y botiquín.				■																
Solicitar capacitación inicial al Director General de Previsión Social.				■																
Divulgación del Programa de Gestión de prevención de Riesgos.				■																
Implementación de Plan de capacitación						■														
Practica de simulacros							■													
Evaluación y seguimiento.								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

## **2. EVALUACIÓN.**

La Organización No Gubernamental CESAL, deberá realizar una evaluación de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores con el objetivo de determinar la naturaleza y peligrosidad de los agentes, las condiciones de exposición de las mismas y su intensidad, para proteger la seguridad y salud de cada uno de ellos. Dicha evaluación debe de realizarse una vez al año. En caso de ver la necesidad de hacer algunos ajustes en instalaciones, señalización o planes de emergencia, debe realizarse en el momento oportuno, además deben estar actualizados con nuevas leyes que en la Asamblea Legislativa se aprueben, relacionadas a seguridad y salud ocupacional y a la vez difundirlas en toda la institución.

## **3. SEGUIMIENTO.**

Al implementar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo, es fundamental verificar que las recomendaciones realizadas se estén ejecutando acorde a lo plasmado, en caso que el personal no quieran acatar las instrucciones, en primera instancia hacerles conciencia, si continua sin acatar las instrucciones aplicarle algún tipo de sanción y en el caso que haya reincidencia hasta la posible finalización del contrato.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### Libros.

- Administración una perspectiva global, Harold Koontz, Heinz weihrich, Mc Graw Hill, onceava edición, México, 1999.
- Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2000.
- Gran Diccionario Larousse, Tomo 11, 2006, Editions Larousse, chile.
- Manual de Prevención de riesgos laborales en las oficinas, primera edición, 2003, Agustín González Ruiz, Madrid, Editorial Amanzon.
- Diccionario virtual de la Real Academia Española, <http://lema.rae.es/drae/?val=programa>.

### Leyes.

- Código de Trabajo, Decreto Legislativo N°15, Diario Oficial N°142, Tomo N°236, 31 de julio de 1972.
- Ley General de Prevención de Riego en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo, 254, 21/01/2010, Diario Oficial número 82, Tomo número 387, publicado 05/05/2010.
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N° 86, Diario Oficial número 135, Tomo número 348, 19 de junio 2000
- Constitución de la República de El Salvador, Decreto Legislativo N° 38, Diario Oficial N° 142, Tomo 280, 29 de Julio de 1983.
- Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro, Decreto Legislativo N° 894, Diario Oficial N° 238, Tomo N° 333, 17 de diciembre de 1996.

#### Trabajos de graduación.

- Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional aplicable a los talleres de la Asociación Movimiento de Jóvenes Encuentristas MOJE, en el Municipio de Ilobasco, Departamento de Cabañas, 2014.
- Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo Departamento de San Salvador, 2011.
- Diseño de un programa de Prevención de Riesgos Profesionales para el Personal de Mantenimiento de Redes de Aguas Negras del Área Metropolitana de San Salvador de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), 1997.

#### Otros documentos.

- Memoria de Labores CESAL 2013.
- Reglamento Interno de Trabajo.

#### Sitios Web Consultados.

- [http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_no\\_gubernamental](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_no_gubernamental)
- web:<http://www.isis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/658.8-A572d/658.8-A572d-Capitulo%201.pdf>
- <http://wwwisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/361.763-M537p/361.763-M537p-Capitulo%201.pdf>
- [http://www.gobernacion.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=78&Itemid=137](http://www.gobernacion.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=137)
- [http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_no\\_gubernamental](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_no_gubernamental)
- web:<http://www.isis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/658.8-A572d/658.8-A572d-Capitulo%201.pdf>
- <http://wwwisis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/361.763-M537p/361.763-M537p-Capitulo%201.pdf>
- [http://www.gobernacion.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=78&Itemid=137](http://www.gobernacion.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=137)



# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES**  
**DE ONG CESAL.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN NO  
GUBERNAMENTAL CESAL (ONG CESAL)**

**OBJETIVO:** Recolectar información sobre las condiciones de seguridad y salud ocupacional donde desarrollan sus actividades los trabajadores de la ONG CESAL, para diseñar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que beneficiará a la institución en la prevención de riesgos y enfermedades en el lugar de trabajo.

**INTRODUCCIÓN:** Con el propósito de conocer la situación actual de la seguridad y salud ocupacional de la institución para contribuir en la prevención de enfermedades y accidentes. Se solicita de su colaboración proporcionando las respuestas de las siguientes interrogantes.

**INDICACIONES.**

Marque con una **X** la respuesta que considere adecuada.

**I. PREGUNTAS GENERALES.**

**1. Género.**

Femenino  Masculino

**2. Edad.**

De 16 a 20 años  De 21 a 25 años  De 26 a 30 años   
De 31 a 35 años  De 36 a 40 años  41 a más años

**3. Tiempo que tiene de laborar en la ONG CESAL (Desde su establecimiento en El Salvador).**

De 1 a 2 años  De 3 a 4 años   
De 5 a 6 años  De 7 a más años

**4. Área de campo en que se desarrolla.**

Área Administrativa  Área Operativa

**II. PREGUNTAS ESPECÍFICAS.**

**5. ¿Cuántas horas labora al día?**

Menos de 8 horas  8 horas  Más de 8 horas

**6. Acerca de seguridad y salud ocupacional, su conocimiento es:**

Mucho  Poco  Nada

**7. ¿Ha recibido orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte de la ONG CESAL?**

Sí  No

Si su respuesta es No, pasar a la pregunta número 11.

**8. ¿Cuántas veces ha recibido orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte la ONG CESAL?**

1 vez  2 veces  3 veces

**9. ¿Qué temas le impartieron sobre seguridad y salud ocupacional?**

Enfermedades laborales	<input type="checkbox"/>	Acciones de Emergencias	<input type="checkbox"/>
Condiciones inseguras	<input type="checkbox"/>	Evacuación en caso de Desastres naturales	<input type="checkbox"/>
Accidentes laborales	<input type="checkbox"/>	Temas de prevención y control de incendios	<input type="checkbox"/>
Acciones inseguras	<input type="checkbox"/>	Capacitación en el uso de herramientas de trabajo	<input type="checkbox"/>
Primeros Auxilios	<input type="checkbox"/>	Otros, especifique_____	
Señalización			

**10. ¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en seguridad y salud ocupacional, en su lugar de trabajo?**

Sí  No

**11. ¿Tiene conocimiento de la existencia de la “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”?**

Sí  No

**12. ¿La ONG CESAL cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?**

Sí  No

**13. ¿Conoce de alguna institución que se encargue de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?**

Sí  No

**14. Según usted, ¿Cuáles de las siguientes instituciones se encarga de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?**

- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)
- Cuerpo de Bomberos
- Ministerio de Salud Pública (MSP)
- Ministerio de Trabajo y Prevención Social (MTPS)
- Ministerio de Medio Ambiente

**III. PREGUNTAS ACERCA DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES.**

**15. ¿Considera que el desarrollo de sus actividades laborales lo exponen a padecer de alguna enfermedad?**

Sí  No

**16. ¿Ha padecido alguna enfermedad que se relacione directamente con las condiciones higiénicas en las que realiza sus actividades laborales en la ONG CESAL?**

Sí  No

Si su respuesta es No, pasar a la pregunta número 20.

**17. Si su respuesta a la pregunta anterior es sí: ¿Cuál de las siguientes enfermedades ha padecido durante el tiempo que tiene de prestar sus servicios laborales a la ONG CESAL?**

- |  |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Enfermedades del sistema urinario      | <input type="checkbox"/> | Alergias                 | <input type="checkbox"/> |
| Enfermedades del sistema nervioso.     | <input type="checkbox"/> | Enfermedades de la vista | <input type="checkbox"/> |
| Enfermedades de las vías respiratorias | <input type="checkbox"/> | Enfermedades de la piel  | <input type="checkbox"/> |
| Problemas lumbares                     |                          | Enfermedades auditivas   |                          |
| Otras _____                            |                          |                          |                          |

**18. ¿Cuánto tiempo tiene de padecer esta enfermedad?**

1 año       2 años       3 años       4 o más años

**19. De la lista de los siguientes factores seleccione uno que considere como la causa del padecimiento de su enfermedad:**

Temperatura	<input type="checkbox"/>	Ruido	<input type="checkbox"/>	Virus	<input type="checkbox"/>
Bacterias	<input type="checkbox"/>	Hongos	<input type="checkbox"/>	Polvos	<input type="checkbox"/>
Iluminación	<input type="checkbox"/>	Humo	<input type="checkbox"/>	Ventilación	<input type="checkbox"/>
Gases tóxicos		Agua contaminada		Otros:	

\_\_\_\_\_

### **LA ERGONOMÍA.**

**20. ¿Cómo considera el factor ergonómico en su lugar de trabajo?**

Favorable       Desfavorable

**21. ¿De la siguiente lista de mobiliario y equipo, marque cuales utiliza y considere Ud. que cumplen con las características de ergonomía y comodidad para el desempeño de su trabajo?**

Sillas	<input type="checkbox"/>	Computadoras	<input type="checkbox"/>	Escritorios	<input type="checkbox"/>
Mesas	<input type="checkbox"/>	Fotocopiadoras	<input type="checkbox"/>	Impresores	<input type="checkbox"/>
Archiveros		Otros:	_____		

#### IV. PREGUNTAS ACERCA DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

**22. ¿Ha sufrido algún accidente en el desempeño de su trabajo?**

Sí  No

Si su respuesta es No, pasar a la pregunta número 25.

