

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**



**TRABAJO DE GRADO**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
OCUPACIONALES PARA LAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES DE  
RECREACIÓN Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES  
METROPOLITANOS DE LA CIUDAD DE SANTA ANA.**

**PRESENTADO POR:**

**Castro Galdámez José Vitelio**

**Doratt Orellana Nelson Miguel**

**Hernández Moran Odsvar Emilio**

**Mancía Aristondo Nery Alfonso**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:**

**INGENIERO INDUSTRIAL**

**DOCENTE ASESOR:**

**Inga. Ana Silvia Guardado de Latin**

**SEPTIEMBRE 2014**

**SANTA ANA**

**EL SALVADOR**

**CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES**



**RECTOR**

**Ing. Mario Roberto Nieto Lovo**

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

**Maestra Ana María Glower de Alvarado**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**Maestro Óscar Noé Navarrete**

**SECRETARIA GENERAL**

**Dra. Ana Leticia de Amaya**

**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**Licda. Claudia María Melgar de Zambrana**

**FISCAL GENERAL**

**Licdo. Francisco Cruz Letona**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

**AUTORIDADES**



**DECANO**

**Licdo. Raúl Ernesto Azcúnaga López**

**VICE-DECANO**

**Ing. William Virgilio Zamora Girón**

**SECRETARIO**

**Licdo. Víctor Hugo Merino Quezada**

**JEFE DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**

**Inga. y Master Soraya Lissette Barrera Rivera**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**TRIBUNAL CALIFICADOR**



**DOCENTE ASESOR:**

**Inga. Ana Silvia Guardado de Latin**

F. \_\_\_\_\_

**JURADO CALIFICADOR**

**Inga. Marta Raquel Quevedo Cierra**

**JURADO CALIFICADOR**

**Ing. Douglas García Rodezno**

## ***Agradecimientos:***

A Dios, por darme la vida, mi familia, amigos y las fuerzas para lograr este objetivo, además de ser siempre mi apoyo en los momentos de dificultad.

A mi Madre Blanca Estela Galdámez, por todo el amor y comprensión que me ha dado a lo largo de mi vida, por ese esfuerzo que me permitió ser lo que soy hasta ahora, y por el apoyo incondicional y motivación durante toda mi carrera.

A mi Padre Cesar Vitelio Castro, por ser un ejemplo a seguir de trabajo y de lucha, así como también por sus consejos, correcciones, palabras de aliento, y todo el apoyo en todas las fases de mi vida y la confianza que tuvo en mí.

A mis Hermanos Cesar Castro y Mario Castro, por ser una parte importante de mi vida, que a través de su aprecio, amor y comprensión, alentaron y creyeron en que podía lograrlo.

A mis compañeros de tesis Odsvar Moran, Nelson Doratt, y Nery Mancia que han sido unos excelentes compañeros de tesis y amigos, y por todo el tiempo compartido a lo largo de la carrera.

A mi docente asesor, ingeniera Silvia Guardado de Latín, por su guía y consejo en todos los aspectos de preparación del trabajo de grado.

A mi amiga Ing. Raquel Quevedo por toda su ayuda y colaboración a nuestro grupo, le agradezco por haber creído en nosotros todo el tiempo.

A mis Amigos Fernando Cuellar, Raúl Carpio, Manuel Hernández y Kaleb Pineda, por su gran amistad y apoyo, además de los excelentes pasajes que compartimos a lo largo de mi carrera que no olvidare jamás.

A todas las Personas que si bien sus nombres no están aquí, siempre están en mi mente y mi corazón, y que formaron parte de mi vida profesional, agradezco su amistad, apoyo, y compañía en los momentos más difíciles de mi vida.

**José Vitelio Castro Galdámez**

### ***Agradecimientos:***

A Dios por haberme regalado vida, una familia, amigos y fuerzas para haber logrado todo lo que he alcanzado.

A mis padres Pedro y Betty por haberme apoyado en todos los sentidos a lo largo de mi carrera y de mi vida, por ser los mejores padres y amigos, haberme aconsejado y sobre todo por nunca haber perdido las esperanzas en mí.

A mis hermanas Ana y Lila por todo su apoyo y fe en mí, por haber sido pilares de mi desarrollo profesional atreves de estos años.

A Odswar, Nery y Vitelio, por haber sido unos excelentes amigos y compañeros en el desarrollo de este trabajo de grado, por su gran comprensión y paciencia.

A mis amigos y compañeros en especial a Raúl Carpio, Manuel Hernández y Fernando Cuellar por su gran amistad, ayuda y vivencias que nunca olvidare y siempre les agradeceré.

A mis amigos y compañeros de grupo de Psicoterapia de la línea del doctor Ayala, por haberme encaminado, apoyado y aconsejado durante todos estos años.

A mis profesores que durante toda mi carrera me regalaron su sabiduría y conocimiento, en especial a la ingeniera Raquel Quevedo por su apoyo como docente y amiga.

A mi docente asesor, a la ingeniera Silvia Guardado de Latín, por su guía y ayuda durante todo el proceso de elaboración del trabajo de grado.

A todos mis amigos y familia en general, que quisiera mencionarlos a todos, que aunque sus nombres no se encuentran plasmados en este papel, siempre los llevo en la mente y en mi corazón, y que si bien es cierto no soy la mejor persona, lo bueno que tengo y que he logrado es gracias a cada consejo y ayuda que he recibido de ellos.

**Nelson Miguel Doratt Orellana**

### ***Agradecimientos:***

A Dios Todo poderoso por permitirme dar este gran pasó, por bendecirme y por impulsarme a culminar mi carrera.

A mi tío José Adolfo Mojica por ser mi guía espiritual y enseñarme que todo sacrificio tiene su recompensa, sin tu ayuda no hubiese llegado a la meta.

A mi Madre Mirna Margarita Moran por estar conmigo en todo momento, por su apoyo incondicional, por su admirable sacrificio y por ser el pilar en mi vida, sin su esfuerzo no podría haber seguido adelante.

A mi Padre Cesar Emilio Hernández por todo su apoyo en todas las facetas de mi vida y por sus palabras de aliento en los momentos difíciles.

A mi Amiga Sara Argelia Osegueda por su apoyo incondicional en toda la carrera y su comprensión hacia mi persona.

A mi Primo Jorge Luis Moran que ha sido mi hermano y me ha brindado siempre su apoyo a lo largo de la carrera.

A mis compañeros de tesis Vitelio Castro, Nelson Doratt y Nery Mancia por su esfuerzo y dedicación al desarrollo de nuestro trabajo de graduación.

A mi docente asesor, ingeniera Silvia Guardado de Latín, por su guía y auxilio en todos los aspectos de preparación del trabajo de grado.

A mis camaradas Raúl Carpio, Fernando Cuellar, Manuel Hernández, Kaleb Pineda, Esteban Rebollo, Ingeniero Mauricio Toledo que han sido un apoyo hacia mi persona en cualquier aspecto.

A mi amiga Ingeniera Raquel Quevedo por toda su contribución y colaboración a la carrera, al trabajo de grado y a la formación como futuro profesional.

**Odsvar Emilio Hernández Moran**

## ***Agradecimientos:***

A Dios, por darme fortaleza y sabiduría para enfrentar los momentos difíciles.

A mi Madre Morena Elizabeth Aristondo, quien me dio la vida y de ahí nunca me ha dejado solo; ha sido una de mis motivaciones para no darme por vencido cuando todo parecía imposible. Nunca olvidare todos los sacrificios físicos y económicos que hizo, solo para que yo alcanzara mis metas.

A mi Padre Neri Noé Mancía, por su ejemplo de lucha, y heredarme esa estirpe: de los que nunca se dan por vencidos. Le agradezco cada una de sus correcciones y consejos. Me ha demostrado que los buenos padres existen siendo él uno de los mejores si no el mejor.

A mi esposa NatalyJeamileth Pimentel, porque ha estado junto a mí en los momentos de tristeza y alegría. Le agradezco por su paciencia, amor y comprensión cuando mas la necesite. Ella siempre estuvo en esos momentos de frustración donde quería dejar todo y darme por vencido, pero me animo a seguir luchando y me demostró con su ejemplo que nada es imposible.

A mis hermanos, Olga, Karina, Wilfredo y mi cuñado Oscar, por ser un apoyo moral en este largo camino y creer que yo sí lo podía lograr. A cada uno de mis familiares y amigos en especial a Raúl Carpio por demostrarme que es un verdadero amigo y que podía contar con él siempre.

A mis compañeros y amigos de trabajo de grado: Nelson, Vitelio y Odswar, por dejarme formar parte de este grupo y luchar hasta el final.

A los Docentes: Ingeniera Silvia Guardado de Latin por ser la guía y consejera en este trabajo de grado. A la Ingeniera Raquel Quevedo por su ayuda incondicional y confiar en este grupo.

**Nery Alfonso MancíaAristondo**



## Índice

<b>CAPITULO 1 .....</b>	<b>30</b>
<b>GENERALIDADES. ....</b>	<b>30</b>
<b>CAPITULO 1 GENERALIDADES .....</b>	<b>31</b>
<b>1.1. Introducción. ....</b>	<b>31</b>
<b>1.3. Objetivos.....</b>	<b>34</b>
<b>1.3.1. General: .....</b>	<b>34</b>
<b>1.3.2. Específicos:.....</b>	<b>34</b>
<b>1.4. Justificación .....</b>	<b>35</b>
<b>1.4. Alcances. ....</b>	<b>37</b>
<b>1.5. Limitaciones. ....</b>	<b>38</b>
<b>CAPITULO 2 .....</b>	<b>39</b>
<b>MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>39</b>
<b>CAPITULO 2 MARCO DE REFERENCIA .....</b>	<b>40</b>
<b>2.1. Introducción. ....</b>	<b>40</b>
<b>2.2. Marco teórico.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.1. Historia y fundación de la dependencia recreación y deportes         (estadio Oscar Quiteño). ....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.2. Administración de la dependencia recreación y deportes (estadio         Oscar Quiteño), Convenio de administración compartida.....</b>	<b>42</b>
<b>2.2.3. Administración del estadio Oscar Quiteño: Club Deportivo FAS... 44</b>	
<b>2.2.4. Historia y fundación de la dependencia cuerpo de agentes         Metropolitanos (C.A.M.).....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.5. Legislación vigente del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. ....</b>	<b>46</b>

<b>2.2.6. Administración de la dependencia Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</b> .....	<b>47</b>
<b>2.2.7. Antecedentes de salud ocupacional en el mundo.</b> .....	<b>48</b>
<b>2.2.8. Salud Ocupacional en El Salvador.</b> .....	<b>51</b>
<b>2.2.9. Higiene y seguridad ocupacional en El Salvador.</b> .....	<b>52</b>
<b>2.2.10. Generalidades sobre los programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.</b> .....	<b>53</b>
<b>2.2.11. Importancia de los Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.</b> .....	<b>54</b>
<b>2.2.12. Tipos de programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.</b> .....	<b>55</b>
<b>2.2.13. Prevención y control de accidentes de trabajo.</b> .....	<b>55</b>
<b>2.2.14. Seguridad y salud ocupacional.</b> .....	<b>56</b>
<b>2.3. Marco legal.</b> .....	<b>58</b>
<b>2.3.1. Instituciones y Organismos que se encargan de la Seguridad y Salud Ocupacional en El Salvador.</b> .....	<b>59</b>
<b>2.3.2. Constitución Política de El Salvador.</b> .....	<b>59</b>
<b>2.3.3. Código de Trabajo.</b> .....	<b>59</b>
<b>2.3.4. Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</b> .....	<b>61</b>
<b>2.3.5. Ley de organizaciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</b> .....	<b>62</b>
<b>2.3.6 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.</b> .....	<b>63</b>
<b>2.3.7 Código de Salud.</b> .....	<b>64</b>
<b>2.4. Marco Conceptual.</b> .....	<b>65</b>
<b>2.4.1. La Salud Ocupacional</b> .....	<b>65</b>
<b>2.4.2. Condición Insegura.</b> .....	<b>66</b>
<b>2.4.3. Acción insegura.</b> .....	<b>66</b>

2.4.4. Ergonomía.....	67
2.4.5 Clasificación de riesgos.....	67
2.4.6. Riesgos físicos.....	68
2.4.7. Riesgos Químicos.....	68
2.4.8. Riesgos biológicos.....	69
2.4.9. Riesgos Psicosociales.....	70
2.4.10. Riesgos ergonómicos.....	70
2.4.11. Riesgos mecánicos.....	70
2.4.12. La Seguridad Ocupacional.....	70
2.5. Medicina del trabajo.....	71
2.6. Plan de emergencia.....	72
2.7. Equipo de Protección Personal.....	72
2.8. Accidentes de trabajo.....	73
<b>CAPITULO 3.....</b>	<b>75</b>
<b>DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN LA DEPENDENCIA DE RECREACION Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS.....</b>	<b>75</b>
<b>CAPITULO 3 DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN LA DEPENDENCIA DE CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS (C.A.M.) Y RECREACION Y DEPORTES (ESTADIO OSCAR QUITENÑO).....</b>	<b>76</b>
3.1. Introducción.....	76
3.2. Metodología de la investigación.....	77
3.3. El análisis.....	77
3.4. La síntesis.....	82
3.5. Definición del tipo de investigación a realizar.....	82
3.5.1. Tipos de investigación.....	82

<b>3.6. Clasificación de los tipos de investigación por el método empleado...</b>	<b>82</b>
<b>3.6.1. Método deductivo.</b>	<b>83</b>
<b>3.7. Determinación del universo y la muestra.</b>	<b>83</b>
<b>3.7.1. Universo.</b>	<b>83</b>
<b>3.7.2. Muestra</b>	<b>83</b>
<b>3.8. Sujeto y objeto de estudio.</b>	<b>85</b>
<b>3.8.1. Definición de sujeto y objeto para este estudio.</b>	<b>85</b>
<b>3.9. Técnicas de Investigación.</b>	<b>85</b>
<b>3.9.1. La Encuesta.</b>	<b>86</b>
<b>3.10. Fuentes De Investigación.</b>	<b>86</b>
<b>3.10.1. Primarias.</b>	<b>86</b>
<b>3.10.2. Secundarias.</b>	<b>86</b>
<b>3.11. Procesamiento de la información.</b>	<b>87</b>
<b>3.12. Tabulación de datos.</b>	<b>87</b>
<b>3.13. Análisis E Interpretación De Datos.</b>	<b>87</b>
<b>3.13.1. Análisis del diseño de la encuesta.</b>	<b>88</b>
<b>3.14. Factores de Riesgo Identificados en las dependencias de Recreación y Deportes y el Cuerpo de Agentes Metropolitanos de la municipalidad de Santa Ana.</b>	<b>98</b>
<b>3.14.1. Determinación de Acciones Inseguras.</b>	<b>99</b>
<b>3.14.2. Determinación de Condiciones Inseguras</b>	<b>100</b>
<b>3.15. Identificación de los riesgos generales.</b>	<b>109</b>
<b>3.15.1. Check List de Riesgos Generales en Recreación y Deportes.</b>	<b>109</b>
<b>3.15.2. Tabla de peligros detectados en la Dependencia de Recreación y Deportes.</b>	<b>114</b>
<b>3.15.3. Check List de Riesgos Generales en Cuerpos de agentes Metropolitanos.</b>	<b>120</b>

<b>3.16.Evaluación de riesgos Generales.....</b>	<b>132</b>
<b>3.16.1.Evaluación de riesgos Generales.....</b>	<b>132</b>
<b>3.17.Identificación de riesgos específicos por puestos de trabajo. ....</b>	<b>137</b>
<b>3.17.1.CheckList de la Dependencia de Recreación y Deportes. ....</b>	<b>137</b>
<b>3.17.2.CheckList de la Dependencia de Cuerpo de Agentes     Metropolitanos.....</b>	<b>145</b>
<b>3.18. Evaluación y Priorización de Riesgos Por puestos de trabajo. ....</b>	<b>150</b>
<b>3.18.1.Evaluación y Priorización de Cuerpos de Agentes Metropolitanos.     153</b>	
<b>3.18.2.Mapa de riesgos de Recreación y Deportes.....</b>	<b>156</b>
<b>3.18.3.Riesgos importantes e intolerables situados en las instalaciones     de Recreación y Deportes.....</b>	<b>159</b>
<b>3.18.4.Mapa de Riesgos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. ....</b>	<b>162</b>
<b>3.18.5.Riesgos importantes e intolerables situados en las instalaciones     del Cuerpo de Agentes metropolitanos.....</b>	<b>163</b>
<b>3.19.Resumen de riesgos por puestos de trabajo y acciones correctivas.     165</b>	
<b>3.19.1.Resumen de riesgos encontrados por puesto de trabajo de     Recreación y Deportes.....</b>	<b>165</b>
<b>3.19.2.Resumen de riesgos encontrados por puesto de trabajo del     Cuerpo de Agentes Metropolitanos. ....</b>	<b>178</b>
<b>3.20.Resultados de la situación actual en las dependencias de la municipalidad de Santa Ana, con respecto a la higiene y seguridad ocupacional. ....</b>	<b>184</b>
<b>3.20.1.Generalidades.....</b>	<b>184</b>
<b>3.21.Salud Ocupacional.....</b>	<b>184</b>
<b>3.21.1.Causas De Enfermedades Profesionales. ....</b>	<b>184</b>
<b>3.21.2.Riesgos De Enfermedades Profesionales. ....</b>	<b>185</b>

3.21.3.Costos De Las Enfermedades Profesionales.....	186
3.22.Seguridad Ocupacional.....	186
3.22.1.Causas De Los Accidentes De Trabajo.....	186
3.22.3.Costos de los accidentes de trabajo.....	187
3.23.Condiciones básicas.....	188
3.23.1.Tipos de trabajo más con mayor riesgo.....	188
3.23.2. Equipos de Protección Personal, Señalización y herramientas de trabajo.....	189
<b>CAPITULO 4.....</b>	<b>192</b>
<b>DISEÑO DE UN PROGRAMA DE GESTION DE PREVENCION DE RIESGOS OCUPACIONALES PARA LA DEPEDENCIA DE RECREACIÓN Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS.....</b>	<b>192</b>
4.1. ELEMENTO I Mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.....	194
4.1.1. Definición de la Política de Seguridad.....	194
4.1.2. Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance de acuerdo a la Institución.....	196
4.1.3. Check list de auditoría interna para evaluar el cumplimiento de los elementos del Programa.....	197
4.1.4. Medidas proactivas y reactivas.....	198
4.2. ELEMENTO II Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representen riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras,	
4.3. ELEMENTO III Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, .....	202
4.3.1. Reporte de accidentes laborales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	202

4.3.2. Registro Interno de Trabajo. ....	206
4.3.4. Investigación de accidentes de trabajo. ....	208
<b>4.4. ELEMENTO IV Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.....</b>	<b>209</b>
4.4.1. Condiciones generales de seguridad del cuerpo de agentes metropolitanos: zonas de seguridad y rutas de evacuación. ....	210
4.4.2. Mecanismos de comunicación y alerta.....	211
4.4.3. Equipos y medios para la respuesta.....	212
4.4.4. Organización para emergencias.....	215
4.4.5. Responsabilidades y funciones. ....	216
4.4.5.1. Funciones generales. ....	216
4.4.5.2. Funciones específicas.....	217
4.4.6. Funciones de los miembros de la brigadas. ....	220
4.4.6.1. Brigada de evacuación.....	220
4.4.6.2. Brigada de primeros auxilios.....	221
4.4.6.3. Brigada de prevención y combate contra incendios. ....	222
4.4.7. Atención de emergencias. ....	223
4.4.7.1. Medidas de mitigación y preparación antes de la emergencia..	223
4.4.7.2. Actividades de respuesta durante la emergencia.....	223
4.4.7.3. Actividades de recuperación después de la emergencia.....	224
4.4.8. Amenazas internas y externas.....	224
4.4.9. Plan de emergencias en caso de incendios. ....	224
4.4.9.1. Análisis de riesgo. ....	225
4.4.9.2. Sobre el uso correcto del extintor.....	225
4.4.9.3. Pasos para la evacuación de las instalaciones.....	226
4.4.10. Plan de emergencia en caso de sismo. ....	227

4.4.11. Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas en atención a emergencias.....	227
4.4.12. Calendarización y registro de simulacros. ....	230
4.5. ELEMENTO V Plan Entrenamiento de manera teórica y practica, 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 de entrenamiento y capacitación de riesgos ocupacionales. ....	232
4.5.1. Plan anual de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos. ....	232
4.5.2 Desarrollo del programa de capacitación anual para el cuerpo de agentes metropolitanos. ....	234
4.5.3. Evaluación del programa de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos.....	236
4.5.4. Seguimiento del programa de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos.....	236
4.5.5. Lista y temática (contenidos programáticos).....	238
4.6. ELEMENTO VI Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.....	239
4.6.1. Protocolo de exámenes médico ocupacionales obligatorios por actividad. ....	239
4.6.2. Vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. ....	239
4.6.3. Exámenes médicos ocupacionales.....	240
4.6.4. Exámenes médicos obligatorios del cuerpo de agentes metropolitanos.....	243
4.7. ELEMENTO VII Establecimiento de programas complementarios sobre el consumo de drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y salud mental y salud reproductiva.....	244



4.7.1. Programa de sensibilización del cuerpo de agentes metropolitanos. .....	244
4.7.2. Cartelera informativa en las instalaciones del cuerpo de agentes metropolitanos.....	247
4.7.2.1. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos. ....	247
4.7.2.2. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos. ....	248
4.7.2.3. Cartelera sobre la importancia de la citología y prevención del cáncer cérvico uterino.....	249
<b>4.8. ELEMENTO VIII Planificación de las actividades y reuniones del Coite 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. Plan de trabajo del comité de seguridad y salud ocupacional.....</b>	<b>249</b>
4.8.1. Funciones generales del comité de seguridad y salud del cuerpo de agentes metropolitanos. ....	249
4.8.2. Estructura del comité. ....	251
4.8.3. Funciones específicas de los miembros del comité.....	251
4.8.3.1. Delegados de prevención. ....	251
4.8.3.2. Funciones del presidente.....	252
4.8.3.3. Funciones del secretario del comité. ....	252
4.8.3.4. Funciones del/de los vocales o demás miembros del comité. ..	253
4.8.4. Plan de capacitación del comité de seguridad y salud ocupacional del cuerpo de agentes metropolitanos. ....	253
4.8.5. Plan de trabajo del comité de seguridad y salud ocupacional 2015-2016.....	254

4.8.6. Reglamento del comité de seguridad y salud ocupacional del cuerpo de agentes metropolitanos. ....	258
4.9. ELEMENTO IX 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 colocaran en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.....	272
4.9.1. Tema 1: accidentes por caída.....	273
4.9.2. Tema 2: uso de escaleras. ....	273
4.9.3. Tema 3: golpes en estanterías, armarios y archivadores. ....	274
4.9.4. Tema 4: reglas básicas contra riesgos eléctricos. ....	275
4.9.5. Tema 5: puertas. ....	275
4.9.6 Tema 6: orden y limpieza. ....	276
4.9.6.1 Equipos de protección personal. ....	277
4.9.6.2. Condiciones que deben reunir los EPP. ....	277
4.9.6.3. Clasificación de los EPP. ....	278
4.9.6.4. Verificación de entrega de equipos de protección personal. ....	279
4.9.6.5. Señalización de advertencia, de obligación y de peligro. ....	280
4.10. ELEMENTO X Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.....	281
4.10.1 Objetivo del programa.....	282
4.10.2 Finalidad del programa. ....	282
4.10.3 Programa de sensibilización contra la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras. ....	282
4.10.3.1 Cartelera informativa, afiches, panfletos y folletos en las instalaciones del cuerpo de agentes metropolitanos.....	282
4.10.3.2 Participación en eventos alusivos al tema. ....	283

4.10.3.3 Evaluación de riesgos psicosociales.....	284
4.10.3.4 Cuestionario de evaluación de factores psicosociales para el cuerpo de agentes metropolitanos. ....	288
4.10.3.5 Calificación del riesgo psicosocial. ....	293
4.10.4 Revisión por la dirección. ....	294
4.10.5. Procedimiento para la revisión y actualización del programa....	295
Anexos del programa de gestión de prevención de riesgos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. ....	296
4.11. ELEMENTO I Mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales. ....	304
4.11.1. Definición de la Política de Seguridad. ....	304
4.11.2. Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance de acuerdo a la Institución.....	306
4.11.3. Check list de auditoría interna para evaluar el cumplimiento de los elementos del Programa. ....	307
4.11.4. Medidas proactivas y reactivas. ....	308
4.12. ELEMENTO II Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales. ....	312
4.13. ELEMENTO III 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.....	312
4.13.1. Reporte de accidentes laborales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ....	312
4.13.2. Registro Interno de Trabajo.....	316
4.13.3. Procedimiento para el registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos. ....	317
4.13.3. Investigación de accidentes de trabajo.....	318

<b>4.14. ELEMENTO IV Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.....</b>	<b>319</b>
<b>4.14.1. Condiciones generales de seguridad de la dependencia de Recreación y Deportes: zonas de seguridad y rutas de evacuación. ....</b>	<b>319</b>
<b>4.14.2. Mecanismos de comunicación y alerta.....</b>	<b>321</b>
<b>4.14.3. Equipos y medios para la respuesta.....</b>	<b>321</b>
<b>4.14.4. Organización para emergencias.....</b>	<b>326</b>
<b>4.14.5. Responsabilidades y funciones. ....</b>	<b>327</b>
<b>4.14.5.1. Funciones generales. ....</b>	<b>327</b>
<b>4.14.5.2. Funciones específicas.....</b>	<b>329</b>
<b>4.14.6. Funciones de los miembros de las brigadas.....</b>	<b>331</b>
<b>4.14.6.1. Brigada de evacuación.....</b>	<b>332</b>
<b>4.14.6.2. Brigada de primeros auxilios.....</b>	<b>333</b>
<b>4.14.6.3. Brigada de prevención y combate contra incendios. ....</b>	<b>333</b>
<b>4.14.7. Atención de emergencias. ....</b>	<b>334</b>
<b>4.14.7.1. Medidas de mitigación y preparación antes de la emergencia.334</b>	
<b>4.14.7.2. Actividades de respuesta durante la emergencia.....</b>	<b>335</b>
<b>4.14.7.3. Actividades de recuperación después de la emergencia.....</b>	<b>335</b>
<b>4.14.8. Amenazas internas y externas.....</b>	<b>335</b>
<b>4.14.9. Plan de emergencias en caso de incendios. ....</b>	<b>336</b>
<b>4.14.9.1. Análisis de riesgo. ....</b>	<b>336</b>
<b>4.14.9.2. Sobre el uso correcto del extintor.....</b>	<b>337</b>
<b>4.14.9.3. Pasos para la evacuación de las instalaciones.....</b>	<b>337</b>
<b>4.14.10. Plan de emergencia en caso de sismo. ....</b>	<b>338</b>
<b>4.14.11. Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas en atención a emergencias. ....</b>	<b>339</b>

4.14.12. Calendarización y registro de simulacros. ....	342
<b>4.15. ELEMENTO V Plan Entrenamiento de manera teórica y práctica ....</b>	<b>343</b>
4.15.1. Plan anual de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes. ....	344
4.15.2 Desarrollo del programa de capacitación anual de la dependencia de Recreación y Deportes.....	346
4.15.3. Evaluación del programa de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes.....	347
4.15.4. Seguimiento del programa de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes.....	348
4.15.5. Lista y temática (contenidos programáticos).....	350
<b>4.16. ELEMENTO VI Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.....</b>	<b>350</b>
4.16.1. Protocolo de exámenes médico ocupacionales obligatorios por actividad. ....	351
4.16.2. Vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. ...	351
4.16.3. Exámenes médicos ocupacionales.....	352
4.16.4. Exámenes médicos obligatorios del cuerpo de agentes metropolitanos.....	354
<b>4.17. ELEMENTO VII Establecimiento de programas complementarios sobre el consumo de drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y salud mental y salud reproductiva.....</b>	<b>355</b>
4.17.1. Programa de sensibilización de la dependencia de Recreación y Deportes. ....	356
4.17.2. Carteleras informativas en las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.....	359
4.17.2.1. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos. ....	359
4.17.2.2 Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos. ....	360

.....	361
4.17.2.3. Cartelera sobre la importancia de la citología y prevención del cáncer cérvico uterino.....	361
4.18. ELEMENTO VIII Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. ....	362
4.19. ELEMENTO IX Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. ....	362
4.19.1. Tema 1: accidentes por caída.....	362
4.19.2. Tema 2: uso de escaleras. ....	363
4.19.3. Tema 3: golpes en estanterías, armarios y archivadores. ....	364
4.19.4. Tema 4: reglas básicas contra riesgos eléctricos. ....	364
4.19.5. Tema 5: puertas. ....	365
4.19.6 Tema 6: orden y limpieza. ....	366
4.19.6.1 Equipos de protección personal. ....	366
4.19.6.2. Condiciones que deben reunir los EPP. ....	367
4.19.6.3. Clasificación de los EPP. ....	367
4.19.6.4. Verificación de entrega de equipos de protección personal. ..	368
4.19.6.5. Señalización de advertencia, de obligación y de peligro. ....	369
4.20. ELEMENTO X Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.....	370
4.20.1 Objetivo del programa.....	371
4.20.2 Finalidad del programa. ....	371
4.20.3 Programa de sensibilización contra la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras. ....	371
4.20.3.1 Carteleras informativas, afiches, panfletos y folletos en las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes. ....	372

4.20.3.2 Participación en eventos alusivos al tema.....	372
4.20.3.3 Evaluación de riesgos psicosociales.....	373
4.20.3.4 Cuestionario de evaluación de factores psicosociales para la dependencia de Recreación y Deportes.....	378
4.20.3.5 Calificación del riesgo psicosocial.....	383
4.20.4. Revisión por la dirección.....	383
4.20.5. Procedimiento para la revisión y actualización del programa....	384
En cumplimiento al inciso final del Artículo 8 de la Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo, se presenta el procedimiento para la actualización anual del Programa.....	384
Anexos del programa de gestión de prevención de riesgos del Estadio Oscar Alberto Quiteño.....	385
<b>CAPITULO 5.....</b>	<b>393</b>
<b>DISEÑO DE UNA GUIA DE IMPLEMENTACION EN LA DEPENDENCIA DE RECREACION Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS. .....</b>	<b>393</b>
<b>CAPITULO 5 ELABORACION DE DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACION EN EL CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS (C.A.M.) Y RECREACION Y DEPORTES (ESTADIO OSCAR QUITEÑO).....</b>	<b>393</b>
5.1. Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.....	393
5.1.1. Requisitos de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.....	394
5.1.2. Representantes del comité.....	394
5.1.3. Requisitos de los Delegados de Prevención.....	395
5.1.4. Representes de los Delegados de Prevención.....	396
5.1.5. Conformación del Comité.....	396
5.1.6. Acreditación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.....	398

<b>5.2. Implementación del Programa de Gestion de Prevencion de Riesgos Ocupacionales.....</b>	<b>399</b>
<b>5.2.1. Implementación del Registro de trabajo y enfermedades de trabajo. ....</b>	<b>400</b>
<b>5.2.2. Implementación del Plan de emergencia y evacuación. ....</b>	<b>401</b>
<b>5.2.3. Implementación del plan de Capacitaciones.....</b>	<b>402</b>
<b>5.2.4. Implementación del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo. ....</b>	<b>403</b>
<b>5.2.5. Implementación plan de trabajo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. ....</b>	<b>403</b>
<b>5.2.6. Implementación del programa de difusión y promoción de actividades preventivas. ....</b>	<b>403</b>
<b>5.3. Análisis Costo-Beneficio.....</b>	<b>405</b>
<b>5.3.1. Costos.....</b>	<b>405</b>
<b>5.3.2. Beneficios.....</b>	<b>409</b>
<b>5.3.3. Beneficios Intangibles.....</b>	<b>409</b>
<b>5.3.4. Beneficio en el ahorro de Multas.....</b>	<b>410</b>
<b>5.3.5. Determinación de los costos de las multas en la Dependencias de Recreación y Deportes y cuerpo de agentes Metropolitanos.....</b>	<b>411</b>
<b>5.4. Análisis Costo- Beneficio.....</b>	<b>413</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>414</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>416</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>418</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>421</b>



## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de priorización de riesgos.....	73
Tabla 2. Tabla informativa de clasificación de riesgos.....	74
Tabla 3. Tipos de investigación utilizada.....	75
Tabla 4. Checklist de Recreación y Deportes.....	105-110
Tabla 5. Peligros detectados en la Dependencia de Recreación y Deportes.....	110-116
Tabla 6. Checklist del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	117-122
Tabla 7. Matriz de evaluación de riesgos generales.....	129-134
Tabla 8. Checklist de riesgos por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.....	135-140
Tabla 9. Riesgos a analizar resultante del check lis por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.....	141-142
Tabla 10. Checklist de identificación de riesgos de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	143-145
Tabla 11. Riesgos a analizar resultante del check lis por puestos de trabajo en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	146-147
Tabla 12. Tablas de evaluación de riesgos por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.....	148-150
Tabla 13. Tabla de evaluación de riesgos por puesto de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	151-154

Tabla 14. Descripción de riesgos por puesto de trabajo Recreación y Deportes.....	165-177
Tabla 15. Descripción de riesgos por puesto de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	178-183
Tabla 16. Registro de IAT al año.....	194
Tabla 17. Checklist para evaluar cumplimiento de elementos del programa.....	195-196
Tabla 18. Registro de inspecciones realizadas por el comité.....	197
Tabla 19. Registro de riesgos superados.....	198
Tabla 20. Registro de cumplimiento de capacitaciones y simulacros.....	198
Tabla 21. Registro de cumplimiento de exámenes médicos.....	199
Tabla 22. Formato de seguimiento de plan de ejecución.....	199
Tabla 23. Registro de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año.....	199-200
Tabla 24. Registro para el MTPS.....	201-203
Tabla 25. Registro de enfermedades ocupacionales a reportar al MTPS.....	204
Tabla 26. Registro de sucesos peligrosos.....	204-205
Tabla 27. Ficha de investigación de accidentes.....	207
Tabla 28. Cuadro de información de contacto de miembros de comité.....	209-210
Tabla 29. Programa de sensibilización del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	242-244
Tabla 30. Generalidades del plan de capacitación.....	251
Tabla 31. Plan de capacitaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	251-252

Tabla 32. Plan del comité de trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	253-254
Tabla 33. Formato de acta de reunión de comité.....	269
Tabla 34. Equipos de protección personal.....	276
Tabla 35. Formato de entrega de protección personal.....	276-277
Tabla 36. Registro de IAT al año.....	312
Tabla 37. Checklist para evaluar cumplimiento de elementos del programa.....	303-304
Tabla 38. Registro de inspecciones realizadas por el comité.....	305
Tabla 39. Registro de riesgos superados.....	305
Tabla 40. Registro de cumplimiento de capacitaciones y simulacros.....	306
Tabla 41. Registro de cumplimiento de exámenes médicos.....	306
Tabla 42. Formato de seguimiento de plan de ejecución.....	307
Tabla 43. Registro de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año....	307
Tabla 44. Registro para el MTPS.....	309-311
Tabla 45. Registro de enfermedades ocupacionales a reportar al MTPS.....	311-312
Tabla 46. Registro de sucesos peligrosos.....	312
Tabla 47. Ficha de investigación de accidentes.....	314-315
Tabla 48. Cuadro de información de contacto de miembros de comité.....	317
Tabla 49. Programa de sensibilización de la dependencia de Recreación y Deportes.....	351-353
Tabla 50. Generalidades del plan de capacitación.....	360

Tabla 51. Plan de capacitaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.....	360-361
Tabla 52. Plan del comité de trabajo de la dependencia de Recreación y Deportes.....	362-363
Tabla 53. Formato de acta de reunión de comité.....	377-378
Tabla 54. Equipos de protección personal.....	384
Tabla 55. Formato de entrega de protección personal.....	385
Tabla 56. Cantidad de representantes del comité en relación al número de empleados.....	410
Tabla 57. Cuadro de relación de delegados de prevención y número de trabajadores.....	411
Tabla 58. Tablas de costo para la corrección de riesgos en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	421-422
Tabla 59. Costos para la corrección de riesgos en Recreación y Deportes.....	423
Tabla 60. Resumen de costos para la corrección de riesgos.....	424
Tabla 61. Tabla de resumen de beneficios intangibles.....	425
Tabla 62. Tabla de escala de infracciones cometidas por la institución.....	427
Tabla 63. Costos de las multas de las dependencias.....	428
Tabla 64. Tabla tota de las multas para las dos instituciones.....	428

## Índice de figuras

Figura 1. Organigrama interno del departamento de Recreación y Deportes.....	35
Figura 2. Organigrama de administración de C.D. FAS.....	36
Figura 3. Organigrama del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	39
Figura 4. Señalización inadecuada.....	97
Figura 5. Infraestructura en mal estado.....	97
Figura 6. Tubería en mal estado.....	98
Figura 7. Tubería expuesta.....	98
Figura 8. Cableado eléctrico en mal estado.....	99
Figura 9. Cableado eléctrico instalado en condiciones inseguras.....	99
Figura 10. Cajas de registro descubiertas y sin protección.....	100
Figura 11. Caja de fusibles sin protección y sin ninguna señalización de prevención.....	100
Figura 12. Cables eléctricos en área de oficina en mal estado y sin señalización de prevención.....	101
Figura 13. Instalaciones eléctricas totalmente descuidadas y con materiales en mal estados.....	101
Figura 14. Interruptor de luces al descubierto y mal estado.....	102
Figura 15. Caja de registro en la parte de la entrada principal a sombra del estadio.....	102

Figura 16. Rejas para las aguas lluvias en mal estados y sin ningún tipo de señalización.....	103
Figura 17. Suciedad dentro de las instalaciones del estadio, en un cuarto a la par de las oficinas administrativas.....	103
Figura 18. Barril con agua en el interior del Estadio y las oficinas, forman criaderos de zancudos y otros insectos.....	104
Figura 19. Plano del estadio Oscar Alberto Quiteño.....	155
Figura 20. Plano de las oficinas administrativas del estadio Oscar Alberto Quiteño.....	156
Figura 21. Mapa de riesgos de las oficinas administrativas del estadio Oscar Alberto Quiteño.....	157
Figura 22. Mapa de riesgos de las oficinas de Club Deportivo Fas en el estadio Oscar Alberto Quiteño.....	160
Figura 23. Mapa de riesgos de los graderíos del estadio Oscar Alberto Quiteño.....	161
Figura 24. Mapa de riesgos en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.....	163
Figura 25. Mapa de ruta de evacuación y punto de reunión.....	211
Figura 26. Estructura de organización para emergencias.....	213
Figura 27. Ejemplo de cartelera informativa.....	245
Figura 28. Cartelera de anticonceptivos.....	246
Figura 29. Cartelera de la importancia de la citología.....	246
Figura 30. Mapa de ruta de evacuación y punto de reunión.....	320
Figura 31. Estructura de organización para emergencias.....	322

Figura 32. Cartel informativo de auto examen de mamas Recreación y Deportes.....	354
Figura 33. Cartelera de anticonceptivos.....	355
Figura 34. Cartelera informativa sobre importancia de la citología.....	355

# **CAPITULO 1**

## **GENERALIDADES.**



## **CAPITULO 1 GENERALIDADES**

### **1.1. Introducción.**

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedades para el individuo, la empresa y la sociedad.

La realización de cualquier actividad laboral; ya sea de manera formal o informal, implica por sí misma la exposición a un sin número de factores de riesgos, relacionados ya sea con la naturaleza de la actividad en sí, como con el ambiente en el cual se realiza dicha actividad. Y cuando alguno de los riesgos inmersos en el tipo de actividad llega a materializarse y como consecuencia de ello se produce una lesión en la persona, sus consecuencias se hacen extensivas no solo a la organización, a la persona involucrada, al medio familiar, sino además al entorno social, y a la empresa.

En vista de tal situación, ha sido necesaria la búsqueda de una ciencia que plantee pautas y normas que permitan al trabajador desarrollar su actividad laboral sin que se vea afectada su salud y seguridad.

De ahí que la Seguridad y Salud Ocupacional en su concepto integral es un conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales donde se unen aspectos médicos, sociales, técnicos y jurídicos, adicionalmente busca establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano, con el fin de proporcionarle al trabajador un cargo y puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas, teniendo en cuenta además la prevención de la contaminación y protección del medio ambiente.

En los enfoques empresariales que se realizan, se conoce que el principal recurso con que cuenta una empresa es el capital trabajo. Teniendo en consideración la importancia que representan las personas para las empresas, es primordial fijar un control claro en los riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Por lo antes expuesto el Estado Salvadoreño, con el fin de salvaguardar la vida y salud de los trabajadores, aprobó leyes que ayuden a mejorar el ambiente laboral en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el garante que dicha ley se aplique a todas las empresas o instituciones que cumplen con los requisitos expuestos en los artículos del Código de Trabajo.

La Alcaldía Municipal de Santa Ana comprometida con sus empleados y siendo respetuosa de la Ley, ha tomado a bien desarrollar un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

## **1.2. Planteamiento del problema.**

Hay diversos factores que ayudan a que un trabajador desempeñe cotidianamente sus labores con éxito. Se habla de cómo mejorar los métodos, que maquinarias son más eficiente, etc., pero muchas veces se deja un factor que parece ser importante o, que no puede influir en el rendimiento de los trabajadores, este factor es la Seguridad y Salud Ocupacional; que al ser implementada de una manera correcta, se lograría un ambiente seguro en el área de trabajo para que los trabajadores ejerzan de la mejor manera y con tranquilidad.

La salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.(Copee, 1998)

La Alcaldía Municipal de Santa Ana carece de un programade Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, es por ello que ha sido multada en una ocasión. Para evitar que nuevamente vuelva a ser multada y con el objetivo de salvaguardar la vida y salud de sus empleados, la Alcaldía Municipal, ha determinado crear un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en las dependencias de Recreación y Deporte y Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM).

Hasta la fecha nunca se ha efectuado un diagnóstico sobre las condiciones ambientales de trabajo en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos y Recreación y Deporte. Por lo que los empleados pueden estar sometidos a factores de riesgos diversos que no se han identificado por lo que no se pueden controlar.

No se cuenta con un plan de emergencia y evacuación, el cual es necesario al momento de tomar acciones y procedimientos que vayan orientados a preservar la vida y la integridad física de los trabajadores.

Es importante que las instituciones de Recreación y Deporte y El Cuerpo de Agentes Metropolitanos cuenten con un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, ya que con esto se pueden reducir o evitar las actividades que pongan en peligro físico y psicológico a los trabajadores.

### **1.3. Objetivos.**

#### **1.3.1. General:**

- Diseñar un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales para la municipalidad de Santa Ana específicamente para las dependencias de Recreación y Deportes y las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

#### **1.3.2. Específicos:**

- Definir la seguridad y salud ocupacional a través de conceptos teóricos y base legal.
- Elaborar un diagnóstico de los factores de riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores de la Dependencia de Recreación y Deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos.
- Diseño de una guía de ejecución para del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en las Dependencias Municipales.
- Determinar el beneficio de la alcaldía al Aplicar un Programa de Gestión de Riesgos, mediante un análisis de Costo-beneficio.

#### **1.4. Justificación**

Un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales efectivo, influirá en las actividades de su empresa bajo un mecanismo que permita reducir el riesgo en las actividades de los empleados y mejorar la eficiencia operativa.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable.