**23. Si su respuesta a la pregunta anterior es sí: ¿Qué tipo de accidente ha sufrido mientras realiza su trabajo?**

Torcedura	<input type="checkbox"/>	Electrificación	<input type="checkbox"/>	Fracturas	<input type="checkbox"/>
Quemaduras	<input type="checkbox"/>	Heridas	<input type="checkbox"/>	Golpes con objetos diversos	<input type="checkbox"/>
Caída por resbalón	<input type="checkbox"/>	Otros	_____		

**24. ¿Qué causas generó el accidente?**

Distracción o Descuido	<input type="checkbox"/>	Falta de mantenimiento	<input type="checkbox"/>
Espacio reducido en área de trabajo	<input type="checkbox"/>	Negligencia	<input type="checkbox"/>
Condiciones inadecuadas de las instalaciones	<input type="checkbox"/>	Falta de iluminación	<input type="checkbox"/>
Herramientas en mal estado	<input type="checkbox"/>	Falta de señalización	<input type="checkbox"/>
Ambiente de trabajo inseguro	<input type="checkbox"/>	Otros:	<input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_

#### V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

**25. ¿Cuentan con medidas de prevención de accidentes y enfermedades en la ONG CESAL?**

Sí  No

Si su respuesta es No, pasar a la pregunta número 27.



**26. Si su respuesta a la pregunta anterior es sí: De la siguiente lista de medidas de prevención de accidentes, cuales aplica la ONG CESAL:**

Normas de Seguridad	<input type="checkbox"/>	Alarmas contra incendios	<input type="checkbox"/>
Botiquín de primeros auxilios	<input type="checkbox"/>	Manual de tareas seguras	<input type="checkbox"/>
Extintores	<input type="checkbox"/>	Otras: _____	

**27. Existe algún tipo de señalización de seguridad dentro de las instalaciones.**

Sí  No

Si su respuesta es no, pase a la pregunta número 29.

**28. Si su respuesta a la pregunta anterior es sí: ¿Qué tipo de señales de seguridad ha observado en las instalaciones de la ONG CESAL?**

Señales de advertencia	<input type="checkbox"/>	Señales de evacuación	<input type="checkbox"/>	Señal de prohibición	<input type="checkbox"/>
Señales de emergencias	<input type="checkbox"/>	Señales de obligación	<input type="checkbox"/>	Señales de	<input type="checkbox"/>
protección					
Otras:	_____				

**VI. MEDIDAS ACERCA DE LA ILUMINACIÓN, RUIDO, TEMPERATURA, VENTILACIÓN Y SEÑALIZACIÓN EN EL AREA DE TRABAJO.**

**29. Clasifique según su criterio las condiciones ambientales en su lugar de trabajo, marcando con una X.**

<b>Condiciones Aspectos Ambientales</b>	<b>Aceptable</b>	<b>Moderado</b>	<b>No Aceptable</b>
Ventilación			
Ruido			
Iluminación			
Espacio físico			
Humedad			
Polvo			
Temperatura			

## **ANEXO 2**

# **GUÍA DE OBSERVACIONES PARA DETERMINAR SITUACION ACTUAL ONG CESAL.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**GUIA DE OBSERVACIÓN PARA DETERMINAR LA SITUACIÓN ACTUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LA ASOCIACIÓN CESAL.**

**OBJETIVO:** Evaluar a través de la observación las condiciones de seguridad y salud ocupacional en las que se encuentra la Asociación CESAL.

<b>I. CONDICION GENERAL DEL LUGAR DE TRABAJO.</b>			
<b>CONDICIONES</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Piso libre de grietas, fisuras y fácil limpieza.	X		
Paredes están con colores claros y en buenas condiciones.	X		
Pasillos poseen un ancho mínimo de 1m, para el buen tránsito de los trabajadores.	X		
Escaleras están sujetas sólidamente y soportan las cargas para las cuales son utilizadas.	X		
Escaleras con cinta antideslizante.	X		Existen pero están desgastados.
Barandales de materiales rígidos y resistentes; instalados en lugares que prevengan caídas.	X		En gradas solo hay pasamanos en la mitad.
Puertas de emergencias, acceso visible o debidamente señalado		X	
Espacio entre cada puesto de trabajo es suficiente para el buen desarrollo de las actividades sin poner en riesgo al trabajador.	X		
Cuentan con un área de cocina la institución.	X		
Comedores se cuenta con un espacio en condiciones de salubridad e higiene.		X	Comen en el área de reuniones.
Instalaciones eléctricas cubiertas de manera que eviten el contacto con personas u objetos.		X	En baño de segunda planta hay un térmico junto a la ducha.
Espacio suficiente con ventilación, iluminación, techos impermeables y provistos de suficientes asientos para la espera de los visitantes	X		

<b>II. CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.</b>					
<b>CONDICIONES</b>	<b>EXISTENCIA</b>		<b>ASEO</b>		<b>OBSERVACIONES</b>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>Señalización de Seguridad</b>					
Presencia de señales.		X			
Tipo de señales.		X			
<b>Sistema de Prevención de Incendios</b>					
Dispositivos de protección contra incendios.		X			
Extintores ubicados a la vista y cargados.		X			
Mangueras.		X			
Alarmas.		X			
Detector de humo.		X			
Acceso a salidas de emergencias		X			
Otros.					
<b>Iluminación</b>					
Natural (ventanas o traga luz)	X				Hay luz natural pero no la suficiente.
Artificial (lámparas)	X				Toda la iluminación artificial es por medio de focos.
Con intensidad adecuada y uniforme.		X			
<b>Ventilación.</b>					
Aires acondicionados		X			
Ventiladores	X				
Ventanas.	X				
Corrientes de aire natural.	X				
<b>Temperatura</b>					
Calor Soportable	X				En primera planta.
Calor Insoportable	X				En segunda planta.
Frio Soportable	X				
Frio Insoportable					
<b>Ruido</b>					
Normal	X				
Excesivo					
Interno	X				
Externo	X				

II. CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.					
CONDICIONES	EXISTENCIA		ASEO		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
<b>Ergonomía.</b>					
Sillas	X				
Escritorios	X				
Almohadillas					
Posturas forzosas					
Trabajo de pie		X			
Trabajo Sentado	X				
Trabajo Exigente (que requiere un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales)					
Trabajo holgado (con disponibilidad de tiempo para poder desarrollar otras tareas adicional a las que realiza)					

III. CONDICIONES DE SALUBRIDAD.					
CONDICIONES	EXISTENCIA		ASEO		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
<b>Agua</b>					
Fácil acceso a agua potable suficiente para el aseo de las instalaciones y el aseo personal.	X				
El agua para el consumo es suministrada a través de filtro, agua envasada o potable.	X				Utilizan filtro para consumo del personal.
Uso común de vasos u otros utensilios para la bebida del agua.	X				
Los trabajadores poseen un vaso de uso personal para ingerir agua.		X			
<b>Servicios Sanitarios</b>					
Los servicios sanitarios cuentan con el espacio necesario y debidamente identificado y separado de: mujeres, hombres o visitantes.		X		X	Los baños son compartidos entre hombres y mujeres.
Cuenta con el papel higiénico	X				

III. CONDICIONES DE SALUBRIDAD.					
CONDICIONES	EXISTENCIA		ASEO		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
necesario.					
<b>Lavamanos.</b>					
Adecuado sistema de lavado de manos. (1 lavamanos por cada 15 trabajadores)	X				Poseen un lavamanos por cada baño.
Provisto de jabón, toallas individuales de tela o papel para cada lavamanos, o sustituto de aparato para secar las manos.	X				El baño de bodega sin: limpieza jabón y toalla.
<b>Inodoros</b>		X			
De carga y descarga, con recipientes adecuados para la basura, disponibilidad de papel higiénico.	X				El baño de segunda planta no cuenta con basurero,
En los inodoros o retretes para el uso de mujeres, poseen recipientes para basura, con tapadera u otros dispositivos adecuados.	X				
<b>Urinarios</b>					
Cuenta con urinario.		X			
<b>Orden y Aseo de Locales</b>					
<b>Almacenamiento</b>					
Iluminación, ventilación y temperatura adecuada.	X				
Altura mínima de techo (2.40mts)		X			
<b>Pisos</b>					
En buenas condiciones, libres materiales u objetos inútiles, o cualquier obstáculo y limpios.	X		X		
<b>Basura</b>					
Se remueven diariamente.		X			3 veces por semana.
Se depositan en recipientes adecuados y seguros.	X				

## **ANEXO 3**

### **GUÌA DE ENTREVISTA REALIZADA A DIRECTOR DE ONG CESAL.**





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**GUÍA DE ENTREVISTA PARA JEFES DE LA ASOCIACIÓN CESAL.**

**OBJETIVO:** Obtener información detallada sobre la gestión de la seguridad ocupacional en los lugares de trabajo y las condiciones de salud del personal de la Asociación CESAL.

**1. ¿Ud. Conoce sobre seguridad y salud ocupacional?**

Sí  No

**2. ¿Ud. conoce sobre la ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo?**

Sí  No

**3. ¿Se ha creado en la ONG CESAL un comité de seguridad ocupacional?**

Sí  No

**Porque:** Por falta de conocimiento de la Ley, no sabía que aplica para la ONG por la cantidad de empleados que posee.

**4. ¿Posee la ONG CESAL, alguno de los siguientes planes de seguridad y salud ocupacional?**

Prevención de Riesgos Ocupacionales   
Plan de emergencia y Evacuación   
Plan de prevención de enfermedades   
Otros

**Especifique:** CESAL, no cuenta con ningún tipo de planes de seguridad y salud ocupacional.

**5. ¿Se proporciona orientación a los empleados que ingresan a la ONG CESAL sobre seguridad y salud ocupacional?**

Sí  No

**Porque:** Por falta de conocimiento.

6. En la ONG CESAL se brinda capacitación a los empleados sobre primeros auxilios, identificación de riesgos y prevención de accidentes.

Sí  No

**Porque:** No se cuenta con personal capacitado para impartir las capacitaciones y al mismo tiempo se desconoce acerca de los temas.

7. ¿Dispone de un botiquín de primeros auxilios la ONG?

Sí  No

**Porque:** Se contaba con uno, pero se extravió dentro de las instalaciones y desde entonces no se a comprado otro.

8. ¿Han ocurrido accidentes de trabajo durante el tiempo que tiene CESAL de existir (deslizamiento de escaleras, caída de sillas, resbalones, pisos húmedos)?

Sí  No

**Sí, su respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de accidente?:** Resbalones de gradas, caídas de sillas, resbalones por pisos mojados.

9. ¿Han ocurrido accidentes de trabajo en la ONG CESAL?

Sí  No

Sí, su respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de accidente?:

---

10. ¿Tiene la ONG un registro de accidentes ocurridos al personal administrativo u operativo?

CESAL, no tiene ningún registro de los sucesos peligrosos ocurridos, son considerados sin relevancia.

11. ¿La ONG periódicamente realiza verificaciones de situaciones de riesgos en el lugar de trabajo?

Anual  Semestral  Trimestral

Otros: No se realiza ningún tipo de verificaciones.

**12. ¿Sabe Ud. Que es una enfermedad laboral?**

Conoce las enfermedades laborales pero no la definición.

**13. ¿Ud. Sabe si algún empleado padece de alguna enfermedad laboral?**

Sí  No

Explique de qué tipo:

---

**14. ¿Qué enfermedad ha causado mayor ausencia laboral?**

Gripes y chikungunya.

**15. ¿Considera que la ONG cuenta con las condiciones idóneas de seguridad en infraestructura?**

Sí  No

**Porque:** La raíz del problema en infraestructura, se debe a que se utiliza una casa la cual se arrenda y no está adaptada a las condiciones necesarias para ser utilizada como una oficina, desdés los voltajes, iluminación, ventilación y distribución de espacio.

**16. ¿El personal de la ONG está entrenado para responder en casos de emergencia o desastre natural?**

Sí  No

**Porque:** El personal de CESAL, no tiene ningún tipo de capacitación o entrenamiento para responder a este tipo de situaciones.

17. ¿CESAL cuenta con alguna señalización para casos de desastres naturales o emergencias?

Sí

No

**Porque:** No se tiene el conocimiento de tipo de señalización necesaria implementar en la ONG.

18. ¿Proporciona la ONG equipo de protección personal a los empleados operativos?

Sí

No

**Porque:** No se considera necesario para el desempeño de sus actividades.

**ANEXO 4**  
**TABULACIÓN DE DATOS.**

### **PREGUNTA N° 1.**

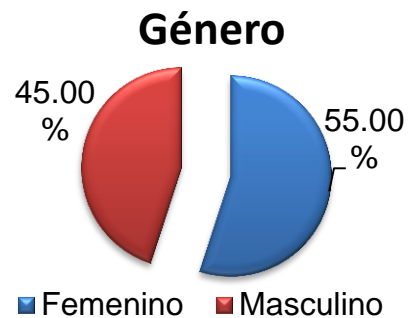
Género.

**OBJETIVO:** Determinar el número de empleados según el género.

**TABLA N° 1**

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	11	55.00%
Masculino	9	45.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 1.**



**INTERPRETACIÓN:** Entre la población encuestada en CESAL se encontró que la mayor parte de empleados que laboran en la institución es del género femenino, siendo así menos la fuerza laboral del género masculino.

### **PREGUNTA N° 2.**

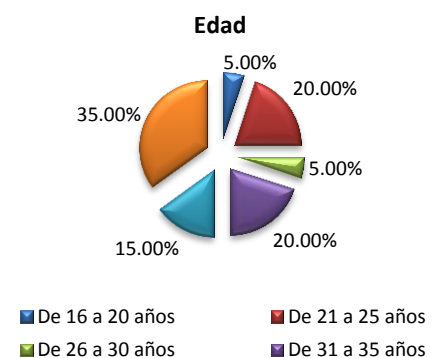
Edad.

**OBJETIVO:** Identificar las edades de los trabajadores que laboran la ONG CESAL.

**TABLA N° 2.**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 16 a 20 años	1	5.00%
De 21 a 25 años	4	20.00%
De 26 a 30 años	1	5.00%
De 31 a 35 años	4	20.00%
De 36 a 40 años	3	15.00%
De 41 a más años	7	35.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICO N° 2.**



**INTERPRETACIÓN:** Las edades de los empleados de la ONG CESAL oscilan entre los 18 a más de 41 años, sobre saliendo los empleados que tienen más de 41 años.

**PREGUNTA N° 3.**

¿Tiempo que tiene de laborar en la ONG CESAL? (Desde su establecimiento en El Salvador).

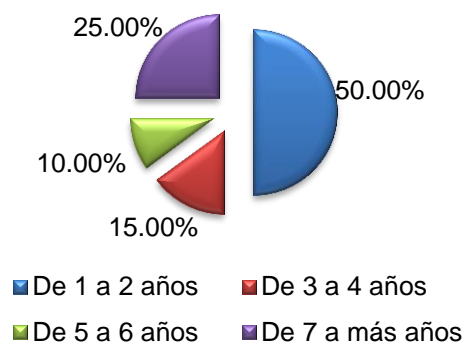
**OBJETIVO:** Determinar el tiempo que tiene el personal trabajando para CESAL.

**TABLA N° 3.**

Tiempo que tiene de laborar en la ONG CESAL	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 2 años	10	50.00%
De 3 a 4 años	3	15.00%
De 5 a 6 años	2	10.00%
De 7 a más años	5	25.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 3.**

**Tiempo que tiene de laborar en la ONG CESAL**



**INTERPRETACIÓN:** En CESAL, predomina La fuerza laboral que tiene menos permanencia en la institución, seguido de los trabajadores y trabajadoras que tienen mayor estabilidad en la organización.

#### **PREGUNTA N° 4.**

¿Área de campo en que se desarrolla?

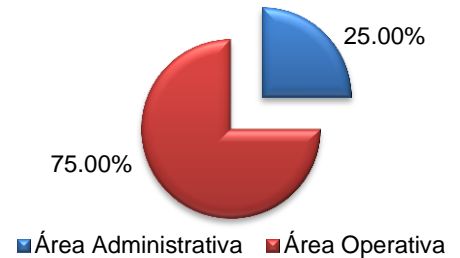
**OBJETIVO:** Saber cuántos empleados desarrollan su trabajo en el área administrativa y área operativa.

**TABLA N° 4.**

Área de campo en que se desarrolla	Frecuencia	Porcentaje
Área Administrativa	5	25.00%
Área Operativa	15	75.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 4.**

Área de campo en que se desarrolla



**INTERPRETACIÓN:** En el desarrollo de sus operaciones CESAL realiza sus actividades con una cantidad mayor de personal operativo y una cantidad menor de personal administrativo.