Debido a esto toda empresa pública, sin importar su tamaño, tiene la obligación de proporcionarle a todos sus trabajadores una condición segura para cada una de las diferentes áreas de trabajo, por lo que la alcaldía Municipal de Santa Ana debe de cumplir con todas las especificación que estaban establecidas por el ministerio de trabajo en la Ley General de prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

La Alcaldía Municipal de Santa Ana, es la institución pública encargada de brindar servicios alrededor de toda la comunidad santaneca, contando con su referente Palacio Municipal así como con diez dependencias más, todas ellas unidas en el fin de servir al pueblo, es por ello que se necesita un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, para poder ofrecerles a sus trabajadores áreas de trabajo seguras, limpias y con las más óptimas condiciones, para que sus trabajadoras puedan desempeñar sus labores cotidianas de una manera segura.

La Municipalidad cumpliendo con las leyes gubernamentales es consciente de la gran necesidad de un programa de Gestión de Prevención de Riesgos

Ocupacionales que les permita corregir todos los riesgos que tienen dentro de las instalaciones de todas sus dependencias distribuidas por todo el municipio, para poder ofrecerles a los trabajadores un lugar seguro y limpio. Otro de los aspectos que justifican la realización del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales es para poder controlar el buen uso de los recursos con lo que cuenta la municipalidad y en el caso de dependencia del Cuerpo de Agentes Metropolitanos y la de Recreación y deportes.

La Alcaldía Municipal de Santa Ana es una institución de muy alto prestigio así como de mucha tradición, es el lugar donde los habitantes de la ciudad de Santa Ana, tanto padres de familia, estudiantes y otros. Solicitan y reciben servicios que solo esta institución puede brindar, los cuales son efectuados con la más alta calidad e integridad, algunos de estos servicios llegan desde los personales como las partidas de nacimiento, fondos de vialidad, carnet para menores de edad, hasta procesos para negocios como la inscripción de un negocio, y los pagos de impuestos que son los fondos recaudados por la institución, es por ello que todos estos diversos servicios deben de estar garantizados con la confianza que sus empleados están en un lugar seguro.

El programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales es indispensable y de obligación hoy en día en todas las empresas públicas y privadas, ya que se sustenta en el Art. 44 dentro de la Constitución Política de la República de El Salvador, el cual expresa la Ley que reglamentará las condiciones que deban reunir todos los talleres, fábricas y lugares de trabajo en general. Además que el estará con un servicio de inspección constante; el cual será el encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir la preformas pertinentes, disponiendo si es necesario de multas las cuales serán un castigo al no cumplimiento de las normas establecidas.

La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a

una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo.

La Alcaldía Municipal está consciente de los peligros físicos y psicológicos a los que se puede someter a la fuerza laboral, es por eso que ha dado un paso hacia adelante en el bienestar de sus trabajadores, es por ello que ha tomado a bien llevar a cabo un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la dependencia de Recreación y Deportes y en la dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

#### **1.4. Alcances.**

- La elaboración y presentación de un documento escrito que contiene el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales para la dependencia de recreación y deportes y la dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos de La Alcaldía Municipal de Santa Ana, y así poder contribuir a la salud de sus trabajadores y como consecuencia los usuarios en general que hacen efectivos los servicios prestados por la entidad pública.
- La evaluación de riesgos tanto generales como específicos solamente se harán en la dependencia de Recreación y Deportes y la dependencia de Cuerpo de agentes Metropolitanos.

### **1.5. Limitaciones.**

- El acceso a las zonas de evaluación de riesgos estuvo restringido de acuerdo a la disposición a una sola persona asignada por alcaldía.
- El recorrido para la evaluación de riesgos fue restringido en algunas zonas por disposición de la alcaldía.



## **CAPITULO 2**

### **MARCO DE REFERENCIA.**

## **CAPITULO 2 MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Introducción.**

El presente capítulo contiene las diferentes conceptos, historia e información acerca de las características del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, se ha determinado hacer la partición del capítulo en tres partes las cuales son: marco teórico el cual abarca información acerca de las dos dependencias de la Alcaldía Municipal de Santa Ana desde su consecución hasta la administración que tiene cada lugar así como también aspectos sobre la Salud Ocupacional en El Salvador y antecedentes de la misma a nivel mundial; el marco legal comprende todas las regulaciones vigentes en El Salvador presentadas por medio del Código de Trabajo y la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, dejando como última parte el marco conceptual el cual incluye las definiciones técnicas en materia de Higiene y Seguridad Ocupacional.

## **2.2. Marco teórico.**

### **2.2.1. Historia y fundación de la dependencia recreación y deportes (estadio Oscar Quiteño).**

En el año de 1962, la ciudadanía santaneca emprendió una campaña para la construcción de un estadio que ofreciera las condiciones que la ya rebasada Finca Modelo no podía darles. El 17 de octubre de ese año, se realizó una reunión en el club Atlético Occidental, dirigida por el presidente del comité pro construcción, el Sr. Armando Tomas Monedero.

“El domingo 9 de diciembre de 1962, se organiza un desfile para recolectar fondos. La recolección, así como las reuniones para coordinar el proyecto, siguieron realizándose hasta que, con la ayuda del Gobierno a través del desaparecido Instituto de Urbanización Rural, se logra culminar la obra, diseñada por los ingenieros- arquitectos austriacos Karl Katstaller y EhrentrautSchott de Katstaller. Se realizó un partido de pre-inauguración entre CD FAS y el equipo de Oro de México, el día 3 de febrero de 1963. El escenario fue conocido inicialmente como Estadio Municipal de Santa Ana” (Mazariego, 2010).

Todo nace del esfuerzo de las personas y del amor que le tienen al deporte rey en el mundo , ya que además de unir masas es una práctica de sano esparcimiento que sirve para la buena salud de las personas y ayuda a la convivencia del pueblo a través de un simple partido de futbol ,en la década de los 60 este deporte tiene mucho auge , donde nacen excelentes jugadores es por ello que se requiere de sitios donde estos se puedan entrenar para asi desarrollar sus capacidades además de requerir los conocimientos de gente especializada.

El 13 de diciembre de 1964, C.D. FAS disputo un encuentro contra el Orión de Costa Rica, durante el cual pierde la vida el portero e FAS, Oscar Alberto Quiteño. Su muerte fue anunciada a las 7:05 p.m. desde el hospital San Juan de DIOS de Santa Ana por el doctor Fortín Inestroza, médico del equipo.

A raíz de esto, y a iniciativa de Don Héctor Armando Magaña, el 15 de mayo de 1977, 13 años después del suceso, el estadio municipal pasa a llamarse Estadio “Oscar Alberto Quiteño”.

El estadio es propiedad de la alcaldía Municipal de Santa Ana, pero es administrado conjuntamente con Club Deportivo FAS, tienen un convenio hecho en el año de 1998, el cual ya caduco pero sigue rigiendo las condiciones del estadio.

### **2.2.2. Administración de la dependencia recreación y deportes (estadio Oscar Quiteño), Convenio de administración compartida.**

El estadio “Oscar Alberto Quiteño” es un inmueble propiedad municipal, administrado conjuntamente por la municipalidad y Club Deportivo Fas. “El convenio entre la Alcaldía Municipal de Santa Ana y CD FAS fue suscrito el 14 de agosto de 1998 bajo la administración del alcalde Dr. Carlos Moisés Macal Monterrosa. Como presidente de la junta directiva de Fas fungía el Sr. Ernesto Vicente Basagoitia Martínez. El convenio tendría una duración de 6 meses, después de los cuales podría prorrogarse si ninguna de las dos partes tenía objeciones al respecto (Mazariego, Propuesta de diseño arquitectónico para la remodelación del estadio Oscar Alberto Quiteño de la ciudad de Santa Ana, 2010).”

Según las disposiciones del convenio, FAS sería el encargado de dar mantenimiento, aseo y ornato a toda la infraestructura interna del estadio, incluyendo la cancha de fútbol y la pista de atletismo, así como la cancelación de los servicios básicos.

Es decir que la administración de FAS es encargada de velar por el estado general del inmueble y de que este se encuentre en óptimas condiciones para recibir de la mejor manera a los visitantes o a las personas que deseen utilizar los servicios del mismo.

FAS contara con los ingresos por las vallas publicitarias y el comercio en el interior del inmueble, además de los montos por taquillas en todo evento que involucre al equipo CD FAS.

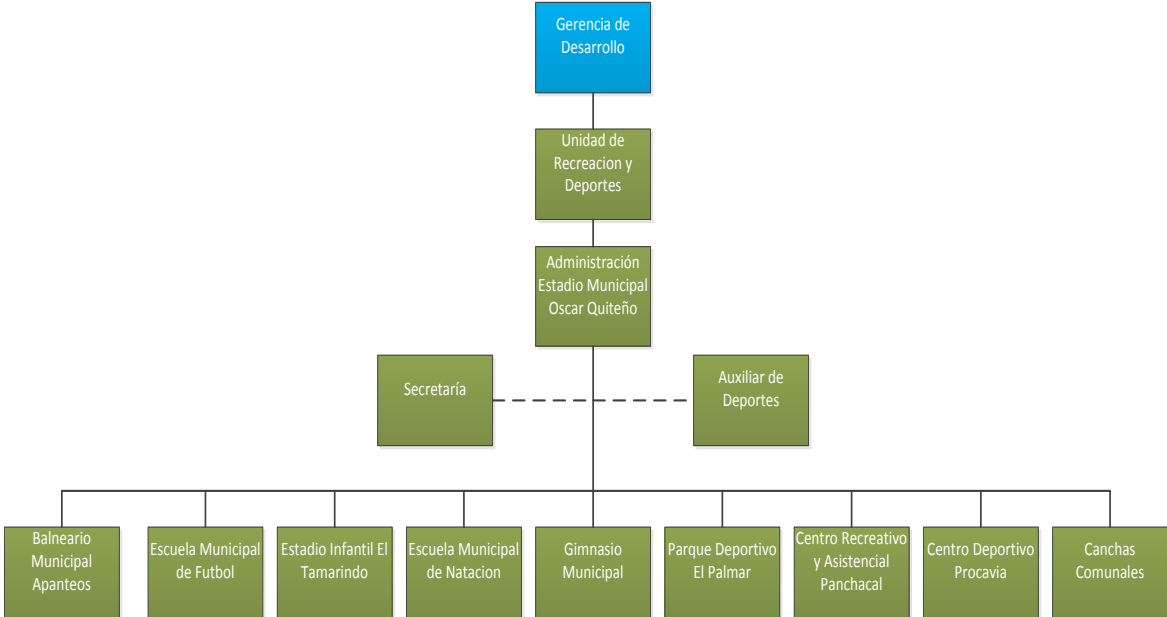
Existe un convenio de administración del estadio pero este caduco hace once años, y aunque en gestiones municipales pasadas ha habido intentos de recuperar la administración del estadio, el convenio sigue siendo el único documento oficial y bajo el cual se rige actualmente la situación del inmueble.

No obstante, la Alcaldía Municipal emprendió de manera individual un proyecto de remodelación del estadio el cual no fue concluido, siendo objeto de cuestionamiento de parte de la Corte de Cuentas de la Republica. “Así mismo, en marzo de 2009 la Corte de Cuentas hizo señalizaciones a la municipalidad santaneca presidida por el Ing. Mena Delgado en las que decía el hecho de que la municipalidad dejara de percibir los ingresos en concepto de publicidad interna y externa, comercio de vendedores registrados en la alcaldía, derechos de uso para los juegos, derechos de transmisión para televisión y radio, entre otras, los cuales estaban establecidos por un acuerdo municipal. (616-1756, 2008)”

Esto fue un gran golpe hacia las entradas de dinero que tenía la alcaldía municipal ya que ellos disponían de este dinero para la consecución de obras y el mantenimiento del mismo inmueble así como de otras instalaciones.

“La Unidad de Recreación y Deportes, recientemente ascendida a la categoría de Departamento de Recreación y Deportes, es una dependencia de la Gerencia de Desarrollo Social, encargada del manejo y administración de los espacios recreativos de la ciudad. El Estadio Oscar Quiteño es parte de la infraestructura recreativa y deportiva con la que cuenta dicho departamento, y dado su condición de principal edificio de este tipo, las oficinas administrativas se encuentran al interior del estadio” (Mazariego, Propuesta de Diseño Arquitectonico para la Remodelación del Estadio Oscar Alberto Quiteño de la ciudad de Santa Ana, 2010). El departamento de Recreación y Deportes cuenta con un total de 28 empleados, que son apoyados por empleados municipales de dependencias como Ornato y Zonas Verdes en tareas de mantenimiento.

A continuación se presenta el organigrama interno del Departamento de Recreación y Deportes.



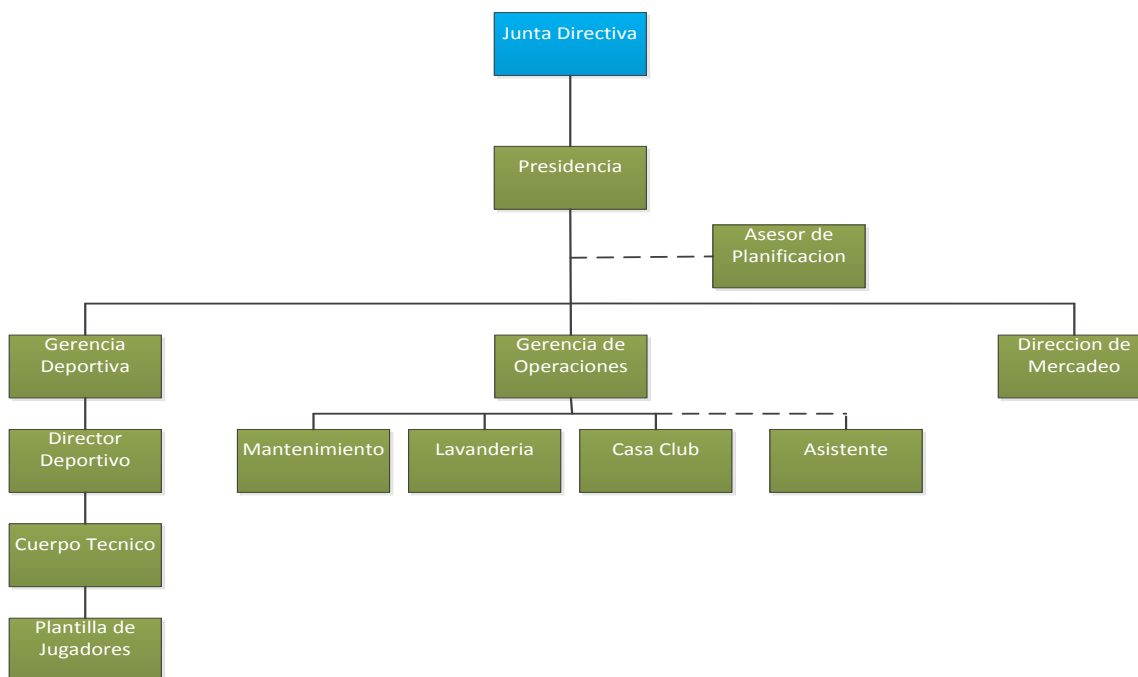
**Figura 1.** Organigrama interno del departamento de Recreación y Deportes.

**2.2.3. Administración del estadio Oscar Quiteño: Club Deportivo FAS.**

Club Deportivo FAS tiene una estructura organizativa liderada por una junta directiva y un presidente. En cuanto al uso del estadio, Fas, cuyas oficinas administrativas se encuentran al interior de este, lo utiliza para juegos oficiales y entrenos tanto de su equipo mayor como el juvenil. Así también utiliza la cancha y otros sectores alrededor de esta para desarrollar actividades de sus escuelas infantiles de fútbol.

De los siete empleados que manejan permanentemente en las instalaciones del estadio, tres son los asignados a tareas de mantenimiento y control del interior del estadio (según las condiciones del convenio de administración CD FAS solo está encargado del interior del estadio de fútbol). Durante juegos de fútbol oficiales, CD Fas lleva a cabo la contratación de personal temporal a fin de cubrir taras como taquilleros, porteros, ‘recoge balones’, supervisores y un delegado de cancha.

A continuación se presenta el organigrama de administración de CD FAS:



**Figura 2.** Organigrama de administración de C.D. FAS.

#### **2.2.4. Historia y fundación de la dependencia cuerpo de agentes Metropolitanos (C.A.M.)**

Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM), la cual es una oficina descentralizada del municipio encargada de salvaguardar los intereses y la seguridad de la municipalidad. “Los CAM están regulados por ordenanzas municipales y entre sus funciones se pueden destacar: la vigilancia, custodia e inspección del patrimonio Municipal; cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas, reglamentos municipales; Llevar a cabo inspecciones en establecimientos y negocios; y colaborar en la prestación de seguridad a espectáculos, manifestaciones públicas, etcétera. En sus labores cotidianas los CAM actúan equipados con armas de fuego. (Social, 2007)”

Desde 2001, el CAM de Santa Ana vela porque la ordenanza convencional se cumpla. También tiene el servicio de traslado de heridos, las 24 horas del día, al hospital nacional de la localidad por medio de una ambulancia.

En Ahuachapán los agentes Metropolitanos también capturan delincuentes en flagrancia y ayudan al control de construcciones no autorizadas, manejo de basura y venta de bebidas alcohólicas en coordinación con Catastro, Medio Ambiente y la PNC.

Hace un par de años, el CAM estaba en la mira de abogados para quienes su existencia contradice la Constitución, que desde la firma de los acuerdos de paz únicamente reconoce a la Fuerza Armada y a la PNC como cuerpos armados y de seguridad pública.

En el año 2000 el CAM a nivel de todo el país sale del pericance legal con la publicación de la ley los Servicios de Seguridad del Estado, Instituciones Autónomas y de las Municipalidades, en el año 2000, los CAM dejan de estar en el limbo legal.

Hay un artículo que aclara a la población la manera de trabajar de esta institución el cual es el artículo 15 de la ley; aclara que estos cuerpos no son auxiliares de la administración de justicia, pero tienen la obligación de comunicar al Fiscal General de la República y a la Policía Nacional Civil, los hechos delictivos cometidos por sus miembros, en servicio, y los delitos “perseguidos de oficio que en el desempeño de tales funciones tuviesen conocimiento”.

#### **2.2.5. Legislación vigente del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

Estos son algunos de los artículos de la Ley de servicios de seguridad del estado que rigen al CAM

Artículo 3.- Los Órganos del Gobierno, inclusive las oficiales autónomas y las municipalidades, podrán tener sus propios servicios de protección de sus funcionarios o de su patrimonio, previo registro en la unidad encargada de la PNC.



Artículo 4.- Las alcaldías podrán contar con Cuerpo de Agentes Metropolitanos quienes además tendrán las funciones que les establezcan las ordenanzas municipales siempre y cuando éstas no contravengan la ley.

Artículo 5.- Será obligación de las entidades estatales, y municipales remitir a la Policía Nacional Civil la siguiente información: a. Nómina detallada del personal de vigilancia y protección. b. Inventario de armamento, munición y demás equipo.

Artículo 6.- c. Descripción general del funcionamiento de las labores de vigilancia y protección; d. Diseño del uniforme que usaran sus miembros el cual no será similar al que usan la PNC, la ANSP o la Fuerza Armada de El Salvador.

### 2.2.6. Administración de la dependencia Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Antes de la consecución de otro punto hay que aclarar que la entidad no se llama Cuerpo de Agentes Metropolitanos aunque esta sea conocida por ese nombre en algunos niveles administrativos dentro de la alcaldía municipal y generalmente en la población, su verdadero nombre es Policía Militar (P.M.).

La institución cuenta con un total de 250 agentes, de estos se destacan 125 en la base y los demás están distribuidos por todas las dependencias de la Alcaldía Municipal de Santa Ana; como por ejemplo Terminal de Occidente, Rastro Municipal, Casa Comunal, Cementerio, Taller Municipal, Observatorio, Ex Dua, Talleres Vocacionales, etc.

A continuación el organigrama del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.



**Figura 3.** Organigrama del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

### **2.2.7. Antecedentes de salud ocupacional en el mundo.**

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

Desde tiempos inmemorables el hombre ha realizado actividades en pro de sus sustento y bienestar, como es evidente en la

La observación de que las condiciones de trabajo determinan procesos de salud enfermedad data desde la antigüedad. Aristóteles y Platón en Grecia, Lucrecio, Ovidio, Plutarco y Galeno en Roma recuerdan los sufrimientos de los trabajadores. Los médicos de la época se ocuparon de las lesiones y enfermedades que los artesanos y obreros contraían en el ejercicio de sus funciones tal como se lee en las obras de Hipócrates, Cornelio Celso, Galeno y otros.

En el Medioevo se perfila una especie de medicina referible a la clase trabajadora, vinculada con la medicina monástica de entonces de acuerdo a las peculiaridades laborales de las distintas órdenes religiosas de la época.

Recién en el renacimiento se observa la evolución de lo individual a lo corporativo y se asiste al origen de una embrionaria medicina del trabajo. Los escritos de Ellemborg (1483) y posteriormente Teofrasto Paracelso (1530) dan cuenta de ello, sobretudo este último en su "De morbismetalicis" en el que, aunque en forma fragmentaria y desordenada, refiere a las enfermedades de los obreros que trabajan con metales. De la misma época son los escritos de Pansa (1614) sobre

enfermedades de los mineros y los de Michaelis (1652), Stokhausen (1656), Diemerbroek (1664) y Hoffman (1695).

En 1700 el médico italiano Bernardino Ramazzini publica la obra considerada fundacional de la actual medicina de trabajo " De morbisartificum diatriba" (Disertación en torno a las enfermedades de los artesanos) y por la cual se lo considera el padre de la Medicina del Trabajo, en ella vuelca los conocimientos adquiridos en años de estudio de los diferentes trabajadores y los ambientes en los que ejecutaban su trabajo desarrollando un método que comprendía: 1) la observación de la supuesta causa de daño profesional, 2) examen clínico del trabajador para determinar la influencia del trabajo sobre la salud 3) documentación sobre el tema y 4) normas higiénicas y medidas de prevención individuales y colectivas. (Nieto, 2002)

La importancia que Ramazzini atribuye al trabajo en la patogenia de las enfermedades se puede sintetizar en la pregunta que sugiere hacer a todo enfermo: "¿de qué trabaja usted?" cuya vigencia permanece inalterable hasta hoy y la influencia de esta obra se extiende hasta nuestros días. (Nieto, 2002)

En 1775 Percival Pott describe el cáncer de los deshollinadores por primera vez. En 1779 las Memorias de la Academia de Medicina de Francia contienen referencias en torno a los accidentes de los obreros del sebo. En el mismo año en Italia, Frank pide amplia protección para la mujer embarazada y que se la exima de todo trabajo en el último trimestre del embarazo. (Nieto, 2002)

En la era moderna, el advenimiento del maquinismo que por un lado produjo adelantos definitivos, trajo aparejados serios peligros para la salud de los obreros. Stassen describe que en algunas regiones de Inglaterra de esa época el promedio de vida de los obreros bajó a 22 años frente a los 44 de las clases pudientes. (Nieto, 2002)

Los hombres de ciencia se preocupan por estudiar los medios de prevención y terapéutica de las enfermedades y accidentes del trabajo y aparecen numerosos estudios sobre Medicina del Trabajo que aplican el método científico en forma más rigurosa. Numerosas publicaciones aparecen en varios países, vale destacarse a

comienzos del siglo 20 el tratado de Devoto quien además funda en Milán la primera clínica del Trabajo. (Nieto, 2002)

En Inglaterra Sir Th. Oliver publica la primera edición de Diseases of Occupation en 1908. En Alemania se publican importantes trabajos por parte de funcionarios médicos del Servicio de Higiene del Imperio y de inspectores de fábricas y médicos industriales. En Francia se publican Maladies Professionnelles (1903) y Traité d'Hygiène Industrielle (1927). En Estados Unidos aparece en 1918 la primera escuela (Harvard) que otorga un diploma de higiene industrial. (Nieto, 2002)

Para esa época en nuestro país se conocen los trabajos de Juan Bialet Massé (1846-1907) quien describe en un informe memorable (3) (1904) el estado de las clases obreras a principios de siglo. En la década del 20 comienza a introducirse en Argentina, el consultorio de fábrica encontrando en Salta los antecedentes del primero de ellos a manos de una empresa privada. Los trabajos y el desarrollo de la especialidad se incrementan con el aporte de figuras tales como Feinmann, Bosio, Coni, Wilde, Ingenieros, Palacios, Urbanadt, Boccia (considerado el primer profesor de Medicina del Trabajo del país), Reggi, Francone, Kaplan y Antoni. En 1934 se fundó la Sociedad Argentina de Medicina del Deporte y del Trabajo. En nuestra Facultad de Medicina el Instituto de Higiene y Medicina Social cumplió con la tarea de formar especialistas con muy alto nivel académico. (Nieto, 2002)

Con el incremento del conocimiento y la complejidad de los factores intervinientes en la salud de los trabajadores, asistimos al desarrollo de las otras especialidades que contribuyen al campo de la Salud Laboral para llegar a la actualidad donde, como se dijo, la comprensión de la problemática requiere de la concurrencia de diversos especialistas. La medicina aporta lo suyo desde la Medicina del Trabajo. (Nieto, 2002)

Debe mencionarse por fin la aparición en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo quien aúna la acción de gobiernos, empleadores y trabajadores de los países miembros (actualmente 170) con el objetivo de impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo. (Nieto, 2002)

### **2.2.8. Salud Ocupacional en El Salvador.**

En El Salvador la Salud Ocupacional nace con el nombre de Prevención de riesgos profesionales en el año de 1968, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, sin embargo ya se habían contemplado anteriormente aspectos relacionados a la Higiene Industrial. (Directorio Regional;, 2003)

En 1911, se contempla por primera vez compensaciones que se derivan de los accidentes de trabajo; pero fue hasta 1950 cuando se comenzó de manera formal la introducción de estos aspectos a la legislación laboral, al promulgar artículos relativos a la protección y conservación de la vida, salud e integridad corporal de los salvadoreños. (Directorio Regional;, 2003)

En 1953, se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, en una de cuyas dependencias se establece la sección de Higiene y Seguridad Industrial, la cual comenzó la elaboración del “Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo”, y en la formulación de algunas normas sanitarias y de seguridad. (Directorio Regional;, 2003)

En el año de 1956 entro en vigencia un paquete de leyes y reglamentos sobre riesgos profesionales, que son aplicadas en toda la república y dentro del régimen del Seguro Social (Directorio Regional;, 2003).

En 1963, estas leyes y reglamentos quedaron registrados en el Código de Trabajo y en 1971, fue decretado el “Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los centros de Trabajo” (Directorio Regional;, 2003).

Recientemente, tanto las autoridades del Ministerio de Trabajo como el del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el propósito de mejorar los servicios en materia de Seguridad e Higiene Industrial, capacitan a su personal enviándolo al extranjero, con el propósito de recibir cursos en estos aspectos, así como en la especialidad de ingeniería ambiental, conocimientos que son aplicados al realizar inspecciones en las empresas industriales del país, hacer observaciones y dar

recomendaciones, todo enfocado hacia el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo de los empleados.

### **2.2.9. Higiene y seguridad ocupacional en El Salvador.**

En El Salvador, la primera ley promulgada en materia laboral fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, según decreto legislativo del 11 de mayo de 1911, y era vigilada por los jueces de paz y los alcaldes de los municipios donde ocurrían los accidentes. Más tarde, en 1953 con la creación de la ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social se busca cubrir los riesgos que afectan a los trabajadores; tres años después, en 1956, se decreta la Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, la que consigna las obligaciones que tienen los patronos y trabajadores sobre este tema. (Arias Evelyn, 2012)

En 1971, se provee a la clase trabajadora de un Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo para garantizar condiciones mínimas de seguridad e higiene en la que los empleados deben desarrollar su trabajo. Otra legislación que ha sido decretada y que regula de alguna forma esta temática son el Código de Trabajo en 1972, el Código de Salud en 1988 y en 2006 con un anteproyecto de ley "Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional", por lo que en la actualidad se ha ampliado la legislación sobre la seguridad en los centros de trabajo. (Arias Evelyn, 2012)

En El Salvador, la Salud Ocupacional surge con el nombre de Prevención de Riesgos Profesionales en el año de 1968, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, posteriormente, en el año de 1980 se empiezan a becar a médicos Salvadoreños para realizar estudios de post grado en la especialidad de Salud Ocupacional en la escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con el ánimo de fomentar más esta disciplina. (Arias Evelyn, 2012)

En la década de 1990, se promovió la creación de un Consejo Nacional de Salud Ocupacional. Este último no llegó a concretarse en esa época, sin embargo el interés por forjar una cultura de Seguridad y Salud Ocupacional ha ido en aumento

y a pasos más firmes y continuados por parte del Estado y de un buen número de empresas que ven en su implementación, un buen aliado para hacer lugares de trabajo más sanos, seguros y productivos. (Arias Evelyn, 2012)

El Salvador ratificó en el año 2000 el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, haciendo énfasis en las acciones que tanto a nivel nacional como a nivel de empresa se deben implementar para mejorar las condiciones de salud de los trabajadores. (Ocupacional, 2003)

El 16 de octubre de 2001 se creó la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), que ha formulado propuestas de normativas legales que regulan las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, así mismo ha coordinado programas, proyectos y campañas nacionales de Prevención de Riesgos Laborales. (Ocupacional, 2003)

#### **2.2.10. Generalidades sobre los programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

Los programas son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, tareas, recursos y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado y que habitualmente se apoya en un presupuesto. (Koontz Harold, Octava Edición;1998)

Un Programa de gestión de prevención de riesgos Ocupacionales es un plan en el que se establece la secuencia de operaciones a desarrollar para prevenir las enfermedades y accidentes de trabajo y el tiempo requerido para ejecutar cada una de las partes del programa. (Koontz Harold, Octava Edición;1998)

En tal sentido, los Programas de Higiene y Seguridad Ocupacional se caracterizan por estar orientados a la prevención de accidentes que causan lesiones corporales, pero también es importante preocuparse de aquellos que no causan lesión pues todo accidente produce daños psicológicos al trabajador. Además se tiene que considerar el posible daño a la maquinaria y equipo que puede presentarse cuando se produce un accidente. (Koontz Harold, Octava Edición;1998)

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un programa que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes. (Koontz Harold, Octava Edición;1998)

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con los objetivos que se pretenda cubrir con dicho programa, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.(Koontz Harold, Octava Edición;1998)

#### **2.2.11. Importancia de los Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

Los programas de de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales son una de las actividades que se necesita para asegurar la disponibilidad de las habilidades y aptitudes de la fuerza de trabajo (Castro Raúl, 2011).

Desde el punto de vista de la administración del capital de trabajo, la salud y la seguridad de los empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada.

Desde un punto de vista económico los programasde Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales contribuyen a la disminución de costos en las organizaciones, ya que evita paros en las actividades productivas, disminución de daños a equipos, menor ausentismo debido a enfermedades o accidentes de trabajo (Castro Raúl, 2011).

Además estos programas tienen una importancia social porque, aparte que propician que la fuerza laboral se mantenga en óptimas condiciones, los costos por las enfermedades y accidentes laborales recaen en todos los ciudadanos ya que se cargan los sistemas de salud de los países que son financiados con los impuestos de estos. (Castro Raúl, 2011)



## **2.2.12. Tipos de programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

### **Programas Tradicionales:**

Su característica principal es que están orientados al tratamiento de aquellos accidentes que causan lesiones corporales, considerando los siguientes aspectos (Castro Raúl, 2011):

- a. Resguardo de maquinaria
- b. Orden y limpieza
- c. Ayuda audiovisual
- d. Comité de seguridad
- e. Disciplina

### **Programas Integrales:**

Su característica principal es investigar todo tipo de accidente, independientemente causen lesión o no, pero que de una manera directa o indirecta ocasionan daños a la actividad normal de la organización, en su contenido incluyen las siguientes etapas (Castro Raúl, 2011):

- a. Identificación de las causas de accidentes.
- b. Control de las causas de accidentes.
- c. Reducción de pérdidas por accidentes.

## **2.2.13. Prevención y control de accidentes de trabajo.**

Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

La prevención debe encaminarse a evaluar los riesgos, adecuar las condiciones de trabajo (instalaciones, procesos, equipos) y dotar a los trabajadores con una formación teórica y práctica suficiente. La importancia de la formación radica en que consigue que toda la empresa, dirección y trabajadores, se implique en la prevención de riesgos laborales.

Para los propósitos de prevención y control la ley Salvadoreña velara que se cumpla lo siguiente:

1. Todo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado preferentemente en la fuente y en el ambiente de trabajo, a través de medios técnicos de protección colectiva, mediante procedimientos eficaces de organización del trabajo y la utilización del equipo de protección personal.
2. Adecuar el lugar de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
4. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica de cada tipo de trabajo, la organización y las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el mismo.
5. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional.
6. Se garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.
7. Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, esto incluye, entre otros aspectos, tomar en cuenta sus necesidades en lo que concierne a su participación en los organismos que se crean para la aplicación de la presente ley.

#### **2.2.14. Seguridad y salud ocupacional.**

Método que emplea las organizaciones para compartir y asignar la responsabilidad que permita prevenir enfermedades, lesiones y daños materiales;

reducir los riesgos y mejorar la calidad y productividad(Servicios de Seguridad e Higiene Industrial,, 2010).

La participación activa de la gerencia y los trabajadores, el entrenamiento adecuado y un sentido de responsabilidad compartido es vital. Una combinación de estos elementos hace que la labor preventiva sea una rutina (Servicios de Seguridad e Higiene Industrial,, 2010).

Un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales no es algo que se impone a la organización de la empresa. Debe estar incorporado en cada proceso, en cada diseño de producto y en cada tarea, y debe considerarse como parte integral de las operaciones. (Servicios de Seguridad e Higiene Industrial,, 2010)

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

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 éstos 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, 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. (Servicios de Seguridad e Higiene Industrial,, 2010)

Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **2.3. Marco legal.**

En la República de El Salvador la Seguridad y Salud Ocupacional se rige a través de diferentes leyes y reglamentos, con el fin de normar la actividad laboral en beneficio de la salud e integridad física de los trabajadores (Castro Raúl, 2011).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para contribuir a mejorar la calidad de vida de los salvadoreños y garantizar la adecuada aplicación de la normativa laboral tiene como base legal el funcionamiento de una serie de leyes, reglamentos y normas vigentes. (Castro Raúl, 2011)

- Constitución de la República vigente.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Código de Trabajo.

- Ley de Organización y funciones del sector trabajo y previsión social.
- Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.
- Documentos Internacionales relacionados al sector.

### **2.3.1. Instituciones y Organismos que se encargan de la Seguridad y Salud Ocupacional en El Salvador.**

Art. 5.- Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones. (Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, 2010)

### **2.3.2. Constitución Política de El Salvador.**

Artículo 44.- La Ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes. (Constitución de la República de El Salvador, 2010).

### **2.3.3. Código de Trabajo.**

Art. 31.- Son obligaciones de los trabajadores.

Inciso: 8) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros.

Inciso: 11) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones

administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo.

Art. 36.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas.

Inciso: 4) Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común.

Art. 106.- Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considérense labores peligrosas, por ejemplo las siguientes:

- a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;
- b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;
- c) Los trabajos subterráneos o submarinos;
- d) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;
- e) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;
- f) Los trabajos en minas y canteras;
- g) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y
- h) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 108.- Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales

empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y
- d) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 162.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

Se consideran tareas peligrosas o insalubres las labores comprendidas en los Artículos 106 y 108. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de la misma haga la Dirección General de Previsión Social.

Art. 314.- 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.

Art. 315.- Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación de equipos de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

#### **2.3.4. Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

Este es el documento legal en el cual se basa todo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y consta con los siguientes reglamentos:

- Decreto 86
- Decreto 87
- Decreto 88
- Decreto 89

### **2.3.5. Ley de organizaciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

A continuación se detallan los artículos más significativos:

- a. Título I, Capítulo I. Contenido y Alcance: Art. 1.- La presente ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y Previsión Social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

- b. Capítulo II. Del ámbito y composición del sector: Art. 2.- El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo; empleo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social; formación profesional; seguridad social y cooperativas.

- c. Capítulo III. De los fines: Art. 4.- Son fines del sector:

- Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;
- Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.

- d. Capítulo VII, Sección segunda: Art. 33.- Para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo, contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; del Departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo y dispondrá de



un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

- e. Capítulo VII, Sección tercera: Art. 61.- Son funciones de la Dirección General de Previsión Social:

- 1) Proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo y recreación, de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y a los planes de desarrollo nacional.
- 2) Establecer las metas y coordinar con la Dirección General de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con los demás organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.
- 3) Implantar programas y proyectos de divulgación de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo, así como promover el funcionamiento de comités de seguridad en los centros de trabajo, con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **2.3.6 Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.**

Art. 1- De acuerdo al Art. 186 de la Constitución se establece el Seguro Social obligatorio como una institución de Derecho Público, que realizará los fines de Seguridad Social que esta Ley determina.

Art. 2- El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de:

- a) Enfermedad, accidente común
- b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional.
- c) Maternidad.
- d) Invalidez.
- e) Vejez.
- f) Muerte, y

g) Cesantía involuntaria.

Art. 48.- En caso de enfermedad, las personas cubiertas por el Seguro Social tendrán derecho, dentro de las limitaciones que fijen los reglamentos respectivos, a recibir servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios.

El Instituto prestará los beneficios a que se refiere el inciso anterior, ya directamente, ya por medio de las personas o entidades con las que se contrate el efecto.

Cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán, además derecho a un subsidio en dinero. En los reglamentos se determinará el momento en que empezarán a pagarse, la duración y el monto de los subsidios, debiendo fijarse este último de acuerdo con tablas que guarden relación con los salarios devengados, o ingresos percibidos.

Art. 53.- En los casos de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, los asegurados tendrán derecho a las prestaciones consignadas en el Art. 48.

### **2.3.7 Código de Salud.**

Art. 107.- Se declara de interés público, la implantación y mantenimiento de servicios de seguridad e higiene del trabajo. Para tal fin el Ministerio establecerá de acuerdo a sus recursos, los organismos centrales, regionales, departamentales y locales, que en coordinación con otras instituciones, desarrollarán las acciones pertinentes.

Art. 108.- El Ministerio en lo que se refiere a esta materia tendrá a su cargo:

- a) Las condiciones de saneamiento y de seguridad contra los accidentes y las enfermedades en todos los lugares de producción, elaboración y comercio.
- b) La ejecución de medidas generales y especiales sobre protección de los trabajadores y población en general, en cuanto a prevenir enfermedades y accidentes; y

c) La prevención o control de cualquier hecho o circunstancia que pueda afectar la salud y la vida del trabajador o causar impactos desfavorables en el vecindario del establecimiento laboral.

Art. 110.- El Ministerio deberá establecer la coordinación conveniente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social a efecto, de coordinar con estos organismos, las funciones relativas a la protección del trabajador de la ciudad y del campo y las relativas a los problemas económicos de la previsión y seguridad social.

## **2.4. Marco Conceptual.**

### **2.4.1. La Salud Ocupacional**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

Es importante tener en cuenta que la precariedad del empleo incide en la salud ocupacional. Una empresa que tiene a sus trabajadores en negro (es decir, que no cuentan con cobertura médica) y que presenta un espacio físico inadecuado para el trabajo pone en riesgo la salud de la gente.

#### **2.4.2. Condición Insegura.**

La condición insegura o contraria a la seguridad, “es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente” (LGPRLT, 2010).

La condición insegura, por lo tanto, es el estado de algo que no brinda seguridad o que supone un peligro para la gente. La noción se utiliza en el ámbito laboral para nombrar a las condiciones físicas y materiales de una instalación que pueden causar un accidente a los trabajadores.

Las condiciones inseguras surgen en un entorno laboral cuando los responsables actúan con negligencia y las instalaciones no tienen el mantenimiento y el cuidado que requieren. Un piso resbaladizo puede suponer una condición insegura de trabajo (ya que una persona puede caerse al caminar), aunque de fácil solución. Otras condiciones inseguras, en cambio, son más complejas y suponen un riesgo de vida (como falta de ropa adecuada para evitar accidentes, ausencia de dispositivos de seguridad, carencia de sistemas de señalización, obstrucción de las vías de salida, etc.). (Definicion.de, 2008)

“Es importante tener en cuenta que la condición insegura implica una posibilidad bastante elevada de que ocurra un accidente. Un factor que incrementa el riesgo de que tenga lugar un accidente es la permanencia en el tiempo de una condición insegura determinada.” (Definicion.de, 2008)

#### **2.4.3. Acción insegura.**

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad. (LGPRLT, 2010)

Podemos decir también que es una acción u omisión del trabajador que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el Estado como por la Empresa, que puede producir incidente, accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga personal.

Comportamientos tales como el no cumplimiento de procedimientos, el manejo inapropiado de herramientas de trabajo, la no utilización del equipo de protección personal, entre otros, cuentan como típicas conductas que al resultar en un accidente se rotulan como acción insegura. (Rodrigo Finkelstein, Fabiola Salas)

#### **2.4.4. Ergonomía.**

La ergonomía es la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno, según la definición oficial que el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA, por sus siglas en inglés) adoptó en agosto del 2000. Una de sus ramas, la ergonomía física, estudia las posturas más apropiadas. De acuerdo a diversos estudios realizados en Europa y Estados Unidos, se estima que entre 50 y 90% de los usuarios habituales de computadoras sufren fatiga ocular, ojos rojos y secos, tensión de párpados, lagrimeo, sensación de quemazón, visión borrosa y dificultad para enfocar objetos lejanos, a la vez que las posturas corporales inadecuadas que adoptan les generan tensión muscular que se traduce en dolor de cabeza, cuello y espalda. Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. La gran mayoría de los factores de riesgo son introducidos en las actividades laborales sin estudios previos de su efecto en la salud. En general, las normas de prevención se desarrollan una vez producido el daño y muchas de estas aparecen mucho tiempo después de ser conocidos estos efectos. (Fonseca, 2006)

#### **2.4.5 Clasificación de riesgos.**

Que Los riesgos son los elementos presentes en el proceso de trabajo o producción pero independientes a los trabajadores. Por su lado, las exigencias son elementos presentes en el proceso de trabajo, pero que solo existen en asociación

con los trabajadores. Al conjunto de estos riesgos y exigencias los llamaremos “Factores de Riesgos en el Trabajo”.

Los riesgos se clasifican según los medios de trabajo, la naturaleza de los objetos de trabajo, los riesgos que los medios de trabajo presentan en sí mismo y los riesgos derivados del medio ambiente; en cuando las exigencias, se clasifican según la carga, la postura, la actividad física, la organización y división del trabajo. Todo esto se pueden clasificar en:

- Riesgos físicos.
- Riesgos químicos.
- Riesgos biológicos.
- Riesgos psicosocial.
- Riesgos ergonómicos.
- Riesgos mecánicos.

#### **2.4.6. Riesgos físicos.**

Se refieren a las diferentes formas de energía, como las vibraciones y ruido, que pueden producir alteraciones de las venas y arterias, sordera, presión arterial elevada y en algunos casos hasta impotencia sexual.

“También entran en los riesgos físicos la iluminación deficiente o inadecuada, con los consecuentes daños a la visión; las condiciones climáticas extremas que pueden provocar agotamiento, deshidratación, y hasta choque térmico y la electricidad que puede provocar quemaduras externas e internas, además de parar el corazón y la respiración”. (Hernández, 2011)

#### **2.4.7. Riesgos Químicos.**

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

Los productos químicos forman parte de la vida cotidiana. En el mundo hay de 5 a 7 millones de distintos productos químicos conocidos. Al año se producen al

menos 400 millones de toneladas de productos químicos en el mundo, entre ellos, productos químicos para la agricultura, aditivos de los alimentos, medicinas, combustibles para la producción de energía, productos químicos de consumo, etc. Las sustancias peligrosas por su naturaleza, producen o pueden producir daños momentáneos o permanentes a la salud humana, animal, vegetal.

El riesgo químico es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

Según de qué producto se trate, las consecuencias pueden ser graves problemas de salud en los trabajadores. Hoy en día, casi todos los trabajadores están expuestos a algún tipo de riesgo químico porque se utilizan productos químicos en casi todas las ramas de la industria: agricultura, minería, construcción, entre tantas otras áreas de trabajo. De hecho los riesgos químicos son los más graves. (Central Unitaria de trabajadores, Fundación Instituto de Estudios Laborales)

#### **2.4.8. Riesgos biológicos.**

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

#### **2.4.9. Riesgos Psicosociales.**

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

#### **2.4.10. Riesgos ergonómicos.**

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.

#### **2.4.11. Riesgos mecánicos.**

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

#### **2.4.12. La Seguridad Ocupacional.**

Seguridad Ocupacional es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de: instalaciones, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatirla incidencia de accidentes capaces de generar riesgos de salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad. (Hernández A. , 2003)



Objetivos de la seguridad ocupacional:

- Reducir los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- Mejorar definitivamente la imagen de la institución y, por ende, la seguridad del trabajador para un mayor rendimiento en el trabajo.
- Evitar lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes de trabajo hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas.
- Es localizar y controlar los riesgos, para crear y mantener un ambiente de trabajo seguro que haga posible la prevención de accidentes, garantizando así la vida del trabajador.
- Proteger a los elementos de la producción (recursos humanos, maquinaria, herramientas, equipo y materia prima), y para esto se vale de la planificación, el control, la dirección y la administración de programas.
- Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo.
- Analizar las causas de los accidentes de trabajo.
- Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes. (Ramírez Cavassa, 1996)

## **2.5. Medicina del trabajo.**

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

El campo de acción de la medicina del trabajo es en el interior de la empresa, aplicado a todos los trabajadores por medio de ejercicios ocupacionales,

exámenes de ingreso, exámenes de control y convenios con otras entidades externas para que lleven un control de los procesos con algún índice de peligro que afecten la salud de los trabajadores, y así buscar diferentes métodos para mantener un buen índice sobre la salud de los trabajadores de la empresas. Además de trabajar coordinadamente con el área de Seguridad Industrial.

## **2.6. Plan de emergencia**

El plan de emergencia es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias humanas y/o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia.

Tipos de emergencia

- Incendios
- Explosiones
- Fugas y/o derrames de productos químicos peligrosos
- Catástrofes naturales

## **2.7. Equipo de Protección Personal.**

Los equipos de protección personal comprenden de todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

Los equipos de protección personal (EPP) constituyen uno de los conceptos más básicos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo o controlados por otros medios como por ejemplo: Controles de Ingeniería.

Requisitos de un E.P.P.

- Proporcionar máximo confort y su peso debe ser el mínimo compatible con la eficiencia en la protección.
- No debe restringir los movimientos del trabajador.

- Debe ser durable y de ser posible el mantenimiento debe hacerse en la empresa.
- Debe ser construido de acuerdo con las normas de construcción.
- Debe tener una apariencia atractiva.

#### Clasificación de los E.P.P.

1. Protección a la Cabeza (cráneo).
2. Protección de Ojos y Cara.
3. Protección a los Oídos.
4. Protección de las Vías Respiratorias.
5. Protección de Manos y Brazos.
6. Protección de Pies y Piernas.
7. Cinturones de Seguridad para trabajo en Altura.
8. Ropa de Trabajo.
9. Ropa Protectora.

### **2.8. 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.(Código de Trabajo de El Salvador, 2010)

Los accidentes suceden cuando las personas cometen actos imprudentes o descuidados, o porque los equipos, herramientas, maquinarias o lugares de trabajo no se encuentran en condiciones adecuadas. La base de la prevención de los accidentes indica que todos los accidentes tienen causas que los originan, y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen.

## **Causas Directas:**

- **Origen humano** (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.
- **Origen ambiental** (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.(El Portal de la Seguridad, la Prevención y la Salud Ocupacional de Chile)

No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

## **CAPITULO 3**

# **DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN LA DEPENDENCIA DE RECREACION Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS.**

## **CAPITULO 3 DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN LA DEPENDENCIA DE CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS (C.A.M.) Y RECREACION Y DEPORTES (ESTADIO OSCAR QUITIÑO)**

### **3.1. Introducción**

En el siguiente apartado se ha descrito la evaluación de la condición actual de los empleados y las instalaciones de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos en cuanto en materia de Higiene y salud ocupacional.

Se han Identificado las áreas o puestos de trabajo donde acurren con mayor frecuencia accidentes o enfermedades profesionales en la dependencia municipal de Recreación y Deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos de Santa Ana, a su vez se analizaron las causas u orígenes de los accidentes de trabajo en la dependencia municipal de Recreación y Deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos de Santa Ana.

De la misma manera se detectaron las causas u orígenes que producen las enfermedades profesionales que perjudiquen el desempeño diario de los empleados en la dependencia municipal de Recreación y Deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos de Santa Ana.

La metodología utilizada para el diagnóstico cuenta en primer lugar con la identificación de los factores de riesgo, luego se realizó una evaluación y para finalizar se tomaron acciones correctivas para el control de los factores de riesgos, es preciso decir que esta metodología fue aplicada tanto para la dependencia de Recreación y deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

### **3.2. Metodología de la investigación.**

El método se compone de pasos con un orden establecido que conducen a un fin, se utilizaron los siguientes métodos para la investigación:

### **3.3. El análisis.**

Consistió en la separación de las partes de un todo a fin de estudiarlas por separado así como de examinar las relaciones entre ellas.

Este método ayudo a estudiar cada uno de los atributos y variables de la Propuesta de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, conociendo las relaciones que existen entre todos aquellos factores que intervienen en el diseño del programa.

#### **3.3.1. Metodología de evaluación y Priorización de riesgos.**

La metodología utilizada para la priorización de los Riesgos en ambas dependencias es la utilizada por Fundacerppo, se debe de estimar cada riesgo en base a cualquier peligro que se haya detectado.

Determinando en todos los casos o hallazgos la magnitud o la posible severidad del daño, es decir las consecuencias que se tendrían de hacerse real un accidente de trabajo por los riesgos encontrados, finalmente se tomara en consideración la probabilidad de que ocurra un hecho.

$$MR = C \times P$$

Dónde:

MR: Magnitud del Riesgo.

C: Consecuencia.

P: Probabilidad de Ocurrencia.

En Base a lo antes Descrito para la determinación del grado o magnitud del riesgo se utilizó la siguiente expresión:

### **1. Severidad del daño o Consecuencia (C)**

Consecuencias que pueden dar como resultado al trabajador en caso que el accidente llegue a concretarse.

Según el INSHT para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:

- Partes del cuerpo que se verán afectadas.
  - Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.
- a. Ligeramente dañino: lesiones leves no incapacitante y/o una pérdida material leve.
- Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo.
  - Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza
- b. Dañino: capaz de causar incapacidades transitorias y/o perdida de material grave.
- Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores.
  - Sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
- c. Extremadamente dañino: capaz de causar incapacidad permanente, perdida de la vida y/o pérdida material muy grave.
- Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales.



- Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

## **2. Probabilidad (P)**

Es la probabilidad de que se presente el riesgo en las instalaciones, y ocurra la secuencia completa del accidente.

Según el INSHT la probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- a) Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre
- b) Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones
- c) Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces

Cuando nos referimos a establecer la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control que están implantadas son correctas o se ejecutan de manera correcta.

Los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control, también se vuelven una guía importante. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

- Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (características personales o estado biológico).
- Frecuencia de exposición al peligro.
- Fallos en el servicio. Por ejemplo: electricidad y agua.
- Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.

- Exposición a los elementos.
- Protección suministrada por los EPP y tiempo de utilización de estos equipos.
- Actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).

En la siguiente tabla se muestran los criterios sugeridos para que a partir de este punto se haga la toma de decisión. La tabla también indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo. (MTPV)

**Tabla 1.** Matriz de priorización de riesgos.

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino LD	Dañino D	Extremadamente dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo Trivial T	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO
	Media M	Riesgo Tolerable TO	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I
	Alta A	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I	Riesgo Intolerable IN

Los niveles de riesgos mostrados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere crear o mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones.

La siguiente tabla muestra el criterio final sugerido del cuadro anterior a fin de que este sea el punto de partida para la toma de decisión. La tabla también nos muestra esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, las cuales deben ser proporcionales al riesgo.

**Tabla 2.** Tabla informativa de clasificación de riesgos.

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

### 3.4. La síntesis.

Consistió en la reunión racional de varios elementos dispersos en un todo.

Para el desarrollo de la presente investigación se realizaron los procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, por lo tanto se utilizaron instrumentos estadísticos para la recolección de datos correctos que ayuden a la generación de un diagnóstico efectivo.

A continuación se presentaran las técnicas de investigación, así como también los instrumentos utilizados para la recopilación de la información, a través de las fuentes primarias y secundarias que se tomaron en cuenta para el estudio.

### 3.5. Definición del tipo de investigación a realizar.

#### 3.5.1. Tipos de investigación.

La investigación puede ser de varios tipos, Sin embargo, dada la naturaleza compleja de los fenómenos estudiados, se optó por la utilización del siguiente tipo de investigación:

**Tabla 3.** Tipos de investigación utilizada.

Investigación de Campo	El estudio se realiza en el lugar en el cual se realizan o interactúan las acciones que se desean estudiar.  Se busca que sea lo más real posible.
------------------------	--

### 3.6. Clasificación de los tipos de investigación por el método empleado.

Debido al tipo de investigación utilizada se determinó que la mejor manera de recopilación de datos a través de la investigación es de acuerdo al método deductivo.

### **3.6.1. Método deductivo.**

Parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular. Pone el énfasis en la teoría, modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos, hacer observaciones o emplear experimentos.

### **3.7. Determinación del universo y la muestra.**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

##### **3.7.1. Universo.**

El universo es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, es decir, la totalidad de los individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia. Para el caso de esta investigación el universo está formado por todo el personal del Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM), dicho número de empleados asciende a 270.

##### **3.7.2. Muestra**

La muestra es un subconjunto de la población; es decir, es la parte del universo que se selecciona y de la cual realmente se obtuvo la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaron la medición y la observación de las variables objeto de estudio, dicha muestra será calculada a través de la fórmula estadística para población finita debido al número de trabajadores que laboran en el CAM.

La fórmula para estimar el tamaño de muestra es:

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N - 1)E^2 + z^2 pq}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la Población.

Z: Nivel de confianza de la investigación.

E: Error muestral.

p: probabilidad de ocurrencia del evento.

q: probabilidad de la no ocurrencia de un evento.

Los valores determinados para cada una de las variables quedaran de la siguiente manera.

Nivel de Confianza (z): Se estima en 1.65 para un nivel de confianza del 90%.

Error Muestral (E): Se tomara un valor de 9% que es el error que se está dispuesto a admitir en este estudio.

### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

Tamaño de la Población (N): Es el número total de empleados del CAM, en este caso son los 270.

Probabilidad de Ocurrencia del Evento (p): Para este caso se estimara un valor de 0.5.

Probabilidad de no ocurrencia del Evento (q): Este valor se obtiene de la diferencia de restar  $1 - P$ , para este estudio  $1 - 0.5 = 0.5$ .

Al sustituir los valores estimados a la formula tenemos:

$$n = \frac{(1.65)^2(0.5)(0.5)(270)}{(270 - 1)(0.09)^2 + (1.65)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 64 empleados.

## **Recreación y Deportes.**

En el caso de las Instalaciones de la dependencia municipal de Recreación y Deportes, se tomara el universo entero puesto que el número total de empleados es muy reducido y no se puede tomar una muestra, ya que solo son 13 empleados.

### **3.8. Sujeto y objeto de estudio.**

Para comenzar con la investigación se entendió por sujeto a la persona (o equipo de personas) que adquiere protagonismo o elabora las dependencias Municipales.

Así mismo el objeto de estudio será considerado el entorno en el que se desempeña las labores.

#### **3.8.1. Definición de sujeto y objeto para este estudio.**

**Sujeto:** todas las personas que trabajan en las dependencias de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

**Objeto:** los aspectos relacionados con la situación actual en materia de higiene y seguridad ocupacional dentro de la dependencia de Recreación y Deportes y la de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

### **3.9. Técnicas de Investigación.**

Para el desarrollo de la presente investigación se realizaron los procedimientos o recursos fundamentales de recolección de información, por lo

tanto se utilizaron instrumentos estadísticos para la recolección de datos correctos que ayuden a la generación de un diagnóstico efectivo.

A continuación se presentaran las técnicas de investigación, así como también los instrumentos utilizados para la recopilación de la información, a través de las fuentes primarias y secundarias que se tomaron en cuenta para el estudio.

### **3.9.1. La Encuesta.**

Se utiliza el cuestionario, dirigido a una muestra representativa de los empleados de las diferentes áreas de ambas dependencias municipales, con el propósito de conocer la posición respecto a los riesgos de cada uno dentro de sus instalaciones de trabajo a través de una serie de preguntas cerradas, y por medio de este instrumento se realizara el diagnóstico de la situación actual en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional. (Ver Anexo 1)

### **3.10. Fuentes De Investigación.**

#### **3.10.1. Primarias.**

Fueron todas aquellas mediante las cuales se obtuvo la información directa, es decir, de donde se originó la información y para tal caso las fuentes primarias son los empleados de las dependencias de la Municipalidad de Santa Ana, las instalaciones de la Alcaldía, los sucesos y el ambiente en el que se desenvuelven los empleados.

#### **3.10.2. Secundarias.**

Se tomaron en cuenta todas aquellas referencias bibliográficas que proporcionaron información sobre Seguridad y Salud Ocupacional como lo fueron libros, revistas, artículos y noticias, reglamentos, leyes, tesis, así como también otros medios de información como lo es el internet.



### **3.11. Procesamiento de la información.**

Esta es la etapa final de la investigación de campo, siendo esta la etapa donde toda la información recopilada a través de los instrumentos de recopilación de datos como encuestas, checklist entre otras técnicas se represente en cuadros tabulares permitiendo posteriormente realizar el análisis de los datos recopilados y los comentarios respectivos de la información recabada. El procesamiento de la información se llevara a cabo a través de una tabulación la cual nos permitirá llevar los datos obtenidos de forma más ordenada.

### **3.12. Tabulación de datos.**

Se utilizó para la tabulación de datos un software estadístico cuantitativo llamado SPSS, el cual permitió el ordenamiento de los datos de las encuestas. Información recopilada mediante los cuestionarios (Ver Anexo 2)

### **3.13. Análisis E Interpretación De Datos.**

Es la fase última del procesamiento de datos y se elaboró sobre la base de las frecuencias que resultaron de cada respuesta, esto permitió realizar comentarios que son la base para la elaboración del diagnóstico, las conclusiones y recomendaciones pertinente.

### 3.13.1. Análisis del diseño de la encuesta.

A continuación se realizara un análisis por cada pregunta diseñada en la encuesta utilizada para conocer la situación actual y la necesidad del programa de gestión de riesgos Ocupacionales para cada una de las dependencias.

#### Recreación y Deportes:

1. ¿Se le ha brindado alguna capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Alcaldía?

**Análisis:** Según la información brindada por los empleados de Recreación y Deportes el 53.8% de los encuestados manifestó no haber recibido una capacitación una capacitación sobre seguridad y salud ocupacional, por lo que se confirma que la alcaldía no posee ningún programa de capacitación enfocado a la dependencia de Recreación y Deportes.

2. ¿Cree que en el desempeño de su trabajo se expone a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

**Análisis:** El 92.3% de los encuestados coinciden en que el desempeño de sus actividades laborales los expone a riesgos de padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales.

3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

**Análisis:** El 69.2% de los encuestados dicen haber sufrido algún tipo de enfermedad causada por el desempeño de sus actividades laborales.

4. Si la respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió esa enfermedad?

**Análisis:** Del 69.2% de la población encuestada que respondió si a la pregunta anterior, el 23.1% contrajo enfermedades relacionadas con problemas en las vías respiratorias, esto debido a la exposición a partículas de polvo y similares.

5. ¿Cuál fue el tiempo de incapacidad por esa enfermedad?

**Análisis:** El 46.2% de los casos, el tiempo de incapacidad fue de uno a tres días, siendo este el periodo más común de incapacidad otorgado a los empleados.

6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

**Análisis:** La causa fue el polvo en 46.2, siendo esta la mayor causa de esta enfermedad, superando a la lluvia y el sol.

7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?

**Análisis:** Según la información recaudada por los encuestados en la de los casos las enfermedades ocupacionales se presentan a razón de 3 mes, con un porcentaje de 38.5%, siguiéndolo de cerca los casos mensuales con un 30.8%.

8. ¿Ha tenido algún accidente en el desempeño de sus actividades laborales?

**Análisis:** Un total de 76.9% ha declarado haber sufrido un accidente laboral, siendo este porcentaje equivalente a 10 personas.

9. Si respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió ese accidente?

**Análisis:** En el caso de los accidentes laborales fueron dos causas que obtuvieron mayor porcentaje durante la tabulación de datos de la encuesta, las caídas por resbalones y las cortaduras tienen ambas 23.1%.

10. ¿Cuál fue la causa del accidente?

**Análisis:** La mayor causa de accidentes en dicha dependencia es distracción o descuido con un 53.8%.

11. ¿Cuánto fue el tiempo de incapacidad?

**Análisis:** En su mayoría las incapacidades fueron de un día, con un porcentaje del 38.5% del total.

12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?

**Análisis:** El 84.6% de los encuestados contestaron que no a esta pregunta, por lo que es evidente que no se cuenta con el equipo de protección personal necesario ni se lleva algún tipo de control sobre el uso de estos.

13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?

**Análisis:** Del 15.4% de los encuestados que respondieron que si a la pregunta anterior, todos manifiestan no utilizar su equipo de protección personal.

14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?

**Análisis:** El 100% de los encuestados que respondieron que no a la pregunta anterior, coinciden en que no utilizan el equipo de protección personal debido a que les causa incomodidad.

15. ¿Cuenta el personal de Recreación y Deporte con equipo contra incendios?

**Análisis:** De toda la población encuestada de la dependencia de Recreación y Deportes el 69.2% dice que si se cuenta con dicho equipo, sin embargo no está debidamente señalado.

16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

**Análisis:** 10 de las 13 personas encuestadas, equivalente al 76.9% de la dependencia de Recreación y Deportes de la municipalidad de Santa Ana manifiesta no saber utilizar este equipo.

17. ¿Cómo considera la iluminación en las instalaciones de Recreación y Deporte?

**Análisis:** El 69.2% de los encuestados manifestaron encontrar la iluminación de Recreación y Deportes como normal, esto debido principalmente a que se desempeñan laboralmente al aire libre en su gran mayoría.

18. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

**Análisis:** Según la percepción y apreciación de los encuestados el ruido en las instalaciones de Recreación y Deportes es normal, con un porcentaje del 76.9%.

19. Desde su punto de vista la ventilación en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

**Análisis:** En este análisis el 61.5% de la población opina que la ventilación es excelente, esto es debido a que en su mayoría ejecutan trabajo de campo

20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?

**Análisis:** El 61.5% manifiesta que no se cuenta con señalización ni de emergencia ni preventiva ni informativa.

21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

**Análisis:** El 100% de los encuestados, es decir las 13 personas encuestadas manifestaron no contar con un plan en caso de emergencia.

22. ¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional la institución?

**Análisis:** Como se pudo observar en la pregunta anterior no se cuenta con un plan en caso de emergencia, por lo tanto un 100% de la población encuestada manifestó tampoco contar con un comité de seguridad y salud ocupacional.

23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

**Análisis:** Un 53.8% de la población opino no contar con conocimientos sobre programas de seguridad y salud ocupacional.

24. ¿Considera que un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

**Análisis:** En esta pregunta la gran mayoría de los, con un 92.3% de los encuestados coinciden en que la elaboración e implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional ayudaría a disminuir la ocurrencia y enfermedades en el lugar de trabajo.

25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales institución?

**Análisis:** Un poco más de la mitad de los encuestados, un 53.8%, argumentan que estarían dispuestos a colaborar en la implementación de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.

### **Recreación y Deportes:**

1. ¿Se le ha brindado alguna capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Alcaldía?

**Análisis:** el 70.3 % de la población encuestada dijeron que la alcaldía a través de su dependencia de Cuerpos de agentes metropolitanos no ha recibido ningún tipo de capacitación este porcentaje representa a 45 personal de las 64 en total que fueron encuestadas.

2. ¿Cree que en el desempeño de su trabajo se expone a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

**Análisis:** de las 64 personas encuestadas 46 opinaron que el trabajo que desempeña diariamente los expone a sufrir enfermedades o accidente de trabajo esto es un 71.9% de la población en análisis.

3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

**Análisis:** según la información recabada en la encuesta el 65.6% de las personas han sufrido una enfermedad laboral en el desempeño de su trabajo debido a las condiciones de las instalaciones.

4. Si la respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió esa enfermedad?

**Análisis:** Del 65.6 personas encuestadas el 37.6% padecieron de enfermedades tan el 18.8% fueron problemas en las vías respiratorias así como también el otro 18.8% fueron problemas en el sistema nervioso.

5. ¿Cuál fue el tiempo de incapacidad por esa enfermedad?

**Análisis:** el 31.3% de las personas tuvo una incapacidad de 1 día puesto que las enfermedades no representaban mayores consecuencias.

6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

**Análisis:** el 23.4% de las personas que son un total de 15 de las 64 encuestadas padecieron enfermedad por el polvo mientras que 12 personas lo influyen a otros factores en lo que se encuentran el desvelo a la hora de desempeñar su trabajo puesto que hay turnos de noche.

7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?

**Análisis:** según el dato obtenido nos dice que 15.6% de las personas aseguran que las enfermedades se presentan quincenal mente mientras que mensual y trimestralmente cuentan con un 14.1% respectivamente.



8. ¿Ha tenido algún accidente en el desempeño de sus actividades laborales?

**Análisis:** el 70.3% de las personas que laboran en el Cuerpo de Agentes metropolitanos dice que sufrido un accidente de trabajo en las instalaciones esto ocasionado por diversos factores.

9. Si respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió ese accidente?

**Análisis:** del 70.3% de las personas que sufrieron accidentes el 34.4% sufrieron caídas por resbalones, esto debido a las condiciones inseguras y Acciones inseguras que se ellos mismos expresaron.

10. ¿Cuál fue la causa del accidente?

**Análisis:** La mayor causa de accidentes en dicha dependencia es por el a ambiente de trabajo y descuido y distracción con el 46.8% repartidos en 23.4% respectivamente.

11. ¿Cuánto fue el tiempo de incapacidad?

**Análisis:** En su mayoría las incapacidades fueron de un día, con un porcentaje 32.8%, ya que las caídas no representaban mayores consecuencias en los empleados del CAM.

12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?

**Análisis:** El 59.4% de los encuestados contestaron que no a esta pregunta, por lo que es evidente que no se cuenta con el equipo de protección personal necesario ni se lleva algún tipo de control sobre el uso de estos.

13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?

**Análisis:** Del 40.6% de los encuestados que respondieron que si a la pregunta anterior, 18 personas que son el 28.1% manifiestan utilizar su equipo de protección personal que poseen.

14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?

**Análisis:** Así mismo del 12.5% de los 64 encuestados que no utilizan su EPP la mayor respuesta a la razón de no se atribuye a que no le gusta al personal con un 4.7%.

15. ¿Cuenta el personal de Cuerpo de Agentes Metropolitanos con equipo contra incendios?

**Análisis:** De toda la población encuestada de la dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos el 96.9% dice que si se cuenta con dicho equipo, sin embargo no está debidamente señalado.

16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

**Análisis:** 43 de las 64 personas encuestadas, equivalente al 67.2% de la dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos de la municipalidad de Santa Ana manifiesta no saber utilizar este equipo.

17. ¿Cómo considera la iluminación en las instalaciones de Recreación y Deporte?

**Análisis:** 32.8% de los encuestados manifestaron encontrar la iluminación de Cuerpo de Agentes Metropolitanos como normal, esto debido a pesar que se desempeñan laboralmente en oficinas adentro de las instalaciones.

18.. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

**Análisis:** Según la percepción y apreciación de los encuestados el ruido en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos es normal, con un porcentaje del 46.9%.

19. Desde su punto de vista la ventilación en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

**Análisis:** En este análisis el 40.6% de la población opina que la ventilación es Normal, esto es debido a que las instalaciones cuentan con un patio amplio y esto da buena ventilación en todo el edificio.

20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?

**Análisis:** A pesar de que la mayoría de encuestados manifestara que no han recibido capacitación de la temática en análisis el 75.0% dice que existe señalización en las instalaciones donde laboran.

21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

**Análisis:** el 76.6% de la población dice no contar con un plan de emergencia en caso de un desastre o algún tipo de riesgo, esto es lógico después de saber que no tienen mayor conocimiento del tema.

22. ¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional la institución?

**Análisis:** el 79.7% de los 64 encuestados que son 51 personas reiteran la tendencia de descuido por parte de la alcaldía y mencionan que no cuentan con un Comité de higiene y Seguridad industrial.

23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

**Análisis:** el 60.9% de la población en análisis dice que no tiene conocimiento acerca de Programas de Gestión de riesgos.

24. ¿Considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

**Análisis:** En esta pregunta la gran mayoría de los encuestados con un 76.6% del total coinciden en que la elaboración e implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional ayudaría a disminuir la ocurrencia y enfermedades en el lugar de trabajo.

25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

**Análisis:** Un poco más del tercio de los encuestados, un 73.4%, argumentan que estarían dispuestos a colaborar en la implementación de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la institución.

### **3.14. Factores de Riesgo Identificados en las dependencias de Recreación y Deportes y el Cuerpo de Agentes Metropolitanos de la municipalidad de Santa Ana.**

Según el estudio realizado en la dependencia de Recreación y Deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos en la alcaldía Municipal de Santa Ana los factores de riesgos serían todos aquellos riesgos potenciales que se encuentran en ambas instalaciones.

Entendiendo como factor de riesgo, a la existencia de ciertos elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, tomando en cuenta toda probabilidad de ocurrencia dependa de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

De esta manera se determinaron acciones y condiciones inseguras presentes en las Dependencias de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos con los que conviven día con día los trabajadores por medio de la observación directa de las diferentes condiciones de trabajo.

#### **3.14.1. Determinación de Acciones Inseguras.**

En el siguiente análisis todas las acciones inseguras tienen que ver con la conducta actual del ser humano, es decir la de los empleados puesto que ellos día con día toman decisiones a la hora de laborar

La siguiente lista muestra acciones inseguras que fueron observadas y determinadas a lo largo de las visitas a Recreación y Deportes y Cuerpo de agentes Metropolitanos, estas acciones son cometidas involuntariamente como voluntariamente.

#### **Dependencia Municipal de Recreación y Deportes.**

1. Se acumulan herramientas y objetos de oficina dentro de las oficinas Administrativas, dichas acciones conllevan a posible accidentes
2. Los trabajadores realizan labores en la cancha sin protección ni el equipo adecuado.
3. Los trabajadores realizan labores sin ningún tipo de método lo cual permita disminuir la fatiga muscular de trabajos físicos como los que ellos realizan
4. Acumulan sustancias inflamables cerca de oficinas administrativas, sin ninguna señalización, únicamente por el conocimiento mismo que los empleados tienen de esas sustancias
5. Los trabajadores en el desempeño de sus labores no toman la suficiente agua.
6. Trabajan en zonas despejadas largas jornadas sin protección del sol.
7. El encargado de la limpieza de las oficinas recolecta parte de la basura, inclinando la espalda para alcanzarla.
8. Realizan reparaciones eléctricas sin ninguna protección o guantes y en cables sin recubrimiento aislante.

9. Manipulan material químico para algunas máquinas pequeñas que trabajan a base de combustión.
10. Caminar en el área de graderíos del estadio sin cuidado alguno y sin ocupar las líneas bases de las gradas para caminar.

### **Dependencia de Cuerpos Agentes Metropolitanos.**

1. Colocan equipo de oficina averiados através de los pasillos de las instalaciones
2. Los Agentes desempeñan la mayor parte de tiempo de pie, a excepción de la jefatura.
3. Los agentes del CAM realizan su trabajo con todo el equipo brindado por la alcaldía en el cual cuentan con un arma de fuego.
4. Conectan los aparatos de sonido para impartir las clases, en una toma corriente arruinada y dejan el cable colgando y atravésado, de una manera no segura.
5. Los trabajadores en las instalaciones no toman la cantidad de agua suficiente.
6. Trabajan por decisión propia en cuartos con mucho calor.
7. Manipulación de armas de fuego dentro de las instalaciones de la dependencia.
8. Interacción con las bartolinas dentro de las instalaciones, es decir estar en contacto con microorganismos y suciedad que hay en ellas.

#### **3.14.2. Determinación de Condiciones Inseguras**

Las condiciones inseguras: “Son las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que no están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a las personas que las ocupan”. (Industrial, 2008)

Las dependencias de Recreación y Deportes así como la de Cuerpo de Agentes Metropolitanos cuenta con varias condiciones inseguras, las cuales son notorias a la hora de ser observadas cuidadosamente, pero las personas que permanecen en la instalación, ya no se percatan o no les importan estas condiciones existentes, se han vuelto una condición con la conviven a diario conviven a diario.

Por observación directa se pudo determinar las condiciones inseguras en ambas dependencias las cuales se expondrán en imágenes para que las personas sepan con exactitud a los peligros que están expuestos.

### **Dependencia de Recreación y Deportes.**

No se cuentan con la señalización respectiva para la prevención de riesgos y evacuación en caso de emergencia.



**Figura 4.** Señalización inadecuada.

Las rejas entre localidades del estadio se encuentran en mal estado, manteniendo una inminente condición insegura.



**Figura 5.**Infraestructura en mal estado.

En las siguientes figuras se presentan la condiciones inseguras del área interior del estadio, en la cual se presenta las tuberías de agua potable sin ninguna protección ni señalización.



**Figura 6.** Tubería en mal estado.





**Figura 7.** Tubería expuesta.

Las instalaciones de luz eléctrica en los focos exteriores están en mal estado, a tal punto que los arboles presentan riesgos de botarlas.



**Figura 8.** Cableado eléctrico en mal estado.



**Figura 9.** Cableado eléctrico instalado en condiciones inseguras.



**Figura 10.** Cajas de registro descubiertas y sin protección.





**Figura 11.** Caja de fusibles sin protección y sin ninguna señalización de prevención.



**Figura 12.** Cables eléctricos en área de oficina en mal estado y sin señalización de prevención.



**Figura 13.** Instalaciones eléctricas totalmente descuidadas y con materiales en mal estados.



**Figura 14.** Interruptor de luces al descubierto y mal estado.





**Figura 15.** Caja de registro en la parte de la entrada principal a sombra del estadio.



**Figura 16.** Rejas para las aguas lluvias en mal estados y sin ningún tipo de señalización.



**Figura 17.** Suciedad dentro de las instalaciones del estadio, en un cuarto a la par de las oficinas administrativas.



**Figura 18.** Barril con agua en el interior del Estadio y las oficinas, forman criaderos de zancudos y otros insectos.

### 3.15. Identificación de los riesgos generales.

Como parte del diagnóstico inicial de las condiciones actuales de las dependencias de recreación y deportes y cuerpo de Agentes Metropolitanos con relación a la seguridad y salud ocupacional se procede a la identificación de cada uno de los riesgos presentes

Se realizó por la simple observación directa de las condiciones actuales de todas las áreas en estos riesgos que están presentes en las instalaciones o lugares de trabajo.

El checklist utilizado para llevar a cabo la identificación de los riesgos se presenta a continuación:

#### 3.15.1. CheckList de Riesgos Generales en Recreación y Deportes.

**Tabla 4.** Checklist de Recreación y Deportes.

<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Recreación y Deportes.			
<b>Dirección:</b> Santa Ana			
<b>Actividad:</b> Desarrollo del deporte.			
<b>SÍ:</b> respuesta afirmativa <b>NO:</b> respuesta negativa <b>NA:</b> no se aplica la pregunta			
<b>1. Lugares de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.1 ¿Los locales de trabajo son adecuados para las tareas que se realizan en ellos?		X	
1.2 ¿Cumplen con los requisitos mínimos de:			
a) Superficie y	X		
b) Ubicación	X		
1.3 ¿Los lugares de trabajo están en condiciones de orden y limpieza en general?	X		
1.4 ¿Se tiene definido un horario para las labores de limpieza en las áreas de trabajo?	X		
1.5 ¿La cantidad de basureros en la zona de trabajo es la adecuada a las necesidades de la empresa, tienen sus tapas y están rotulados?	X		
1.6 ¿Se encuentran los basureros distribuidos adecuadamente?	X		

1.7 ¿Se mantiene el piso libre de objetos, en todo momento?		X	
1.8 ¿Los pisos disponen de sistemas de drenaje con rejillas, coladeras, o cualquier otro medio seguro que evite el estancamiento de líquido y permita su mantenimiento?		X	
1.9 ¿Se encuentran apilados adecuadamente todos los objetos en el área de trabajo?		X	
1.10 ¿Las áreas de trabajo y de almacenamiento están debidamente delimitadas?		X	
1.11 ¿Se cuenta en el patio con protecciones, señalizaciones o avisos de seguridad e higiene, donde existen zanjas, pozos, aberturas o desniveles?		X	
1.12 ¿Las escaleras fijas y portátiles y plataformas cumplen con los requisitos mínimos de diseño y construcción?		X	
1.13 ¿Las aberturas en los pisos cuentan con barandillas de protección?		X	
1.14 ¿Se mantiene la altura mínima de 2.5m del piso al techo?	X		
1.15 ¿La superficie libre mínima por trabajador es de 2 m <sup>2</sup> ?	X		
1.16 ¿Los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (tormentas y sismos)?		X	
<b>2. Servicios o instalaciones auxiliares DE FACIL ALCANCE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 ¿Se provee agua fresca y potable en cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores?	X		
2.2 ¿Se cumple con lo establecido en la normativa específica respecto al número de servicios sanitarios, según la cantidad de trabajadores/as?	X		
2.3 ¿Se lavan los inodoros como mínimo 1 vez al día?		X	
2.4 ¿Los inodoros cuentan con la adecuada iluminación y ventilación?		X	
2.5 ¿Se cuenta con vestidores y servicios higiénicos separados según sexo?		X	
2.6 ¿Se disponen de comedores para ingerir los alimentos y descansar?		X	
2.7 ¿Las instalaciones cuentan con un sistema de iluminación de emergencia?		X	



3. Prevención y extinción de incendios	SI	NO	NA
3.1 ¿Se cuenta con algún sistema de detección de principio de incendios?		X	
a) Manual		X	
b) Automático		X	
3.2 ¿Se cuenta con sistemas de extinción de conatos o inicios de incendios?			
a) Manual		X	
b) Automático		X	
3.3 ¿Se tienen extintores adecuados según la clasificación establecida en la norma nacional o internacional?		X	
3.4 ¿El personal está capacitado en el uso del equipo de combate de incendios?		X	
3.5 ¿El equipo para combatir incendios está ubicado y distribuido de manera correcta en relación con la fuente de riesgos?		X	
3.6 ¿Están ubicados de manera visible y se les encuentran bien señalizados?			X
3.7 ¿Los extintores de incendios se encuentran libres de obstáculos, de tal manera que se permita un libre acceso a ellos?			X
3.8 ¿Cuándo se usan, se recargan inmediatamente?			X
3.9 ¿Cuándo se usan, se reemplazan inmediatamente?			X
3.14 ¿Se tiene establecido un ente externo encargado de realizar la inspección a los extintores de la empresa?			X
3.15 ¿Se tiene designada una persona de la empresa encargada de realizar la revisión a los extintores?			X
3.16 ¿Cuenta la persona encargada con la debida capacitación para realizar esta labor?			X
3.17 Se inspeccionan los extintores en forma:			X
Semanal <input type="checkbox"/> Quincena <input type="checkbox"/> Mensua <input type="checkbox"/> Trimestr <input type="checkbox"/> Semest <input type="checkbox"/> Anual <input type="checkbox"/>			
3.18 ¿Las instrucciones de manejo del extintor son legibles y están a la vista?			X
3.19 ¿Se mantiene un registro documentado de las inspecciones realizadas a los extintores?			X

3.20 ¿Existen tomas de agua para los bomberos?		x	
3.21 ¿Están los extintores debidamente cargados, compresionados y libres de suciedad?			X
3.22 ¿Cada extintor posee su debida rotulación de ubicación?			X
<b>4. Sistema eléctrico</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 ¿Tienen los motores y equipos eléctricos conexiones en la tierra?		X	
4.2 ¿El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones, con lo que se evita la producción de cortos circuitos?		X	
4.3 ¿Están las instalaciones eléctricas en buenas condiciones, incluyendo las cajas de distribución?		X	
4.4 ¿Se tienen instalaciones temporales o imprevistas?		X	
4.5 ¿Los tomacorriente, caja break o uniones de cables están en buen estado?		X	
4.6 ¿Están los motores, tableros eléctricos y cajas de interruptores libres de suciedad?		X	
4.7 ¿Se tienen definidos los períodos de revisión del sistema eléctrico?		X	
4.8 ¿Se encuentran las líneas conductoras de energía eléctrica perfectamente protegidas y aisladas?		X	
4.9 ¿Las líneas conductoras de energía están colocadas, en la medida de lo posible, fuera del alcance o contacto inmediato del personal?		X	
4.10 ¿Se toman las medidas necesarias cuando se realizan revisiones o reparaciones al sistema (se desconecta la corriente y se vela por que nadie la conecte)?	X		
<b>5. Señalización</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 ¿Se encuentran señalizadas las puertas y salidas de emergencia, en aquellos lugares donde se requiera, según la Norma?		X	
5.2 ¿Hay letreros y/o otros medios de aviso para restringir el acceso de personal ajeno a Recreación y Deportes a determinadas áreas de trabajo, que son peligrosas?		X	
5.3 ¿Están situadas las señales en lugares fácilmente observables, desde diferentes puntos del lugar de trabajo?		X	
<b>6. Salidas de emergencia</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 ¿Cuenta la planta con salidas de emergencia debidamente		X	

identificadas?			
6.2 ¿Es adecuada la cantidad de salidas de emergencia según la Norma?	X		
6.3 ¿Las salidas de emergencia se encuentran iluminadas, con un valor mínimo de 50 luxes?		X	
6.4 ¿Se abren y giran fácilmente en dirección correcta hacia afuera?		X	
6.5 ¿Las salidas están libres de obstáculos?		X	
6.6 ¿Las salidas son suficientemente anchas como para que permitan el paso de evacuación?	X		
6.7 ¿Existen escaleras de emergencias?		X	
<b>7. Ruido y vibraciones</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 ¿Se presentan casos de irritabilidad, dolor de cabeza, insomnio, etc., a causa del ruido?		X	
<b>8. Riesgos biológicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
8.1 ¿Se informa y supervisa a los trabajadores de la importancia de los hábitos higiénicos personales en sus labores?		X	
<b>9. Iluminación y ventilación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
9.1 ¿Las actividades desarrolladas requieren de iluminación artificial?		X	
9.2 ¿Se requiere de agudeza visual para desarrollar las labores?		X	
9.3 ¿Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas?	X		
9.4 ¿Se miden los niveles de iluminación?		X	
9.5 ¿Se produce algún tipo de reflejo por superficies que brillan?		X	
9.6 ¿El tono de la luz es confortable desde el punto de vista de la visión?	X		
9.7 ¿Se cuenta con un programa de mantenimiento de las luminarias?		X	
9.8 ¿Es el sistema de color y contraste el adecuado?	X		
9.9 ¿El lugar cuenta con la debida ventilación?		X	
<b>10. Residuos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>

10.1 ¿Se generan residuos sólidos y líquidos?	X		
10.2 ¿Los trabajadores (as) utilizan equipos de protección cuando manipulan los residuos?		X	
<b>11. Ergonomía</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
11.1 ¿Se mantienen los productos, equipo y herramientas a una distancia que permita el alcance cercano?	X		
11.2 ¿El trabajo con cajas se adecua a la altura del operario y la operaria?	X		
11.3 ¿Se realizan labores en las que el trabajador (a) utiliza o mantiene la misma postura?	X		
11.4 ¿Se presentan deficiencias de luz o sombra en los lugares de trabajo?		X	
11.5 ¿Se permite a los trabajadores utilizar posiciones mixtas, de pie y sentado, en sus puestos de trabajo?	X		
11.6 ¿Se cuenta con el espacio suficiente para los elementos de trabajo?	X		
<b>12. Almacenamiento</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
12.1 ¿Los lugares donde se almacenan las sustancias químicas, cumplen con los requisitos según la norma?		X	
12.2 ¿Los depósitos de sustancias químicas peligrosas están situados en lugares seguros, según las normas?		X	
12.3 ¿Se encuentran los estantes asegurados en caso de sismos?		X	

**3.15.2. Tabla de peligros detectados en la Dependencia de Recreación y Deportes.**

**Tabla 5.** Peligros detectados en la Dependencia de Recreación y Deportes.

Peligros detectados	Descripción/ Consecuencia	Clasificación
Falta de orden y limpieza	Estos lugares carecen de limpieza y orden lo que puede generar caídas,	Riesgo biológico

	obstrucción de salidas, enfermedades gastrointestinales, entre otras.	
Deficiencia en la cantidad de basureros y estos no se encuentran debidamente tapados y	No se cuenta con los basureros suficientes para las necesidades de la empresas y estos no tienen tapaderas ni están rotulados, lo que genera	Riesgo biológico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Rotulados	condiciones antihigiénicas y falta de limpieza pudiendo ocasionar enfermedades gastrointestinales	
Los pisos no cuentan con rejillas y coladeras u otro medio que evite el estancamiento de agua	Los pisos son de cemento y no cuentan con rejillas o medios que eviten que se estaque el agua en tiempo de lluvia; dejando el área propensa a caídas al mismo nivel	
Las zanjas y aberturas no cuentan con barandillas de protección ni señalización	Las zanjas y aberturas que se encuentran el patio están descubiertas y no están señalizadas, pudiendo ocasionar caídas y golpes.	Riesgo mecánico
Las escaleras fijas no cuentan con los requerimientos mínimos de diseño y construcción	La escalera de servicio no cuentan con la medida correcta de la huella y la contrahuella; y las escaleras fijas tienen variaciones en su ancho en algunos tramos y tienen intersticios que permiten la caída de objetos y puede ocasionar golpes y caídas de altura.	Riesgo mecánico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>