#### **PREGUNTA N° 5.**

¿Cuántas horas labora al día?

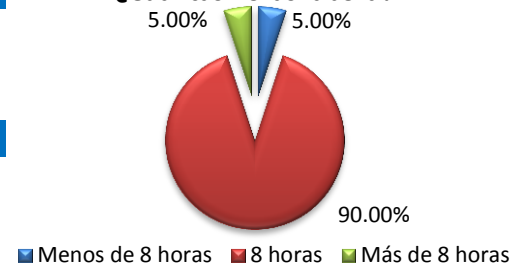
**OBJETIVO:** Especificar el total de horas que laboran en el día los trabajadores de la ONG CESAL.

**TABLA N° 5.**

¿Cuántas horas labora?	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 8 horas	1	5.00%
8 horas	18	90.00%
Más de 8 horas	1	5.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 5.**

¿Cuántas horas labora?





**INTERPRETACIÓN:** La jornada laboral de los empleados de CESAL en su gran mayoría realiza sus actividades laborales cumpliendo con lo establecido en el Código de Trabajo en el Art. 161. En dicha ONG, solo una persona labora más de 8 horas diarias y otra persona menos de 8 horas.

### **PREGUNTA N° 6.**

Acerca de seguridad y salud ocupacional su conocimiento es:

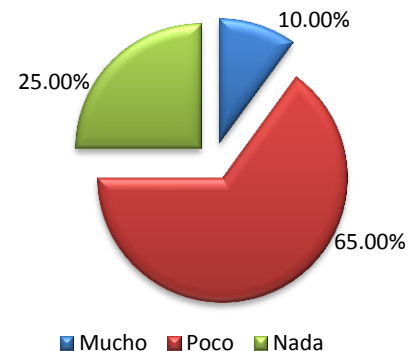
**OBJETIVO:** Identificar el nivel de conocimiento que tiene los trabajadores de CESAL en el área de seguridad y salud ocupacional.

**TABLA N° 6.**

Acerca de seguridad y salud ocupacional, su conocimiento es:	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	2	10.00%
Poco	13	65.00%
Nada	5	25.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 6.**

Acerca de seguridad y salud ocupacional, su conocimiento es:



**INTERPRETACIÓN:** Los empleados de CESAL, expresan que cuentan con un nivel de conocimiento muy bajo o poco, acerca de seguridad y salud ocupacional, quedando en evidencia que se requiere reforzar los conocimientos sobre Seguridad y salud ocupacional, en el artículo 314 del código de trabajo indica que Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.

### **PREGUNTA N° 7.**

¿Ha recibido orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Saber si los trabajadores reciben alguna orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte de CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** El cien por ciento de los trabajadores de la ONG CESAL, expreso no haber recibido orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte de la institución, evidenciando que CESAL debe instruir a los trabajadores sobre los riesgos propios de las actividades laborales y acciones inseguras. (Artículo 17, literal E, Ley general de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

### **PREGUNTA N° 8.**

¿Cuántas veces ha recibido orientación sobre seguridad y salud ocupacional por parte la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Establecer el número de orientaciones impartidas por CESAL a los trabajadores sobre seguridad y salud ocupacional.

**INTERPRETACIÓN:** La totalidad de los empleados de la ONG aseguran nunca haber recibido alguna orientación de seguridad y salud ocupacional, requiere que CESAL, Diseñe e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación, además de Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como

sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar. (Artículo 8, literal 4 y 5, Ley general de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

**PREGUNTA N° 9.**

¿Qué temas le impartieron sobre seguridad y salud ocupacional?

**OBJETIVO:** Deducir que temas han impartido a los empleados por parte de CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** CESAL no ha impartido ni desarrollado ningún tipo de tema acerca de seguridad y salud ocupacional a sus empleados, quedando expuesto que se tiene una necesidad de formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. (Artículo 8, Ley general de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

**PREGUNTA N° 10.**

¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en salud y seguridad ocupacional, en su lugar de trabajo?

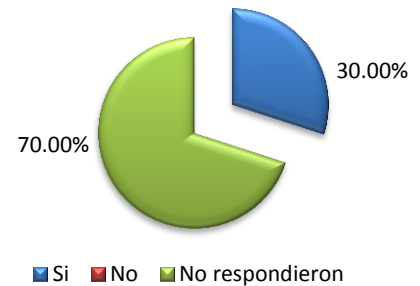
**OBJETIVO:** Identificar si los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos sobre la sensibilización en seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

**TABLA N° 7.**

¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en seguridad y salud ocupacional, en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	30.00%
No	0	0.00%
No respondieron	14	70.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 7.**

¿Aplica usted los conocimientos adquiridos, en seguridad y salud ocupacional, en su lugar de trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** Sobresalen los empleados que se abstuvieron de no contestar y en su minoría las personas que poseen conocimientos los aplican dentro de la institución. CESAL, debe sensibilizar al personal para generar una cultura de prevención.

**PREGUNTA N° 11.**

¿Tiene conocimiento de la existencia de la “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”?

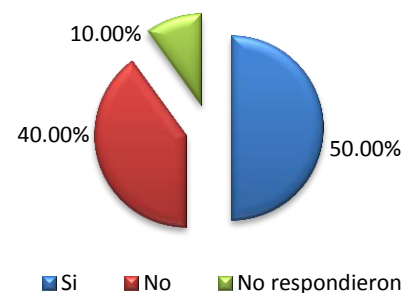
**OBJETIVO:** Reconocer si los empleados de la ONG CESAL, tienen noción de alguna institución que vele por la seguridad y salud ocupacional.

**TABLA N° 8.**

¿Tiene conocimiento de la existencia de la “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”?	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	50.00%
No	8	40.00%
No respondieron	2	10.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 8.**

¿Tiene conocimiento de la existencia de la “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”?



**INTERPRETACIÓN:** La mitad de todos los trabajadores de la ONG CESAL, conocen la existencia de la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de Trabajo mientras que el resto de personal manifiesta no conocerla y un mínimo de estos se abstiene de contestar. Existe esa falta de conocimiento debido a que CESAL, no cuenta con un programa de seguridad y salud ocupacional.

**PREGUNTA N° 12.**

¿La ONG CESAL cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

**OBJETIVO:** Comprobar si los empleados tienen conocimiento de la existencia de algún comité de seguridad salud ocupacional en la ONG CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** El personal encuestado manifiesta que CESAL no cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, mostrando que se encuentra incumpliendo el artículo 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en el que se establece que los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras.

**PREGUNTA N° 13.**

¿Conoce de alguna institución que se encargue de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?

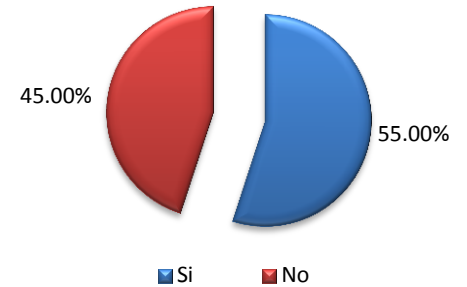
**OBJETIVO:** Sondear si los trabajadores distinguen a las instituciones que se encargan de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país.

**TABLA N° 9.**

¿Conoce de alguna institución que se encargue de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	55.00%
No	9	45.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 9.**

¿Conoce de alguna institución que se encargue de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?



**INTERPRETACIÓN:** La mayoría de los empleados de la ONG CESAL, reconocen al menos una institución que se encargue por velar la seguridad y salud ocupacional en el país, mientras que el resto de los empleados no tienen el conocimiento de la existencia de instituciones que velan por su salud y seguridad.

**PREGUNTA N° 14.**

Según usted, ¿Cuáles de las siguientes instituciones se encarga de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?

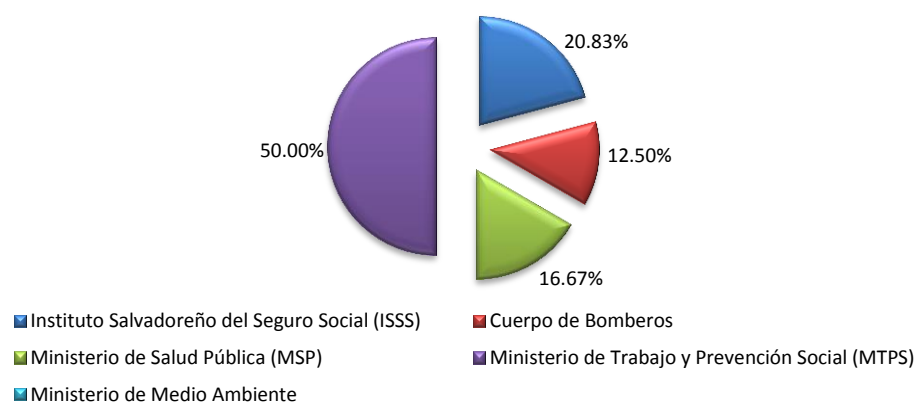
**OBJETIVO:** Indagar si los trabajadores distinguen a las instituciones que se encargan de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país.

**TABLA N° 10.**

Según usted, ¿Cuáles de las siguientes instituciones se encarga de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?	Frecuencia	Porcentaje
Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)	5	20.83%
Cuerpo de Bomberos	3	12.50%
Ministerio de Salud Pública (MSP)	4	16.67%
Ministerio de Trabajo y Prevención Social (MTPS)	12	50.00%
Ministerio de Medio Ambiente	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 10.**

Según usted, ¿Cuáles de las siguientes instituciones se encarga de velar por la seguridad y salud ocupacional en el país?



**INTERPRETACIÓN:** la institución más reconocida por parte de los trabajadores de la ONG CESAL, es el Ministerio de Trabajo y Prevención Social e Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esto demuestra que el personal tiene el conocimiento sobre que instituciones que velen por su seguridad y salud, lo que permite la creación del comité, que se conforma por el personal que labora en la institución.

### **PREGUNTA N° 15.**

¿Considera que el desarrollo de sus actividades laborales lo exponen a padecer de alguna enfermedad ocupacional?

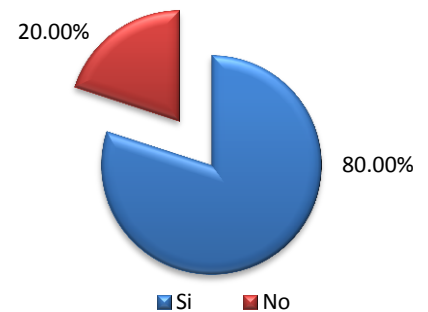
**OBJETIVO:** Conocer si lo trabajadores identifican las distintas enfermedades ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos por el desarrollo de sus actividades laborales.

**TABLA N° 11.**

¿Considera que el desarrollo de sus actividades laborales lo exponen a padecer de alguna enfermedad?	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	80.00%
No	4	20.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N°11.**

¿Considera que el desarrollo de sus actividades laborales lo exponen a padecer de alguna enfermedad?



**INTERPRETACIÓN:** la mayoría de los trabajadores considera que el desarrollo de sus actividades laborales los expone a padecer en un futuro alguna enfermedad. El Artículo 319 del código de trabajo considera enfermedad profesional al estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo



### **PREGUNTA N° 16.**

¿Ha padecido alguna enfermedad que se relacione directamente con las condiciones higiénicas en las que realiza sus actividades laborales en la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Verificar si el personal de la asociación CESAL, ha padecido de alguna enfermedad a causa del desarrollo de sus actividades laborales.

**INTERPRETACIÓN:** la totalidad encuestada de trabajadores afirman no han padecido de ninguna enfermedad relacionada directamente con las condiciones higiénicas en las que realizan su trabajo. Esto prueba que los empleados relacionan las desliga a la institución de sus obligaciones para realizar un chequeo médico a sus empleados.

### **PREGUNTA N° 17.**

¿Cuál de las siguientes enfermedades ha padecido durante el tiempo que tiene de prestar sus servicios laborales a la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Señalar las enfermedades más comunes que ha padecido el personal de la Asociación CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** ninguno de los trabajadores de CESAL ha padecido algún tipo de enfermedad profesional. Esto confirma que los trabajadores pueden sufrir de alguna enfermedad profesional en un futuro, obligando a la institución a realizar periódicamente exámenes médicos que puedan prevenir dichas enfermedades, según el art. 63, estos no deben ser un costo para el trabajador ni tampoco utilizarse para perjudicarlo.

### **PREGUNTA N° 18.**

¿Cuánto tiempo tiene de padecer esta enfermedad?

**OBJETIVO:** Especificar el tiempo que tiene de padecer la enfermedad.

**INTERPRETACIÓN:** la totalidad de los trabajadores encuestados no respondió a la pregunta por no padecer ningún tipo de enfermedad profesional. Esto nos prueba que los empleados pueden sufrir una enfermedad profesional de acuerdo al art. 319 del código de Trabajo al realizar de manera repetitiva dependiendo del desempeño de sus actividades se considere una enfermedad profesional, las que se podrían mencionar como: enfermedades de la vista por el uso de computadoras, el túnel de Cárpio por el movimiento continuo de la escritura o el teclado de la computadora, alergias por no realizar el aseo adecuado del área de trabajo entre otros.

### **PREGUNTA N° 19.**

De la lista de los siguientes factores seleccione uno que considere como la causa del padecimiento de su enfermedad:

**OBJETIVO:** Señalar los factores que se consideren como una causa de enfermedad para el personal de la ONG CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** la pregunta no fue contestada por ningún trabajador debido a que no han padecido ninguna enfermedad profesional. Esto prueba que el personal de CESAL no determina los factores como causas de las posibles enfermedades que en un futuro sufrirán, aunque algunos se podrían considerar como lo es el polvo, la humedad, iluminación entre otro.

## **PREGUNTA N° 20.**

¿Cómo considera el factor ergonómico en su lugar de trabajo?

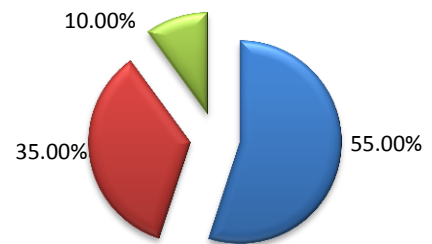
**OBJETIVO:** Concluir como perciben los empleados las condiciones ergonómicas en su puesto de trabajo.

**TABLA N° 12.**

¿Cómo considera el factor ergonómico en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	11	55.00%
Desfavorable	7	35.00%
No respondieron	2	10.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 12.**

¿Cómo considera el factor ergonómico en su lugar de trabajo?



■ Favorable ■ Desfavorable ■ No respondieron

**INTERPRETACIÓN:** el factor ergonómico es considerado como favorable por un poco más de la mitad de trabajadores de CESAL, mientras que el resto del personal encuestados, lo consideran desfavorables y otros no respondieron. Se puede apreciar que para el personal la ergonomía se adapta a las condiciones laborales, en el art.30 de la Ley Gral. Prevención de Riesgos menciona que los empleadores deben de proporcionar las condiciones ergonómicas adecuadas según las tareas y funciones que se realicen sin exigir alguna postura forzada que afecte su salud.

## **PREGUNTA N° 21.**

¿De la siguiente lista de mobiliario y equipo, marque cuales utiliza y considere Ud. que cumplen con las características de ergonomía y comodidad para el desempeño de su trabajo?

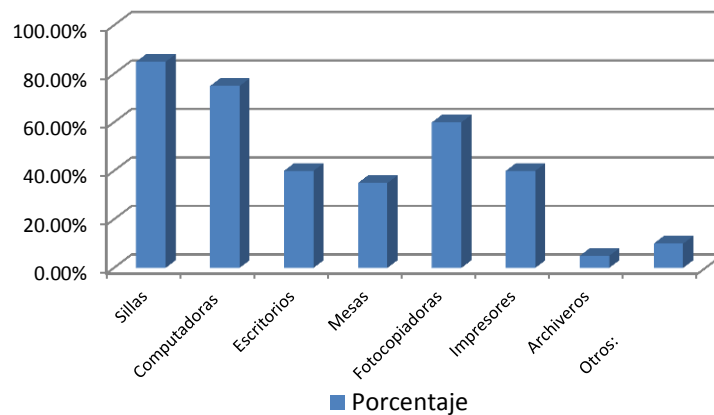
**OBJETIVO:** Establecer si el mobiliario y equipo cumplen con las características de ergonomía y comodidad para el desempeño laboral de los empleados de CESAL.

**TABLA N° 13.**

¿De la siguiente lista de mobiliario y equipo, marque cuales utiliza y considere Ud. que cumplen con las características de ergonomía y comodidad para el desempeño de su trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sillas	17	85,00%
Computadoras	15	75,00%
Escritorios	8	40,00%
Mesas	7	35,00%
Fotocopiadoras	12	60,00%
Impresores	8	40,00%
Archiveros	1	5,00%
Otros:	2	10,00%
<b>N=</b>		<b>20</b>

**GRÁFICA N° 13.**

¿De la siguiente lista de mobiliario y equipo, marque cuales utiliza y considere Ud. que cumplen con las características de ergonomía y comodidad para el desempeño de su trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** del listado de mobiliario y equipo presentado a las personas encuestadas reflejan con mayor aceptabilidad en concepto de ergonomía y comodidad para el desarrollo de su trabajo las sillas, computadoras, fotocopiadora, escritorio e impresores. Esto nos afirma que los empleados comprenden que el mobiliario y equipo tienen una gran importancia para realizar sus tareas o funciones dentro de las instalaciones, el art.39 y 40 de la ley Gral. De Prevención de Riesgos hace mención de que los equipos deben contar con las condiciones adecuadas creando procedimientos y programas que ayuden a prevenir riesgos.