La superficie libre por trabajador es menor de 2 m <sup>2</sup>	Algunas oficinas son muy pequeñas y esto ocasiona que los empleados no tengan suficiente espacio para su escritorio y mucho menos superficie libre, pudiendo ocasionar golpes y caídas.	Riesgo ergonómicos
Los techos no cuentan con las características de seguridad para ser resistentes a fenómenos naturales	Los techos por su antigüedad y su nivel de deterioro no son resistentes en caso sismos, terremotos, etc. , pudiendo ocasionar lesiones a nivel de la cabeza, golpes, etc.	Riesgo mecánico
Los baños no cuentan con suficiente iluminación ni ventilación	Los baños no cuentan con ventanas ni con otro tipo de entrada y salida de aire ni luz, lo que puede ocasionar un foco de contaminación biológica por las bacterias que se encierran ahí.	Riesgo físicos
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se dispone de comedores para ingerir los alimentos y descansar	No cuentan con comedores para ingerir los alimentos y descansar, lo que genera estrés y fatiga por no contar con un lugar donde se pueda descansar	Riesgo administrativo
No se cuenta con sistema de iluminación de emergencia	Las instalaciones no cuentan con sistema de iluminación de emergencia que se active en caso de emergencia; lo que podría ocasionar caídas, golpes, etc.	Riesgo administrativo
No se cuenta con un sistema de detección de incendios	No se tiene un sistema detector de incendio en caso de que se produzca	Riesgo administrativo
No se cuenta con sistema de extinción de incendios	No se cuenta con extintores que puedan utilizarse en caso de conatos o inicios de	Riesgo administrativo

	incendios	
El personal no está capacitado en el uso de los extintores	No hay personas capacitadas para el uso de extintores en casos de incendios	Riesgo administrativo
No existen tomas de agua para los bomberos	No hay tomas de agua para que sean utilizadas por los bomberos en caso de incendios	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Los equipos de informática no cuentan con conexiones en la tierra	Los equipos tales como computadoras no tienen sus conexiones a tierra lo que las hace propensas a una descarga eléctrica y que estas se quemen y sean fuentes de inicios de incendios	Riesgo eléctrico
El sistema eléctrico no se encuentra en óptimas condiciones	El sistema eléctrico nunca ha sido revisado para su mantenimiento y tiene desperfectos en sus instalaciones debido a problemas de instalación y a su antigüedad lo que lo hace más propenso a cortos circuitos y en algunas ocasiones ha causado que los equipos eléctricos se quemen	Riesgo eléctrico
Las instalaciones eléctricas no se encuentran en buenas condiciones	Las instalaciones eléctricas son antiguas y nunca han sido revisadas para su mantenimiento lo que puede generar cortos circuitos e incendios	Riesgo eléctrico
Se tienen instalaciones eléctricas temporales e imprevistas	Hay instalaciones eléctricas temporales e imprevistas, haciendo a las áreas donde se encuentran más propensas a incendios	Riesgo eléctrico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Los tomas corrientes y	Los tomas corrientes son antiguos y algunos ya están	Riesgo eléctrico

uniones de cables no se encuentran en buen estado	desprendidos de la pared y algunas de las uniones de cables presentan un alto grado de deterioro lo que puede ocasionar electrocutamientos, corto circuitos e incendios	
Las cajas de interruptores tienen mucha suciedad	Las cajas de interruptores tienen unas grandes cantidades de polvo, telas de araña, etc.	Riego eléctrico
No se tienen definidos períodos de revisión del sistema eléctrico	Recreación y Deportes no ha definido períodos de revisión del sistema eléctrico dejando a las instalaciones eléctricas más vulnerables a cualquier falla sin q esta pueda ser identificada a tiempo	Riego eléctrico
Las puertas y salidas de emergencia no se encuentran señalizadas	Las puertas y las salidas de emergencia del centro escolar no están señalizadas y en situaciones de catástrofe están no podan ser fácilmente identificadas por las personas.	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No hay letreros ni medios de aviso para restringir el paso de visitantes u otras personas a algunas áreas.	No existen avisos que restrinjan el paso de los visitantes, padres de familia no autorizados y otros visitantes, a áreas que podrían ser peligrosas como la cocina y bodega, por los fines para los que son usadas	Riesgo Administrativo
Las señales no están situadas en lugares fácilmente observables	Hay algunas señales que indican las rutas de evacuación pero estos son rótulos demasiado pequeños y que no son fácilmente legibles desde cualquier punto	



No cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas	Hay salidas las cuales pueden utilizarse como salidas de emergencias pero estas no están identificadas	Riesgo administrativo
Las salidas de emergencia no se abren en dirección correcta hacia afuera	No se cuenta con salidas de emergencia según norma, pero las salidas que se utilizan para tal fin no se abren en dirección hacia afuera	Riesgo administrativo
Salidas de emergencia obstaculizadas por objetos apilados	La salida de emergencia de esta área se encuentra obstaculizada por objetos que están apilados interrumpiendo paso	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se les informa a los trabajadores sobre la importancia de los hábitos higiénicos en sus labores	Los trabajadores no son informados acerca de los hábitos higiénicos en sus labores sobre todo en aquellos puestos en que se manipulan alimentos y residuos; lo que puede producir enfermedades gastrointestinales	Riesgo biológico
El lugar donde se almacenan las sustancias químicas no cumplen con los requisitos de norma	El cuarto ocupado como bodega, donde se almacenan sustancias químicas para la limpieza del lugar no cumple con los procedimientos para el almacenamiento de sustancias químicas	Riesgo químico
Los estantes no se encuentran asegurados en caso de sismos	Los estantes tienen materiales didácticos, libros, papelería, etc. y no se encuentran asegurados para evitar que en caso de sismos el desplome provoque lesiones o golpes	Riesgo mecánico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se cuenta con suficiente luz para la realización de las tareas	La cantidad de luminarias es muy poca para la naturaleza de las tareas que se realizan, además la	Riesgo físicos

	mayoría son muy antiguas lo que las hace defectuosas y ya no aptas para proveer de suficiente luz, provocando un doble de esfuerzo visual.	
El personal no cuenta con el equipo de protección adecuado para la manipulación de los residuos y la realización de tareas específicas	La manipulación de los residuos orgánicos, tal como la basura proveniente del chalet, cocina y de las instalaciones en general no se lleva a cabo con el equipo tal como guantes, mascarilla, sino directamente. La utilización de estos equipos también es necesaria para la limpieza de los baños.	Riesgo biológico Y administrativo
No se cuenta con un ambiente confortable de limpieza, iluminación y ventilación	Debido a la deficiencia de personal de mantenimiento con respecto a las necesidades de las instalaciones, estas carecen de limpieza, así como también de iluminación y ventilación	Riesgo ergonómico

### 3.15.3. CheckList de Riesgos Generales en Cuerpos de agentes Metropolitanos.

**Tabla 6.** Checklist del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Cuerpo de Agentes Metropolitanos.					
<b>Dirección:</b> Santa Ana					
<b>Actividad:</b> Orden y seguridad Municipal.					
<b>SÍ:</b> respuesta afirmativa <b>NO:</b> respuesta negativa <b>NA:</b> no se aplica la pregunta					
1. Lugares de trabajo			<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.1 ¿Los locales de trabajo son adecuados para las tareas que se realizan en ellos?				X	

1.2 ¿Cumplen con los requisitos mínimos de:			
c) Superficie y	X		
d) Ubicación	X		
1.3 ¿Los lugares de trabajo están en condiciones de orden y limpieza en general?	X		
1.4 ¿Se tiene definido un horario para las labores de limpieza en las áreas de trabajo?	X		
1.5 ¿La cantidad de basureros en la zona de trabajo es la adecuada a las necesidades de la empresa, tienen sus tapas y están rotulados?	X		
1.6 ¿Se encuentran los basureros distribuidos adecuadamente?	X		
1.7 ¿Se mantiene el piso libre de objetos, en todo momento?		X	
1.8 ¿Los pisos disponen de sistemas de drenaje con rejillas, coladeras, o cualquier otro medio seguro que evite el estancamiento de líquido y permita su mantenimiento?		X	
1.9 ¿Se encuentran apilados adecuadamente todos los objetos en el área de trabajo?		X	
1.10 ¿Las áreas de trabajo y de almacenamiento están debidamente delimitadas?		X	
1.11 ¿Se cuenta en el patio con protecciones, señalizaciones o avisos de seguridad e higiene, donde existen zanjas, pozos, aberturas o desniveles?		X	
1.12 ¿Las escaleras fijas y portátiles y plataformas cumplen con los requisitos mínimos de diseño y construcción?		X	
1.13 ¿Las aberturas en los pisos cuentan con barandillas de protección?		X	
1.14 ¿Se mantiene la altura mínima de 2.5m del piso al techo?	X		
1.15 ¿La superficie libre mínima por trabajador es de 2 m <sup>2</sup> ?	X		
1.16 ¿Los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (tormentas y sismos)?		X	
<b>2. Servicios o instalaciones auxiliares DE FACIL ALCANCE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 ¿Se provee agua fresca y potable en cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores?	X		

2.2 ¿Se cumple con lo establecido en la normativa específica respecto al número de servicios sanitarios, según la cantidad de trabajadores/as?		X	
2.3 ¿Se lavan los inodoros como mínimo 1 vez al día?	X		
2.4 ¿Los inodoros cuentan con la adecuada iluminación y ventilación?		X	
2.5 ¿Se cuenta con vestidores y servicios higiénicos separados según sexo?	X		
2.6 ¿Se disponen de comedores para ingerir los alimentos y descansar?	X		
2.7 ¿Las instalaciones cuentan con un sistema de iluminación de emergencia?		X	
<b>3. Prevención y extinción de incendios</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 ¿Se cuenta con algún sistema de detección de principio de incendios?		X	
c) Manual		X	
d) Automático		X	
3.2 ¿Se cuenta con sistemas de extinción de conatos o inicios de incendios?			
c) Manual	X		
d) Automático		X	
3.3 ¿Se tienen extintores adecuados según la clasificación establecida en la norma nacional o internacional?	X		
3.4 ¿El personal está capacitado en el uso del equipo de combate de incendios?	X		
3.5 ¿El equipo para combatir incendios está ubicado y distribuido de manera correcta en relación con la fuente de riesgos?	X		
3.6 ¿Están ubicados de manera visible y se les encuentran bien señalizados?	X		
3.7 ¿Los extintores de incendios se encuentran libres de obstáculos, de tal manera que se permita un libre acceso a ellos?	X		
3.8 ¿Cuándo se usan, se recargan inmediatamente?		X	
3.9 ¿Cuándo se usan, se reemplazan inmediatamente?		X	
3.14 ¿Se tiene establecido un ente externo encargado de realizar la inspección a los extintores de la empresa?	X		

3.15 ¿Se tiene designada una persona de la empresa encargada de realizar la revisión a los extintores?		X	
3.16 ¿Cuenta la persona encargada con la debida capacitación para realizar esta labor?			X
3.17 Se inspeccionan los extintores en forma:			X
Semanal <input type="checkbox"/> Quincena <input type="checkbox"/> Mensua <input type="checkbox"/> Trimestr <input type="checkbox"/> Semest <input type="checkbox"/> Anual <input type="checkbox"/>			
3.18 ¿Las instrucciones de manejo del extintor son legibles y están a la vista?	X		
3.19 ¿Se mantiene un registro documentado de las inspecciones realizadas a los extintores?		X	
3.20 ¿Existen tomas de agua para los bomberos?		X	
3.21 ¿Están los extintores debidamente cargados, compresionados y libres de suciedad?	X		
3.22 ¿Cada extintor posee su debida rotulación de ubicación?		X	
<b>4. Sistema eléctrico</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 ¿Tienen los motores y equipos eléctricos conexiones en la tierra?		X	
4.2 ¿El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones, con lo que se evita la producción de cortos circuitos?		X	
4.3 ¿Están las instalaciones eléctricas en buenas condiciones, incluyendo las cajas de distribución?		X	
4.4 ¿Se tienen instalaciones temporales o imprevistas?		X	
4.5 ¿Los tomacorriente, caja break o uniones de cables están en buen estado?		X	
4.6 ¿Están los motores, tableros eléctricos y cajas de interruptores libres de suciedad?		X	
4.7 ¿Se tienen definidos los períodos de revisión del sistema eléctrico?		X	
4.8 ¿Se encuentran las líneas conductoras de energía eléctrica perfectamente protegidas y aisladas?		X	
4.9 ¿Las líneas conductoras de energía están colocadas, en la medida de lo posible, fuera del alcance o contacto inmediato del personal?		X	
4.10 ¿Se toman las medidas necesarias cuando se realizan revisiones	X		

o reparaciones al sistema (se desconecta la corriente y se vela por que nadie la conecte)?			
<b>5. Señalización</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 ¿Se encuentran señalizadas las puertas y salidas de emergencia, en aquellos lugares donde se requiera, según la Norma?		X	
5.2 ¿Hay letreros y/o otros medios de aviso para restringir el acceso de personal ajeno a Cuerpo de Agentes Metropolitanos a determinadas áreas de trabajo, que son peligrosas?	X		
5.3 ¿Están situadas las señales en lugares fácilmente observables, desde diferentes puntos del lugar de trabajo?	X		
<b>7. Salidas de emergencia</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 ¿Cuenta la planta con salidas de emergencia debidamente identificadas?	X		
6.2 ¿Es adecuada la cantidad de salidas de emergencia según la Norma?		X	
6.3 ¿Las salidas de emergencia se encuentran iluminadas, con un valor mínimo de 50 luxes?		X	
6.4 ¿Se abren y giran fácilmente en dirección correcta hacia afuera?	X		
6.5 ¿Las salidas están libres de obstáculos?		X	
6.6 ¿Las salidas son suficientemente anchas como para que permitan el paso de evacuación?	X		
6.7 ¿Existen escaleras de emergencias?		X	
<b>8. Ruido y vibraciones</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 ¿Se presentan casos de irritabilidad, dolor de cabeza, insomnio, etc., a causa del ruido?		X	
<b>9. Riesgos biológicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
8.1 ¿Se informa y supervisa a los trabajadores de la importancia de los hábitos higiénicos personales en sus labores?	X		
<b>10. Iluminación y ventilación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
9.1 ¿Las actividades desarrolladas requieren de iluminación artificial?		X	
9.2 ¿Se requiere de agudeza visual para desarrollar las labores?		X	
9.3 ¿Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas?	X		
9.4 ¿Se miden los niveles de iluminación?		X	
9.5 ¿Se produce algún tipo de reflejo por superficies que brillan?		X	

9.6 ¿El tono de la luz es confortable desde el punto de vista de la visión?	X		
9.7 ¿Se cuenta con un programa de mantenimiento de las luminarias?		X	
9.8 ¿Es el sistema de color y contraste el adecuado?		X	
9.9 ¿El lugar cuenta con la debida ventilación?		X	
<b>11. Residuos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
10.1 ¿Se generan residuos sólidos y líquidos?	X		
10.2 ¿Los trabajadores (as) utilizan equipos de protección cuando manipulan los residuos?		X	
<b>12. Ergonomía</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
11.1 ¿Se mantienen los productos, equipo y herramientas a una distancia que permita el alcance cercano?	X		
11.2 ¿El trabajo con cajas se adecua a la altura del operario y la operaria?	X		
11.3 ¿Se realizan labores en las que el trabajador (a) utiliza o mantiene la misma postura?	X		
11.4 ¿Se presentan deficiencias de luz o sombra en los lugares de trabajo?	X		
11.5 ¿Se permite a los trabajadores utilizar posiciones mixtas, de pie y sentado, en sus puestos de trabajo?	X		
11.6 ¿Se cuenta con el espacio suficiente para los elementos de trabajo?	X		
<b>13. Almacenamiento</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
12.1 ¿Los lugares donde se almacenan las sustancias químicas, cumplen con los requisitos según la norma?		X	
12.2 ¿Los depósitos de sustancias químicas peligrosas están situados en lugares seguros, según las normas?		X	
12.3 ¿Se encuentran los estantes asegurados en caso de sismos?		X	

#### 3.15.4. Tabla de peligros detectados en la Dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Peligros	Descripción/ Consecuencia	Clasificación
----------	---------------------------	---------------

<b>detectados</b>		
Las instalaciones no cumplen con las condiciones necesarias de espacio y seguridad	Las oficinas no cuentan con ventanas que resguarden de ciertos factores de riesgo; algunas aulas no cuentan con el espacio suficiente para la cantidad de personas que se encuentran en ellas, obstaculizando así el paso y dificultando la realización de las tareas, pudiendo producir caídas al mismo nivel, golpes, etc.	Riesgo mecánico
Falta de orden y limpieza	Estos lugares carecen de limpieza y orden lo que puede generar caídas, obstrucción de salidas, enfermedades gastrointestinales, entre otras.	Riesgo biológico
Deficiencia en la cantidad de basureros y estos no se encuentran debidamente tapados y	No se cuenta con los basureros suficientes para las necesidades de la empresas y estos no tienen tapaderas ni están rotulados, lo que genera	Riesgo biológico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Rotulados	condiciones antihigiénicas y falta de limpieza pudiendo ocasionar enfermedades gastrointestinales	
Los pisos no cuentan con rejillas y coladeras u otro medio que evite el estancamiento de agua	Los pisos son de cemento y no cuentan con rejillas o medios que eviten que se estaque el agua en tiempo de lluvia; dejando el área propensa a caídas al mismo nivel	
Las zanjas y aberturas no cuentan con barandillas de protección ni señalización	Las zanjas y aberturas que se encuentran el patio están descubiertas y no están señalizadas, pudiendo ocasionar caídas y golpes.	Riesgo mecánico
Las escaleras fijas	La escalera de servicio no	Riesgo mecánico



no cuentan con los requerimientos mínimos de diseño y construcción	cuentan con la medida correcta de la huella y la contrahuella; y las escaleras fijas tienen variaciones en su ancho en algunos tramos y tienen intersticios que permiten la caída de objetos y puede ocasionar golpes y caídas de altura.	
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
La superficie libre por trabajador es menor de 2 m <sup>2</sup>	Algunas oficinas son muy pequeñas y esto ocasiona que los agentes no tengan suficiente espacio para su escritorio y mucho menos superficie libre, pudiendo ocasionar golpes y caídas.	Riesgo ergonómicos
Los techos no cuentan con las características de seguridad para ser resistentes a fenómenos naturales	Los techos por su antigüedad y su nivel de deterioro no son resistentes en caso sismos, terremotos, etc. , pudiendo ocasionar lesiones a nivel de la cabeza, golpes, etc.	Riesgo mecánico
Los baños no cuentan con suficiente iluminación ni ventilación	Los baños no cuentan con ventanas ni con otro tipo de entrada y salida de aire ni luz, lo que puede ocasionar un foco de contaminación biológica por las bacterias que se encierran ahí.	Riesgo físicos
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se cuenta con sistema de iluminación de emergencia	Las instalaciones no cuentan con sistema de iluminación de emergencia que se active en caso de emergencia; lo que podría ocasionar caídas, golpes, etc.	Riesgo administrativo
No se cuenta con	No se tiene un sistema	Riesgo

un sistema de detección de incendios	detector de incendio en caso de que se produzca	administrativo
No se cuenta con sistema de extinción de incendios	No se cuenta con extintores que puedan utilizarse en caso de conatos o inicios de incendios	Riesgo administrativo
El personal no está capacitado en el uso de los extintores	No hay personas capacitadas para el uso de extintores en casos de incendios	Riesgo administrativo
No existen tomas de agua para los bomberos	No hay tomas de agua para que sean utilizadas por los bomberos en caso de incendios	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Los equipos de informática no cuentan con conexiones en la tierra	Los equipos tales como computadoras no tienen sus conexiones a tierra lo que las hace propensas a una descarga eléctrica y que estas se quemen y sean fuentes de inicios de incendios	Riesgo eléctrico
El sistema eléctrico no se encuentra en óptimas condiciones	El sistema eléctrico nunca ha sido revisado para su mantenimiento y tiene desperfectos en sus instalaciones debido a problemas de instalación y a su antigüedad lo que lo hace más propenso a cortos circuitos y en algunas ocasiones ha causado que los equipos eléctricos se quemen	Riesgo eléctrico
Las instalaciones eléctricas no se encuentran en buenas condiciones	Las instalaciones eléctricas son antiguas y nunca han sido revisadas para su mantenimiento lo que puede generar cortos circuitos e incendios	Riesgo eléctrico
Se tienen instalaciones eléctricas	Hay instalaciones eléctricas temporales e imprevistas, haciendo a las áreas donde	Riesgo eléctrico

temporales e imprevistas	se encuentran más propensas a incendios	
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
Los tomas corrientes y uniones de cables no se encuentran en buen estado	Los tomas corrientes son antiguos y algunos ya están desprendidos de la pared y algunas de las uniones de cables presentan un alto grado de deterioro lo que puede ocasionar electrocutamientos, corto circuitos e incendios	Riesgo eléctrico
Las cajas de interruptores tienen mucha suciedad	Las cajas de interruptores tienen unas grandes cantidades de polvo, telas de araña, etc.	Riesgo eléctrico
No se tienen definidos períodos de revisión del sistema eléctrico	La dependencia de Cuerpo de agentes Metropolitanos no ha definido períodos de revisión del sistema eléctrico dejando a las instalaciones eléctricas más vulnerables a cualquier falla sin q esta pueda ser identificada a tiempo	Riesgo eléctrico
Las puertas y salidas de emergencia no se encuentran señalizadas	Las puertas y las salidas de emergencia del centro escolar no están señalizadas y en situaciones de catástrofe están no podan ser fácilmente identificadas por las personas.	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No hay letreros ni medios de aviso para restringir el paso de visitantes u otras personas a algunas áreas	No existen avisos que restrinjan el paso de los visitantes no autorizados y otros visitantes, a áreas que podrían ser peligrosas como la cocina y bodega, por los fines para los que son usadas	Riesgo Administrativo

Las señales no están situadas en lugares fácilmente observables	Hay algunas señales que indican las rutas de evacuación pero estos son rótulos demasiado pequeños y que no son fácilmente legibles desde cualquier punto	
No cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas	Hay salidas las cuales pueden utilizarse como salidas de emergencias pero estas no están identificadas	Riesgo administrativo
Las salidas de emergencia no se abren en dirección correcta hacia afuera	No se cuenta con salidas de emergencia según norma, pero las salidas que se utilizan para tal fin no se abren en dirección hacia afuera	Riesgo administrativo
Salidas de emergencia obstaculizadas por objetos apilados	La salida de emergencia de esta área se encuentra obstaculizada por objetos que están apilados interrumpiendo paso	Riesgo administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se aplican medidas de control del ruido	Los niveles de ruido tanto en pasillos como en las aulas es excesivo lo que provoca que los docentes tengan que elevar la voz y produce enfermedades en las vías respiratorias, dolores de cabeza y estrés	Riesgo físico
No se les informa a los trabajadores sobre la importancia de los hábitos higiénicos en sus labores	Los trabajadores no son informados acerca de los hábitos higiénicos en sus labores sobre todo en aquellos puestos en que se manipulan alimentos y residuos; lo que puede producir enfermedades gastrointestinales	Riesgo biológico
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se cuenta con suficiente luz para la realización de las tareas	La cantidad de luminarias es muy poca para la naturaleza de las tareas que se realizan, además la mayoría son muy antiguas	Riesgo físicos

	lo que las hace defectuosas y ya no aptas para proveer de suficiente luz, provocando un doble de esfuerzo visual.	
No se cuenta con la debida ventilación	La única ventilación de estas áreas es la puerta de entrada y salida, y en el caso del centro de cómputo la única ventana con la que cuenta, se encuentra sellada, lo que produce que el calor se encierre dentro de estos lugares. Además Los baños no cuentan con ventanas.	Riesgo físicos
El personal no cuenta con el equipo de protección adecuado para la manipulación de los residuos y la realización de tareas específicas	La manipulación de los residuos orgánicos, tal como la basura proveniente de bartolinas, cocina y de las instalaciones en general no se lleva a cabo con el equipo tal como guantes, mascarilla, sino directamente. La utilización de estos equipos también es necesaria para la limpieza de los baños.	Riesgo biológico Y administrativo
<b>Peligros detectados</b>	<b>Descripción/ Consecuencia</b>	<b>Clasificación</b>
No se cuenta con el espacio suficiente para cada elemento de trabajo	Debido a la sobresaturación de alumnos en cada grado no se cuenta con el espacio suficiente para los escritorios y para el fácil acceso a cualquier cosa que se necesite, lo que puede provocar caídas, golpes, etc.	Riesgo ergonómico
No se cuenta con un ambiente confortable de limpieza, iluminación y ventilación	Debido a la deficiencia de personal de mantenimiento con respecto a las necesidades de las instalaciones, estas carecen de limpieza, así como también de iluminación y ventilación	Riesgo ergonómico

### 3.16. Evaluación de riesgos Generales.

#### 3.16.1. Evaluación de riesgos Generales.

Para la evaluación y priorización de riesgo se hace uso de la siguiente tabla, donde se evalúa y prioriza cada uno de los riesgos identificados, a estos a su vez se les asigna una probabilidad de ocurrencia del riesgo, ya sea baja, media o alta, de acuerdo a los criterios establecidos anteriormente.

Luego por medio de una matriz sugerida por el INSHT se evalúan los riesgos identificados determinando la magnitud de estos que puede ser Trivial, Tolerable, Moderado, Importante e Intolerable; esto con el fin de priorizar entre los riesgos aquellos que ocasionen un mayor impacto en los trabajadores:

#### Recreación y Deportes

**Tabla 7.** Matriz de evaluación de riesgos generales.

EVALUACION DE RIESGOS															
<b>Localización: Recreación y Deportes.</b>  <b>Puestos de trabajo: 7</b>  <b>N° de Trabajadores: 13</b>					<b>Evaluación</b>  <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica  <b>Fecha de Evaluación:</b> <b>Fecha de la última evaluación:</b>										
					Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
					B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
Falta de orden y limpieza							x	x					x		
Deficiencia en la cantidad de basureros y estos no se encuentran debidamente tapados y						x		x				x			
Rotulados						x			x				x		

	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
Los pisos no cuentan con rejillas y coladeras u otro medio que evite el estancamiento de agua Las zanjias y aberturas no cuentan con barandillas de protección ni señalización			x				x				x
Las escaleras fijas no cuentan con los requerimientos mínimos de diseño y construcción		x		x				X			
La superficie libre por trabajador es menor de 2 m <sup>2</sup>		x		x				x			
Los techos no cuentan con las características de seguridad para ser resistentes a fenómenos naturales		x			x				x		
Los baños no cuentan con suficiente iluminación ni ventilación		x		x				X			
No se dispone de comedores para ingerir los alimentos y descansar	x			x			x				
No se cuenta con sistema de iluminación de emergencia	x				x						
No se cuenta con un sistema de detección de incendios			x		x					X	
No se cuenta con sistema de extinción de incendios			x		x					X	
El personal no está capacitado en el uso de los extintores			x		x					X	
No existen tomas de agua para los bomberos		x			x				x		
Los equipos de informática no cuentan con conexiones en la tierra El sistema eléctrico no se encuentra en óptimas condiciones	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
		x						x			
				x						x	
Las instalaciones eléctricas no se encuentran en buenas condiciones			x		x					x	
Se tienen instalaciones eléctricas temporales e imprevistas		x			X				x		
Los tomas corrientes y uniones de cables no se encuentran en buen estado			x		X					X	
Las cajas de interruptores tienen mucha suciedad	x				X			x			
No se tienen definidos períodos de revisión del sistema eléctrico		x			X				X		

Las puertas y salidas de emergencia no se encuentran señalizadas		x			X				x		
No hay letreros ni medios de aviso para restringir el paso de visitantes u otras personas a algunas áreas.		x			X				x		
Las señales no están situadas en lugares fácilmente observables			x		X					x	
No cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas Las salidas de emergencia no se abren en dirección correcta hacia afuera	<b>Probabilidad</b>			<b>Consecuencias</b>			<b>Estimación del Riesgo</b>				
	B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
			x		x						x
Salidas de emergencia obstaculizadas por objetos apilados	x			x			x				
No se les informa a los trabajadores sobre la importancia de los hábitos higiénicos en sus labores	x				X			x			
El lugar donde se almacenan las sustancias químicas no cumplen con los requisitos de norma			x		X					x	
Los estantes no se encuentran asegurados en caso de sismos			x	x					x		
No se cuenta con suficiente luz para la realización de las tareas		x		X				x			
El personal no cuenta con el equipo de protección adecuado para la manipulación de los residuos y la realización de tareas específicas		x			x				X		
No se cuenta con un ambiente confortable de limpieza, iluminación y ventilación		x			x			X			

### Cuerpo de agentes Metropolitanos

EVALUACION DE RIESGOS	
<b>Localización: Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</b>  <b>Puestos de trabajo: 6</b>  <b>N° de Trabajadores: 270 (64)</b>	<b>Evaluación</b>  <input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica  <b>Fecha de Evaluación:</b>



				Fecha de la última evaluación:							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	L D	D	ED	T	TO	M	I	IN
Las instalaciones no cumplen con las condiciones necesarias de espacio y seguridad			x	x					x		
Falta de orden y limpieza		x		x				X			
Deficiencia en la cantidad de basureros y estos no se encuentran debidamente tapados y		x			x				x		
Rotulados	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	L D	D	ED	T	TO	M	I	IN
		x		x				X			
Los pisos no cuentan con rejillas y coladeras u otro medio que evite el estancamiento de agua		x		x				X			
Las zanjas y aberturas no cuentan con barandillas de protección ni señalización		x		x				X			
Las escaleras fijas no cuentan con los requerimientos mínimos de diseño y construcción		x			x				x		
La superficie libre por trabajador es menor de 2 m <sup>2</sup>	x			x			x				
Los techos no cuentan con las características de seguridad para ser resistentes a fenómenos naturales	x				x						
Los baños no cuentan con suficiente iluminación ni ventilación			x		x					X	
No se cuenta con sistema de iluminación de emergencia			x		x					X	
No se cuenta con un sistema de detección de incendios		x			x				x		
No se cuenta con sistema de extinción de incendios	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				

	B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
				D							
El personal no está capacitado en el uso de los extintores			x		x					x	
No existen tomas de agua para los bomberos			x		x					x	
Los equipos de informática no cuentan con conexiones en la tierra			x		x					x	
El sistema eléctrico no se encuentra en óptimas condiciones	x				x			x			
Las instalaciones eléctricas no se encuentran en buenas condiciones		x			x				x		
Se tienen instalaciones eléctricas temporales e imprevistas		x			x				x		
Los tomas corrientes y uniones de cables no se encuentran en buen estado			x		x					x	
Las cajas de interruptores tienen mucha suciedad No se tienen definidos períodos de revisión del sistema eléctrico	<b>Probabilidad</b>			<b>Consecuencias</b>			<b>Estimación del Riesgo</b>				
	B	M	A	L	D	ED	T	TO	M	I	IN
			x		x					x	
Las puertas y salidas de emergencia no se encuentran señalizadas	x			x			x				
No hay letreros ni medios de aviso para restringir el paso de visitantes u otras personas a algunas áreas			x		x					x	
Las señales no están situadas en lugares fácilmente observables			x	x					x		
No cuenta con salidas de emergencia debidamente identificadas		x		x				x			
Las salidas de emergencia no se abren en dirección correcta hacia afuera		x			x				x		
Salidas de emergencia obstaculizadas por objetos apilados	x			x			x				
No se aplican medidas de control del ruido	x			x			x				
No se les informa a los trabajadores sobre la importancia de los hábitos higiénicos en sus labores		x		x				x			
No se cuenta con suficiente luz para la realización de las tareas		x			x			x			

No se cuenta con la debida ventilación		X			X			X		
El personal no cuenta con el equipo de protección adecuado para la manipulación de los residuos y la realización de tareas específicas			X		X				X	
No se cuenta con el espacio suficiente para cada elemento de trabajo		X			X			X		
No se cuenta con un ambiente confortable de limpieza, iluminación y ventilación		X			X			X		

### 3.17. Identificación de riesgos específicos por puestos de trabajo.

Fue necesario el analizar cada puesto de trabajo con el fin de complementar el diagnóstico de los riesgos presentes en la dependencia municipal de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se determinó uno de los riesgos específicos de los diferentes puestos de trabajo existente.

Dentro de esta identificación de los riesgos se realizó una investigación cada uno de los puestos de trabajos, manteniendo la misma metodología de la evaluación de los riesgos generales, es decir un checklist que nos permitiera a base de la observación directa determinar cualquier tipo de riesgo existente en todas las áreas de las instalaciones tanto en Recreación y Deportes como la de Cuerpo de agentes Metropolitanos.

A continuación se presentara el checklist de identificación de riesgos seguido del cuadro de análisis de riesgos:

#### 3.17.1. CheckList de la Dependencia de Recreación y Deportes.

**Tabla 8.** Checklist de riesgos por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.

<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Recreación y Deportes			
<b>Área de trabajo:</b> Oficinas Administrativas			
<b>Puesto:</b> Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria.			
<b>1. Altura, profundidad, alcances</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.1 La altura de trabajo se adapta al tipo de tarea y a las dimensiones de cada trabajador	X		

1.2 Si el trabajador está sentado, la altura de la superficie de trabajo está aproximadamente al nivel de los codos	X		
1.3 La zona de trabajo está alejada del trabajador debido a alguna de las siguientes situaciones:			
- Los elementos de uso muy frecuente están a más de 25 cm del borde de la mesa de trabajo.	X		
- Los elementos de uso medio están a más de 50 cm del borde de la mesa de trabajo.			
- Los elementos de uso ocasional están a más de 70 cm del borde de la mesa de trabajo.			
1.4 Se dan alcances por encima del nivel del hombro (brazos elevados y sin apoyo de manera frecuente o prolongada).		X	
1.5 Hay apoyo de los antebrazos en bordes no redondeados o cantos agudos de mesas u otras superficies de trabajo.	X		
<b>2. Espacio de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 Hay espacio suficiente encima de la superficie de trabajo (mesa, banco de trabajo, etc) para distribuir adecuadamente los diferentes elementos u objetos utilizados por el trabajador.	X		
2.2 El trabajador tiene bastante espacio para mover cómodamente las piernas (por ejemplo, por debajo de la mesa o banco de trabajo) o el cuerpo.	X		
2.3 La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es >2 m <sup>2</sup>	X		
<b>3. Trabajo de pie / sentado</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 Los trabajadores que de forma habitual trabajan de pie no disponen de banquetas o sillas (por ejemplo, sillas de tipo semi-sentado) para sentarse ocasionalmente.			X
3.2 El trabajador está sentado en trabajos que requieren desplazamientos o ejercer fuerzas.			X
3.3 La silla de trabajo no es adecuada; por ejemplo, los pies cuelgan del asiento sin poderse apoyar en el suelo, o el respaldo no permite un apoyo adecuado del tronco.		X	

3.4 Se trabaja de pie sobre superficies inestables o irregulares.			X
<b>4. Movimiento de materiales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 Los pasillos y áreas por las que se transportan los materiales no tienen la anchura suficiente, están ocupados por obstáculos, existen desniveles, los suelos son lisos o son resbaladizos.		X	
4.2 Se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.			X
4.3 Se dispone de áreas de almacenaje (estantes) cercanos al puesto de trabajo para minimizar los transportes de materiales.	X		
4.4 Los carros manuales están en mal estado (por ejemplo, deslizan con dificultad).			X
4.5 El punto de empuje o arrastre de los carros (asidero) está por encima de la altura de los hombros o por debajo de la altura de los nudillos del trabajador.			X
<b>5. Herramientas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 Se emplean herramientas que no son las específicas para la tarea que se realiza.		X	
5.2 Cuando usa la herramienta el trabajador mantiene una postura forzada de la muñeca (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados).		X	
5.3 El mango de las herramientas no es cómodo (grosor, longitud, forma o material inadecuados).			X
5.4 Las herramientas más pesadas y de uso frecuente en una misma zona de trabajo están suspendidas.			X
5.5 Hay herramientas en mal estado.		X	
<b>6. Agentes Físicos y Químicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 Está expuesto el trabajador a equipos que emitan radiación o láser		X	
6.2 Está expuesto el trabajador a productos químicos u peligrosos		X	

<b>7. Esfuerzos Físico y Mental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 Exposición prolongada a equipo informático (computadoras, cañón, etc.) que requieren un esfuerzo visual superior	X		
7.2 El trabajo requiere de iluminación artificial	x		
7.3 El trabajo requiere de concentración mental	X		
7.4 La naturaleza de la tarea requiere que el trabajador realice un esfuerzo de voz		X	
7.5 Se cuenta con medidas que busquen minimizar en el trabajador el esfuerzo de voz que éste debe realizar por la naturaleza de su trabajo		X	
<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Recreación y Deportes			
<b>Área de trabajo:</b> Área Operativa			
<b>Puesto:</b> Personal de mantenimiento, Electricista auxiliar, Profesores de Futbol, Profesores de Natación.			
<b>1. Altura, profundidad, alcances</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.2 La altura de trabajo se adapta al tipo de tarea y a las dimensiones de cada trabajador	X		
1.2 Si el trabajador está sentado, la altura de la superficie de trabajo está aproximadamente al nivel de los codos	X		
1.3 La zona de trabajo está alejada del trabajador debido a alguna de las siguientes situaciones:			
- Los elementos de uso muy frecuente están a más de 25 cm del borde de la mesa de trabajo.	X		
- Los elementos de uso medio están a más de 50 cm del borde de la mesa de trabajo.			
- Los elementos de uso ocasional están a más de 70 cm del borde de la mesa de trabajo.			
1.4 Se dan alcances por encima del nivel del hombro (brazos		X	

elevados y sin apoyo de manera frecuente o prolongada).			
1.5 Hay apoyo de los antebrazos en bordes no redondeados o cantos agudos de mesas u otras superficies de trabajo.	X		
<b>2. Espacio de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 Hay espacio suficiente encima de la superficie de trabajo (mesa, banco de trabajo, etc.) para distribuir adecuadamente los diferentes elementos u objetos utilizados por el trabajador.	X		
2.2 El trabajador tiene bastante espacio para mover cómodamente las piernas (por ejemplo, por debajo de la mesa o banco de trabajo) o el cuerpo.	X		
2.3 La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es >2 m2	X		
<b>3. Trabajo de pie / sentado</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 Los trabajadores que de forma habitual trabajan de pie no disponen de banquetas o sillas (por ejemplo, sillas de tipo semi-sentado) para sentarse ocasionalmente.			X
3.2 El trabajador está sentado en trabajos que requieren desplazamientos o ejercer fuerzas.			X
3.3 La silla de trabajo no es adecuada; por ejemplo, los pies cuelgan del asiento sin poderse apoyar en el suelo, o el respaldo no permite un apoyo adecuado del tronco.		X	
3.4 Se trabaja de pie sobre superficies inestables o irregulares.			X
<b>4. Movimiento de materiales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 Los pasillos y áreas por las que se transportan los materiales no tienen la anchura suficiente, están ocupados por obstáculos, existen desniveles, los suelos son lisos o son resbaladizos.		X	
4.2 Se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.			X
4.3 Se dispone de áreas de almacenaje (estantes) cercanos al puesto de trabajo para minimizar los transportes de materiales.	X		
4.4 Los carros manuales están en mal estado (por ejemplo, deslizan			X

con dificultad).			
4.5 El punto de empuje o arrastre de los carros (asidero) está por encima de la altura de los hombros o por debajo de la altura de los nudillos del trabajador.			X
<b>5. Herramientas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 Se emplean herramientas que no son las específicas para la tarea que se realiza.		X	
5.2 Cuando usa la herramienta el trabajador mantiene una postura forzada de la muñeca (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados).		X	
5.3 El mango de las herramientas no es cómodo (grosor, longitud, forma o material inadecuados).			X
5.4 Las herramientas más pesadas y de uso frecuente en una misma zona de trabajo están suspendidas.			X
5.5 Hay herramientas en mal estado.		X	
<b>6. Agentes Físicos y Químicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 Está expuesto el trabajador a equipos que emitan radiación o láser		X	
6.2 Está expuesto el trabajador a productos químicos u peligrosos		X	
<b>7. Esfuerzos Físico y Mental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 Exposición prolongada a equipo informático (computadoras, cañón, etc.) que requieren un esfuerzo visual superior	X		
7.2 El trabajo requiere de iluminación artificial	x		
7.3 El trabajo requiere de concentración mental	X		
7.4 La naturaleza de la tarea requiere que el trabajador realice un esfuerzo de voz		X	



7.5 Se cuenta con medidas que busquen minimizar en el trabajador el esfuerzo de voz que éste debe realizar por la naturaleza de su trabajo		X	
--	--	---	--

**.Checklist utilizado Guía de fundacersso.**

A partir de los checklist anteriores Y los cuadros de resumen de riesgos se encontraron los riesgos agrupados por puestos similares de trabajo en la Dependencia de **Recreación y Deportes**, cabe mencionar que dichos riesgos son encontrados en toda la instalación, es decir que todos tienen los mismos o similares.

Sin embargo por cuestión de analizar mejor cada puesto se agruparon de la siguiente manera buscando el reducir los riesgos en donde los empleados los tengan más presentes. Los riesgos identificados, están detallados por el puesto al que pertenecen, la descripción del mismo y la consecuencia que genera dicho riesgo.