### **PREGUNTA N° 22.**

¿Ha sufrido algún accidente en el desempeño de su trabajo?

**OBJETIVO:** Determinar la cantidad de trabajadores que han sufrido algún accidente.

**INTERPRETACIÓN:** los empleados de CESAL, aseguran nunca han sufrido algún tipo de accidente en el desempeño de sus labores en la ONG CESAL. El código de trabajo establece que un accidente es toda lesión, perturbación funcional o muerte que sufre un trabajador, esto refleja que los trabajadores no tienen claro de lo que puede ser o motivo de un accidente, permitiendo que la institución forme un programa que favorezca a identificar y prevenir estos.

### **PREGUNTA N° 23.**

¿Qué tipo de accidente ha sufrido mientras realiza su trabajo?

**OBJETIVO:** Detallar cuáles son los accidentes más frecuentes que sufren los empleados mientras realizan su trabajo

**INTERPRETACIÓN:** todos los trabajadores no respondieron la pregunta, por no haber sufrido ninguna clase de accidente. Según el art. 8 inciso 3, y art. 66 de la Ley Gral. De Prevención de Riesgos menciona que se debe llevar un registro de los accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos con el fin de identificar si tienen alguna relación con el desempeño de sus labores, para tomar las medidas preventivas que sean adecuadas para ONG CESAL, estos deben ser notificados por escrito, si el caso es accidente mortal se notificara de inmediato.

#### **PREGUNTA N° 24.**

¿Qué causas generó el accidente?

**OBJETIVO:** Determinar las principales causas que considere el empleado como generador del accidente.

**INTERPRETACIÓN:** la pregunta no fue respondida por ningún trabajador de la ONG CESAL, debido a que no manifestaron haber tenido algún accidente. En los artículos 20 y 21 de la Ley Gral. De Prevención de Riesgos señala que los lugares de trabajo deben reunir las condiciones estructurales que ofrezcan seguridad referente a riesgos, accidentes, enfermedades laborales según la naturaleza de las labores desarrolladas, relacionado al equipo e instalaciones como paredes, techos, sanitarios, asientos, comedores, maquinaria, vías de acceso, escalera, etc., para facilitar el ingreso también de las personas con discapacidades que en un futuro pueden ser parte de la organización.

### **PREGUNTA N° 25.**

¿Cuentan con medidas de prevención de accidentes y enfermedades en la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Comprobar si cuentan con medidas de prevención de accidentes y enfermedades en CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** los empleados de la ONG CESAL manifiestan que la institución no cuenta con ningún tipo de medidas de prevención de accidentes o enfermedades. Esto indica que la institución necesita crear medidas de prevención que ayuden a mejorar el ambiente laboral, la ley Gral. De Prevención de Riesgos en su art. 34 al 37 menciona que los lugares de trabajo deben de contar con dichas medidas tales como: planes, equipos y personal entrenado para mitigar casos de emergencias de desastres naturales, sistemas de señalización visibles, y equipos y medidas apropiadas para la manipulación de cargas.

### **PREGUNTA N° 26.**

¿De la siguiente lista de medidas de prevención de accidentes, cuales aplica la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Especificar qué medidas de prevención de accidentes aplica la ONG CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** la pregunta no fue respondida por ningún trabajador debido a que la ONG CESAL no cuenta con ningún tipo de medida de prevención de accidentes. Según el **art. 8 inciso 9** de la Ley Gral. De Prevención de Riesgos, se debe de contar con un programa de difusión y

promoción de las medidas preventivas colocándose en lugares visibles y comprensibles para los trabajadores, facilitando la seguridad en el ambiente también para las personas con discapacidades que en el futuro se conviertan parte de la fuerza laboral, puedan tener el acceso adecuado a las instalaciones de la institución.

### **PREGUNTA N° 27.**

¿Existe algún tipo de señalización de seguridad dentro de las instalaciones?

**OBJETIVO:** Conocer si existe algún tipo de señalización dentro de las instalaciones de CESAL.

**INTERPRETACIÓN:** los empleados de CESAL, aseguran que la institución no cuenta con algún tipo de señalización dentro de las instalaciones. El art.36 la Ley Gral. De Prevención de Riesgos señala que exista un sistema de señalización de seguridad de forma clara que facilite la evacuación de personas en caso de emergencia, pasillos amplios y libres de obstáculos, salidas alternas según el número de empleados.

### **PREGUNTA N° 28.**

¿Qué tipo de señales de seguridad ha observado en las instalaciones de la ONG CESAL?

**OBJETIVO:** Identificar el tipo de señalización poseen las instalaciones de la ONG CESAL.



**INTERPRETACIÓN:** la totalidad de los empleados encuestados no respondieron dicha pregunta debido a que la ONG CESAL, no cuenta con ningún tipo de señalización dentro de las instalaciones. Se demuestra que es necesario realizar una señalización que beneficie la identificación y prevención de los riesgos que pueden afectar la integridad corporal del personal.

**PREGUNTA N° 29.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de ventilación en su lugar de trabajo?

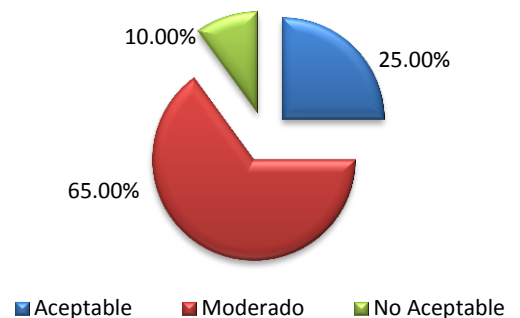
**OBJETIVO:** Conocer la valoración que los empleados tienen de las condiciones de ventilación en su lugar de trabajo.

**TABLA N° 14.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Ventilación en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	5	25.00%
Moderado	13	65.00%
No Aceptable	2	10.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRAFICA N° 14.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Ventilación en su lugar de trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** las condiciones de ventilación son clasificadas como moderadas por la mayoría de los trabajadores mientras que una pequeña parte de los empleados la considera como no aceptable. La ventilación no es suficiente para el desarrollo de las actividades.

### **PREGUNTA N° 29.B.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Ruido en su lugar de trabajo?

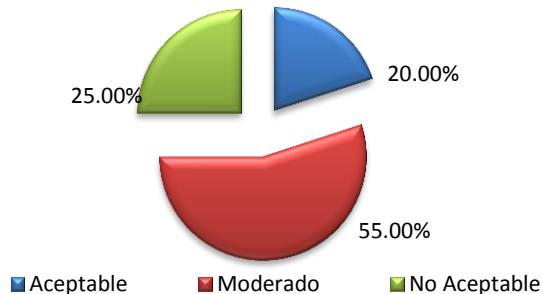
**OBJETIVO:** Identificar como son percibidas las condiciones de ruido en su lugar de trabajo.

**TABLA N° 15**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Ruido en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	4	20.00%
Moderado	11	55.00%
No Aceptable	5	25.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N°15**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Ruido en su lugar de trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** las condiciones de ruido a las que se encuentran expuestos los empleados de CESAL, para el desarrollo de sus actividades laborales, es clasificada como moderado por la mayoría de encuestados, mientras que menos de la cuarta parte de los trabajadores manifiestan no aceptar el ruido. Dejando en evidencia que no cuentan con las condiciones adecuadas para centrarse sin distracciones en sus actividades.

### **PREGUNTA N° 29.C.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Iluminación en su lugar de trabajo?

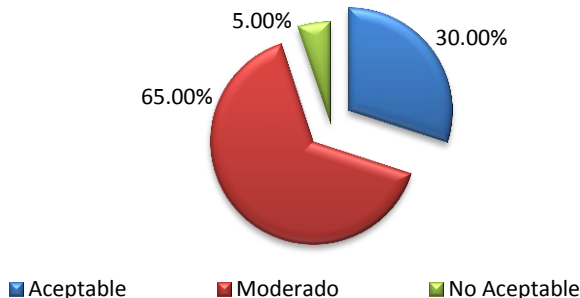
**OBJETIVO:** Conocer la condiciones de iluminación que los empleados tienen para desarrollar sus labores de trabajo.

**TABLA N° 16.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Iluminación en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	6	30.00%
Moderado	13	65.00%
No Aceptable	1	5.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 16.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Iluminación en su lugar de trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** la iluminación no es adecuada para todos los empleados según el área donde desarrollan sus actividades, la mayoría de los empleados encuestados considera que las condiciones de iluminación son moderadas, mientras que los demás reconocen que poseen un entorno de claridad aceptable, y una minoridad considera que no tiene el ambiente necesario de luminosidad para desempeñar sus actividades laborales. La falta de iluminación

adecuada para realizar su trabajo puede llegar a ocasionar enfermedades de la vista.