**Tabla 9.** Riesgos a analizar resultante del check lis por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.

Riesgo	Puesto	Descripción/ Consecuencia
Uso prolongado de equipo informático (computadora), lo que requiere de un esfuerzo visual superior	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria.	Se utiliza en la mayor parte de la jornada la computadora, ya que ellos son los encargados de lo administrativo de esta dependencia, ocasiona problemas visuales.
La naturaleza de las tareas del puesto requiere de iluminación artificial en cantidad suficiente, la cual es insuficiente.	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria.	El puesto de trabajo es desarrollado adentro de las instalaciones esto conlleva al uso de luces eléctricas, y al ser deficientes, afecta la visión de los laboran y produce enfermedades.
Alta concentración mental	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria.	El puesto conlleva una carga mental grande, puesto que laboran en área muy amplia de la alcaldía municipal.
La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es menor a 2m <sup>2</sup>	Profesor de Futbol, Profesor de natación y promotores.	Los espacios dentro de las instalaciones de Recreación y Deportes son amplios pero esto lleva también a que no está debidamente señalizado.
No cuenta con el equipo especial para desempeñar su	Profesor de Futbol, Profesor de natación	Los profesores de futbol y natación no cuentan con los implementos

trabajo	y promotores.	deportivos necesarios para desempeñar sus funciones en la cancha.
Carga Física	Profesor de Futbol, Profesor de natación y promotores.	Los trabajadores están expuestos a largas jornadas de trabajo de pie o con ejercicios físicos esto podría ocasionar fatiga muscular.
Uso forzado de la voz	Profesor de Futbol, Profesor de natación y promotores.	Los profesores dan clases de futbol y natación, a niños y jóvenes por lo que podrían ser víctimas de alguna enfermedad en la garganta.
No se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.	Personal de mantenimiento y auxiliar de electricista	En el Estadio no se desarrollan actividades con maquinaria así que no son necesarias sin embargo podría haber lesiones al levantar objetos pesados.
La postura de la muñeca se mantiene forzada (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados) con el uso de algunas herramientas	Personal de mantenimiento y auxiliar de electricista	Se realizan trabajos específicos de electricista en los cuales se efectúan acciones peligrosas con las manos y muñecas, podrían haber lesiones correspondientes a esas áreas del cuerpo.
Hay herramientas de trabajo en mal estado.	Personal de mantenimiento y auxiliar de electricista	Los trabajos manuales que requieren de herramientas se efectúan con herramientas en mal estado, esto podría ocasionar accidentes de trabajo.
<b>Riesgos para todo el personal que labora en la Dependencia de Recreación y Deportes.</b>		
Peligro de Caída en las instalaciones	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	El trabajo lo desarrollan en las instalaciones del estadio, lugar donde los graderíos no cuentan con la señalización ni con la protección correcta.
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	En todo el edificio de Recreación y deportes se trabaja en condiciones peligrosas al estar los cables sin su protección lo que puede ocasionar descargas eléctricas.
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de	No se cuenta con el equipo de extinción de incendios, los trabajadores pueden sufrir quemaduras en caso de incendio.

	electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	
--	--	--

### 3.17.2. CheckList de la Dependencia de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

**Tabla 10.** Checklist de identificación de riesgos de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Cuerpo de Agentes Metropolitanos			
<b>Área de trabajo:</b> Oficinas Administrativas			
<b>Puesto:</b> Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector.			
<b>1. Altura, profundidad, alcances</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.3 La altura de trabajo se adapta al tipo de tarea y a las dimensiones de cada trabajador	X		
1.2 Si el trabajador está sentado, la altura de la superficie de trabajo está aproximadamente al nivel de los codos	X		
1.3 La zona de trabajo está alejada del trabajador debido a alguna de las siguientes situaciones:			
– Los elementos de uso muy frecuente están a más de 25 cm del borde de la mesa de trabajo.	X		
– Los elementos de uso medio están a más de 50 cm del borde de la mesa de trabajo.			
– Los elementos de uso ocasional están a más de 70 cm del borde de la mesa de trabajo.			
1.4 Se dan alcances por encima del nivel del hombro (brazos elevados y sin apoyo de manera frecuente o prolongada).		X	
1.5 Hay apoyo de los antebrazos en bordes no redondeados o cantos agudos de mesas u otras superficies de trabajo.	X		
<b>2. Espacio de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 Hay espacio suficiente encima de la superficie de trabajo (mesa,	X		

banco de trabajo, etc) para distribuir adecuadamente los diferentes elementos u objetos utilizados por el trabajador.			
2.2 El trabajador tiene bastante espacio para mover cómodamente las piernas (por ejemplo, por debajo de la mesa o banco de trabajo) o el cuerpo.	X		
2.3 La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es >2 m2	X		
<b>3. Trabajo de pie / sentado</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 Los trabajadores que de forma habitual trabajan de pie no disponen de banquetas o sillas (por ejemplo, sillas de tipo semi-sentado) para sentarse ocasionalmente.			X
3.2 El trabajador está sentado en trabajos que requieren desplazamientos o ejercer fuerzas.			X
3.3 La silla de trabajo no es adecuada; por ejemplo, los pies cuelgan del asiento sin poderse apoyar en el suelo, o el respaldo no permite un apoyo adecuado del tronco.		X	
3.4 Se trabaja de pie sobre superficies inestables o irregulares.			X
<b>4. Movimiento de materiales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 Los pasillos y áreas por las que se transportan los materiales no tienen la anchura suficiente, están ocupados por obstáculos, existen desniveles, los suelos son lisos o son resbaladizos.		X	
4.2 Se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.			X
4.3 Se dispone de áreas de almacenaje (estantes) cercanos al puesto de trabajo para minimizar los transportes de materiales.	X		
4.4 Los carros manuales están en mal estado (por ejemplo, deslizan con dificultad).			X
4.5 El punto de empuje o arrastre de los carros (asidero) está por encima de la altura de los hombros o por debajo de la altura de los nudillos del trabajador.			X
<b>5. Herramientas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 Se emplean herramientas que no son las específicas para la		X	

tarea que se realiza.			
5.2 Cuando usa la herramienta el trabajador mantiene una postura forzada de la muñeca (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados).		X	
5.3 El mango de las herramientas no es cómodo (grosor, longitud, forma o material inadecuados).			X
5.4 Las herramientas más pesadas y de uso frecuente en una misma zona de trabajo están suspendidas.			X
5.5 Hay herramientas en mal estado.		X	
<b>6. Agentes Físicos y Químicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 Está expuesto el trabajador a equipos que emitan radiación o láser		X	
6.2 Está expuesto el trabajador a productos químicos u peligrosos		X	
<b>7. Esfuerzos Físico y Mental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 Exposición prolongada a equipo informático (computadoras, cañón, etc.) que requieren un esfuerzo visual superior	X		
7.2 El trabajo requiere de iluminación artificial	x		
7.3 El trabajo requiere de concentración mental	X		
7.4 La naturaleza de la tarea requiere que el trabajador realice un esfuerzo de voz		X	
7.5 Se cuenta con medidas que busquen minimizar en el trabajador el esfuerzo de voz que éste debe realizar por la naturaleza de su trabajo		X	

**Checklist utilizado Guía de fundacerso.**

A partir de los checklist anteriores Y los cuadros de resumen de riesgos se encontraron los riesgos agrupados por puestos similares de trabajo en la Dependencia de **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**, cabe mencionar que dichos riesgos son encontrados en toda la instalación, es decir que todos tienen los mismos o similares.

Sim embargo por cuestión de analizar mejor cada puesto se agruparon de la siguiente manera buscando el reducir los riesgos en donde los empleados los tengan más presentes. Los riesgos identificados, están detallados por el puesto al que pertenecen, la descripción del mismo y la consecuencia que genera dicho riesgo.

**Los riesgos identificados se encuentran detallados en la siguiente tabla.**

**Tabla 11.** Riesgos a analizar resultante del check lis por puestos de trabajo en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Riesgo	Puesto	Descripción/ Consecuencia
Uso prolongado de equipo informático (computadora), lo que requiere de un esfuerzo visual superior	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector.	Se utiliza en la mayor parte de la jornada la computadora, ya que ellos son los encargados de lo administrativo de esta dependencia, ocasiona problemas visuales.
La naturaleza de las tareas del puesto requiere de iluminación artificial en cantidad suficiente, la cual es insuficiente.	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector.	El puesto de trabajo es desarrollado adentro de las instalaciones esto conlleva al uso de luces eléctricas, y al ser deficientes, afecta la visión de los laboran y produce enfermedades.
Alta concentración mental	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector.	El puesto conlleva una carga mental grande, puesto que laboran con mucho personal y a veces interaccionan con delincuentes
La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es menor a 2m <sup>2</sup>	Sargento, cabo	Los espacios en el CAM son reducidos debido al gran número de personal que labora en el edificio, y puede ocasionar accidentes de trabajo.
No cuenta con la cantidad suficiente de iluminación artificial	Sargento, cabo	Existen las luminarias sin embargo la luz se vuelve tenue ya que debería de contar con más luminarias, esto afecta la visión de los empleados.

Uso excesivo de computadoras	Sargento, cabo	El manejo de las computadoras en el CAM se ha vuelto muy común debido a los controles que llevan internos de prisioneros, visitas y para formularios de trabajo, podría afectar el sistema ocular y nervioso del personal.
No se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.	Agentes	Debido al trabajo que desempeñan los trabajadores el uso de estas máquinas no es necesario, sin embargo podría ocasionar lesiones en caso de levantar objetos pesados a la fuerza.
El excesivo trabajo de pie puede producir lesiones en las piernas de los empleados	Agentes	El trabajo en su mayoría se efectúa de pie puesto que es un trabajo de vigilancia, esto podría llevar a una fatiga física.
Hay herramientas en mal estado	Agentes	Los trabajos manuales que requieren de herramientas se efectúan con herramientas en mal estado, esto podría ocasionar accidentes de trabajo.
<b>Riesgos para todo el personal que labora en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</b>		
Peligro de Caída en las instalaciones	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector, <b>sargento, cabo, y agentes.</b>	El trabajo lo desarrollan en las instalaciones del estadio, lugar donde los graderíos no cuentan con la señalización ni con la protección correcta.
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector. <b>Sargento, cabo, y agentes.</b>	En todo el edificio de Recreación y deportes se trabaja en condiciones peligrosas al estar los cables sin su protección lo que puede ocasionar descargas eléctricas.
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles	Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector. <b>Sargento, cabo, y agentes.</b>	No se cuenta con el equipo de extinción de incendios, los trabajadores pueden sufrir quemaduras en caso de incendio.

### 3.18. Evaluación y Priorización de Riesgos Por puestos de trabajo.

Para la evaluación de los riesgos por puestos de trabajo se seguirá el mismo método que para la evaluación de los riesgos generales; y se ocuparan los mismos criterios de evaluación; la magnitud del riesgo se estimará de acuerdo a si el riesgo entra en cualquiera de las categorías de trivial, tolerable, moderado, importante e intolerable, con el fin de priorizar y que esto sea la base para la formulación y puesta en marcha de las acciones preventivas a tomar.

**Tabla 12.** Tablas de evaluación de riesgos por puestos de trabajo de Recreación y Deportes.

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Recreación y Deportes  Puestos de trabajo: Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria.  N° de Trabajadores:2				Evaluación							
				<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica							
				Fecha de Evaluación:							
				Fecha de la última evaluación:							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
Uso prolongado de equipo informático (computadora), lo que requiere de un esfuerzo visual superior			X	X					X		
No cuenta con la cantidad suficiente de iluminación, ni artificial ni natural			X	X					X		
Alta concentración mental		X		X				X			
Peligro de Caída en las gradas del estadio			X			X					X
descarga eléctrica en los interruptores o cables sin protección		X			X				X		
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles			X		X					X	



EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Recreación y Deportes				<b>Evaluación</b>							
Puestos de trabajo: Profesor de Futbol, Profesor de natación y promotores.				<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica							
N° de Trabajadores: 7				<b>Fecha de Evaluación:</b>							
				<b>Fecha de la última evaluación:</b>							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
<b>La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es menor a 2m<sup>2</sup></b>	X			X			X				
<b>No cuenta con el equipo especial para desempeñar su trabajo</b>			X		X					X	
<b>Carga Física</b>			X		X			X			
<b>Uso forzado de la voz</b>			X		X				X		
<b>Peligro de Caída en las gradas del estadio</b>			X			X					X
<b>descarga eléctrica en los interruptores o cables sin protección</b>			X			X					X
<b>Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles</b>	X			X			X				

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Recreación y deportes				<b>Evaluación</b>							
Puestos de trabajo: Personal de mantenimiento y auxiliar de electricista				<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica							

N° de Trabajadores: 4				Fecha de Evaluación:							
				Fecha de la última evaluación:							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencia			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
No se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.		X			X				X		
La postura de la muñeca se mantiene forzada (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados) con el uso de algunas herramientas			X		X					X	
Hay herramientas de trabajo en mal estado.			X		X		X			X	
Peligro de Caída en las instalaciones			X			X					X
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección			X			X					X
Señalización de las instalaciones de Recreación y Deportes.			X			X					X

### 3.18.1. Evaluación y Priorización de Cuerpos de Agentes Metropolitanos.

Para la evaluación de los riesgos por puestos de trabajo se seguirá el mismo método que para la evaluación de los riesgos generales; y se ocuparan los mismos criterios de evaluación; la magnitud del riesgo se estimará de acuerdo a si el riesgo entra en cualquiera de las categorías de trivial, tolerable, moderado, importante e intolerable, con el fin de priorizar y que esto sea la base para la formulación y puesta en marcha de las acciones preventivas a tomar.

**Tabla 13.** Tabla de evaluación de riesgos por puesto de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Cuerpo de Agentes Metropolitanos. Puestos de trabajo: Jefe de Cuerpo de Agentes Metropolitanos, Inspector, Sub-inspector. Nº de Trabajadores: 3				<b>Evaluación</b>							
				<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica							
				<b>Fecha de Evaluación:</b>							
				<b>Fecha de la última evaluación:</b>							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
<b>Uso prolongado de equipo informático (computadora), lo que requiere de un esfuerzo visual superior</b>			X	X					X		
<b>No cuenta con la cantidad suficiente de iluminación, ni artificial ni natural</b>			X	X					X		
<b>Alta concentración</b>		X		X				X			

mental											
Peligro de Caída en las instalaciones		X			X				X		
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección			X		X					X	
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles			X		X					X	

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Cuerpo de Agentes Metropolitanos					<b>Evaluación</b>						
Puestos de trabajo: Sargento, cabo					<input type="checkbox"/> Inicia <input type="checkbox"/> Periódica						
N° de Trabajadores: 5					Fecha de Evaluación:						
					Fecha de la última evaluación:						
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es menor a 2m <sup>2</sup>			X	X						X	
No cuenta con la cantidad suficiente de iluminación artificial		X		X				X			
Carga mental			X	X						X	
Uso excesivo de computadoras		X			X					X	
Peligro de Caída en las instalaciones		X			X					X	

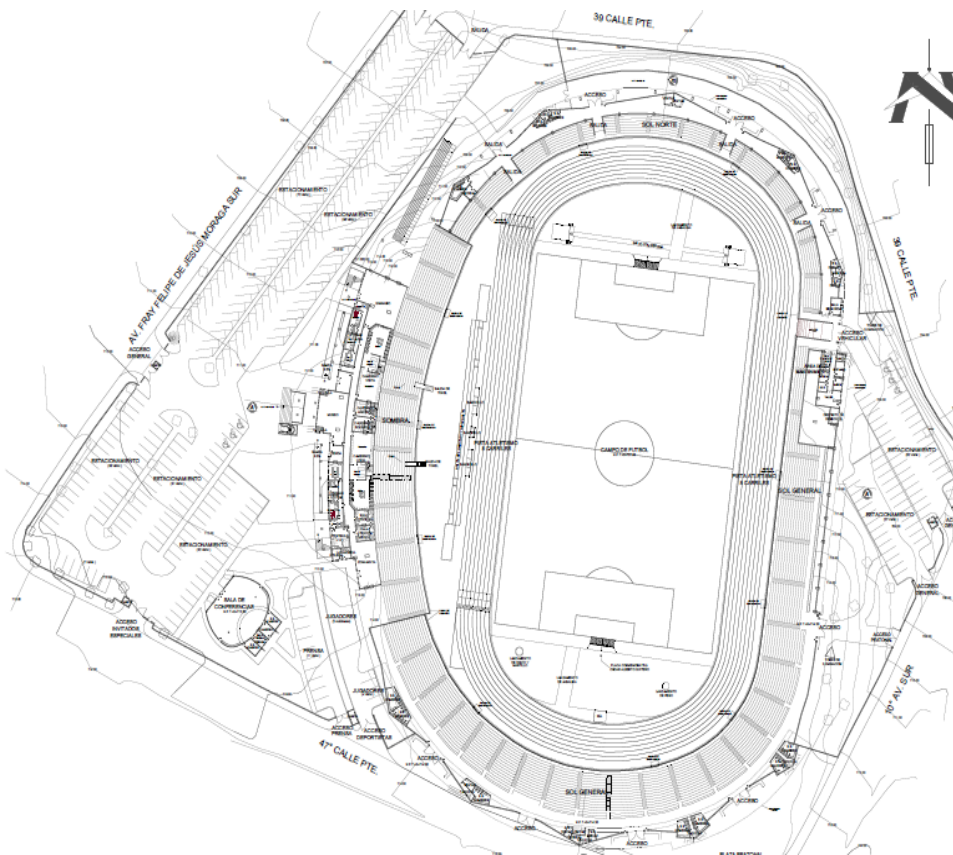
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección			X		X					X	
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles			X			X					X

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización: Cuerpo de Agentes Metropolitanos					<b>Evaluación</b>						
Puestos de trabajo: Agentes					<input type="checkbox"/> Inicia <input type="checkbox"/> Periódica						
N° de Trabajadores: 56					<b>Fecha de Evaluación:</b>						
					<b>Fecha de la última evaluación:</b>						
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencia			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
No se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.			X	X						X	
El excesivo trabajo de pie puede producir lesiones en las piernas de los empleados			X		X					X	
Hay herramientas en mal estado			X			X					X
Peligro de Caída en las instalaciones			X		X					X	

descarga eléctrica en los interruptores o cables sin protección			X		X				X	
No se cuenta con señalización de evacuación en el área de trabajo.			X		X					X

### 3.18.2. Mapa de riesgos de Recreación y Deportes.

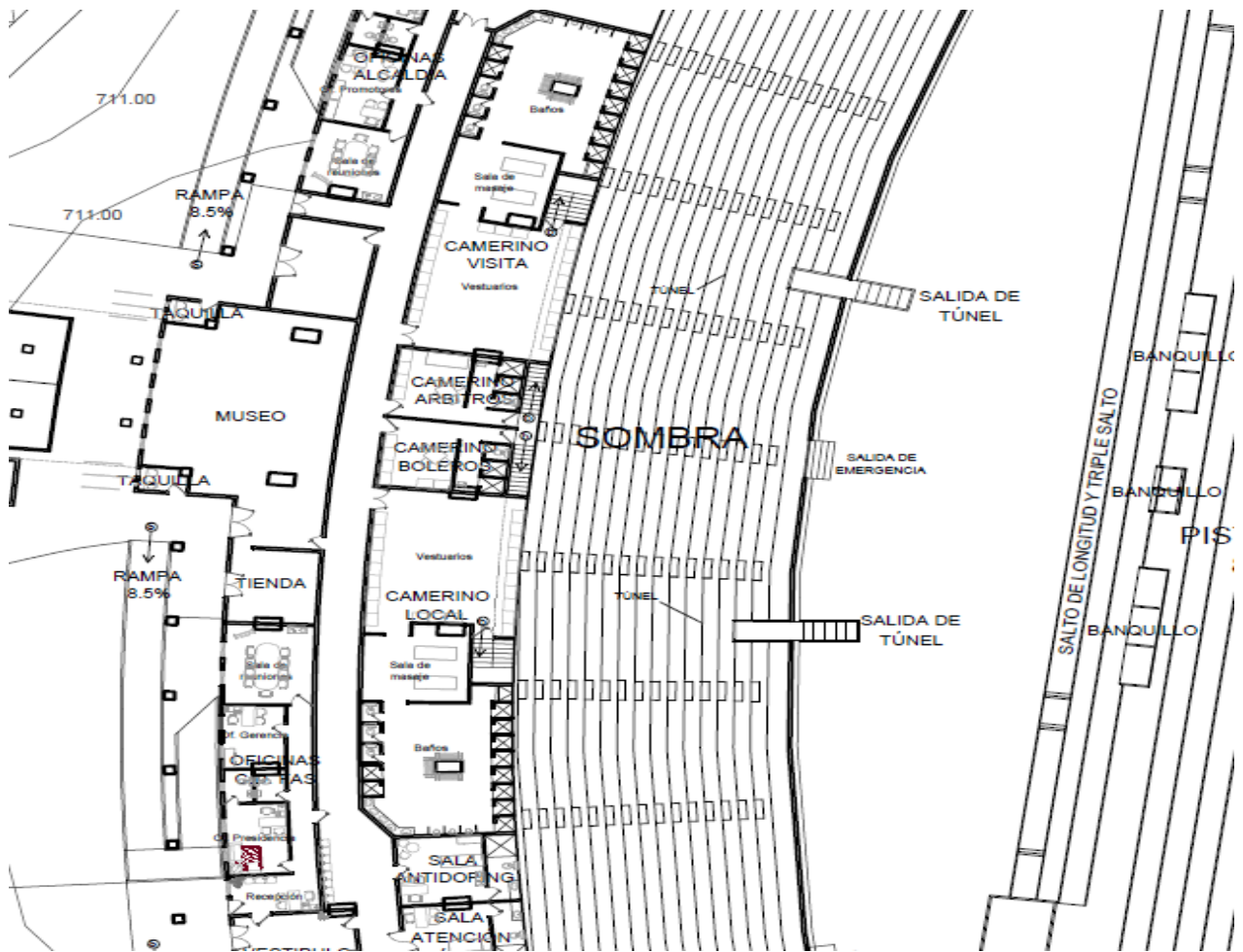
Esta es una vista completa de los espacios verdes, parqueos, pista de atletismo y cancha completa, para tener una idea de las dimensiones del estadio ya que posee el estándar requerido por FIFA en el campo de juego.



**Figura 19.** Plano del estadio Oscar Alberto Quintero.

## División de Áreas a analizar para la identificación de Riesgos.

Esta imagen es correspondiente al área de las oficinas existentes dentro de las instalaciones del estadio, en este lugar laboran muchos de los empleados que trabajan en la dependencia de Recreación y deportes de la Alcaldía Municipal de Santa Ana a continuación se detalla en el siguiente plano estructural:



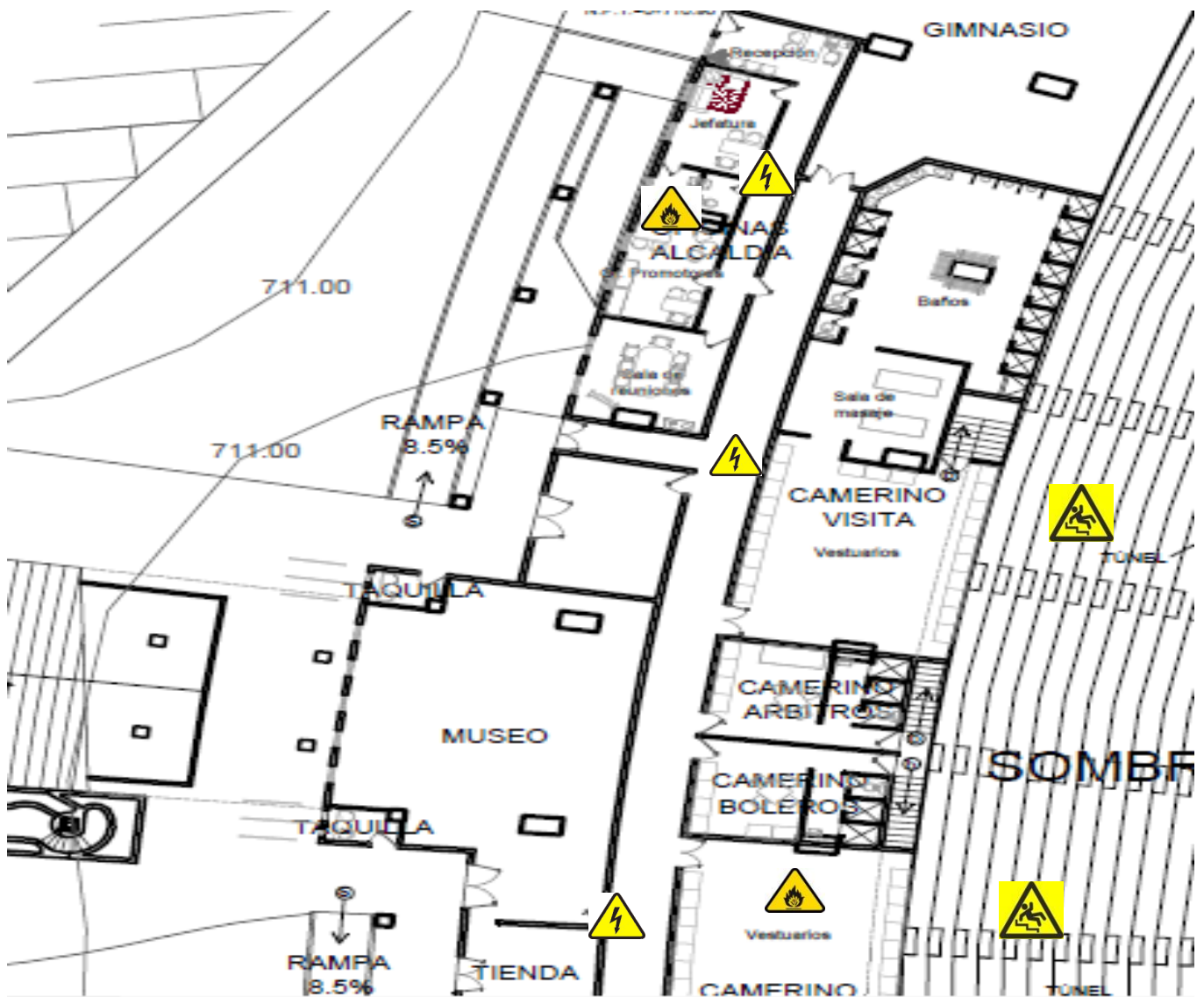
**Figura 20.** Plano de las oficinas administrativas del estadio Oscar Alberto Quiteño.

En base a lo antes visto en el anterior plano se ha determinado una serie de riesgos laborales a los están expuestos los trabajadores de la alcaldía tales como:

- Jefe de Recreación y Deportes.
- Secretaria.
- Profesor de Fútbol.
- Profesor de Natación.

- Y el Personal encargado de mantenimiento de las instalaciones.

En la siguiente imagen se ilustran los riesgos eléctricos, riesgos de incendios y riesgos por caída, desde la zona de las oficinas administrativas de C.D. FAS hasta la tienda.



**Figura 21.** Mapa de riesgos de las oficinas administrativas del estadio Oscar Alberto Quiteño.

Representación de riesgos en la zona de las oficinas de la alcaldía y los camerinos del lado norte del estadio.



### 3.18.3. Riesgos importantes e intolerables situados en las instalaciones de Recreación y Deportes.



#### Riesgo de incendio:

En esta área se presentaron riesgos eminentes de incendio debido a que en la oficina administrativa del Estadio Oscar Adalberto Quiteño se guardan documentos, escritos y reportes impresos en papel, y eso significa que en cualquier imprevisto esos archivos guardados en la oficina y que no tienen protección, podrían empezar con un incendio.

Mismo problema se presentó en las oficinas administrativas de C.D. FAS puesto que también guardan todo tipo de documentación y también implementos deportivos los cuales son de tela y también podrían ocasionar un incendio.

Por otra parte las bodegas que están ubicadas dentro de las instalaciones están cercanas a las oficinas administrativas y a veces se guarda combustible en ellas creando una Condición insegura.

#### Riesgo de:



co:

Este tipo de Riesgo se presentó tanto en las oficinas administrativas como en los pasillos, ya que se observó cables de electricidad sin cubierta por muchos sectores o tramos de los pasillos de sombra del estadio, también se observó este mismo problema, en las Oficinas del Jefe de Recreación y Deportes, cables sueltos y los interruptores se encuentran en mal estado, también la caja térmica ubicada a un costado de las oficinas de C.D. FAS no tiene protección, esta podría ocasionar una descarga eléctrica.

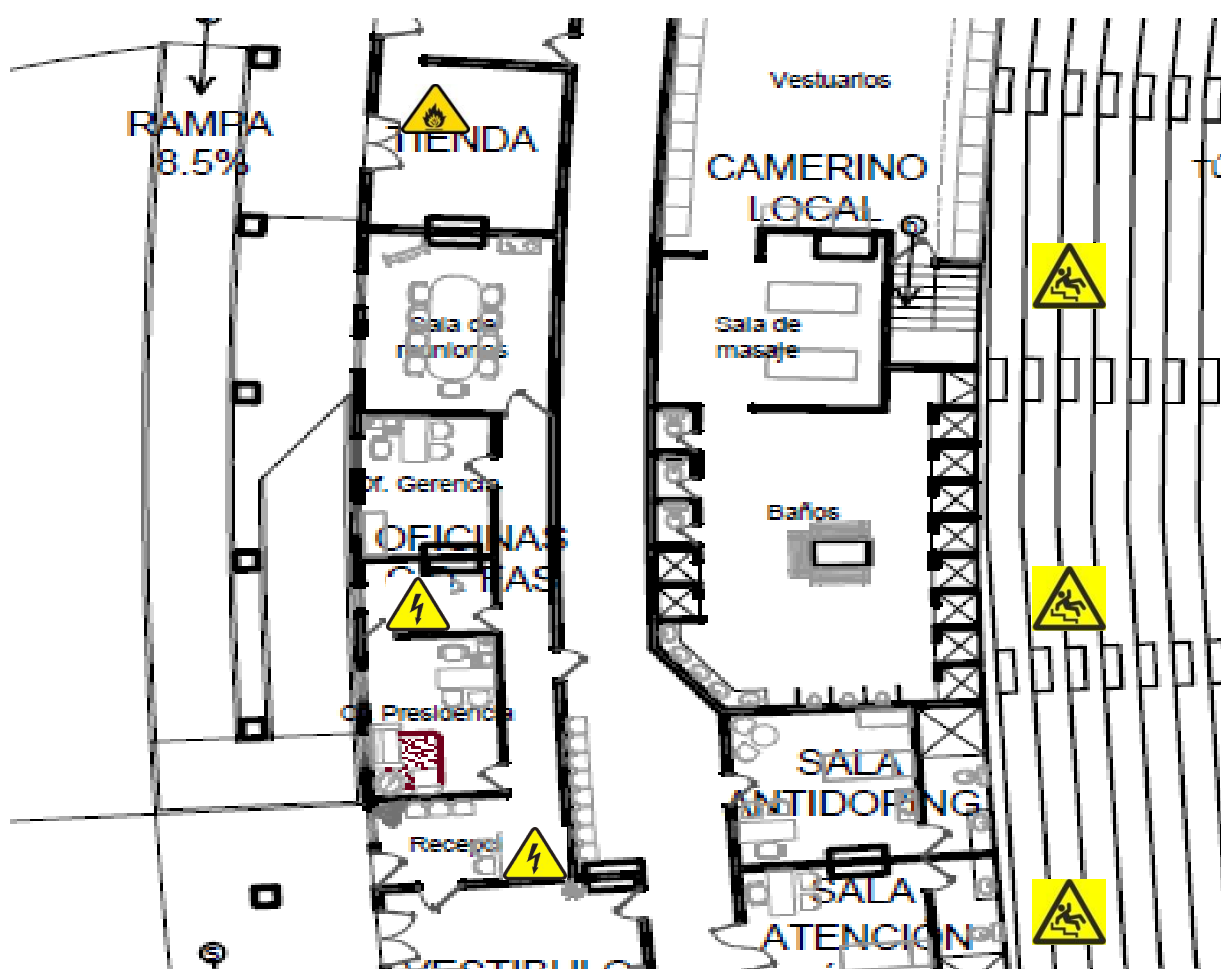
Por último la iluminación en las instalaciones de Recreación y Deportes se encuentra en mal estado y esto crea una condición insegura.



#### Riesgo por caída

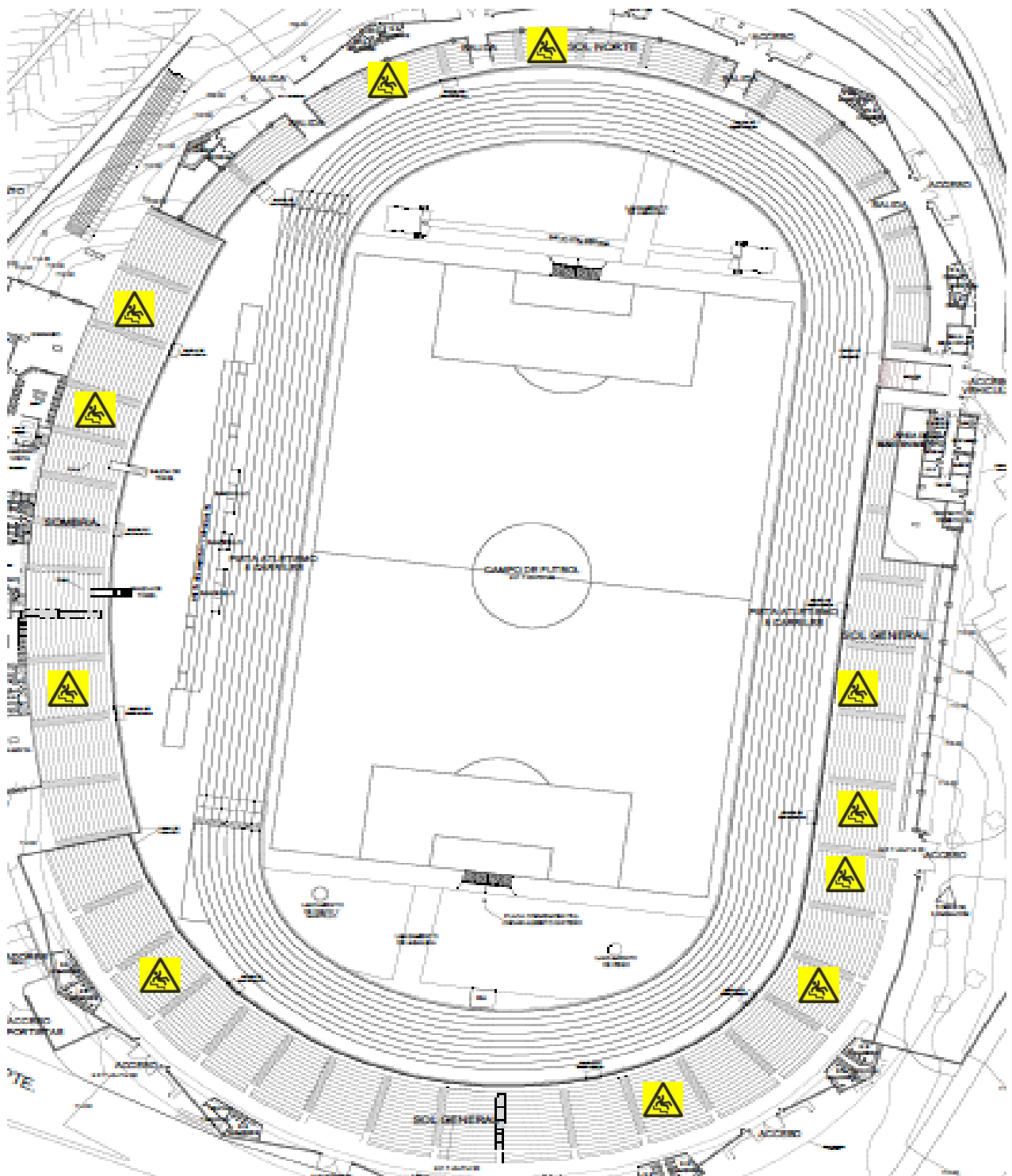
Este tipo de riesgo se identificó en la zona de los graderíos, Los cuales no poseen barandas de seguridad y las gradas solo se identifican por el tipo de color que tienen, pero esto se debe a la decoración que está en el estadio por C.D Fas, así que el riesgo de una caída en los graderíos es una condición segura inminente, y que debe de tenerse un gran cuidado en el momento de caminar puesto que a pesar que no se vea a simple vista el riesgo podría ser uno de los más comunes accidentes en estas instalaciones.

Esta imagen comprende de la tienda hasta el vestíbulo donde se presentan las personas importantes durante un partido.



**Figura 22.** Mapa de riesgos de las oficinas de Club Deportivo Fas en el estadio Oscar Alberto Quiteño.

Imagen correspondiente a todo el graderío del estadio, área de sol general, área de sombra y área de tribuna.



**Figura 23.** Mapa de riesgos de los graderíos del estadio Oscar Alberto Quiteño.

Representación de los riesgos encontrados en la zona norte de los camerinos y las oficinas administrativas de C.D FAS y las bodegas del estadio Oscar Adalberto Quiteño:



### **Riesgo de incendio**

Los riesgos que presento esta área son muy parecidos en la zona norte de las oficinas puesto que tienen los mismos insumos para trabajar como papeles y telas de los uniformes deportivos, sin embargo en esta zona se manejan algunas veces combustibles para las máquinas de cortar césped por lo que representa un riesgo de incendio.



### **eléctrico**

En esta área los riesgos eléctricos que se observaron fueron los cables sin protección, luces eléctricas en mal estado y cajas térmicas sin protección, por lo que los trabajadores permanecen con ese riesgo en la mayor parte del tiempo que desempeñan su trabajo.



### **Riesgo da**

Los graderíos son el mayor riesgo en esta zona ya que representan un riesgo de caída por estar situadas a diferente nivel del suelo, y no tener la protección necesaria. También se logra apreciar en el plano completo del estadio todos los puntos donde se encontró un riesgo de caída y los resultados fueron; que en la mayoría de sectores de graderío no poseen barandas de seguridad y no tienen ningún tipo de señalización para que los empleados sepan que existe riesgos a la hora de caminar por estas zonas.

#### **3.18.4. Mapa de Riesgos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

Esta es una vista completa del área correspondiente a las oficinas, bartolinas, bodegas y pasillos.



**Figura 24.** Mapa de riesgos en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

**3.18.5.** Riesgos importantes e intolerables situados en las instalaciones del Cuerpo de Agentes metropolitanos.



Riesgo de incendio: En la oficina podemos encontrar materiales como cartón o papel, estos al acumularse, ofrecen una oportunidad ideal para iniciar un incendio.

En las bartolinas se cuenta con el riesgo de incendio por el uso de madera en el techo. También se tiene este riesgo en la bodega, por el tipo de materiales que se encuentran ahí.



Riesgo eléctrico: En las instalaciones encontramos muchos cables sin protección y el mal uso de estos como la sobrecarga de las extensiones y tiras de varias fuentes eléctricas, son las causas más comunes de incendios de oficina. Además se tiene el riesgo de una sobre carga eléctrica por parte del personal.




Riesgo por caída: Los resbalones, tropiezos y caídas son las principales causas de accidentes en todos los sectores de actividad, desde la industria pesada hasta el trabajo administrativo. En las instalaciones del CAM, específicamente en las áreas de cárcel de mujeres y la de bodega, se pueden encontrar gradas sin pasamanos y sin ninguna señalización.

### 3.19. Resumen de riesgos por puestos de trabajo y acciones correctivas.


#### 3.19.1. Resumen de riesgos encontrados por puesto de trabajo de Recreación y Deportes.

**Tabla 14.** Descripción de riesgos por puesto de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUTEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: GERENTE DEL ESTADIO		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. En las gradas del Estadio Quiteño 2. Por caídas 3. Cajas de registro sin tapadera 4. Fuego en los archivos de la oficina y alfombra 5. N/A	1. Colocar pasamanos 2. Identificar las zonas de riesgo 3. Colocar tapaderas en las cajas de registro 4. Colocar Extintores 5. N/A	

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUTEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: SECRETARIA		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del Estadio Quiteño</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cajas de registro sin tapadera</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina y alfombra</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar tapaderas en las cajas de registro</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ul>	



LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUTEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROFESOR DE NATACION		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas por mal estado de la cancha 2. Caídas al mismo nivel 3. N/A 4. N/A 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Mantenimiento periódico de la cancha 2. Utilización de calzado deportivo 3. N/A 4. N/A 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROFESOR DE FUTBOL 1		INSTALACION: CANCHA DE FUTBOL	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	6. Caídas por mal estado de la cancha 7. Caídas al mismo nivel 8. N/A 9. N/A 10. Maltrato por parte de la jefatura	6. Mantenimiento periódico de la cancha 7. Utilización de calzado deportivo 8. N/A 9. N/A 10. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	


LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROFESOR DE FUTBOL 2		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas por mal estado de la cancha 2. Caídas al mismo nivel 3. N/A 4. N/A 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Mantenimiento periódico de la cancha 2. Utilización de calzado deportivo 3. N/A 4. N/A 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROFESOR DE FUTBOL 3		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas por mal estado de la cancha 2. Caídas al mismo nivel 3. N/A 4. N/A 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Mantenimiento periódico de la cancha 2. Utilización de calzado deportivo 3. N/A 4. N/A 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	


LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: JEFE DE MANTENIMIENTO		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas de segundo nivel 2. Golpes y cortaduras por la manipulación del equipo de trabajo 3. Manipulación de cables eléctricos 4. Manipulación de combustible 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Capacitación al personal en actividades a segundo nivel 2. Usar Equipo de Protección Personal 3. Usar Equipo de Protección Personal 4. Clasificación de sustancias peligrosas 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUTEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PERSONAL DE MANTENIMIENTO 1		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caídas de segundo nivel</li> <li>2. Golpes y cortaduras por la manipulación del equipo de trabajo</li> <li>3. Manipulación de cables eléctricos</li> <li>4. Manipulación de combustible</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación al personal en actividades a segundo nivel</li> <li>2. Usar Equipo de Protección Personal</li> <li>3. Usar Equipo de Protección Personal</li> <li>4. Clasificación de sustancias peligrosas</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ol>	


LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUTEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PERSONAL DE MANTENIMIENTO 2		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas de segundo nivel 2. Golpes y cortaduras por la manipulación del equipo de trabajo 3. Manipulación de cables eléctricos 4. Manipulación de combustible 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Capacitación al personal en actividades a segundo nivel 2. Usar Equipo de Protección Personal 3. Usar Equipo de Protección Personal 4. Clasificación de sustancias peligrosas 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	

LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITEÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PERSONAL DE MANTENIMIENTO 3		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. Caídas de segundo nivel 2. Golpes y cortaduras por la manipulación del equipo de trabajo 3. Manipulación de cables eléctricos 4. Manipulación de combustible 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Capacitación al personal en actividades a segundo nivel 2. Usar Equipo de Protección Personal 3. Usar Equipo de Protección Personal 4. Clasificación de sustancias peligrosas 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	



LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROMOTOR 1		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del Estadio Quiteño</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cajas de registro sin tapadera</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina y alfombra</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar tapaderas en las cajas de registro</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ol>	


LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: PROMOTOR 2		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	1. En las gradas del Estadio Quiteño 2. Por caídas 3. Cajas de registro sin tapadera 4. Fuego en los archivos de la oficina y alfombra 5. Maltrato por parte de la jefatura	1. Colocar pasamanos 2. Identificar las zonas de riesgo 3. Colocar tapaderas en las cajas de registro 4. Colocar Extintores 5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	


LUGAR DE TRABAJO: ESTADIO ALBERTO QUITIÑO		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: AUXILIAR DE ELECTRICIDAD		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Caídas de segundo nivel</li> <li>2. Golpes y cortaduras por la manipulación del equipo de trabajo</li> <li>3. Descargas eléctricas</li> <li>4. Incendio en el área de sustancias químicas</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación al personal en actividades a segundo nivel</li> <li>2. Usar Equipo de Protección Personal</li> <li>3. Usar Equipo de Protección Personal</li> <li>4. Uso de extintor</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ol>	

**3.19.2. Resumen de riesgos encontrados por puesto de trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**


**Tabla 15.** Descripción de riesgos por puesto de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: DIRECTOR		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del área de las bartolinas</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cables sin protección en el área del comedor</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina</li> <li>5. N/A</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar protección a los cables eléctricos</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. N/A</li> </ol>	


LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: SUB INSPECTOR		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del área de las bartolinas</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cables sin protección en el área del comedor</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar protección a los cables eléctricos</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ul>	

LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO:INSPECTOR		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del área de las bartolinas</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cables sin protección en el área del comedor</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar protección a los cables eléctricos</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ol>	

LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: SARGENTO		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
1. Riesgo por caída 2. Contusiones y golpes 3. Riesgos eléctricos 4. Riesgo de incendios 5. Riesgos psicosociales	En las gradas del área de las bartolinas Por caídas Cables sin protección en el área del comedor Fuego en los archivos de la oficina Maltrato por parte de la jefatura	Colocar pasamanos Identificar las zonas de riesgo Colocar protección a los cables eléctricos Colocar Extintores Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores	

LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: CABO		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del área de las bartolinas</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cables sin protección en el área del comedor</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar protección a los cables eléctricos</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ul>	



LUGAR DE TRABAJO: C.A.M.		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO: AGENTES		INSTALACION: OFICINA	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
TIPOS DE RIESGOS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgo por caída</li> <li>2. Contusiones y golpes</li> <li>3. Riesgos eléctricos</li> <li>4. Riesgo de incendios</li> <li>5. Riesgos psicosociales</li> <li>6.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En las gradas del área de las bartolinas</li> <li>2. Por caídas</li> <li>3. Cables sin protección en el área del comedor</li> <li>4. Fuego en los archivos de la oficina</li> <li>5. Maltrato por parte de la jefatura</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colocar pasamanos</li> <li>2. Identificar las zonas de riesgo</li> <li>3. Colocar protección a los cables eléctricos</li> <li>4. Colocar Extintores</li> <li>5. Mecanismo de denuncia por maltrato a los trabajadores</li> </ol>	

### **3.20. Resultados de la situación actual en las dependencias de la municipalidad de Santa Ana, con respecto a la higiene y seguridad ocupacional.**

#### **3.20.1. Generalidades.**

La elaboración del diagnóstico sobre la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud ocupacional en las dependencias de la municipalidad de Santa Ana se basó en los resultados obtenidos de la encuesta y el checklist aplicados a una muestra representativa.

Es de considerar que pese a los esfuerzos realizados por la municipalidad, existen oportunidades de mejora de las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional y la implementación de un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales que aborde la temática sería una acción que traería dichas mejoras y gozaría de la colaboración de los empleados de la Municipalidad.

### **3.21. Salud Ocupacional.**

#### **3.21.1. Causas De Enfermedades Profesionales.**

##### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

Según la información obtenida más de la mitad de los empleados en la dependencia del CAM ha padecido alguna enfermedad profesional en el desempeño de sus labores (65.6%); siendo el polvo (23.4%) y otros factores como el estrés (18.8) la mayor causante; otras causas más comunes de las enfermedades profesionales son la lluvia (7.8%) y la poca iluminación (4.7%).

## **Recreación y Deportes**

Según los datos obtenidos en Recreación y Deportes el 69.2% ha padecido de alguna enfermedad, las cuales son causadas en su mayoría por el Polvo (46.2%) y el Sol (15.4%).

Estas enfermedades mencionadas anteriormente en ambas dependencias pueden ser adquiridas por los empleados debido a que la Institución no posee un Departamento o Unidad encargada que vele por la Seguridad y Salud Ocupacional de los empleados.

### **3.21.2. Riesgos De Enfermedades Profesionales.**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

En la dependencia del CAM el riesgo de padecer enfermedades profesionales es mediano-alto, según lo diagnosticado con el personal que labora en las dependencias. Por su parte, las enfermedades más comunes que se presentan entre el personal son la problemas de las vías respiratorias (18.8%), los problemas del sistema nervioso (18.8%) y la gripe (10.9%).

#### **Recreación y Deportes**

Según los datos obtenidos en Recreación y Deportes las enfermedades que más se presentan son en las vías Respiratoria (23.1%), y problemas en la piel (15.4%), esto es por el tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores. Y el riesgo presente dentro de la cancha y las instalaciones del estadio.

Es de destacar, debido al alto nivel de riesgo de padecer enfermedades, la importancia de contar con herramientas que permitan la identificación y evaluación de enfermedades que están afectando la salud de los empleados en las Dos Dependencias municipales.

### **3.21.3. Costos De Las Enfermedades Profesionales.**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

El costo de las enfermedades profesionales se reflejan con el nivel de ausentismo presente, en el caso del CAM de determinó que la mayoría de las ausencias son de un día (31.3%) seguido de uno a tres días (29.7%) y de cuatro a cinco días (4.7%), por lo tanto no puede medirse sino de otra forma que en los días laborales que los empleados dejan de trabajar por incapacidad y en la frecuencia las que las enfermedades profesionales se presentan que en su mayoría en quincenalmente (15.6%)

#### **Recreación y Deportes**

La frecuencia Obtenida según los encuestados es que las enfermedades en recreación y deportes se presentan trimestral con 38.5% seguido de mensual con 30.8%, esta frecuencia a su vez está relacionada con un ausentismo según los empleados de uno a tres días (46.2%) mayoritariamente.

### **3.22. Seguridad Ocupacional.**

#### **3.22.1. Causas De Los Accidentes De Trabajo.**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

El 70.3% de los empleados de las dependencia del CAM manifiesta haber sufrido de accidentes laborales en las instalaciones, la principal causa de los accidentes laborales es la distracción del trabajador con el 23.4% al igual que el ambiente de trabajo con el 23.4% y el mal estado de las herramientas y equipo con el 9.4%.

## **Recreación y Deportes**

Según datos de encuesta el 76.9% ha sufrido un accidente laboral en su mayoría causado por distracción y Descuido (53.8%) y Herramienta en mal Estado (15.4%).

Como se puede notar, de acuerdo a la información presentada, es necesario el diseño y la implementación de programas de gestión para el mejoramiento de las prácticas de trabajo en las Dos Dependencias.

### **3.22.2. Riesgos de Accidente de Trabajo**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

Según la información obtenida el accidente más común que se da entre los empleados son las caídas por resbalones (34.4%) y torceduras (15.6%), también se presentan los golpes con diversos objetos, mientras que las heridas y quemaduras representan la menor parte.

## **Recreación y Deportes**

Según la información obtenida el accidente más común que se da entre los empleados son las caídas por resbalones (23.1%), Cortaduras (23.1%) y Golpes con objetos diversos (15.4%). Todo esto está inmerso en el puesto de trabajo y el tipo de actividades que realiza

Cabe mencionar que un factor de mucha importancia del por qué suceden accidentes laborales es la no tenencia de un registro que guarde por escrito cada uno de los accidentes ocurridos por parte de los empleados a manera de solventar esos problemas.

### **3.22.3. Costos de los accidentes de trabajo**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

Según la información de la situación actual el CAM no posee de datos estadísticos, para tener una idea de los costos que los accidentes laborales representan a la institución. Sin embargo la investigación realizada muestra un

ausentismo generalmente de 1 día con 32.8%, pero pueden variar según la gravedad del mismo, de uno a tres días 26.6% y de cuatro a cinco días 10.9%.

### **Recreación y Deportes**

El ausentismo dentro de las instalaciones de Recreación y deportes es mayormente en rangos de 1 día con el 38.5%, y de uno a tres días con 23.1%, eso en definitiva representa un costo intangible en esta dependencia.

#### **3.23. Condiciones básicas.**

##### **3.23.1. Tipos de trabajo más con mayor riesgo.**

En el **Cuerpo de agentes Metropolitanos** todos los empleados dentro de las instalaciones sufren de riesgo laboral ya que estas son instalaciones viejas y muy deterioradas, a parte que manipulan y se relacionan con personas que se encuentran en las bartolinas.

Los empleados o el trabajador que se considera con mayor riesgo es el puesto de Agente, puesto para el caso de este puesto se trabaja mucho en el área donde están las bartolinas, ahí existen desechos de diversa índole, virus y bacterias además de que los agentes desempeñan funciones diversas en todas las áreas de la institución. Considerando los Riesgos intolerables como caídas por resbalones, así como riegos de eléctricos y los incendios debido a la falta de equipo de extinción, es necesario la implementación de medidas correctivas, tales como la construcción de barandas en las gradas al interior de las instalaciones la señalización del edificio y el equipo contra incendios.

El trabajo más riesgoso que se realiza en la dependencia de **Recreación y Deportes** son los empleados que trabajan con herramientas con las que cortan el césped del estadio puesto que son herramientas con filo y pueden herir a las personas que las manipulan. Siendo estos el Personal de Mantenimiento.

En Recreación y Deportes suelen estar a exposición a combustible y la utilización de herramientas que al ser mal utilizados pueden causar daños al personal.

Los riesgos intolerables están situados en las graderíos del estadio donde no se cuenta con ninguna señalización ni barandas de seguridad, también existe un inminente riesgo eléctrico debido a que en las instalaciones los cables que están situados en los pasillos de sombra no tienen protección y las cajas térmicas están sin señalización de peligro ni tienen tapaderas.

Es de recalcar que en la mayoría de los departamentos los empleados no realizan trabajos de campo, pero en los que se realiza trabajo de campo el número de empleados es mayor que los se encuentran en área de oficina.

### **3.23.2. Equipos de Protección Personal, Señalización y herramientas de trabajo.**

#### **RECREACION Y DEPORTES.**

Entre las herramientas que se observó que utilizan los empleados son taladros, equipo de pintura, espátulas, palas, piochas, cortadora de grama, machete, tijeras de podar, entre otros, y para los departamentos más riesgosos; como pudo apreciarse no se utilizan herramientas ni equipos personales.

Según la información obtenida el 84.6% manifestó no tener equipo de protección personal, esto representa mucho más de la mitad de la dependencia por lo que es necesario la adquisición de dicho equipo.

Se determinó según la encuesta que el 69.2% de los empleados encuestados dice contar con el equipo contra incendios dentro de las instalaciones, y de esa cifra el 76.9% dice no saber utilizarlo.

La señalización dentro de las instalaciones del CAM, según los empleados encuestados manifestaron que no había en un 61.5%

## **CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS**

El equipo que se Utiliza en Cuerpo de Agentes es de diferente índole puesto que las actividades diarias de los agentes es totalmente diferente que los demás del personal administrativo

Las herramientas utilizadas por Cuerpo de Agentes metropolitanos en los agentes son macanas, esposas también ocupan botas como parte de su uniforme, y los empleados en la zona administrativa ocupan computadoras y artículos de papelería por lo que ellos no presentan mucho riesgos en el uso de equipo, sino más bien son los agentes externos son los que presentan mayor peligro ya que su actividad diaria es relacionada con las personas.

Según la información obtenida el 59.4% manifestó no tener equipo de protección personal, esto representa más de la mitad de la dependencia por lo que es necesario la adquisición de dicho equipo.

Se determinó según la encuesta que el 96.9% de los empleados encuestados dice que se cuenta con el equipo contra incendios dentro de las instalaciones, sin embargo el 67.2% dice no saber utilizarlo.

La señalización dentro de las instalaciones del CAM, según los empleados encuestados manifestaron que si había en un 75.0%.

### **3.24. Conocimiento del Recurso Humano.**

#### **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**

Según la información obtenida de los mismos empleados el 60.9% no tiene conocimiento de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo.

Al igual que el 76.6% manifiesta que no existe un plan de emergencia y el 79.7% de los encuestados dice que no hay un comité de seguridad y Salud ocupacional.

Sin embargo el 76.6% considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos contribuiría a disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades.



Partiendo de esto se obtuvo que el 73.4% dijo que estaría dispuesto a colaborar en la implementación de dicho plan.

### **Recreación y Deportes**

El conocimiento de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo en Recreación y Deportes es negativo en 53.8% de las personas encuestadas.

Al igual que el 100% manifiesta que no existe un plan de emergencia y el 100% de los encuestados dice que no hay un comité de seguridad y Salud ocupacional.

A pesar de las pobres condiciones existentes en materia de Seguridad y Salud ocupacional el 92.3%, es decir casi toda la población encuestada considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos contribuiría a disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades. Partiendo de esto se obtuvo que el 53.8%, más de la mitad de encuestados dijo que estaría dispuesto a colaborar en la implementación de dicho plan.

## **CAPITULO 4**

# **DISEÑO DE UN PROGRAMA DE GESTION DE PREVENCION DE RIESGOS OCUPACIONALES PARA LA DEPEDENCIA DE RECREACIÓN Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS.**



*PROGRAMA DE GESTION DE PREVENCION DE  
RIESGOS OCUPACIONALES PARA LA DEPENDENCIA  
DE: CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS*



EL SALVADOR

2014

#### **4.1. ELEMENTO I Mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.**

##### **4.1.1. Definición de la Política de Seguridad.**

Esta dependencia de la municipalidad de Santa Ana tiene un interés prioritario y brinda todo su apoyo a la Seguridad y Salud Ocupacional como medio para proteger la integridad y salud de las personas, instalaciones, medio ambiente y calidad de nuestras labores.

Nuestro compromiso es cumplir con la reglamentación existente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de avanzar en la mejora continua de nuestro comportamiento en Seguridad y Salud Ocupacional.

Se establecen los siguientes objetivos en nuestro Sistema de gestión de prevención de riesgos:

- a) La prevención es la clave para la eficaz protección de todos los trabajadores, por lo que debe garantizar que todas las actividades que se realizan estén orientadas a proteger la vida, la integridad física y mental de sus empleados, alumnos y visitantes.
- b) Comprometerse con el mantenimiento de un ambiente limpio, seguro y saludable.
- c) Dar cabal cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y a los Reglamentos respectivos, garantizando que se realicen las acciones preventivas y correctivas necesarias para establecer procedimientos de seguridad y salud ocupacional que abarquen todos los aspectos de la empresa, dichas acciones pueden ser realizadas en forma paulatina y constante o de forma inmediata, cuando así se requiera; sin contravenir los demás requisitos de Ley establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y otras fuentes.

d) Establecer que las funciones de mejora de las condiciones de trabajo tienen el mismo nivel de importancia y trascendencia que cualquier otro tipo de funciones operativas o de gestión.

e) Garantizar que los/as trabajadores/as y sus representantes serán consultados/s y alentados/as a participar activamente en las acciones de Seguridad y Salud Laboral.

Por ello en beneficio de todos, solicito su total cumplimiento.

Firma del encargado

Agregar nombre completo

#### 4.1.2. Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance de acuerdo a la Institución.

Para garantizar el fiel cumplimiento de nuestro programa, establecemos como medidas de alcance algunos indicadores de seguridad que serán medidos periódicamente:

##### **Indicador 1. Indicador de accidente de trabajo (IAT).**

Este indicador permite cuantificar el porcentaje del número de accidentes por trabajador. Podrá calcularse cada año.

$$IAT = \frac{\text{Cantidad de accidentes de trabajo}}{\text{Cantidad de trabajadores de la institución}} \times 100$$

IAT=(Cantidad de accidentes de trabajo)/ (Cantidad de trabajadores de la institución) x 100

Registro de IAT al año

**Tabla 16.** Registro de IAT al año.

AÑO	Número de trabajadores	Número de accidentes de trabajo	IAT
2014			
TOTAL			

## Indicador 2. Indicador de prevalencia de enfermedad profesional (IPEP).

Este indicador permite cuantificar el porcentaje del número de enfermedades profesionales por trabajador. Podrá calcularse cada 6 meses.

El diagnóstico de enfermedades profesionales se hará en coordinación con médicos del trabajo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

$$IPEP = \frac{\text{Cantidad de enfermedades profesionales}}{\text{Cantidad de trabajadores de la institución}} \times 100$$

### 4.1.3. Checklist de auditoría interna para evaluar el cumplimiento de los elementos del Programa.

**Tabla 17.** Checklist para evaluar cumplimiento de elementos del programa.

Fecha:		Auditor:	
Hora:		Aprobado por:	
Período que cubre:			
<b>Punto a evaluar</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>No cumplimiento</b>	<b>Observaciones</b>
1. Realización de inspecciones programadas			
2. Identificación, evaluación y control de riesgos			
3. Registro actualizado de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos			
4. Actualización del Plan de Emergencia			
5. Entrenamiento en técnicas y riesgos específicos a todo el personal			
6. Establecimiento del programa de			

exámenes médicos y atención a primeros auxilios			
7. Establecimiento de Programas complementarios			
8. Planificación de actividades del comité de SSO del Colegio			
9. Programa de difusión y promoción de actividades preventivas			
10. Programas preventivos y de sensibilización sobre violencia, acoso y riesgos psicosociales.			
TOTALES			

#### 4.1.4. Medidas proactivas y reactivas.

#### Indicador 3. Indicador de vigilancia de riesgos ocupacionales (IVRO). (Proactivo)

Este indicador permite evidenciar el grado de cumplimiento de las inspecciones programadas en determinado período de tiempo, que puede ser cada año.

$$IVRO = \frac{\text{Cantidad de Inspecciones Realizadas}}{\text{Cantidad de Inspecciones Programadas}} \times 100$$



## Inspecciones realizadas por el comité de SSO.

**Tabla 18.** Registro de inspecciones realizadas por el comité.

Programado	Realizado	Eficiencia
Total inspecciones Programadas	Total de inspecciones realizadas	Porcentaje logrado
2		

En la ejecución del Programa, cada uno de estos indicadores será tabulado y graficado para demostrar cómo se está avanzando en el cumplimiento del Programa, los registros servirán para el análisis subsiguiente de acciones preventivas y correctivas y serán colocados en ANEXOS dentro del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos.

El delegado de Prevención realizará la Auditoría Interna para verificar el cumplimiento en la ejecución de cada uno de los puntos del Programa, esta auditoría deberá realizarse cada 6 meses.

### **Indicador 4. Indicador de Riesgos Ocupacionales Superados (IROS). (Reactivo)**

Este indicador permite evidenciar la actuación ante los riesgos ocupacionales encontrados en las inspecciones o investigaciones. Puede realizarse anualmente.

$$IROS = \frac{\text{Cantidad de Riesgos ocupacionales corregidos}}{\text{Cantidad de Riesgos ocupacionales con posibilidad de corregirse}} \times 100$$

**Evaluación de los riesgos superados (IROS) por la Institución.**

**Tabla 19.** Registro de riesgos superados.

Riesgos encontrados por área	Cantidad de riesgos corregidos	Cantidad de riesgos con posibilidad de corregirse	Porcentaje logrado

**Registros de cumplimiento.**

**Tabla 20.** Registro de cumplimiento de capacitaciones y simulacros.

<b>Capacitaciones – AÑO</b>			
Tipo de capacitación	Programada	Realizada	% Eficacia
<i>Seguridad y Salud Ocupacional</i>			
Al comité			
A las brigadas			
A todo el personal			
<i>Programas complementarios</i>			
Al comité			
A todo el personal			
<b>Simulacros – AÑO_</b>			
No. Simulacro	Programado	Realizado	% Eficacia

**Tabla 21.** Registro de cumplimiento de exámenes médicos.

<b>Exámenes médicos - AÑO</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Exámenes a realizar</b>	<b>Exámenes realizados</b>	<b>%Eficacia</b>

**Registro de seguimiento y medición.**

El seguimiento se hará a través de ejecución de plan de acción.

**Tabla 22.** Formato de seguimiento de plan de ejecución.

<b>PLAN DE ACCIÓN</b>					
<b>Peligro No.</b>	<b>Medida preventiva</b>	<b>Medida correctiva</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha de finalización</b>	<b>Comprobación eficacia de la acción (Firma y fecha)</b>

**Estadísticas de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año.**

Año: \_\_\_\_\_

**Tabla 23.** Registro de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año.

<b>Mes de ocurrencia</b>	<b>Área o Departamento</b>	<b>Accidente de trabajo</b>	<b>Enfermedad profesional</b>	<b>Suceso peligroso</b>
Enero				
Febrero				
Marzo				
Abril				
Mayo				
Junio				

Julio				
Agosto				
Septiembre				
Octubre				
Noviembre				
Diciembre				
TOTALES				

**4.2. ELEMENTO II** Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representen 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 .

Este apartado fue totalmente desarrollado en el capítulo de 3 de este trabajo de grado.

**4.3.ELEMENTO III** 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.

Cuando ocurre un accidente en el lugar de trabajo se deben seguir los pasos establecidos por el Ministerio de Trabajo y previsión social, en su página web.

#### **4.3.1. Reporte de accidentes laborales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Pasos a seguir:

Para que estos accidentes sean reportados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos en los

Lugares de Trabajo (Art. 66), se debe crear un usuario en el Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo(SNNAT), enviando los datos al correo: [trabajoaccidentes@mtps.gob.sv](mailto:trabajoaccidentes@mtps.gob.sv), con la siguiente información:

1. Razón Social, de acuerdo a la escritura de constitución de la Sociedad o nombre de la persona natural.
2. Actividad económica.
3. Número patronal del ISSS.
4. Número tributario NIT.
5. Dirección exacta, municipio, departamento.
6. Teléfono de la empresa; además
7. Nombre completo de la persona que realiza el reporte, Cargo que desempeña, DUI y correo electrónico.

En cumplimiento al Artículo 46 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que establece que en caso de accidentes de trabajo, el registro debe contener los datos del formulario de notificación de accidentes, establecido por la Dirección General de Previsión Social y además el número de horas perdidas y otros datos que el empleador considere convenientes, así como las medidas correctivas tomadas, se utilizará el formulario de registro siguiente.

**Tabla 24.** Registro para el MTPS.

Registro interno de accidentes de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos	
<b>I. Datos del Patrono</b>	
Nombre comercial de la empresa:	
Representada Por:	
SubActividad Económica:	
Número patronal ISSS:	

NIT:	
NUP:	
Dirección de la empresa/dependencia:	
Departamento:	
Municipio:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	
<b>II. Datos del accidentado</b>	
Nombre completo:	
DUI:	
Sexo:	
Edad:	
Dirección de vivienda:	
Teléfono de contacto:	
Nacionalidad:	
Área sección de la dependencia a la que pertenece:	
Cargo que desempeña:	
<b>III. Datos del accidente</b>	
Lugar preciso del accidente:	
Gravedad del accidente:	
Fecha y hora del accidente:	
<b>Número de horas perdidas por causa del accidente</b>	
Descripción del accidente:	
Accidente de trayecto:	

Acciones que se tomaron después del accidente:	
<b>Medidas correctivas a implantar</b>	
<b>IV. Clasificación del accidente</b>	
Forma de accidente:	
Agente material:	
Tipo de lesión:	
Parte del cuerpo lesionada:	
<b>V. Atención Médica</b>	
Se brindaron primeros auxilios en el lugar:	
Recibió atención médica:	
Centro de atención médica:	
<b>VI. Datos del notificador</b>	
Nombre completo:	
Cargo en la empresa:	
DUI:	
Fecha y hora de notificación:	
Teléfono de notificador:	
Correo de notificador:	

Firma del notificador

Sello patronal

En caso de una enfermedad deberá agregarse la siguiente información:

**Tabla 25.** Registro de enfermedades ocupacionales a reportar al MTPS.

Registro interno de enfermedad profesional Cuerpo de Agentes Metropolitanos
Nombre del trabajador enfermo:
Nombre del Jefe inmediato:
Nombre del puesto de trabajo:
Tiempo de trabajar en la empresa:
Tiempo de ocupar el puesto de trabajo:
Lugar y fecha del diagnóstico de la enfermedad:
Descripción del trabajo que desempeña el afectado:
Diagnóstico elaborado por un médico profesional competente: (Anexar diagnóstico médico)
Severidad de la enfermedad (Según diagnóstico médico)
Tipificación de la enfermedad profesional (Según Art. 332 del Código de Trabajo)
Licencia y días de incapacidad por causa de la enfermedad:

#### 4.3.2. Registro Interno de Trabajo.

**Tabla 26.** Registro de sucesos peligrosos.

Registro interno de sucesos peligrosos Cuerpo de Agentes Metropolitanos
Nombre del trabajador que reporta:
Nombre del Jefe inmediato:



Nombre del puesto de trabajo:
Fecha del suceso reportado:
Hora de ocurrencia del suceso reportado:
Zona o lugar donde ocurrió el suceso:
Causas:
Potenciales daños a la salud de los trabajadores y visitantes de la empresa:
Propuestas de acciones correctivas:

#### **4.3.3. Procedimiento para el registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.**

(En cumplimiento al Artículo 47 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Se dará a conocer al personal el sistema de registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, explicando la forma de llenar cada formato, a través de capacitaciones por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los trabajadores deberán informar oportunamente los sucesos peligrosos acontecidos en su lugar de trabajo, a través de comunicación oral directamente al encargado o jefe, quien deberá llenar los respectivos formularios de notificación.

Los registros de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos serán entregados al comité de Seguridad y Salud Ocupacional para que

proceda a su investigación o inspección respectiva y sugiera medidas preventivas o correctivas cuando así sea necesario, notificando a la Gerencia al respecto, según lo establece la Ley.

Se conservarán como parte de los archivos del Comité de SSO y de la empresa en general, todos los registros por un lapso de al menos 5 años. Garantizando la confidencialidad de los datos personales y médicos de los trabajadores.

#### **4.3.4. Investigación de accidentes de trabajo.**

(En cumplimiento al Artículo 48 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Se realizará la Investigación de accidentes de Trabajo, por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, cada vez que ocurra un accidente de trabajo en la empresa; garantizando la confiable información al respecto, y se indicarán los puntos críticos a corregir.

Una vez identificado el accidente, se procede a su análisis, estableciendo las causas inmediatas (acciones y condiciones inseguras), básicas (factores personales y de trabajo inseguros) y administrativas (imputables a la empresa).

Se utilizará el método de análisis causal de triple nivel para determinar las causas del accidente y proceder a corregirlo.

**Tabla 27.** Ficha de investigación de accidentes.

Investigación de accidentes de trabajo Cuerpo de Agentes Metropolitanos
Nombre del empleado:
Edad:
Tiempo de trabajar en la empresa:
Puesto de trabajo:

Departamento o área:	
Jefe inmediato:	
Fecha y hora del accidente:	
Accidente: Fatal ___ Incapacitante___ Atención Médica___ Primeros auxilios_____	
Parte del cuerpo afectada:	
Tipo de accidente:	
Naturaleza del accidente:	
Condición Insegura:	
Acción Insegura:	
Describa detalladamente lo ocurrido (incluya nombre de máquina, parte o sección, herramienta o materiales)	
Testigos:	
Describa lo que expresan los testigos:	
Describa las medidas tomadas para prevenirlo en un futuro:	
Fecha para tomar medidas:	
Persona encargada de hacerlo:	
Tipo de atención que se le brindó al accidentado:	
Si fue hospitalizado, indique dónde:	
Firma del encargado de seguridad:	Fecha:
Firma del jefe inmediato o superior:	Fecha:

#### **4.4.ELEMENTO IV** Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.

El objetivo general del Plan de emergencias y evacuación es formular, constituir y originar los procedimientos que permitan a las personas que ocupan o visitan las instituciones el poder protegerse en caso de algún incendio o amenazas colectivas como en caso que se detecte algún aviso o advertencia de peligro, y poder aportar

las condiciones para una rápida salida y todos puedan ponerse a salvo, por medio de acciones rápidas y en conjunto de parte de los empleados.

#### **4.4.1. Condiciones generales de seguridad del cuerpo de agentes metropolitanos: zonas de seguridad y rutas de evacuación.**

Es importante tener presente que todos los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, deben de contribuir con el compromiso de mantener y velar por las condiciones ambientales básicas de seguridad para el logro de un resultado de éxito en una situación de emergencia.

- A. Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la integridad física de los trabajadores.
- B. Todos los lugares de trabajo deberán contar con rutas de evacuación seguras, rápidas y expeditas para la salida de los ocupantes hacia la zona de seguridad.
- C. Tanto las zonas de seguridad como las rutas de evacuación, deben estar señalizadas claramente en los croquis de la institución, el cual debe estar a la vista de todos.
- D. Retirar los elementos que se encuentren bloqueando puertas de evacuación o en el trayecto de vías de circulación para las salidas de escape.
- E. No acumular elementos inflamables.
- F. Verificar que la señalización de seguridad y equipos de extinción de incendios se encuentre visibles y en buen estado.
- G. Las salidas podrán mantenerse entrecerradas, pero no cerradas con llave, candado y otro medio que impida su fácil apertura.
- H. Se recomienda se realice revisión periódica por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, de todos los elementos que generen un riesgo de caer sobre las o los trabajadores y asegurarles.
- I. Se recomienda a todos los trabajadores, trabajadores y visitantes que se concentran en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, parquear sus vehículos en posición de salida, para evitar

congestionamientos al momento de evacuar las instalaciones, en cualquier emergencia que se presente dentro de las mismas.

- J. Preparar un listado diario de las personas que se presentan a trabajar, esto con el propósito de tener un control del número de personas que deberán evacuar las instalaciones en cualquier incidente que ocurra y que amerite esta medida.

#### **4.4.2. Mecanismos de comunicación y alerta.**

El mecanismo consiste en la conexión rápida con todos los encargados o miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que en estos sucesos se necesita de una reacción inmediata para poder controlar la situación, la manera que se ha escogido para comunicar la alerta es telefónicamente y es por eso que se establecerá un formulario el cual contendrá el directorio de contactos de las personas:

**Tabla 28.** Cuadro de información de contacto de miembros de comité.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	NUMERO DE CONTACTO
1		Delegado de Prevención	
2		Delegado de Prevención	
3		Presidente	
4		Secretario	
5		Vocal	
6		Vocal	

Por otra parte, se deberá establecer un sistema de timbres que serán los que alertarán a las trabajadoras y los trabajadores en un momento de emergencia, así como también al personal que visita las instalaciones.

#### **4.4.3. Equipos y medios para la respuesta.**

En las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se colocarán estratégicamente equipos contra incendios (extintores) los cuales se tendrán a disposición de los miembros de la brigada contra incendios que darán respuesta a emergencias, en donde la amenaza sea la de un incendio, el total: de extintores necesarios para la institución son 3 y la ubicación que estos tendrán será el primero en la zona de las oficinas administrativas , el segundo en las bartolinas norte y el tercero estará en las bartolinas sur cerca de la caseta de vigilancia Además, se procederá a obtener un botiquín de primeros auxilios para poder atender al personal que tuviese la necesidad de ser atendido en cuanto a primeros auxilios, mientras es trasladado por personal capacitado a un centro asistencial si fuese necesario.

Para ser más específico se colocara un croquis de la institución donde se ilustrara la ubicación de los extintores y del botiquín.



## Simbología



Extintor Clase "A"



Punto Reunión



Salida de Emergencia

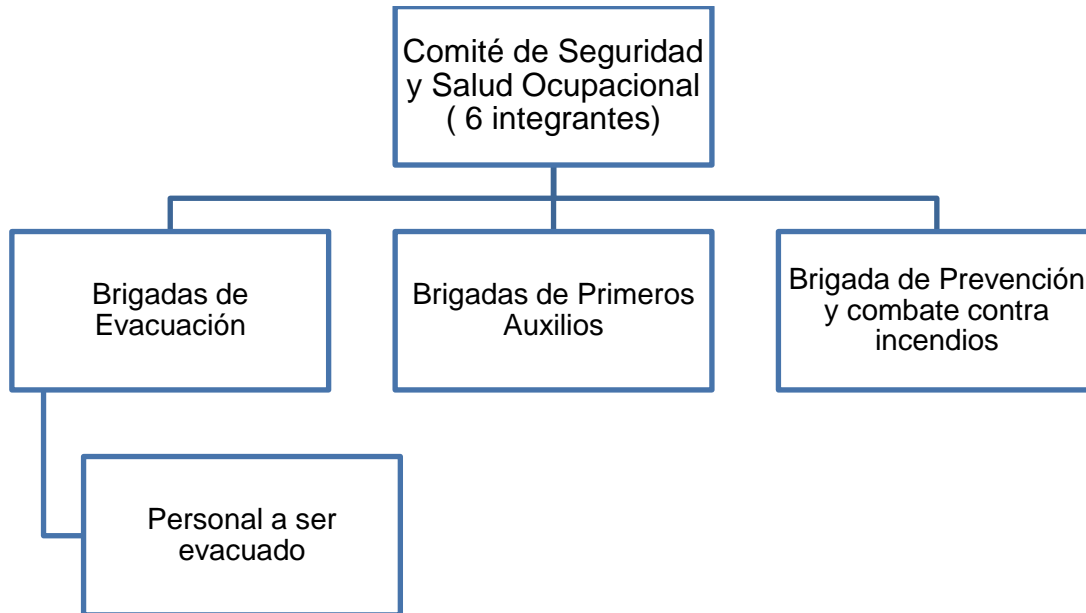


Señalización de ruta de evacuación



#### 4.4.4. Organización para emergencias.

Se establece una organización que contempla la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo N° 13 en donde se dicta la obligación de Crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras.



**Figura 26.** Estructura de organización para emergencias.

En base a lo que la ley dice el C.A.M. ya cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional, incluso todas las personas que conforman el comité, ya recibieron las capacitaciones de 48 horas correspondientes al Art 15 de la ley.

Se debe tener en cuenta que en el establecimiento se encuentran más de 70 trabajadores por turno es necesario organizar la brigada de evacuación, brigada de primeros auxilios y brigada de prevención y combate contra incendios.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, será el encargado de conducir la atención de la emergencia con el establecimiento de brigadas que serán las que operativamente tendrán a cargo el resguardo de la vida y de las y los trabajadores.

Además el Comité, deberá velar por que en las instalaciones de trabajo se tengan las condiciones mínimas de seguridad.

#### **4.4.5. Responsabilidades y funciones.**

Funciones general y específica del Comité Seguridad y Salud Ocupacional.

##### **4.4.5.1. Funciones generales.**

Antes de la emergencia:

- A. Planear y organizar las diferentes acciones y recursos para la eficaz atención de una eventual emergencia.
- B. Conocer el funcionamiento del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, las emergencias que se puedan presentar y los planes normativos y operativos de la misma.
- C. Identificar las zonas más vulnerables de cada lugar de trabajo.
- D. Mantener actualizado el inventario de recursos humanos, materiales y físicos.
- E. Mantener control permanente sobre los diferentes riesgos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
- F. Diseñar, promover y gestionar programas de capacitación para afrontar emergencias para todo el personal.
- G. Establecer acciones operativas para el comité, ejemplo: la cadena de llamadas, distribución de funciones, entre otras.
- H. Realizar revisiones periódicas a las instalaciones para mantener permanentemente actualizado el Plan de Emergencias.
- I. Evaluar los procesos de atención de las emergencias para retroalimentar las acciones de planificación.
- J. Implementar el análisis de Amenazas y Vulnerabilidad al igual que el Plan de Emergencias y Evacuación.

Durante la emergencia:

- A. Evaluar las condiciones y magnitud de la emergencia.
- B. Distribuir los diferentes recursos para la atención adecuada de la emergencia.
- C. Establecer contactos con las trabajadoras y los trabajadores, las instituciones de apoyo en atención a emergencias (Cruz Verde Salvadoreña, Comandos de Salvamento, PNC, Bomberos, etc.)
- D. Tomar decisiones en cuanto a evacuación total o parcial.
- E. Coordinar las acciones operativas en la atención de las emergencias.
- F. Recoger y procesar toda la información relacionada con la emergencia.
- G. Coordinar el traslado de los heridos a las entidades asistencia médica.

Después de la emergencia:

- A. Evaluar el desarrollo en las diferentes actividades contempladas en el plan, después de cada emergencia o simulacro desarrollado.
- B. Actualizar los diferentes inventarios de recursos disponibles en caso de emergencias.
- C. Permanecer en estado de alerta hasta “la vuelta a la normalidad” (recuperación).
- D. Retroalimentar cada uno de los elementos del Plan de Emergencias.
- E. Establecer o determinar los correctivos pertinentes del Plan.

#### **4.4.5.2. Funciones específicas.**

Antes de la emergencia:

- A. Tener conocimiento sobre las causas, efectos y comportamientos de los diferentes riesgos e identificar las zonas más vulnerables control y prevención de los mismos.
- B. Proponer la consecución de material técnico para un adecuado control de riesgos.

- C. Planear y coordinar actividades formativas para todo el personal (autoprotección, cómo actuar...)
- D. Evaluar los programas educativos mediante simulacros.
- E. Programar capacitaciones especiales para todas las brigadas de acuerdo a las necesidades de la institución.
- F. Mantener actualizados los diferentes manuales, mapas de riesgos y rutas de evacuación.
- G. Presentar cotizaciones debidamente sustentadas para la consecución de recursos necesarios.
- H. Dotarse de elementos necesarios para garantizar su buen funcionamiento.
- I. Elaborar inventarios y velar por el mantenimiento de los recursos humanos, físicos y materiales.
- J. Establecer acciones de coordinación con las diferentes instituciones de ayuda externa como Cruz Verde, Comandos de Salvamento, PNC, Bomberos, etc.
- K. Promover la realización de simulacros de emergencias para capacitar a todo el personal.
- L. Determinar las funciones de la cadena de socorro en caso de una emergencia.
- M. Establecer los diferentes puntos de atención al lesionado de acuerdo con la cadena de socorro.
- N. Mantener actualizado el inventario de recursos de atención médica.

Durante la emergencia:

- A. Ubicar y analizar el comportamiento del riesgo, la magnitud y las consecuencias generadas por la situación.
- B. Contacto permanente con personal técnico interno o externo de la Institución que permita determinar las causas técnicas y una orientación para el control del riesgo.
- C. Apoyar las diferentes acciones operativas recordando los procedimientos a seguir en caso de emergencias.

- D. Determinar los diferentes vacíos en los procesos formativos y preventivos.
- E. Suministrar a los grupos de apoyo la información necesaria para el control eficaz de la emergencia.
- F. Coordinar el suministro oportuno de los recursos determinando las necesidades de cada uno de los grupos de apoyo.
- G. Establecer comunicación con las diferentes instituciones de ayuda externa que puedan prestar apoyo de acuerdo con la emergencia. Principalmente con la Unidad de Salud.
- H. Procurar que se brinde una atención a las personas lesionadas de acuerdo con los criterios de Triage elaborando un listado especificando su estado de salud y coordinar su remisión a las diferentes entidades asistenciales.

Nota: Triage es un método de la medicina de emergencias y desastres para la selección y clasificación de los pacientes basándose en las prioridades de atención, privilegiando la posibilidad de supervivencia, de acuerdo a las necesidades terapéuticas y los recursos disponibles.

Después de la emergencia:

- A. Determinar la información sobre causas, efectos y magnitud de los riesgos y presentar informes técnicos de la emergencia.
- B. Suministrar información técnica para actualización de mapas de riesgos y evacuación como nuevos recursos debido a nuevas condiciones.
- C. Evaluar la eficiencia de los programas formativos y preventivos de acuerdo con los resultados obtenidos en las prácticas o simulacros.
- D. Programar nuevos talleres para corregir o afianzar conocimientos.
- E. Presentar el cronograma de actividades en los temas que necesitan ser retroalimentados.
- F. Suministrar a los grupos de apoyo la información necesaria para el control eficaz de la emergencia.
- G. Coordinar el suministro oportuno de los recursos determinando las necesidades de cada uno de los grupos de apoyo.

- H. Determinar las necesidades de nuevos recursos para afrontar futuras emergencias.
- I. Seleccionar información importante de la emergencia y archivarla.
- J. Coordinar la recuperación de los recursos utilizados para determinar cuáles se deben reponer.
- K. Mantener contacto permanente con las instituciones de atención médica, con el fin de obtener información actualizada del estado de salud de las personas remitidas a dichas instituciones.
- L. Promover nuevos talleres o simulacros para corregir o afianzar conceptos y acciones para afrontar emergencias.
- M. Evaluar la eficiencia de la cadena de socorro.
- N. Elaborar informes de las actividades de salud realizadas.

#### **4.4.6. Funciones de los miembros de la brigadas.**

Son las obligaciones que tiene que cumplir cada una de las personas designadas para el comité, estas funciones deberán de estar documentadas y distribuidas entre cada uno de los miembros de dichas brigadas, a fin que todos conozcan el rol que van a desempeñar.

##### **4.4.6.1. Brigada de evacuación.**

La brigada está encargada desde la señalización hasta la movilización de personas en caso de una emergencia, y se encarga por salva guardar la integridad física de las personas.

Las funciones y Actividades de la Brigada de Evacuación son:

- a) Implementar, colocar y mantener en buen estado la señalización del inmueble, lo mismo que los planos guía. Dicha señalización incluirá a los extintores, botiquines e hidrantes.
- b) Contar con un censo actualizado y permanente del personal.
- c) Dar la señal de evacuación de las instalaciones, conforme las instrucciones del coordinador general.

- d) Participar tanto en los ejercicios de desalojo, como en situaciones reales.
- e) Ser guías y retaguardias en ejercicios de desalojo y eventos reales, llevando a los grupos de personas hacia las zonas de menor riesgo y revisando que nadie se quede en su área de competencia.
- f) Determinar los puntos de reunión.
- g) Conducir a las personas durante un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre hasta un lugar seguro a través de rutas libres de peligro.
- h) verificar de manera constante y permanente que las rutas de evacuación estén libres de obstáculos.
- i) En caso de que una situación amerite la evacuación del inmueble y la ruta de evacuación determinada previamente se encuentre obstruida o represente algún peligro, indicar al personal las rutas alternas de evacuación.
- j) Realizar un censo de las personas al llegar al punto de reunión.
- k) Coordinar el regreso del personal a las instalaciones en caso de simulacro o en caso de una situación diferente a la normal, cuando ya no exista peligro.

#### **4.4.6.2. Brigada de primeros auxilios.**

Esta brigada se caracteriza por dar atención inmediata a los trabajadores y usuarios de las instalaciones que lo necesiten además que los trabajadores que estén dentro de este grupo necesitan contar con capacitación en el manejo de posibles emergencias.

Las funciones y Actividades de la Brigada son:

- a) Contar con un listado de personal que presenten enfermedades crónicas y tener los medicamentos específicos para tales casos.
- b) Reunir a la brigada en un punto predeterminado en caso de emergencia, e instalar el puesto de socorro necesario para atender el alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre.

- c) Proporcionar los cuidados inmediatos y temporales a las víctimas de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre a fin de mantenerlas con vida y evitarles un daño mayor, en tanto se recibe la ayuda médica especializada.
- d) Entregar al lesionado a los cuerpos de socorro (Cruz Verde y Comandos de Salvamento).
- e) Realizar, una vez controlada la emergencia, el inventario de los equipos que requerirán mantenimiento y de los medicamentos utilizados. Así como reponer estos últimos, notificando al jefe de piso.
- f) Mantener actualizado, vigente y en buen estado los botiquines y medicamentos.

#### **4.4.6.3. Brigada de prevención y combate contra incendios.**

En primera instancia es vital tener en cuenta que los miembros que componga esta brigada deben tener capacitación y entrenamiento para poder controlar un incendio, además contar con equipo especial para la mitigación del mismo.

Los integrantes de la brigada contra incendio deben ser capaces de:

- a) Detectar los riesgos de las situaciones de emergencia por incendio, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa.
- b) Operar los equipos contra incendio, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa o instrucciones del fabricante.
- c) Proporcionar servicios de rescate de personas y salvamento de bienes, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa.
- d) Reconocer si los equipos y herramientas contra incendio están en condiciones de operación.
- e) El coordinador de la brigada debe contar con certificado de competencia laboral, expedido de acuerdo a lo establecido en la Norma Técnica de Competencia Laboral de Servicios contra incendio, del Consejo de Normalización para la Certificación de Competencia Laboral.



#### **4.4.7. Atención de emergencias.**

Siendo la seguridad de las y los trabajadores y visitantes lo más importante, es necesario establecer los procedimientos para el desalojo del edificio en caso de emergencia y asignar las responsabilidades para que el plan se lleve a cabo de una forma rápida, segura y ordenada. Esto incluye las medidas y acciones a seguir antes, durante y después de la evacuación, así como aquellas medidas de seguridad para la preservación de vida y propiedad. Con el fin de atender la emergencia, se dictan las siguientes medidas:

##### **4.4.7.1. Medidas de mitigación y preparación antes de la emergencia.**

- A. Identificar las áreas de mayor riesgo para reducir o eliminar las probabilidades o los efectos de un desastre.
- B. Mantener en buenas condiciones la señalización de emergencias en las instalaciones y los equipos de seguridad de prevención de incendios.
- C. Efectuar ejercicios y simulacros de desalojo y respuesta.

##### **4.4.7.2. Actividades de respuesta durante la emergencia.**

Cuando surja una emergencia, la decisión para efectuar el desalojo debe ser inmediata según se presente la emergencia. Los pasos a seguir son los siguientes:

- A. Dependiendo de la situación de emergencia, los encargados de la brigada de evacuación procederán con el desalojo total de las instalaciones o del área.
- B. Se dará la alerta de emergencia y evacuación a todos los ocupantes del área.
- C. El líder de brigada de evacuación, se asegurará que se sigan los procedimientos de emergencias y que las instalaciones se ha desalojado totalmente.

#### **4.4.7.3. Actividades de recuperación después de la emergencia.**

- A. Realizar una evaluación de los daños y de las condiciones de riesgo causadas por el evento que provocó la emergencia.
- B. Notificar los daños y riesgos al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- C. El Comité procederá con la preparación de un informe de daños, para proceder por parte del Cuerpo de Agentes Metropolitanos con la implantación de medidas correctivas necesarias.

#### **4.4.8. Amenazas internas y externas.**

Las acciones y medidas contempladas en este plan, se darán a conocer a todos los empleados, por lo que se llevarán a cabo ejercicios de simulacros para analizar la efectividad del mismo. Entre las amenazas externas que se tomarán en consideración, tenemos las causadas por los sismos, los incendios. Para las amenazas internas, habrá que valorar las condiciones del lugar de trabajo, como podrían ser la iluminación, ventilación, espacios de trabajo entre otros.

El plan de emergencias y evacuación, será la herramienta que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, tendrá para la respuesta ante posibles emergencias. Dicho plan, será del conocimiento de las organizaciones del municipio y departamento que se encargan de la atención de emergencias, como son la Policía Nacional Civil, los Cuerpos de Socorro, Cuerpo de Bomberos, Hospitales, Ministerio de Salud, etc.