### **PREGUNTA N° 29.D.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Espacio Físico en su lugar de trabajo?

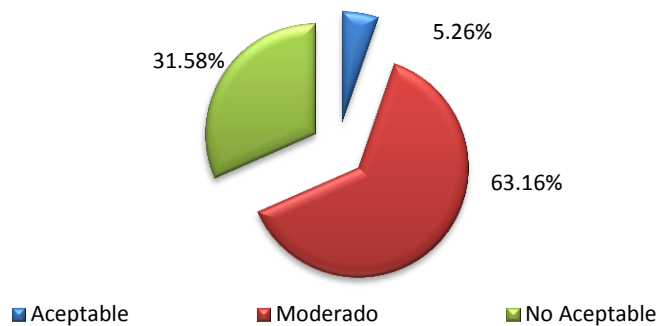
**OBJETIVO:** Identificar como clasifican los empleados las condiciones de espacio físico en el cual desarrollan su trabajo.

**TABLA N° 17.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Espacio Físico en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	1	5.00%
Moderado	12	60.00%
No Aceptable	7	35.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 17.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Espacio Físico en su lugar de trabajo?



**INTERPRETACIÓN:** las condiciones de espacio físico estimadas por la gran parte de los empleados de CESAL es moderada, el resto del personal encuestado aprecia el entorno laboral como no aceptable y el mínimo de los trabajadores considera las condiciones del lugar de trabajo es aceptable.

### **PREGUNTA N° 29.E.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Humedad en su lugar de trabajo?

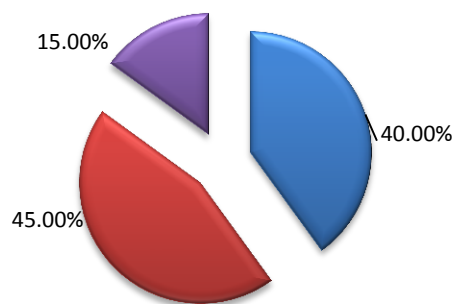
**OBJETIVO:** Determinar las condiciones de humedad a la que se encuentran expuestos los empleados de CESAL en su lugar de trabajo.

**TABLA N° 18.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Humedad en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	8	40.00%
Moderado	9	45.00%
No Aceptable	0	0.00%
No respondieron	3	15.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N° 18.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Humedad en su lugar de trabajo?



■ Aceptable ■ Moderado ■ No Aceptable ■ No respondieron

**INTERPRETACIÓN:** la apreciación de las condiciones de humedad del personal encuestado de la Organización No Gubernamental CESAL, la mayor parte manifiesta que son moderadas y aceptables del entorno laboral, un mínimo de los trabajadores encuestados se abstienen de responder dicha pregunta.

### **PREGUNTA N° 29.F.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Polvo en su lugar de trabajo?

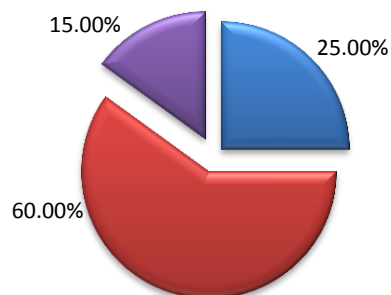
**OBJETIVO:** Conocer la apreciación que los empleados tienen de las condiciones de polvo en su lugar de trabajo.

**TABLA N° 19.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Polvo en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	5	25.00%
Moderado	12	60.00%
No Aceptable	0	0.00%
No respondieron	3	15.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**RÁFICA N° 19.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Polvo en su lugar de trabajo?



■ Aceptable ■ Moderado ■ No Aceptable ■ No respondieron

**INTERPRETACIÓN:** según la evaluación del personal encuestado de CESAL, un mayor porcentaje considera que el polvo en los lugares de trabajo es moderado, una cuarta parte aprecia tolerable el polvo, el mínimo del personal encuestado se abstuvo de responder la pregunta.

**PREGUNTA N° 29.G.**

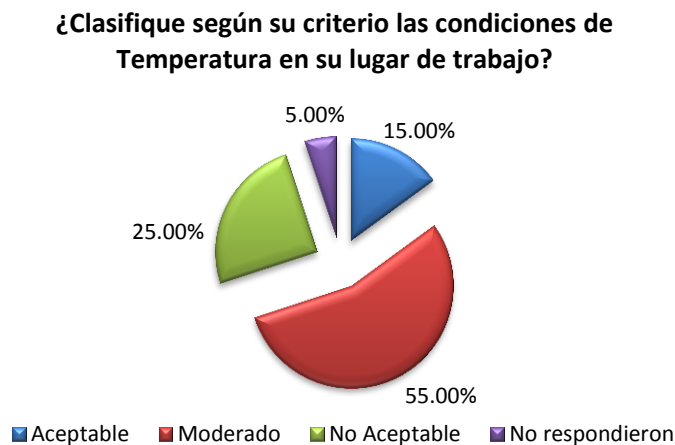
¿Clasifique según su criterio las condiciones de Temperatura en su lugar de trabajo?

**OBJETIVO:** Establecer la opinión que tienen los empleados de CESAL sobre las condiciones de temperatura en su lugar de trabajo.

**TABLA N° 20.**

¿Clasifique según su criterio las condiciones de Temperatura en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	3	15.00%
Moderado	11	55.00%
No Aceptable	5	25.00%
No respondieron	1	5.00%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.00%</b>

**GRÁFICA N°20**





**INTERPRETACIÓN:** del total encuestado la mayor parte considera las condiciones de temperatura es moderada, mientras que una cuarta parte la considera no aceptable, un pequeño porcentaje reconoce que es aceptable, el resto de los empleados evitó de responder.









## **ANEXO 5**



# **FOTOGRAFÍAS DE INSTALACIONES DE ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL CESAL.**




Se realizó visita a ONG CESAL, en la que se desarrolló una guía de observación, esta visita se realizó con el fin de determinar, La situación actual de seguridad y salud ocupacional.



VENTILADORES.	FOTOGRAFÍAS.
<p>En los ventiladores se observa la acumulación de polvo que hay en estos equipos, que pueden provocar enfermedades de las vías respiratorias al ser usados.</p>	<p><u>Fotografía 1.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 2.</u></p> 

ESCALERAS.	FOTOGRAFÍAS.
<p>Las escaleras para subir y bajar al segundo nivel carecen de un pasamano que de seguridad al personal que las utiliza, se puede observar que las cintas antideslizantes se encuentran desgastadas por el uso, además de bajo de estas se encuentra material almacenado.</p>	<p><u>Fotografía 3.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 4.</u></p> 

ÁREA DE COCINA.	FOTOGRAFÍAS.
<p>En esta área encontramos, que cuentan con microondas, refrigeradora, cocina, cafetera, filtro para el agua que el personal consume, además de utensilios varios, también se puede ver que hay una caja térmica que regula el suministro eléctrico de esa área.</p> <p>El tambo de gas propano para cocinar expuesto al público.</p>	<p><u>Fotografía 5.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 6.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 7.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 8.</u></p> 

ENTRADA A LA OFICINA.	FOTOGRAFÍAS.
<p>La entrada es por la cochera a la ONG, además de encontrarse debajo de la cochera la cisterna que provee y almacena el agua que se usa en las instalaciones, la bomba de la cisterna se encuentra en una esquina, el acceso a la cisterna está en el paso.</p>	<p><u>Fotografía 9.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 10.</u></p> 

BODEGA.	FOTOGRAFÍAS.
	<p data-bbox="743 289 950 319"><u>Fotografía 11.</u></p>  <p data-bbox="850 333 1317 682">A photograph showing a cluttered storage area. In the foreground, there is a colorful soccer ball. Behind it, there are several boxes, some of which are labeled 'LA TECLERA'. A blue metal frame is visible in the middle ground.</p>
<p data-bbox="298 739 717 1159">En la bodega se observa que hay acumulación de papel, botella y otros que están desordenados que contribuyen a la contaminación y reproducción de sabandijas (ratas, zancudos).</p>	<p data-bbox="743 760 950 789"><u>Fotografía 12.</u></p>  <p data-bbox="850 871 1295 1255">A photograph showing a cluttered storage area. In the foreground, there are several boxes, some of which are labeled 'PRECIO CALIDAD'. A pink paper is visible in the middle ground. A black metal frame is visible in the background.</p>
	<p data-bbox="743 1276 950 1306"><u>Fotografía 13.</u></p>  <p data-bbox="812 1341 1372 1642">A photograph showing a blue metal frame in a storage area. The frame is made of blue and white metal bars. A green cloth is visible in the background.</p>

SALA DE REUNIONES Y SILLAS.	FOTOGRAFÍAS.
<p>En un área de trabajo nos encontramos con una silla en malas condiciones, no apta para ser usada por los trabajadores.</p> <p>En la sala de reuniones nos encontramos con material en los pasillos, una silla de la sala de reuniones que tiene el respaldo roto, además de un sillón que sirve de división para una sillas y mesas que están almacenadas unas contra otras, lo que hace que se reduzca el espacio de la sala de reuniones.</p>	<p><u>Fotografía 14.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 15.</u></p> 

**SALA DE REUNIONES Y  
SILLAS.**

**FOTOGRAFÍAS.**

Fotografía 16.