#### **4.4.9. Plan de emergencias en caso de incendios.**

Los incendios, son quizás, las situaciones de emergencias de mayor incidencia. Su magnitud puede variar desde un simple conato o pequeño incendio, fácilmente controlable, hasta incendios de grandes proporciones que puedan causar pérdidas de vida y propiedad. Para este plan, se contempla que las trabajadoras y los trabajadores solo tratarán de controlar fuegos que puedan ser extinguidos o controlados con extintores de incendio portátiles u otros medios en los que han

sido adiestrados. Incendios mayores, serán controlados por el Cuerpo de Bomberos.

Además, se incluyen los procedimientos de respuesta a emergencia a seguir en caso de incendio y se describen las características y condiciones de riesgo a considerar si surgiera una situación de emergencia de incendio.

#### **4.4.9.1. Análisis de riesgo.**

En las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos (C.A.M) los lugares más vulnerables para que suceda un incendio en **primer lugar** son las oficinas ya que cuentan con mobiliario de madera y muchos documentos o información plasmada en papel bond, existe un pasillo que divide la oficina administrativa y la oficina donde se encuentra el director del C.A.M., por lo tanto se ha escogido colocar un extintor menor de 10 libras en la pared del pasillo antes mencionado a una altura de entre 1.20 y 1.50 metros y en **segundo lugar** en el área de las bartolinas ya que los techos son de vigas de maderas y tablones siempre con las mismas características ya descritas estos no rebasarían los 25 metros de distancia entre ellos.

#### **4.4.9.2. Sobre el uso correcto del extintor.**

Medidas a tomar en consideración en caso de un incendio:

- A. Mantener la calma.
- B. Suspender inmediatamente las actividades que desarrolla.
- C. Notificar a algún miembro de la brigada contra incendios.
- D. Interrumpir inmediatamente suministro eléctrico a equipos y maquinaria.
- E. Si está capacitado, tomar el extintor y controlar el fuego; caso contrario, aléjese del área.
- F. Si existen víctimas y usted NO TIENE entrenamiento en primeros auxilios, acompañe a la víctima mientras llegan los grupos de apoyo.

- G. Si el incendio está fuera de control, aléjese del área y prepárese para una evacuación.
- H. En caso de evacuación, no debe regresar al área del cual fue evacuado por ningún motivo y debe cerrar sin seguro cada puerta que pase para aislar el conato.
- I. Si el humo le impide ver, desplácese a gatas.
- J. Manténgase atento a las instrucciones.

#### **4.4.9.3. Pasos para la evacuación de las instalaciones.**

- A. Conserve la calma, no grite o corra ya que puede causar pánico y contagiar a los demás.
- B. Averigüe rápidamente que está pasando, para así tomar decisiones correctas.
- C. Tranquilece a los demás, hableles, muéstrese calmado, infórmeles sin detalles que está pasando.
- D. Demuestre seguridad y confianza en lo que hace y dice.
- E. Dirija al personal de visitantes junto con usted durante un proceso de evacuación.
- F. Cumpla con las instrucciones del personal de la brigada de evacuación.
- G. Apague o desconecte ventiladores, aires acondicionados y cualquier equipo eléctrico.
- H. Cierre válvulas o llaves; pare máquinas, equipos y corte fluidos de energía eléctrica.
- I. Cierre bien al salir, las ventanas y puertas (sin llave).
- J. Proteja los documentos y elementos importantes o delicados por su valor para la operación del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
- K. No regrese por ningún motivo al sitio evacuado.
- L. Diríjase utilizando la señalización de seguridad hacia el punto de encuentro determinado por el Comité.

M. Antes de abrir una puerta, debe tocarse con la palma de la mano, para ver si está caliente y en caso positivo, no abrirla, busque otra salida o refúgiase y espere ayuda.

#### 4.4.10. Plan de emergencia en caso de sismo.

Este tipo de eventos es sin duda, uno de los más difíciles de atender en un momento de emergencia, ya que no podemos predecir cuál será la intensidad y la duración del mismo, por lo que se deberá tener en consideración lo siguiente:

- A. Interrumpir inmediatamente suministros eléctricos, a todo tipo de equipos.
- B. Esperar a que termine el sismo, **NUNCA TRATE DE SALIR DURANTE EL EVENTO.**
- C. Buscar refugio bajo escritorios, mesas o estructuras fuertes, permanezca allí hasta que cese el movimiento.
- D. Alejarse de ventanales, estantería alta, lámparas o cualquier otro elemento que esté suspendido o pueda caer.
- E. Protegerse la cabeza y cuello con las manos.
- F. Prepárese para evacuar el edificio, en tal caso, no debe regresarse a su lugar de trabajo por ningún motivo.

#### 4.4.11. Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas en atención a emergencias.

##### Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas.

Nº	TEMA A DESARROLLAR	CONTENIDOS DEL TALLER	RESPONSABLE	NÚMERO DE PARTICIPANTES	DURACIÓN (HORAS)	FECHAS SUGERIDAS
1	<b>TALLER Nº 1: “GESTIÓN DE RIESGOS Y EMERGENCIAS”</b>	1. Qué es Riesgo, Amenaza y Vulnerabilidad. 2. Situación actual del riesgo nacional y local. 3. Atención de Emergencias.	Delegados de Prevención	6 personas (Comité de Seguridad y Salud Ocupacional)	4 horas	15 de Agosto de 2015

2	<b>TALLER N°2</b> <b>“FORMACIÓN</b> <b>BRIGADAS DE</b> <b>EMERGENCIA”</b>	1. Brigadas de emergencias.  2. Manejo del estrés en emergencias.	Delegados de Prevención / Cuerpo de Socorro	19 personas (6 Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y 13 personas integrantes de las brigadas)	4 horas	22 de Agosto de 2015
3	<b>TALLER N°3</b> <b>“PRIMEROS</b> <b>AUXILIOS</b> <b>BÁSICOS”</b>	1. Sistemas de emergencia en El Salvador.  2. Aspectos legales y éticos.  3. Abordaje del paciente en la escena, revisión primaria.  4. Revisión de cabeza a pies (secundaria).  5. Desalojo de cuerpos extraños en la vía aérea, con pacientes conscientes.  6. Problemas médicos ambientales más comunes.  7. Tipos y control de sangrados.  8. Lesiones del sistema músculo esquelético.  9. Inmovilización del esqueleto	Delegados de Prevención / Cuerpo de Socorro	3 personas	16 horas	28 y 29 de Agosto de 2015

		<p>apendicular.</p> <p>10. Quemaduras.</p> <p>11. Emergencias médicas más comunes (diabéticos, hipertensos, convulsiones, desmayos, reacciones alérgicas).</p> <p>12. Principios de triage.</p> <p>13. Otros sub temas.</p>				
4	<b>TALLER N° 4 “EVACUACIÓN DE EDIFICIOS”</b>	<p>1. Tipos de emergencias y desastres.</p> <p>2. Eventos adversos y sus efectos.</p> <p>3. Evacuación de centros de trabajo.</p> <p>4. Etapas y tipos de evacuación.</p> <p>5. Seguridad en las rutas de evacuación y zonas de seguridad.</p> <p>6. Principios de seguridad en las instalaciones.</p> <p>7. Técnicas para el transporte de heridos.</p>	Delegados de Prevención y Cuerpos de Socorro	3 personas	4 Horas	12 de Septiembre de 2015

5	<b>TALLER N°5 “PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS”</b>	<p>1. Teoría moderna del fuego.</p> <p>2. Emergencias médicas más comunes en un incendio y su cuidado.</p> <p>3. Causas de incendio y técnicas de propagación del fuego.</p> <p>4. Técnicas de extinción del fuego.</p> <p>5. Equipos para la prevención y combate de incendios.</p> <p>6. Tipos de extintores.</p> <p>7. Técnicas de combate de incendios con extintores.</p> <p>8. Inspección y mantenimiento de extintores.</p>	Delegados de Prevención y Cuerpo de Bomberos de Santa Ana	4 personas	16 Horas	18 y 19 de Septiembre de 2015
		<b>TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN</b>			<b>44 Horas</b>	

#### 4.4.12. Calendarización y registro de simulacros.

En emergencias, es importante poner a prueba los conocimientos y capacidades adquiridas para garantizar la atención integral de una emergencia, a través de un



ejercicio de simulacro, en donde se ponga a prueba las indicaciones a cada uno de los brigadistas y miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Es por ello, que se definen las siguientes fechas de simulacros a desarrollar durante el año. Además de agregar una lista de verificación, una ficha de evaluación general y una hoja de control para complementar al realizar un ejercicio de simulacro y evacuación.

### Calendarización de y registro de actividades.

Nº	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	OBJETIVOS	RESPONSABLES	FECHAS
1	<b>SIMULACRO DE EVACUACIÓN DE LAS INSTALACIONES</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar los tiempos mínimos requeridos para la evacuación de todos los ocupantes de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</li> <li>2. Reafirmar los Roles o Responsabilidades.</li> <li>3. Probar los "Sistemas de Alarma o Aviso".</li> <li>4. Comprobar la operatividad de la "brigada de evacuación".</li> <li>5. Comprobar la Acción u Operación de la "Brigada de Primeros Auxilios".</li> <li>6. Evaluación de la Capacidad de Respuesta del personal de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</li> <li>7. Revisión y Evaluación del Comportamiento de la Población Laboral.</li> </ol>	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional / Brigada de Evacuación.	17 Septiembre de 2015
2	<b>SIMULACRO DE INCENDIO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la Acción u Operación de la "Brigada Contra Incendios".</li> <li>2. Revisión y Evaluación de los Equipos, Accesorios y Herramientas</li> </ol>	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional / Brigada contra incendios	23 Septiembre de 2015

		<p>disponibles dentro de la Organización para la Atención de Emergencias.</p> <p>B. Comprobar la Acción u Operación de la "Brigada de Primeros Auxilios".</p>		
--	--	---	--	--

**4.5. ELEMENTO V Plan Entrenamiento de manera teórica y practica, 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 de entrenamiento y capacitación de riesgos ocupacionales.**

En el siguiente punto se mostrara de manera general la forma en la que se entrenara y capacitara al personal del Cuerpo de Agentes Metropolitanos en cuanto a prevención de riesgos se refiere debido a que es necesario que teniendo un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales el personal sea capaz de entender todos los puntos que conlleva dicho programa.

**4.5.1. Plan anual de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos.**

Para la realización del plan anual de capacitación del Cuerpo de Agentes Metropolitanos es importante seguir una serie de pasos lógicos que permitirán culminar de manera satisfactoria este programade Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Los pasos necesarios a desarrollar para la elaboración de un plan de capacitación se detallan a continuación:

1. Identificar un objetivo del plan anual de capacitación.
2. Formar reuniones con el equipo que brindará la capacitación para instruir sobre la importancia de la misma, para disminuir los riesgos actuales por condiciones y actos inseguros, además de cumplir con aspectos legales y

obtener beneficios tanto para la institución como para los trabajadores trabajadoras.

3. Desarrollar cronogramas de trabajo que permitan determinar horas en que se pueda capacitar a grupos de trabajadores y trabajadoras sin interrumpir sus actividades laborales.
4. Establecer compromisos con los mandos medios para cumplir con los horarios establecidos.
5. Examinar con qué recursos (materiales, financieros, humanos) cuenta la institución para la ejecución del plan de capacitación. Si no se cuenta con los recursos mínimos necesarios, gestionarlos por medio de otras instituciones o empresas para que el desarrollo del plan sea un éxito.
6. Analizar si las capacitaciones serán desarrolladas por personal interno o externo de la institución. Si es personal interno, deberá tener conocimientos en los temas a impartir.
7. Establecer qué medios se utilizarán para llegar al público a capacitar, ya sean, charlas, videos, campañas, simulacros, dramatizaciones, talleres, entre otros.
8. Considerar la frecuencia con que se impartirá un tema y esto dependerá mucho del grado de dificultad e importancia del contenido, así como de los resultados que se van obteniendo a medida que se avanza con el programa.
9. Registro de datos. Se deben preparar formatos que deban registrar:
  - Día de la capacitación.
  - Tema a tratar.
  - Nombre del instructor.
  - Nombre de los participantes.
  - Firma de los participantes.

Esta información es elemental para respaldar a la institución sobre el cumplimiento en aspectos legales en cuanto a capacitación y dejar constancia del compromiso que adquieren los capacitados.

10. Es importante resaltar que a medida que se avanza lógicamente y paulatinamente en los niveles de capacitación, todos los participantes de la misma deben ir al mismo nivel, para formar gradualmente un lenguaje común y una cultura organizacional en seguridad y salud ocupacional.
11. Se debe recordar también que un programa de capacitación debe cumplir un ciclo de cuatro actividades:
  - Diagnóstico: realizado a través de la identificación y evaluación de riesgos, análisis de tareas críticas, investigación de accidentes e inspecciones planeadas.
  - Implementación: incluye el diseño del programa de capacitación, elaborado en este apartado.
  - Resultados: se deben analizar las actitudes, habilidades y conocimientos adquiridos.
  - Evaluación: mediante la medición del cambio y alcance del objetivo planteado.

#### **4.5.2 Desarrollo del programa de capacitación anual para el cuerpo de agentes metropolitanos.**

Para elaborar el programa de capacitación anual en temas de Prevención, Seguridad y Salud Ocupacional y el cronograma de trabajo necesario para la posterior implementación del programa, es necesario consolidar cuatro elementos importantes:

1. Definir el objetivo del plan de capacitación anual.
2. Investigación de los temas que se requieren impartir para lograr un cambio basado en seguridad y salud ocupacional en el comportamiento de los miembros de la institución, mediante identificación de riesgos, sucesos peligrosos, investigación de accidentes e inspecciones planeadas.
3. Determinación del número de personas a capacitar para formar grupos de trabajo idóneos que permitan brindar una capacitación personalizada sin interrumpir las actividades laborales.

4. Cálculo del tiempo requerido para cada tema del programa de capacitación, este tiempo se establece, identificando las áreas a capacitar según el tema a tratar, el número de personas a quien va dirigido y el tiempo asignado por la institución para la capacitación.

Para el presente caso, la investigación de los temas a tratar se realizó mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo, así como los riesgos ocupacionales generales de la institución; con el fin de fortalecer las competencias en materia de gestión y prevención de riesgos ocupacionales.

Los grupos de trabajo estarán conformados por un número máximo de personas (para efectuar una capacitación más personalizada) y los integrarán los miembros de cada una de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se tendrá que establecer el tiempo que se asignará, por la institución, al instructor (interno o externo) para proporcionar la capacitación. Se dispondrá de un máximo de horas mensuales de capacitación para ser programadas en el plan, con el fin de no interferir con del desarrollo normal de las actividades de los trabajadores y trabajadoras.

El programa de capacitación está diseñado para 1 año aproximadamente, pero está sujeto a modificaciones que permitan retroalimentar la información transmitida al personal de la institución.

Es importante recordar que el programa de capacitación debe ser evaluado a medida que se va desarrollando, con la finalidad de reforzar temas de interés o métodos didácticos que nos permitan cumplir con el objetivo propuesto.

#### **4.5.3. Evaluación del programa de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos.**

El programa de capacitación se evalúa:

- Valorando lo aprendido luego de cada actividad, conferencia, taller, entre otros.
- Observando la reacción de los capacitados a medida que se avanza con el programa.
- Analizando las respuestas ante riesgos laborales, condiciones y actos inseguros.
- Escuchando sugerencias de mejoras y evaluándolas con base a lo enseñado hasta el momento.
- Analizando los índices de incidencia, frecuencia y gravedad mensualmente y comparar si el número de trabajadores siniestrados ha disminuido por consecuencia de la cultura en seguridad y salud ocupacional que se está creando con el programa de capacitación.

Si luego de evaluar el programa de capacitación se observa que falta retroalimentar ciertos temas de interés o mejorar el proceso de Instrucción-Aprendizaje para motivar a los participantes, se debe modificar el programa con la finalidad que los niveles de capacitación que se desea avanzar sean desarrollados de forma sistemática y uniforme para todos los miembros de la institución.

#### **4.5.4. Seguimiento del programa de capacitación del cuerpo de agentes metropolitanos.**

El seguimiento al programa de capacitación deberá ser realizado por los miembros de la institución y dirigido por los Delegados de Prevención y demás miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Se debe recordar que los temas fueron obtenidos mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo, así como los riesgos ocupacionales generales

de la institución; por esta razón la identificación de riesgos en los puestos de trabajo deberá actualizarse continuamente, para evaluar temas que deben ser reforzados o incorporados al plan, tomando como base las necesidades que en su momento presenta el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

### Planificación de capacitaciones.

FECHA	HORA	TEMAS	DIRIGIDO A	RECURSOS	RESPONSABLE
<b>Grupo 1:</b> 2/10/15	3:00 p.m. a	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charlas interactivas, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 4/10/13	5:00 p.m.	Definiciones importantes.			
<b>Grupo 1:</b> 14/11/15	3:00 p.m. a	Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charlas Interactivas, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 15/11/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 12/12/13	3:00 p.m. a	Las responsabilidades del Comité.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 13/12/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 10/01/15	3:00 p.m. a	Condiciones y Actos Inseguros	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, videos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 17/01/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 07/02/15	3:00 p.m. a	Importancia de cumplir con Normas Básicas de Seguridad	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charlas interactivas y videos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 14/02/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 14/03/15	3:00 p.m. a	Prevención de Incendios	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia, videos, simulacros	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 21/03/15	5:00 p.m.				
FECHA	HORA	TEMAS	DIRIGIDO A	RECURSOS	RESPONSABLE
<b>Grupo 1:</b> 18/04/15	3:00 p.m. a	Identificación de los diferentes Tipos de Riesgos.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, dramatizados	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 25/04/15	5:00 p.m.	Identificación de riesgos por áreas. Sugerencia de mejora propuestas por personal del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.			

<b>Grupo 1:</b> 09/05/15	3:00 p.m.	Importancia, formas de utilización y tipos de protección personal	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia y videos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 16/05/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 06/06/15	3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Causas habituales de las enfermedades profesionales.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencias y videos, Charla interactiva y taller	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 13/06/15		Importancia de diseños ergonómicos en puestos de trabajo. Las causas habituales de los accidentes de trabajo. Metodología para investigación de accidentes.			
<b>Grupo 1:</b> 11/07/15	3:00 p.m. a	Metodología para la inspección de accidentes	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva	Persona especialista en el tema
<b>Grupo 2:</b> 18/07/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 22/08/15	3:00 p.m. a	Cómo elaborar informes para una investigación de accidente (Importancia y detalle).	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva	Persona especialista en el tema
<b>Grupo 2:</b> 29/08/15	5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 19/09/15	3:00 p.m. a	Riesgos implicados en el mantenimiento y reparación de vehículos.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia y videos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 26/09/15	5:00 p.m.				

#### 4.5.5. Lista y temática (contenidos programáticos).

Los contenidos a desarrollar en el programa de capacitación del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, están seleccionados mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo, los tópicos a tratar son los siguientes:

1. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
2. Definiciones importantes.
3. Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.



4. Las responsabilidades del Comité.
5. Condiciones y actos inseguros.
6. Importancia de cumplir con normas básicas de seguridad.
7. Prevención de incendios.
8. Identificación de los diferentes tipos de riesgos.
9. Identificación de riesgos por áreas.
10. Sugerencias de mejoras propuestas por personal de la institución.
11. Importancia, formas de utilización y tipos de protección personal.
12. Causas habituales de las enfermedades profesionales.
13. Importancia de diseños ergonómicos en puestos de trabajo.
14. Riesgos implicados en el mantenimiento y reparación de vehículos.
15. Las causas habituales de accidentes de trabajo.
16. Metodología para la inspección de accidentes.
17. ¿Cómo elaborar informes para una investigación de accidente?  
(Importancia y detalle).

#### **4.6. ELEMENTO VI Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.**

Se debe de tener una programación de todos los tipos de exámenes médicos y atención de primeros auxilios dentro de las instalaciones de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos dicho programa contendrá las acciones preventivas o acciones correctivas en caso de contraer una enfermedad o sufrir un accidente.

##### **4.6.1. Protocolo de exámenes médico ocupacionales obligatorios por actividad.**

Este sería el mecanismo o la manera de desarrollar los exámenes médicos dentro del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

##### **4.6.2. Vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.**

La vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de las trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos y prevenir los daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Tipos de vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

- a) Evaluaciones del estado de salud de los trabajadores: son evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en un puestos de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado periodo de tiempo.
- b) Evaluaciones de riesgos para la salud de los trabajadores: evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo a las metodologías de la Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en las que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia de acuerdo a las disposiciones de Higiene Ocupacional establecidas por la autoridad de salud competente; y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.

#### **4.6.3. Exámenes médicos ocupacionales.**

Según el Art. 52 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo asevera que: “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, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 63 de la Ley (mencionado en el punto de la base legal del presente programa). 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.

Además, implicará la organización para la atención de primeros auxilios, estableciendo métodos y técnicas con la utilización de los medios disponibles que sean adecuados, así como las funciones y responsabilidades, de tal manera que se adapte al lugar de trabajo”.

Algunos de las consideraciones que deben seguirse para la implementación del presente programa son:

- a) El Médico Ocupacional determina la metodología y la técnica que se requerirá para las evaluaciones médico ocupacionales de acuerdo al tipo de exposición de las trabajadoras y los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
- b) El Médico Ocupacional toma en cuenta las siguientes clases de evaluaciones médico ocupacionales según el caso:
  - Evaluación Médica Pre-empleo o Pre-ocupacional: es la evaluación médica que se realiza al trabajador y trabajadora antes que ingrese al puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso, y su aptitud al puesto de trabajo.
  - Evaluación Médico Ocupacional Periódica: se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud de las trabajadoras y los trabajadores, que se asocien al puesto de trabajo y los estados pre patogénicos.
  - La periodicidad de la evaluación será determinada por el Médico Ocupacional. Se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de

exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos una vez al año. Los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica, se actualizarán a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.

- Evaluación Médico Ocupacional de Retiro o de Egreso: evaluación médica realizada al trabajador y trabajadora respecto de su estado y condición de salud días previos al cese laboral. Tendrán validez los exámenes ocupacionales realizados con una antigüedad no mayor de 2 meses. Mediante este examen se busca detectar enfermedades relacionadas al trabajo, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.
- c) Para la evaluación médico ocupacional que se realizará a las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos se utilizarán los siguientes instrumentos:
- Ficha Clínica Ocupacional.
  - Ficha Psicológica.
  - Exámenes Complementarios (descritos en el siguiente numeral del presente Documento Técnico).
- d) Los exámenes complementarios y procedimientos de ayuda diagnóstica ocupacional están enfocados a determinar el estado de salud basal de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, desde su evaluación pre-ocupacional y los cambios que ayuden a detectar de manera precoz la presencia de una patología asociada al trabajo o los estados pre patológicos. Una vez identificados y evaluados los riesgos del lugar de trabajo por el empleador; la indicación para realizar los exámenes auxiliares y complementarios se puede realizar con mayor o menor frecuencia por indicación del médico ocupacional mínimamente una vez al año y de acuerdo a la exposición a los factores de riesgo, en concordancia con las evaluaciones médico ocupacionales periódicas. (Ver Anexo I)

- e) El Médico Ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales en relación al puesto de trabajo:
- Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
  - Apto con Restricciones: Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que éstas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
  - No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

#### **4.6.4. Exámenes médicos obligatorios del cuerpo de agentes metropolitanos.**

Existen factores de riesgo y daños a la salud en las trabajadoras y los trabajadores propios de cada sector de implicancia en la salud pública, en donde los exámenes médico ocupacionales además del criterio técnico del Médico Ocupacional son de vital importancia para la detección y tratamiento de las enfermedades que se desencadenan por los mismos.(Ver Anexo II)

- a) Para las trabajadoras y los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se detalla en el presente documento técnico un listado de exámenes complementarios generales y específicos a realizar de forma obligatoria por parte del empleador, sin costos adicionales para cada empleado y empleada; con una frecuencia mínima de un año o según la necesidad del trabajador. 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 de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Los exámenes generales a efectuar, a todas las trabajadoras y todos los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, deben de contener mínimamente:

Exámenes complementarios generales:

- a) Biometría sanguínea: Hemograma.
- b) Bioquímica sanguínea: Colesterol, Triglicéridos, Glucosa, Ácido úrico, Fosfatasa alcalina, Creatinina (considerando los más generales).
- c) Grupo y factor sanguíneo.
- d) Examen completo de orina y heces.

#### **4.7. ELEMENTO VII Establecimiento de programas complementarios sobre el consumo de drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y salud mental y salud reproductiva.**

Los exámenes específicos a realizar, según el área y los factores de riesgos a los que se exponen en su lugar de trabajo contienen las siguientes pruebas:

Exámenes complementarios específicos y de acuerdo al tipo de exposición:

- a) Audiometría.
- b) Espirometría.
- c) Pruebas Oftalmológicas.
- d) Valoración músculo esquelética.
- e) Radiografía de tórax.
- f) Otros exámenes y procedimientos relacionados al riesgo de exposición se indicarán a criterio del médico ocupacional.

##### **4.7.1. Programa de sensibilización del cuerpo de agentes metropolitanos.**

**Tabla 29.** Programa de sensibilización del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Programa de sensibilización del cuerpo de agentes metropolitanos.
---

**Objetivo:** Fortalecer la capacidad institucional en la prevención del consumo de alcohol, droga y de infecciones de transmisión sexual, a través de la implementación de medidas efectivas de educación, sensibilización y de principios básicos de salud mental y reproductiva, a fin de evitar daños y garantizar salud de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. (Ver Anexo III).

<b>Temas a desarrollar</b>	<b>Duración</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Recursos</b>
Consecuencias personales, familiares y laborales del consumo de alcohol y drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charlas interactivas, folletos
Efectos y consecuencias a la salud provocada por el consumo de alcohol y otras drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charlas Interactivas, folletos
Evolución de la conducta del drogodependiente.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, folletos
Riesgos laborales al estar bajo la influencia de alcohol y drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, videos
¿Qué son las infecciones de transmisión sexual?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, folletos
Formas de transmisión y prevención de las ETS	2 horas	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de	Conferencia, folletos, videos

		Agentes Metropolitanos.	
¿Qué es el VIH/SIDA?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, folletos
Formas de transmisión y prevención del VIH/SIDA	2 horas	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Conferencia, folletos, vídeos
Importancia de la toma de citología y mamografía	2 horas	Las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charlas interactivas, folletos y vídeos
Cáncer de seno y cuello uterino	1 hora	Las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, folletos
Embarazo y parto	1 hora, 30 minutos	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva, vídeos
Anticoncepción masculina segura y efectiva	1 hora	Los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla, folletos
Anticoncepción femenina segura y efectiva	1 hora, 30 minutos	Las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla, folletos



¿Qué es la salud mental?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Conferencia
La depresión, ansiedad, pánicos y fobias.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva
La salud mental y el estrés laboral.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.	Charla interactiva

#### **4.7.2. Carteleras informativas en las instalaciones del cuerpo de agentes metropolitanos.**

##### **4.7.2.1. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos.**

Espacios físicos destinados a dar conocer información educativa sobre los temas del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, con el fin que el personal esté debidamente informado y actualizado, y que sirva como recordatorio de los riesgos que se corren y de las alternativas de solución que se ofrecen.

Las carteleras informativas podrán cambiar cada mes, con información de los temas contenidos en el programa de sensibilización del Cuerpo de Agentes Metropolitanos y deberán ser realizadas a creatividad de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos

Algunos ejemplos son:



Figura 27. Ejemplo de cartelera informativa.

#### 4.7.2.2. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos.

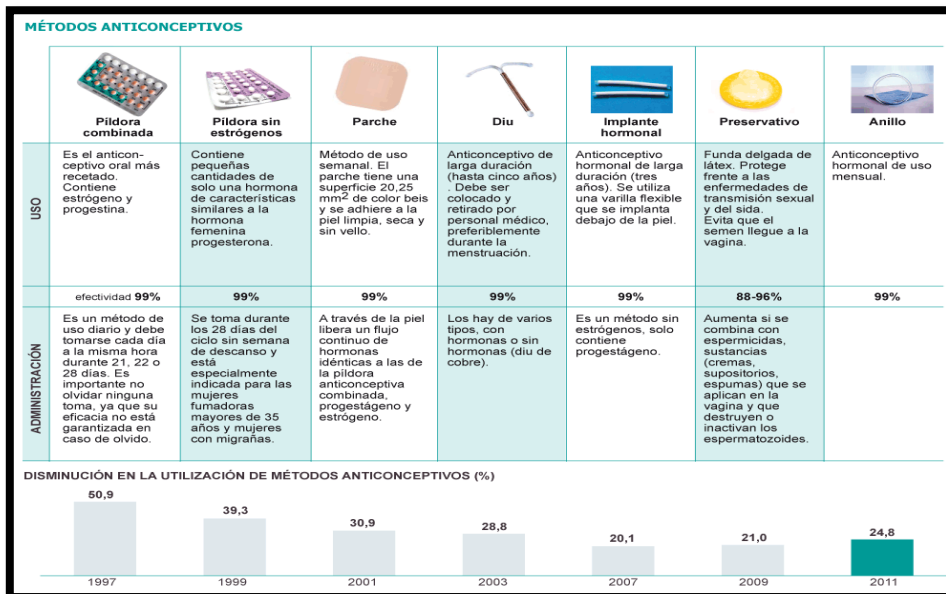


Figura 28. Cartelera de anticonceptivos.

### 4.7.2.3. Cartelera sobre la importancia de la citología y prevención del cáncer cérvico uterino.

**D**esde jóvenes es importante buscar orientación sobre los cuidados para conservar nuestra salud.

Después del comienzo de las relaciones sexuales consulta con tu médico por el examen de PAP

**Especialmente deben realizarse el PAP:**

todas las mujeres entre 30 y 64 años, ya que el cáncer de cuello del útero es más frecuente en estas edades.

**Condiciones para el PAP**

- Estar fuera del período menstrual.
- 24 horas antes del examen no mantener relaciones sexuales ni ponerse óvulos.

**Muchas veces nos resulta difícil**

- "No tengo tiempo"
- "No voy desde que tuve a mis hijos"
- "Para qué ir, si no tengo pareja"
- "Me da miedo que me encuentren algo"
- "No estoy enferma"
- "No me duele nada"
- "A mi no me va a pasar"

**El personal de salud:**

- Pide que te acuestes sobre una camilla en posición ginecológica.
- Luego coloca en tu vagina un espéculo. Tal vez esto te ocasione alguna molestia.
- Posteriormente se pasa suavemente sobre el cuello del útero una espátula y un cepillo para recoger algunas células.
- Las células recogidas en el examen se colocan en una lámina para que las analicen en el laboratorio.
- Por último retira el espéculo y ya finalizó el examen. Demora unos pocos minutos.

**Cáncer de cuello uterino**

Una enfermedad prevenible y curable a través de un diagnóstico hecho a tiempo.

**Papanicolaou (PAP)**

Es el examen más importante para detectar lesiones en el cuello del útero anteriores al cáncer, que tratadas tempranamente evitan el desarrollo del mismo. Al PAP también se le llama citología oncológica.

**Tomemos el control de nuestra vida desde una actitud activa.**

Instrumentos utilizados en el examen: Espéculo, Cepillo, Lámina

Figura 29. Cartelera de la importancia de la citología.

**4.8. ELEMENTO VIII Planificación de las actividades y reuniones del Coite 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. Plan de trabajo del comité de seguridad y salud ocupacional.

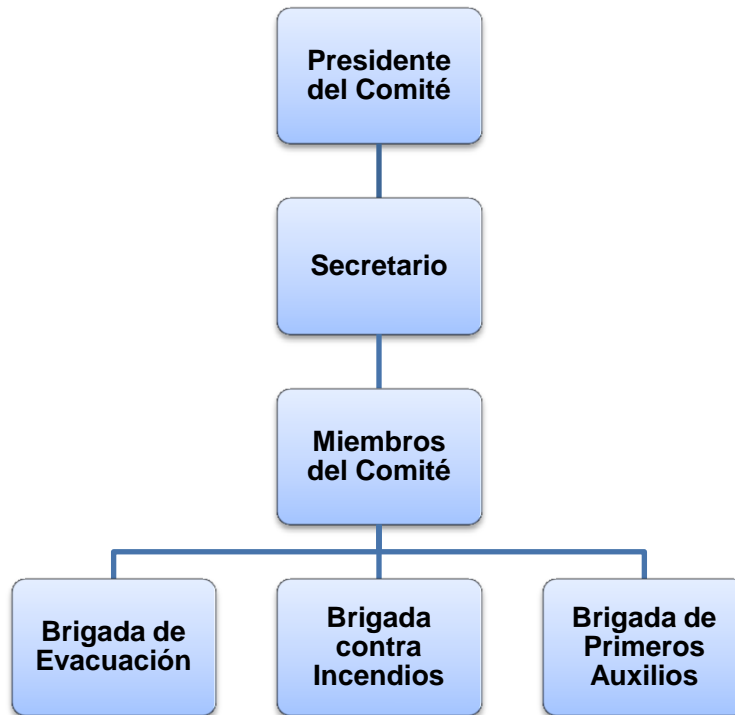
Estas son directrices que seguirá el comité de higiene y seguridad industrial, están proporcionadas como se detalla en el siguiente punto por decretos institucionales de la república de El Salvador.

#### 4.8.1. Funciones generales del comité de seguridad y salud del cuerpo de agentes metropolitanos.

Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones generales. Éstas, según el art. 17 de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- Visitar el centro de trabajo, para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- 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 objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

#### 4.8.2. Estructura del comité.



#### 4.8.3. Funciones específicas de los miembros del comité.

El siguiente punto consiste en la definición de todas las responsabilidades de los miembros del comité, desde el presidente hasta el delegado elegido por el personal, todos tienen responsabilidades definidas.

##### 4.8.3.1. Delegados de prevención.

Según la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales, el delegado de prevención es aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según sea el caso, para encargarse de la gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. Según el Art. 14 de la Ley, los delegados de prevención tendrán las siguientes funciones:

- a) Colaborar con la institución en las acciones preventivas.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- d) Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- e) Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores.

#### **4.8.3.2. Funciones del presidente.**

Para el cargo de presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se establecen las funciones siguientes:

- a) Convocar y presidir las sesiones.
- b) Revisión de actas de sesiones anteriores. Someter los asuntos a votación.
- c) Redactar y firmar conjuntamente con el secretario los acuerdos.
- d) Asignar a los miembros sus funciones y sus actividades periódicas, así como garantizar el cumplimiento de estas.
- e) Representar al comité en los diferentes eventos donde se solicite su participación.
- f) Dar el ejemplo en todos los aspectos de seguridad ocupacional.

#### **4.8.3.3. Funciones del secretario del comité.**

Se asignan las siguientes funciones para el cargo de Secretario:

- a) Elaborar y firmar las actas.
- b) Redactar y firmar los acuerdos de manera conjunta con el presidente.
- c) Atender la correspondencia.
- d) Redactar conjuntamente con el presidente el informe anual de labores.

- e) Llevar los archivos correspondientes.
- f) Puede asumir los deberes del presidente, cuando no esté presente.
- g) Informar sobre el estado de las recomendaciones anteriores.
- h) Dar el ejemplo en todos los aspectos de seguridad ocupacional.

#### **4.8.3.4. Funciones del/de los vocales o demás miembros del comité.**

Para los demás miembros que integran el comité, se asignan las siguientes funciones:

- a) Informar sobre condiciones físicas o mecánicas inseguras, conductas y acciones inseguras de los trabajadores.
- b) Asistir a todas las reuniones.
- c) Informar todos los accidentes e incidentes de trabajo que ocurran en el centro de trabajo.
- d) Investigar e informar con prontitud los accidentes graves.
- e) Contribuir con ideas y sugerencias para el buen desarrollo de los programas preventivos.
- f) Dar el ejemplo trabajando según las normas de seguridad establecidas dentro de la empresa.
- g) Influir en otros para que trabajen con seguridad.
- h) Efectuar inspecciones en las diferentes áreas de trabajo.
- i) Promover campañas y concursos
- j) Motivacionales para prevenir los riesgos ocupacionales.

**Tabla 30.** Generalidades del plan de capacitación.

<p><b>4.8.4. Plan de capacitación del comité de seguridad y salud ocupacional del cuerpo de agentes metropolitanos.</b></p>
---

<p><b>Objetivo:</b> Ofrecer un entrenamiento teórico-práctico a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos en cuanto al fortalecimiento de capacidades para la identificación de riesgos específicos en sus puestos de trabajo, así como los riesgos ocupacionales</p>
---

generales de la empresa.

**Generalidades del plan de capacitación:**

- Los grupos a capacitar estarán formados por un máximo de 6 personas.
- Se dispondrá de 6 horas mensuales para capacitar a los involucrados.
- El plan de capacitación tendrá una duración de ocho meses.
- Las evaluaciones se realizarán al final de cada jornada, para reafirmar lo aprendido y solventar dudas.
- La forma de evaluar quedará a criterio del capacitador en cada jornada.

**4.8.5. Plan de trabajo del comité de seguridad y salud ocupacional 2015-2016.**

**Tabla 31.** Plan de capacitaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Temas	Año 2015					Año 2016					Recursos	Responsable de gestionar		
	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M			J	J
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.													Charlas interactivas	Delegados de Prevención
Definiciones importantes.													Charlas interactivas	Delegados de Prevención
Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.													Charlas interactivas	Delegados de Prevención
Las responsabilidades del Comité.													Charlas interactivas	Delegados de Prevención
Condiciones y Actos Inseguros													Charlas interactivas	Delegados de Prevención
Importancia de cumplir con Normas Básicas de Seguridad													Charlas interactivas	Delegados de







<b>Inspecciones planeadas y no planeadas</b>	5 inspecciones (otras necesarias)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificar y coordinar visitas a las áreas del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</li> <li>2. Realizar la inspección planificada.</li> <li>3. Elaborar informe de inspección</li> <li>4. Enviar informe de inspección al área de Recursos Humanos y a la Gerencia de la empresa y demás miembros del Comité.</li> </ol>	Delegados de prevención.
<b>Registro de accidentes Laborales</b>	Registros necesarios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Completar los diferentes formularios de registro.</li> <li>2. Actualización diaria de los formularios de registro de accidentes laborales.</li> </ol>	Delegados de prevención.
<b>Reunión de Evaluación del Programa de Gestión de Riesgos Laborales del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.</b>	1 reunión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión de cada una de las partes del programa.</li> <li>2. Elaboración de Propuesta de cambios y correcciones a cada punto del programa.</li> <li>3. Sometimiento de los cambios y correcciones en reunión ordinaria del comité de Seguridad y Salud Ocupacional.</li> <li>4. Aprobación de aquellos aspectos que a juicio de los miembros del comité, se necesiten sustituir.</li> </ol>	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
<b>Prueba del Plan de Emergencias y Evacuación</b>	Varios simulacros	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Según calendario de simulacros, realización de cada uno de ellos.</li> <li>2. Evaluación de las necesidades encontradas en el desarrollo del simulacro.</li> <li>3. Retroalimentación de la información obtenida en los formularios de evaluación.</li> </ol>	Delegados de prevención.
<b>Gestión de exámenes médicos propuestos en el programa.</b>	2 gestiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las posibles instituciones para la gestión.</li> <li>2. Envío de Carta de Gestión de los servicios de exámenes a realizar.</li> <li>3. Presupuestación si ese fuese el caso de los exámenes a realizar.</li> </ol>	Delegados de Prevención.
<b>Gestión de charlas sobre programas complementarios</b>	2 Charlas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Según lo planteado en el Programa de Gestión de Riesgos Laborales, gestionar las charlas con el(los) organismos o personal con conocimiento y experiencia en estas</li> </ol>	Delegados de Prevención.

		áreas.	
--	--	--------	--

#### **4.8.6. Reglamento del comité de seguridad y salud ocupacional del cuerpo de agentes metropolitanos.**

### **TITULO I**

#### **GENERALIDADES**

Artículo 1 El presente Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (El Reglamento) contiene las disposiciones y regulaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que rigen en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 2 El Reglamento tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales, accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales en el marco de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales; y propiciar el mejoramiento continuo de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Artículo 3 Las disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se orientan a garantizar las condiciones de seguridad y salud con el fin de salvaguardar la vida, la integridad física y los bienestar de los trabajadores, ocupantes de bartolinas, abogados, visitantes o terceros, dentro de los lugares de trabajo, locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 4 Las normas contenidas en el presente Reglamento alcanzan a todos los trabajadores, y a los proveedores y/o contratistas, y a su personal, que brinden o presten servicios dentro de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Las disposiciones del Reglamento, también alcanza a los visitantes o terceros que se encuentren dentro de los locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes

Metropolitanos, los que deberán observar las normas, en cuanto les corresponda y les sea aplicable.

## **TITULO II**

### **OBJETIVOS Y ALCANCE**

Artículo 5 Es objetivo del presente Reglamento, propiciar, garantizar y mejorar continuamente las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de los integrantes del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, teniendo como fin esencial, la prevención de los riesgos laborales, accidentes, incidentes y enfermedades profesionales u ocupacionales, relacionados con las actividades administrativas y operativas propias de ella y la seguridad, salud e integridad de trabajadores, ocupantes de bartolinas, abogados, visitantes o terceros, dentro de sus instalaciones.

Artículo 6 El Reglamento se orienta a evitar daños a la salud, a las instalaciones o a los procesos, en las diferentes actividades ejecutadas facilitando la identificación de los riesgos existentes, su evaluación, control y corrección; así como, preparar al Cuerpo de Agentes Metropolitanos para afrontar con éxito cualquier situación de emergencia causada por fenómenos naturales o inducidos por el hombre.

Artículo 7 El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores, los miembros de la comunidad en general, trabajadores, ocupantes de bartolinas y abogados, que realicen actividades dispuestas por el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.; y a los visitantes o terceros, en cuanto les corresponda y les sea aplicable.

El Reglamento establece las funciones y responsabilidades que con relación a la seguridad y salud en el trabajo deben cumplir obligatoriamente todas las personas que se encuentran en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

## **TITULO III**

### **ATRIBUCIONES Y FUNCIONES**

Artículo 8 El Cuerpo de Agentes Metropolitanos asume su responsabilidad en la organización del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; y, garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad y Salud laboral.

Con dicha finalidad, el Cuerpo de Agentes Metropolitanos:

1. Será responsable de la prevención y conservación de la infraestructura e instalaciones del lugar de trabajo.
2. Promoverá en todos los niveles una cultura de prevención y protección contra los riesgos laborales, accidentes de trabajo, incidentes riesgosos y enfermedades profesionales u ocupacionales.
3. Instruirá a sus trabajadores respecto de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en las labores y actividades que realizan, para lo cual adoptará las medidas y disposiciones necesarias para evitar incidentes peligrosos, accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
4. Desarrollará acciones de sensibilización, capacitación y entrenamiento destinados a promover el cumplimiento estricto por parte de los trabajadores de las normas y regulaciones de seguridad y salud en el trabajo.
5. Proporcionará a sus trabajadores los implementos y equipos de protección personal de acuerdo a la actividad o funciones laborales que realizan.
6. Brindará y otorgará facilidades al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para el cumplimiento pleno de sus funciones.
7. Tomará todas las medidas correspondientes para que las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se cumplan y ejecuten.

### **DE LOS TRABAJADORES, USUARIOS Y TERCEROS.**

Artículo 9: Los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos trabajadores, ocupantes de bartolinas, abogados, visitantes o terceros, dentro de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, están obligados a cumplir las normas y regulaciones contenidas en el presente Reglamento y las disposiciones complementarias de seguridad y salud.