Fotografía 17.




Fotografía 18.







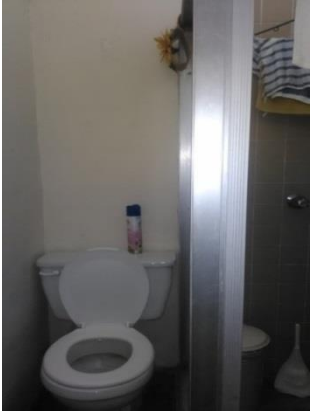


ÁREA DE TRABAJO.	FOTOGRAFÍAS.
<p>Con espacios reducidos y con material que se encuentra en los pasillos además de observarse que hay cables que se encuentran expuestos y material en los pasillos.</p>	<p><u>Fotografía 19.</u></p>  A narrow office space with a desk, chair, and computer equipment. The desk is cluttered with various items, and the space appears cramped.
	<p><u>Fotografía 20.</u></p>  A desk with a computer monitor, printer, and other equipment. The desk is cluttered with various items, and the space appears cramped.

ÁREA DE TRABAJO.	FOTOGRAFÍAS.
	<p data-bbox="743 289 945 323"><u>Fotografía 21.</u></p> 

BAÑOS	FOTOGRAFÍAS.
<p data-bbox="298 1054 685 1197">Baño (1) Planta baja, es usado por el personal y las visita (ambos sexos)</p>	<p data-bbox="743 940 945 974"><u>Fotografía 22.</u></p> 

BAÑOS	FOTOGRAFÍAS.
<p>En este baño se observa que parte de la instalación eléctrica se encuentra ubicada en el área del baño, encontrándose tan cerca de la ducha, lo que es propenso a que pueda ocasionarse un accidente. También nos percatamos que parte de la ducha está en malas condiciones, además de ser eléctrica.</p> <p>En este baño cuenta con lavamanos, jabón, toalla, papel de baño y basurero para el depósito de los papel que se utiliza.</p>	<p data-bbox="992 359 1187 394"><u>Fotografía 23</u></p> 
	<p data-bbox="992 1192 1187 1228"><u>Fotografía 24.</u></p> 

BAÑOS	FOTOGRAFÍAS.
	<p data-bbox="743 285 943 321"><u>Fotografía 25.</u></p> 
<p data-bbox="298 884 711 1188">Baño (2) Planta baja ubicado en la bodega, usado por personal de la oficina y de campo, este cuenta con basurero y papel de baño, pero carece de lavamanos.</p>	<p data-bbox="743 762 943 798"><u>Fotografía 26.</u></p> 
<p data-bbox="298 1398 711 1871">Baño (3) segunda planta, es usado por personal que se encuentra en la segundo nivel (director y comunicaciones ), el espacio es reducido, además de encontrarse con la parte del área de ducha desarmado, paneles grandes de vidrio,</p>	<p data-bbox="743 1386 943 1421"><u>Fotografía 27.</u></p> 

BAÑOS	FOTOGRAFÍAS.
<p>que están medio sujetos con alambres, se puede ver que parte de la estructura de la ducha es usada para colgar ropa.</p> <p>El baño cuenta con lavamanos, depósito para papel, jabón de manos, toalla para secarse las manos.</p>	<p><u>Fotografía 28.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 29.</u></p> 
	<p><u>Fotografía 30.</u></p> 

**ANEXO 6.**  
**OFERTA DE CAPACITACIÓN DE 48 HORAS**  
**PARA EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**  
**OCUPACIONAL.**



**EMPRESA ACREDITADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO:  
EASHO-0011-14**

## **OFERTA**

# **FORMACION DE 48 HORAS PARA EL COMITE SYSO Y DELEGADOS DE PREVENCION (CURSO EN MODALIDAD ABIERTO)**

**ELABORADA PARA LA EMPRESA**

**ONG CESAL**

**HACIENDO SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN TU EMPRESA.**

Dirección: Colonia Miramontes, Avenida Bernal cortigua a los Bambales casa # 300 San Salvador El Salvador, Centro América  
P ID: 503.2130-7212 Email: info@grupaso.es.com www.grupaso.es.com



San Salvador, 07 de diciembre de 2015.

Licenciada.  
Leticia Berganza  
ONG CESAL  
Presente

Estimada Licda. Berganza

Reciba un cordial saludo de **SOES El Salvador**, deseándole éxitos en sus funciones profesionales.

El motivo de la presente es para someter a su consideración oferta técnico-económica de servicios de capacitación en **FORMACION 48 HORAS PARA EL COMITE SYSO Y DELEGADOS DE PREVENCION.**

Esperando poder servirle pronto, quedamos a sus apreciables órdenes para ampliar cualquier requerimiento de su parte.

Cordialmente.

Margarita Avalos  
Salud y Seguridad Ocupacional







## FORMACION PARA EL COMITE SYSO Y DELEGADOS DE PREVENCION

### OBJETIVO GENERAL:

Capacitar al Comité SISO y Delegados de Prevención en Seguridad Industrial y la Salud Ocupacional en la empresa de acuerdo a los parámetros establecidos por el ministerio de trabajo de El Salvador

### TEMARIO A DESARROLLAR:

TEMA	Nº HRS
1. Las responsabilidades del Comité;	48
2. Las normas legales en materia de seguridad y salud ocupacional;	
3. Riesgos y exigencias del trabajo;	
4. Aspectos prácticos sobre la implementación de sistemas de gestión en la materia;	
5. Las causas habituales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;	
6. El reconocimiento de los riesgos;	
7. Los principios básicos de la higiene ocupacional;	
8. Metodología para efectuar inspecciones;	
9. Metodología para la investigación de accidentes;	
10. Las enfermedades profesionales que es preciso notificar;	
11. La indemnización y las prestaciones por enfermedad a los trabajadores;	
12. Técnicas eficaces de comunicación.	



## **METODOLOGÍA:**

Para el desarrollo del entrenamiento se emplea la metodología interactiva que combina:

- ✓ Conferencias magistrales
- ✓ Trabajo grupal, en el que los participantes ponen en práctica de los conocimientos adquiridos.
- ✓ Examen de conocimientos.

El equipo utilizado para el desarrollo de la temática y la participación de los asistentes consiste en:

- ✓ Material audiovisual con equipo de multimedia (Videos, fotos de caso )

## **Personal participante:**

- ✓ Personal de Seguridad Industrial
- ✓ Personal de Salud Ocupacional

## **La inversión incluye:**

- ✓ Capacitación
- ✓ Material de trabajo para cada participante.
- ✓ Evaluación práctica en el evento.
- ✓ Diploma de participación
- ✓ Diploma para la empresa con el nombre de los participantes y temario desarrollado
- ✓ Certificación de capacitación.
- ✓ Almuerzo y dos refrigerios por participante

## **NOTA:**

- La capacitación iniciara: A definir
- Se impartirá en nuestras instalaciones
- Horario de 8:00 am a 5:00 pm durante 6 semanas para completar 48 horas

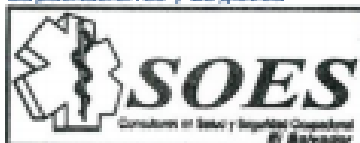


## OFERTA ECONOMICA

Nombre de la Empresa	:	BERGANZA
Solicitante del servicio	:	
Servicio Solicitado	:	FORMACION PARA EL COMITE SYSO Y DELEGADOS DE PREVENCION
Nombre del ofertante	:	SOES El Salvador
Teléfono	:	PBX. (503) 2130-7212
Comeos Electrónico	:	<a href="mailto:margarita.valos@saludocupacional.biz">margarita.valos@saludocupacional.biz</a>
Nº de horas a capacitar	:	48 horas
Nº de personas a capacitar	:	6 Personas
Costo del curso por persona	:	\$ 180.00 dólares más IVA
Costo del curso por personas en letras	:	Ciento Ochenta dólares 00/100 más IVA

Margarita Avalos  
Capacitaciones y Logística

Aceptación de Oferta



HACIENDO SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL EN TU EMPRESA.

Dirección : Colonia Miramontes, Avenida Benal con riego a los Bambuses casa # 306 San Salvador El Salvador . Centro América  
PBX: 503.2130-7212 Email: info@gruposo.es.com www.gruposo.es.com