Para el cumplimiento de esta obligación, los trabajadores y colaboradores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, trabajadores, ocupantes de bartolinas, abogados, visitantes o terceros, en cuanto les resulte aplicable:

1. Harán uso adecuado de todos los implementos, resguardos, dispositivos, equipos y elementos de seguridad y demás medios suministrados para su protección; y, obedecerán todas las instrucciones de seguridad, dispuestas o aprobada por la autoridad competente, relacionadas con el trabajo, o por encontrarse dentro de los locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
2. Deberán informar a su jefe inmediato, y estos a su vez, al Presidente o algún miembro del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos., de los accidentes ocurridos por menores que éstos sean, o incidentes peligrosos.
3. No cambiará, modificará, desplazará, intervendrá, dañará o destruirá los aparatos, elementos, equipos o dispositivos de seguridad destinados para su protección, o la de terceros, ni cambiará los métodos o los procedimientos adoptados o establecidos por el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
4. Mantendrán y preservarán las condiciones de orden y limpieza en todos los ambientes o instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos; así como en el desarrollo de las actividades, funciones u obligaciones de trabajo o en la prestación de los servicios.
5. Se abstendrán de realizar bromas, juegos bruscos y bajo ninguna circunstancia desarrollar actividades bajo efecto de alcohol o estupefacientes.

6. En las situaciones de emergencia deberán dar cuenta inmediata a los jefes inmediatos o autoridades del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional; de ser el caso, a la clínica, centro médico o asistencial más cercano a las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

#### **SANSIONES:**

Artículo 10 El personal del Cuerpo de Agentes Metropolitanos que por incumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento, cause un accidente o incidente riesgoso u origine causas comprobadas de enfermedades ocupacionales será sancionado de acuerdo con las normas y disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

#### **TITULO IV**

#### **ORGANIZACIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

#### **RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DEL COMITÉ**

Artículo 11 El Cuerpo de Agentes Metropolitanos contará con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Las sesiones, acuerdos y los plazos establecidos por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su cumplimiento, deberán registrarse en un Libro de Actas.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos tendrá las responsabilidades siguientes:

1. Asegurar que todos los trabajadores y colaboradores conozcan el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, hacer de conocimiento de proveedores y contratistas, y de su personal, que brinden o presten servicios dentro de los centros laborales, locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, las regulaciones del presente Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el caso de los



visitantes y terceros que se encuentren en los centros laborales, locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, hacer de conocimiento las disposiciones, directivas, medidas y regulaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que les resulte aplicable.

2. Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el centro de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar que se vuelvan a producir; así como la verificación de la ejecución de las recomendaciones y de la eficacia de las mismas.
5. Hacer visitas de inspección periódicas en todas las áreas, administrativas, operativas e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos; y la revisión de la maquinaria, implementos y equipos en función de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Hacer recomendaciones para el mejoramiento de las condiciones relacionadas con la Seguridad y salud en el Trabajo y verificar que se lleven a efecto las medidas acordadas y evaluar su eficiencia.
7. Promover la participación de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, los simulacros, etc.
8. Estudiar las estadísticas de los incidentes peligrosos, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
9. Asegurar que todos los trabajadores reciban una adecuada formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios que se pueden brindar en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
11. Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de las propuestas, recomendaciones y acuerdos del Comité.

12. Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar los accidentes graves o cuando las circunstancias lo exijan.
13. Aprobar el Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 12 El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, tendrá las funciones siguientes:

1. Deberá elaborar y presentar al área de la Gerencia, los reportes de los accidentes de trabajo, así como los informes de investigación de cada accidente ocurrido y las medidas correctivas adoptadas.
2. Colaborar con los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo o fiscalizadores autorizados cuando efectúen inspecciones a al Cuerpo de Agentes Metropolitanos
3. El Comité tiene carácter promotor, consultivo y de control en las actividades orientadas a la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores; y promueve la solución de los problemas de seguridad y salud producidos en los centros laborales, locales e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
4. Propicia la participación activa de los trabajadores y la formación de estos, con miras a lograr y arraigar una cultura preventiva de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Solicitar la asesoría de la autoridad competente en seguridad y salud en el trabajo para afrontar problemas relacionados con la prevención y protección contra los riesgos laborales, accidentes de trabajo, incidentes riesgosos y enfermedades profesionales u ocupacionales.
6. Garantizar que todos los nuevos trabajadores reciban formación, instrucción, orientación e información adecuada sobre seguridad y salud en el trabajo.

7. Hacer recomendaciones y formular disposiciones, pautas y directivas para evitar la repetición de incidentes riesgosos o accidentes.
8. Cuidar que todos los trabajadores cuenten con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, y conozcan sus disposiciones, las instrucciones, avisos y demás material escrito o gráfico relativo a la prevención de los riesgos laborales.

### **ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ:**

Artículo 17 El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo estará conformado por igual número de representantes de la parte patronal y de representantes de los trabajadores.

Los cargos asignados o electos en el Comité son ad honorem y en carácter de voluntariado.

Para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se requiere:

- Ser trabajador a tiempo completo.
- Tener 18 años de edad como mínimo.
- De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud.

Artículo 18 Los trabajadores eligen a sus representantes, según el número de trabajadores de la institución, y que representen a todas las áreas del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. Dicha elección se efectúa en asamblea general de trabajadores en donde se proponen los candidatos de todos los trabajadores mediante votación secreta y directa.

Artículo 19 El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos podrá nombrar sub-comités que sean necesarios y brigadas de emergencias, para colaborar con la planificación, prevención y protección contra los riesgos laborales, accidentes de trabajo, incidentes riesgosos y enfermedades profesionales u ocupacionales; así como para la identificación de riesgos de

seguridad y salud que se presenten, y colaborar con las medidas que disponga el Comité para eliminarlas o minimizarlas.

Artículo 20 El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por:

1. El Presidente, quien es elegido por el propio Comité y actúa de nexo entre el Comité y las Autoridades de la institución.
2. El Secretario, quien administra toda la documentación del comité.
3. Los miembros, quienes son los demás integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Delegados de prevención quienes son el nexo entre el Comité y el Ministerio de Trabajo.

Artículo 21 El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las sesiones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y, facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos. En caso de votación y empate, tiene voto dirimente.

Artículo 22 El Secretario está encargado de las labores administrativas en el Comité, como llevar y tener al día el Libro de Actas y distribuir las copias correspondientes. Cuando el Comité no se encuentre sesionando, es el nexo entre el Presidente de éste y los miembros.

Artículo 23 Los miembros del Comité, entre otras funciones, aportan iniciativas propias o del personal para ser tratadas en las sesiones del Comité; y son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos adoptados por el Comité sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 24 El Comité cuenta con la autoridad funcional para el ejercicio de sus labores con apoyo, en forma permanente, de las Autoridades del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 25 La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es de dos (2) años. Para ser reelegido como miembro del Comité debe transcurrir por lo menos un periodo.

Artículo 26 Los miembros del Comité deberán recibir capacitación básica en seguridad y salud en el trabajo a cargo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 27 Para que el Comité pueda sesionar es requisito mínimo la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

#### **PROGRAMA:**

Artículo 28 El Comité aprobará el Programa Anual de Prevención de Riesgos laborales del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. El Programa deberá ser elaborado por el secretario del Comité, de acuerdo con los objetivos contenidos en el presente Reglamento orientados a optimizar el sistema de prevención y protección contra los riesgos laborales, accidentes de trabajo, incidentes riesgosos y enfermedades profesionales u ocupacionales; y obtener las condiciones de seguridad y salud con el fin de salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes o terceros, dentro de los lugares de trabajo e instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Aprobado el Programa Anual de Prevención de Riesgos laborales, y determinados los objetivos, contenidos, acciones, recursos y otros elementos de prevención y protección, el Comité también aprobará el Cronograma del mismo, estableciendo los mecanismos de seguimiento para el cabal cumplimiento del Programa Anual. El Cuerpo de Agentes Metropolitanos prestará todo el apoyo para la ejecución del Programa Anual.

#### **TITULO V**

#### **ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES O PROCESOS**

Artículo 30 En todo momento se debe tener presente y cumplir con las normas siguientes:

1. Mantener el orden y la limpieza.

2. Mantener el acceso a las puertas libre de obstáculos.
3. Informar cuando se observe instalaciones eléctricas en mal estado.
4. Informar cuando se observe daños a la infraestructura tales como: vidrios rotos, cortinas en mal estado, luminarias o focos quemados, etc.
5. Mantener alineadas las carpetas y el mobiliario, y los pasadizos, con la finalidad de que éstos, estén libres de obstáculos.
6. Respetar las indicaciones en caso de emergencia.
7. Respetar las indicaciones de las señales de seguridad.

## **TITULO VI**

### **PREPARACION Y RESPUESTA PARA CASOS DE EMERGENCIA**

Artículo 31 En todo momento, del Cuerpo de Agentes Metropolitanos y sus integrantes deberán observar que:

1. En los lugares de trabajo, el ancho de pasillos entre máquinas, instalaciones, no debe ser menor de 60 cm.
2. Donde no se disponga de acceso inmediato a las salidas, se dispondrá, en todo momento, de pasajes o corredores continuos y seguros, que tengan un ancho libre no menor de 1.12 m. y que conduzcan directamente a la salida.
3. Las puertas de salida se colocarán de tal manera que sean fácilmente visibles y no se permitirán obstrucciones que interfieran el acceso o visibilidad de las mismas.
4. Cualquier situación respecto a la falta de señalización o ubicación irregular de los equipos o maquinaria deberá ser informada a los Jefes inmediatos superiores y/o a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

Artículo 32 Las disposiciones con relación a los extintores portátiles, son:

1. Se deberá emplear los extintores para cada tipo de incendio:
  - a. Clase A: Materiales combustibles sólidos
  - b. Clase B: Líquidos inflamables

- c. Clase C: Equipos eléctricos
- 2. Se deberá emplear extintores de polvo químico seco para incendios de aparatos eléctricos. No se deberá utilizar agua para extinguirlos.
- 3. Se deberá emplear extintores de gas carbónico (CO<sub>2</sub>), para incendios de equipos del centro de cómputo y laboratorios.
- 4. Los extintores portátiles contra incendios, serán inspeccionados por lo menos una vez al mes y serán recargados cuando caduque su tiempo de vigencia o se utilicen, se gaste o no toda la carga.
- 5. Los extintores se colocarán en lugares visibles, de fácil acceso. Se colgarán a una altura máxima de 1.50 m., medidos del suelo a la parte superior del extintor.

### **CONFORMACIÓN DE BRIGADAS DE EMERGENCIA:**

Artículo 33 El Cuerpo de Agentes Metropolitanos conformará las brigadas de emergencia siguientes:

- a. Brigada de Seguridad y Evacuación
- b. Brigada de Lucha Contra Incendios
- c. Brigada de Primeros Auxilios.

Artículo 34 Las Brigadas de Seguridad y Evacuación tienen por función reconocer las zonas de evacuación, las rutas de acceso, desbloquear los pasadizos y velar la correcta señalización en todas las edificaciones. En casos de emergencia dirigen a las personas hacia las zonas de seguridad.

Artículo 35 Las Brigadas de Lucha Contra Incendios se encargan de enfrentar los conatos de incendio y son entrenados para tal fin. Son conocedores de los lugares donde se encuentran los extintores y demás equipos para combatir un incendio.

Artículo 36 Las Brigadas de Primeros Auxilios, están conformados por personas que tengan conocimientos en primeros auxilios para la atención de los heridos.

## **SIMULACROS Y PREVENCIÓN:**

Artículo 38 El Cuerpo de Agentes Metropolitanos realizará simulacros de acuerdo al Programa Anual de Seguridad.

Artículo 39 Todos los integrantes del Cuerpo de Agentes Metropolitanos y terceros que se encuentren en sus instalaciones, participarán en los simulacros que programe el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 40 El personal del Cuerpo de Agentes Metropolitanos debe estar preparado para reaccionar adecuadamente en una situación de emergencia, utilizando las zonas y rutas de seguridad.

Artículo 41 Regularmente el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo enviará comunicados e información para reforzar la prevención en aspectos relacionados a sismos, evacuaciones, primeros auxilios, incendio y que están de acuerdo con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

## **ATENCIÓN MÉDICA:**

Artículo 42 El Cuerpo de Agentes Metropolitanos en casos de emergencia coordinará y proporcionará atención médica a todos sus integrantes, y a terceros que se encuentren en sus instalaciones.

Artículo 43 De ser necesario, el Cuerpo de Agentes Metropolitanos dispondrá la realización de las evacuaciones hacia hospitales o clínicas cercanas.

## **RESPUESTA EN CASO DE EMERGENCIA:**

### **ANTE UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA:**

Artículo 44 Se deberá comunicar la emergencia inmediatamente al Jefe inmediato superior, al Delegado de prevención. En caso de heridos comunicar el hecho al Centro Asistencial más cercano (Unidad de Salud).



Artículo 45 En caso de presentarse una emergencia, las brigadas de seguridad y evacuación serán responsables de la evacuación inmediata del personal, materiales, equipos y, dar seguridad a las instalaciones que están en su zona de responsabilidad, respetando los procedimientos de evacuación dispuestos en el presente Reglamento.

Artículo 46 Si la emergencia es producida por un incendio, las brigadas de lucha contra incendio operarán los equipos contra incendio disponibles para cada tipo de incendio.

Serán los encargados de cortar el fluido eléctrico de su instalación de ser necesario. Si la emergencia es producida por fenómenos naturales, colaborará con el equipo de evacuación, sin descuidar su función principal.

Artículo 47 Si la emergencia supera las posibilidades de acción de las brigadas, el Delegado de prevención o el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, solicitará apoyo externo a las Instituciones de Primera Respuesta y cuerpos de Socorro y otras instituciones de acuerdo a la situación.

## **DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 48 Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, se regularán por la normatividad de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos correspondientes.

Artículo 49 El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se reserva el derecho de dictar las normas y regulaciones complementarias para la correcta aplicación del presente reglamento.

### **4.8.7. Formato de acta de reunión del comité de seguridad y salud ocupacional del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

**Tabla 33.**Formato de acta de reunión de comité.

**ACTA NÚMERO \_\_\_\_.**En El LUGAR, Departamento de Santa Ana, a las ---- horas del día---- del mes ----del año----, reunidos el Comité de Seguridad y salud ocupacional, la cual fue convocada y presidida por -----, Presidente, contando con la presencia, de MIEMBROS DEL COMITÉ CON SU RESPECTIVO NOMBRE Y CARGO, el señor Presidente da por abierta la reunión, para lo cual se procede a dar lectura y aprobación del acta de la sesión anterior, seguidamente el secretario en uso de sus facultades legales procedió a la lectura de la agenda propuestay al desarrollo de los puntos de agenda de la forma siguiente: 1) Informes sobre actividades asignadas. 2) Discusión sobre recomendaciones de seguridad surgidas de las observaciones, investigaciones de accidentes o de inspección de condiciones de lugares y puestos de trabajo. 3) planteamiento de las recomendaciones para el empleador. 4) Determinar las funciones del Comité que deben ejecutarse para el buen desempeño del mismo. 5) Varios. No habiendo más que hacer constar damos por Finalizada la presente a las ----- horas del mismo día.

FIRMAN TODOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

**4.9.ELEMENTO IX** 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 colocaran en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.

En favor de garantizar la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, se presentan algunas medidas que se deberán difundir entre los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. La metodología a emplear, será el programa “CINCO MINUTOS SEGUROS” que se realizará cada viernes (como propuesta) antes de iniciar las labores normales del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. Esto

se desarrollará a través de una charla informativa dirigida a todo el personal y las jefaturas y será impartida por el delegado de prevención.

#### **4.9.1. Tema 1: accidentes por caída.**

Son frecuentes los accidentes por caída al mismo nivel debido a resbalones, tropezones, etc. Para evitarlos se deben tener en cuenta, entre otras, las siguientes recomendaciones de seguridad:

- Las zonas de paso deben estar libres de obstáculos que dificulten el paso: papeleras, archivadores, etc.
- Evitar que los cables eléctricos, cables de computadoras, de teléfono, etc., estén situados en las zonas de paso.
- En caso que se produzcan derrames (café, agua, etc.) estos deben ser limpiados rápidamente evitando posibles resbalones.

Deberá evitarse la presencia de irregularidades en el suelo que puedan originar caídas:

- Ladrillos sueltos o despegados, bordes levantados, etc.
- Cuando los suelos estén en condiciones especialmente resbaladizas: (por ejemplo suelos recién lavados y trapeados o recién encerados) es conveniente advertir dichas circunstancias mediante señalización adecuada.

#### **4.9.2. Tema 2: uso de escaleras.**

Escaleras manuales.

Un elevado número de accidentes ocurren al intentar acceder de forma incorrecta a los niveles superiores de las estanterías. Evítelos adoptando las siguientes recomendaciones:

- Utilice siempre escaleras de mano o medios adecuados, y hágalo de forma segura. Evite accesos improvisados, como pilas de cajas, sillas, mesas u otros objetos para alcanzar los lugares más altos de la oficina.
- Verifique el buen estado de conservación de las escaleras antes de cada uso (peldaños insuficientes o en mal estado, elementos deformados o desgastados).
- Fije la escalera de forma segura con puntos de apoyo antideslizantes para evitar que la escalera resbale por su base o por el apoyo superior.
- No coloque la escalera delante de puertas, a menos que bloquee su apertura o que otra persona la controle.
- Utilice la escalera apropiada para cada trabajo y altura a alcanzar.
- Si el trabajo requiere un desplazamiento lateral cambie de sitio la escalera.
- No intente pasar de una escalera portátil a un estante o plataforma.
- Cuando transporte la escalera, actúe con precaución para evitar golpear a otras personas. Esté atento por donde pisa para evitar tropezar con obstáculos.
- No utilice las escaleras de tijera como escaleras de apoyo, puesto que al no estar preparadas para ello pueden resbalar.

#### **4.9.3. Tema 3: golpes en estanterías, armarios y archivadores.**

Asegurar y utilizar correctamente las estanterías y armarios le ayudará a evitar accidentes. Las recomendaciones a seguir son:

- Puede fijar el armario o estantería al suelo o a la pared, o incluso entre sí, para mejorar su estabilidad.

- Reparta el peso entre los cajones de los archivadores y aproveche toda su profundidad. Si los cajones superiores están demasiado cargados puede provocar su vuelco. Comience a llenarlos por los niveles inferiores.

#### **4.9.4. Tema 4: reglas básicas contra riesgos eléctricos.**

Las instalaciones eléctricas tienen algunos dispositivos de seguridad contra riesgos eléctricos, sin embargo, es necesario tener en cuenta las siguientes normas básicas de seguridad.

1. Verifique el estado de un equipo o instalación antes de su uso: cables, conectores... Compruebe que los alargadores y bases de enchufe disponen del mismo número de contactos de conexión que el aparato a utilizar.
2. Opere únicamente los mandos previstos por el constructor o el instalador y no altere los dispositivos de seguridad. Para desconectar un equipo, tire del conector, nunca del cable.
3. No utilice equipos ni instalaciones cuando estén mojados, cuando sea usted quien esté mojado o en presencia de agua y humedad. Los equipos eléctricos se depositarán en lugares secos y nunca deberán mojarse.
4. Como primera medida, en caso de incidentes o avería, desconecte la corriente.
5. No toque directamente a una persona electrizada, desconecte la corriente y en caso que ello no fuera posible, desenganchela con un elemento aislante (listón, tabla, silla de madera, etc.).
6. En caso de avería o cualquier otra anomalía informe la misma a su jefe inmediato. Deje de utilizar los aparatos e impida que los demás también los utilicen.

#### **4.9.5. Tema 5: puertas.**

No debe subestimar los accidentes que pueden provocar las puertas. A veces derivan en situaciones cómicas pero no siempre es así. A menudo producen accidentes de gravedad.

Diferentes tipos de puertas pueden provocar distintos tipos de accidente:

1. Puertas acristaladas: su señalización, mediante un círculo adhesivo u otro tipo de señal, advertirá de la existencia del cristal.
2. Puertas de vaivén: ábralas con precaución y preste atención en no golpear a nadie situado al otro lado de la puerta.
3. Puertas giratorias: gírelas suavemente y con prudencia. Nunca gaste bromas con ellas, un golpe puede ser muy grave.
4. Puertas de dimensiones reducidas: para evitar golpes de la cabeza contra el dintel coloque algún tipo de acolchado y señálcelo mediante franjas amarillas y negras.
5. Puertas de emergencia: no almacene objetos delante de estas puertas y mantenga limpio y libre sus accesos. Conviene que las puertas abran hacia fuera y estén bien señalizadas.

#### **4.9.6 Tema 6: orden y limpieza.**

El orden y la limpieza forman parte de nuestro trabajo, ya que debemos cuidar que nuestro puesto de trabajo esté limpio, que no haya cosas innecesarias y que todas las necesarias estén en su sitio.

- Coloque todos los utensilios, herramientas y productos en armarios, estantes y receptáculos adecuados. No deje las tijeras sobre las estanterías, guárdelas en el cajón. Todo debe resultar fácilmente accesible, especialmente las cosas de uso común.

- Deje los pasillos despejados, libres de obstáculos facilitando el paso de las personas y evitando las caídas.
- No sobrecargue las estanterías, pisos, ni obstruya las zonas de paso, delimitando, para ello las zonas de almacenamiento. Los materiales más pesados se colocarán en zonas más accesibles. Coloque material en desuso, roto, basuras, desperdicios, etc., en recipientes adecuados. Utilice la papeleras para depositar papeles. Nunca tire cristales rotos o elementos cortantes en la papeleras. Los productos químicos deben guardarse en sus recipientes originales, claramente señalizados, y nunca en otros recipientes que puedan inducir a confusión. Evite que se produzcan derrames. Si se han producido, retírelos y limpie la zona de forma rápida y adecuada.

#### **4.9.6.1 Equipos de protección personal.**

La protección individual es la última barrera existente entre el riesgo y el trabajador y la última técnica a emplear ante los riesgos laborales. Antes de acudir a la utilización de un Equipo de Protección Personal, se deben evaluar los riesgos y adoptar las medidas de seguridad adecuadas, utilizando protecciones colectivas que eviten el riesgo. Cuando esto no sea posible, es cuando se acude, como último recurso, a la protección individual que, en muchos casos, puede ser un complemento a la protección colectiva.

Deberemos tener presente que: Los equipos de protección personal no eliminan el riesgo ni evitan el accidente, pero sí disminuyen las consecuencias que puedan causar éstos.

#### **4.9.6.2. Condiciones que deben reunir los EPP.**

Los EPP deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y además:

- A. No suponer riesgos por sí mismos.
- B. No ocasionar riesgos adicionales.

C. No producir molestias innecesarias.

Para cumplir estos preceptos deberán:

- Responder a las condiciones del lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas del trabajador.
- Adecuarse al usuario con los ajustes necesarios.

Hay que tener presente que si se utiliza un EPP certificado, que es el que obligatoriamente se debe usar, ha de cumplir con las condiciones arriba indicadas. Cuando se utilice un EPP y se observe la certificación, se debe conocer, como mínimo, lo que ésta significa y a qué categoría pertenece.

#### 4.9.6.3. Clasificación de los EPP.

Según la localización de los efectos de protección, los EPI se pueden clasificar en:

- A. Parciales: destinados a proteger frente a riesgos localizados en zonas o partes del cuerpo específicas (p.e.- cascos, botas, guantes, etc.).
- B. Integrales: protegen frente a riesgos cuya actuación no tiene una localización específica (p.e.- ropas ignífugas, cinturones de seguridad, etc.).

La tabla siguiente nos muestra los diferentes tipos de EPP y su clasificación:

**Tabla 34.** Equipos de protección personal.

<b>EPP PARCIALES</b>	<b>Protectores de la Cabeza</b>	<b>Casco</b>
	Protectores del Oído	Tapones, Orejeras
	Protectores de los Ojos y la Cara	Gafas, Pantallas
	Protectores de las Vías Respiratorias	Máscaras
	Protectores de Brazos y Manos	Guantes



<b>DE PROTECCIÓN</b>	Protectores de Pies y Piernas	Botas, Polainas
	Protectores del Tronco y Abdomen	Fajas, Mandiles
<b>EPP INTEGRALES DE PROTECCIÓN</b>	Protectores de Barrera	Cremas
	Protectores Anti-caídas	Cinturones, Arnese
	Ropa de Protección Específica	Ropa Ignífuga

#### 4.9.6.4. Verificación de entrega de equipos de protección personal.

**Tabla 35.** Formato de entrega de protección personal.

FORMATO DE ENTREGA INDIVIDUAL DE EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL					
DATOS DEL TRABAJADOR A QUIEN SE LE ENTREGA EL EQUIPO					
NOMBRE COMPLETO:					
DUI:					
CARGO:					
ÁREA O DEPARTAMENTO:					
Descripción breve del puesto/s de trabajo en el/los cuales se desempeña el trabajador:					
Elementos de protección personal, necesarios para el trabajador, según el puesto de trabajo:					
Ítems	EPP Entregado	Tipo/ Modelo/ Marca	Cantidad	Fecha de Entrega	Firma del Trabajador
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
<p><b>COMPROMISO:</b> Me comprometo a utilizar adecuadamente durante la jornada laboral los EPP recibidos y mantenerlos en buen estado, dando cumplimiento a las normas de salud ocupacional que contribuyen a mi bienestar físico, psicológico y social. Declaro que he recibido información sobre el uso adecuado de los mismos.</p>					

#### **4.9.6.5. Señalización de advertencia, de obligación y de peligro.**

Al hablar de señalización para rutas de evacuación en casos de emergencia, normalmente lo relacionamos con Iluminación de emergencia en varios lugares de la instalación, y la señalización de las rutas de evacuación.

Recordemos, que la colocación de señales e iluminación, no es una ciencia en sí misma, pero debemos tener en cuenta que dicha instalación debe cumplir ciertos requerimientos, algunos de los cuales detallamos a continuación:

- 1) La primera ubicación en donde debe señalizarse es la salida.
- 2) Cuando una salida o el camino para alcanzar una salida no son evidentes, deberán colocarse carteles direccionales en los accesos de salida.
- 3) Evite confundir al público, demasiados carteles de salida y/o carteles direccionales, pueden llegar a producir confusión.
- 4) La separación entre carteles de salida en pasillos no debe exceder los 60 metros de distancia entre sí.
- 5) La separación de carteles en habitaciones grandes dependerá del tamaño de los carteles.
- 6) Las letras de los carteles de salida deben tener al menos 15 centímetros de altura.
- 7) Las señales de evacuación deben ser cuadradas o rectangulares, y sus colores serán verde y color de contraste y símbolos en color blanco.
- 8) Para la instalación de los extintores portátiles, debe tomarse la medida desde la parte superior del mismo hasta el piso, y variará según el peso bruto del extintor.

Los distintos tipos de señalización se describen a continuación:



Flechas de dirección: éstas indican las rutas a seguir para llegar ya sea a la salida de emergencia, lugar seguro, punto de encuentro, etc.



Salida de Emergencia: éste indica el lugar que se deberá utilizar como salida del edificio.



Punto de Encuentro: será el lugar donde se reunirán en caso de evacuación de las instalaciones del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.



Extintor: señal que indica el equipo de control de incendios.

**4.10.ELEMENTO X** Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

#### **4.10.1 Objetivo del programa.**

Fortalecer la capacidad institucional en la sensibilización y prevención de la violencia, acoso sexual y evaluación de otros riesgos psicosociales hacia las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

#### **4.10.2 Finalidad del programa.**

Concientizar a los trabajadores y trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos sobre la violencia y acoso sexual hacia las mujeres en su lugar de trabajo; asimismo de sensibilizar sobre la prevención de estas prácticas ilícitas, todo esto con el fin de lograr una estabilidad emocional y buen desempeño en las labores de las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos. Además de evaluar otros riesgos psicosociales que interfieren en el buen desempeño laboral y salud emocional de las mujeres que laboran en dicha institución.

A continuación se detalla el programa de sensibilización, el cual está enfocado en ofrecer información sobre este tipo de riesgos participando en eventos (charlas, marchas, programas, congresos, etc.) alusivos a los temas, creación de carteleras educativas, afiches, panfletos y folletos; los cuales deben estar encaminados a apoyar la salud integral de las mujeres en el lugar de trabajo y a prevenir estas prácticas de violencia.

#### **4.10.3 Programa de sensibilización contra la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras.**

##### **4.10.3.1 Carteleras informativas, afiches, panfletos y folletos en las instalaciones del cuerpo de agentes metropolitanos.**

Para el cumplimiento de este apartado, el Cuerpo de Agentes Metropolitanos tendrá que destinar espacios físicos para dar conocer información educativa sobre los temas relacionados a la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras de la institución; así como otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que van en

detrimento de la salud emocional y psicológica de las mujeres, y que interfieren en su buen desempeño laboral.

El fin primordial de estos espacios educativos de sensibilización y prevención, es que el personal esté debidamente informado y actualizado, en temas de maltrato femenino en los lugares de trabajo, y que sirva como recordatorio para los generadores de estos tipos de violencia y para las víctimas, que existen leyes que amparan y salvaguardan la vida y salud integral de las mujeres.

Las carteleras informativas, afiches, o folletos podrán cambiar cada mes, con información de los temas antes mencionados y deberán ser realizadas a creatividad de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

#### **4.10.3.2 Participación en eventos alusivos al tema.**

Existen en el país eventos que se desarrollan a favor de la NO VIOLENCIA FEMENINA, ofrecidos por instituciones y organismos como ISDEMU (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer), CEMUJER (Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera”, conocido también como la Casa Morada), Proyecto Ciudad Mujer (Secretaría de Inclusión Social), etc. Los cuales pueden ser apoyados por las trabajadoras del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

La participación en estos eventos es de ayuda para que las mujeres conozcan sus derechos, identifiquen cuando éstos les son violentados, conozcan de leyes que las amparan y que penalizan los actos de violencia hacia la mujer, denuncien cualquier hecho de violencia, gocen de espacios para que puedan expresarse, reciban apoyo psicológico, entre otros aspectos.

Los tipos de eventos que se realizan por parte de estas instituciones y a los cuales pueden asistir y participar las trabajadoras son:

- Marchas
- Charlas

- Congresos
- Programas
- Foros
- Talleres, etc.

Algunas de las fechas y conmemoraciones importantes en las que se desarrollan más actividades por parte de las instituciones de ayuda y protección a la mujer son:

- 8 de Junio Día Internacional de la Mujer.
- 28 de mayo Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.
- 15 de octubre Día Mundial de la Mujer Rural.
- 25 de noviembre Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

#### **4.10.3.3 Evaluación de riesgos psicosociales.**

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos psicosociales de las trabajadoras y trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

Se ha planteado que el estudio del proceso laboral se debe hacer a través de la observación directa. Su finalidad es validar lo aportado por las y los trabajadores en otros instrumentos aplicados como cuestionarios o escalas. A su vez, otras fuentes de datos para identificar el perfil de morbilidad de un colectivo de trabajadores son los llamados reconocimientos médico-laborales.

La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de las cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos.

Para complementar la información subjetiva que aportan las trabajadoras y los trabajadores, se utilizan técnicas como los grupos de discusión y las entrevistas (sobre la estructura y modelo de gestión de la institución, las características y la dinámica de misma y las relaciones entre los trabajadores). También se emplean instrumentos complementarios, entre ellos, los cuestionarios de clima laboral, de satisfacción en el trabajo, de estilos de afrontamiento, de patrones de comportamiento, de experiencias recientes, de acontecimientos vitales estresantes, de estrés laboral, de acoso laboral o de burnout.

Es conveniente que el técnico que realiza la evaluación de riesgos psicosociales evite cometer algunos errores al recopilar información de los factores psicosociales. Los errores pueden derivan de la expectativa de intervención individual, de la falta de interés de la dirección de la institución en la atención de los factores psicosociales o de la confusión de datos objetivos con los subjetivos de los informantes. También el desconocer los datos subjetivos es otro error, ya que los factores causales no pueden estimarse separadamente de la percepción del sujeto que los padece. La evaluación implica entonces considerar datos objetivos y subjetivos, pues cada uno tiene sus propios aportes a la estimación de la realidad psicosocial.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento de la institución, de la actividad económica, de la estructura, de la distribución general de cargas de trabajo, de los puntos fuertes y débiles y de los problemas más frecuentes. También se requiere conocer aspectos de la distribución demográfica de la población de trabajadoras y trabajadores, de los factores de riesgo más relevantes, de las acciones de intervención sobre los factores psicosociales que se hayan realizado previamente, y de las expectativas

sobre la evaluación de riesgos psicosociales. Además hay que contemplar los datos sobre los procesos disciplinarios, las quejas de trabajadores, de clientes, de usuarios, etc., el absentismo, las adaptaciones de puesto, las rotaciones de puesto y los resultados de la productividad.

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales debe seguir dos abordajes: uno global, de todos aquellos riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato y otro específico, de aquellos riesgos psicosociales que requieren una intervención más detallada.

El proceso de evaluación puede ser estructurado en las siguientes fases:

- a) Análisis previo del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, información sobre la evaluación de riesgos psicosociales y recopilación de documentación.

Esta fase constituye el primer contacto con la población a evaluar y en ella se informa a los trabajadores de en qué consiste la evaluación de riesgos psicosociales, del procedimiento a seguir y de la finalidad.

Es necesario recoger la información relevante para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, puesto que orientará el proceso de evaluación a seguir. Por eso es conveniente solicitar a la gerencia la siguiente información sobre la institución: sector de la institución, plantilla (número y listado de trabajadores, datos demográficos, etc.), situación laboral, horarios, turnos, tipos de contrato de los trabajadores, organigrama y funciones y tareas, accidentes, enfermedades comunes y profesionales, absentismo y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

- b) Selección de las técnicas de evaluación.

Para realizar la evaluación se utiliza una combinación de técnicas que suele incluir la observación, los cuestionarios y escalas y las entrevistas, aunque en ocasiones se pueden formar grupos de discusión, dinámicas de grupo, etc.



c) Trabajo de campo.

En esta fase se eligen las técnicas (tipo de entrevistas, test, cuestionarios o escalas específicas) elegidas para las trabajadoras y los trabajadores a los que se les va a realizar la evaluación, se visitan los puestos de trabajo, se lleva a cabo la observación, se administran los cuestionarios y escalas generales y se realizan las entrevistas a los trabajadores.

d) Análisis de los datos.

Tras la recogida de información a partir de las distintas técnicas, se procede al tratamiento de los datos obtenidos a través de los cuestionarios, las escalas, la observación, las entrevistas, los grupos de discusión, etc. Dicho tratamiento implica, en general, la utilización de herramientas informáticas.

A menudo es conveniente el uso de técnicas estadísticas para el análisis de los datos, que no sólo enriquece la etapa de evaluación, sino que le da sentido. Bajo esta premisa se utilizan dos tipos de análisis: estadístico descriptivo y epidemiológico (ocurrencia de enfermedades, asociación y significancia estadística). Se complementa el análisis mediante la comparación entre grupos específicos (edad, género, sección, etc.). Son útiles otras pruebas estadísticas como la correlación entre resultados de evaluación de riesgos psicosociales y la comparación de resultados antes y después de la intervención.

También es el momento de realizar la aplicación de las escalas y los cuestionarios específicos, y de mantener las entrevistas para clarificar circunstancias o problemas psicosociales concretos, además de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial anteriores se pueden administrar otras herramientas como escalas de satisfacción laboral, cuestionarios clima laboral, escalas de carga mental, cuestionarios de ambigüedad y conflicto de rol, cuestionarios de estrés laboral, inventarios acoso laboral e inventarios burnout o desgaste profesional. Y, en ocasiones,

pueden administrarse inventarios, escalas, cuestionarios y test para la realización de evaluación clínica.

e) Valoración de los resultados.

En esta fase se valoran e interpretan los datos de tipo cualitativo y cuantitativo, resultantes del análisis de la información. Se especifican los riesgos psicosociales existentes asociados a cada puesto, la intensidad de los mismos, las medidas correctoras para eliminarlos o reducirlos y los plazos recomendados para ello.

Los factores de riesgo, tanto los identificados con el análisis de condiciones de trabajo como por la evaluación subjetiva de los trabajadores y la información sobre los accidentes y enfermedades permiten establecer prioridades y crear grupos homogéneos según el factor de riesgo, así como diseñar acciones de intervención focalizadas.

f) Comunicación de los resultados.

Los resultados de la evaluación, con su valoración e interpretación, se recogen en un informe de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva, que deben ser comunicados en este caso al área de Recursos Humanos, la Gerencia, y a las trabajadoras y trabajadores, ya que es obligada la participación de estos en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Se aconseja mantener una sesión informativa con las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos sobre los riesgos psicosociales detectados, la valoración y clasificación del riesgo, las medidas de prevención propuestas y los plazos para aplicarlas.

#### **4.10.3.4 Cuestionario de evaluación de factores psicosociales para el cuerpo de agentes metropolitanos.**

Para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales del Cuerpo de Agentes Metropolitanos se pueden utilizar como herramientas los siguientes cuestionarios;

aunque se presenta para la aplicación en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos únicamente la propuesta A (Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Versión modificada Método ISTAS 21) por ser la más apta por el tamaño de la institución (número de trabajadores y trabajadoras), por ser más clara y de fácil aplicación.

A. Cuestionario Psicosocial de Copenhague. (Versión modificada Método ISTAS 21)(Ver Anexo III).

Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Hay tres tipos de cuestionarios: uno para centros de 25 o más trabajadores, otro para centros de menos de 25 trabajadores y otro para investigadores. Este instrumento conceptualiza cuatro grandes dimensiones (exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añadió la dimensión de doble presencia. Estas 21 dimensiones psicosociales tratan de cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que pueden existir en el mundo laboral.

Las dimensiones de exposición que miden la versión media de este método son:

- Doble presencia (doble jornada laboral de las mujeres trabajadoras, ya que trabajan en la institución y en la casa, lo que implica problemas para la conciliación de las necesidades derivadas del ámbito familiar con las del ámbito laboral).
- Exigencias psicológicas cuantitativas (se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Se dan cuando hay más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado).
- Exigencias psicológicas cognitivas (son las exigencias generadas por la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimiento y controlar muchas cosas a la vez. Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni nocivas ni beneficiosas, ya que está en función de los

recursos disponibles; si disponen de recursos pueden contribuir al desarrollo de habilidades y si no pueden significar una carga).

- Exigencias psicológicas emocionales (son las producidas por las exigencias emocionales que afectan a los sentimientos y requieren de la capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos).
- Exigencias psicológicas de esconder emociones (se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde a usuarios, superiores, compañeros, por razones “profesionales”).
- Exigencias psicológicas sensoriales (son las exigencias laborales respecto a los sentidos).
- Influencia (se refiere a tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo).
- Posibilidades de desarrollo (se valora si el trabajo es fuente de oportunidades, de desarrollo de las habilidades y de conocimientos).
- Control sobre los tiempos de trabajo (capacidad para decidir sobre los tiempos de trabajo y de descanso, pausas, fiestas, vacaciones, etc.).
- Sentido del trabajo (significa poder relacionarlo con otros valores o fines distintos a los simplemente instrumentales).
- Integración en la institución (es la implicación de cada trabajadora y trabajador con la institución).
- Previsibilidad (se refiere a la necesidad del trabajador y trabajadora de disponer de la información adecuada y suficiente para adaptarse a los cambios que pueden afectar a su vida).
- Claridad de rol (definición del puesto de trabajo y de las tareas a realizar).
- Conflicto de rol (se trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer entra en conflicto con las normas y valores personales).
- Calidad de liderazgo (hace referencia a la calidad de dirección y gestión de los jefes).

- Refuerzo (Feedback de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja).
- Apoyo social en el trabajo (hace referencia al hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, tanto de los compañeros de trabajo como de los superiores).
- Posibilidades de relación social (se trata de la posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo, es decir de la existencia de una red social en el trabajo).
- Sentimiento de grupo (se refiere a la calidad de la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, representa el componente emocional del apoyo social).
- Inseguridad en el trabajo (se refiere a la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general a la precariedad laboral, con condiciones de trabajo que implican: movilidad funcional y geográfica, cambios en la jornada y horario de trabajo, salario forma de pago y carrera profesional).
- Estima (hace referencia al reconocimiento del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo por parte los superiores, y de recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo).

#### B. Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales.

El cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales (es un instrumento que tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de las trabajadoras y trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la institución.

Se extraen dos tipos de perfiles:

- A. Perfil valorativo: ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales.

B. Perfil descriptivo: ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores del colectivo ante cada respuesta, lo cual permite obtener el porcentaje de los que han elegido cada opción de cada respuesta.

Este método abarca siete factores psicosociales:

- Carga mental (se refiere al esfuerzo intelectual que debe realizar la trabajadora y el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo).
- Autonomía temporal (este factor considera la discreción concedida a la trabajadora y trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y de descanso).
- Contenido de trabajo (hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activa una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de expectativas y necesidades, y permiten su desarrollo psicológico).
- Supervisión-participación (define el grado de autonomía decisional del trabajador).
- Definición de rol (considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajadora y trabajador y, sobre todo, a la ambigüedad de rol y al conflicto de rol).
- Interés por la trabajadora y el trabajador (hace referencia al grado en que la institución muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador).
- Relaciones personales (mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores).

C. Cuestionario de factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo.

Este instrumento de evaluación sirve para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de la institución desde el punto de vista psicosocial.

Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más específicas.

Se estudian cuatro variables:

- A. Participación, implicación, responsabilidad (define el grado de autonomía de la trabajadora y trabajador para tomar decisiones).
- B. Formación, información, comunicación (se refiere al grado de interés personal que la institución demuestra por las y los trabajadores facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas).
- C. Gestión del tiempo (establece el nivel de autonomía concedida a la trabajadora y trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales).
- D. Cohesión de grupo (se refiere al patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad).

#### **4.10.3.5 Calificación del riesgo psicosocial.**

Una vez identificados los riesgos derivados de los factores psicosociales del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, es necesario realizar la valoración del riesgo.

Para valorar la importancia de los factores de riesgo psicosocial se consideran criterios similares a los usados en la valoración de otros factores de riesgo: número de trabajadoras y trabajadores expuestos, frecuencia de exposición, intensidad y potencial dañino (probabilidad de producción de efectos adversos). Es conveniente que la medición de los riesgos psicosociales se realice con una metodología de valoración y calificación dependiendo de la fuente que los está originando, de severidad o gravedad del daño y de la probabilidad que ocurra.

Los riesgos psicosociales pueden ser calificados de:

- Riesgo controlado (las medidas de control o preventivas existentes son adecuadas).
- Riesgo semi-controlado (se requieren medidas de control o preventivas complementarias a las existentes).
- Riesgo incontrolado (las medidas de control son inexistentes o inadecuadas).
- Riesgo indeterminado (requiere un estudio más específico para tomar la decisión sobre la medida de control o preventiva más adecuada).

#### **4.10.4 Revisión por la dirección.**

La alta dirección debe revisar y actualizar el Programa de Prevención de Riesgos de la organización en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Estas revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en los procedimientos, encaminados a mejorar las condiciones de seguridad, incluyendo la política de seguridad, los objetivos y las metas establecidas. Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección.

Los elementos de entrada para las revisiones por la dirección deberán incluir:

- a) los resultados de las auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba;
- b) las comunicaciones de las partes interesadas externas, incluidas las inspecciones;
- c) el desempeño en materia de Seguridad Ocupacional de la organización;
- d) el grado de cumplimiento de los objetivos y metas;
- e) el estado de las acciones correctivas y preventivas;



- f) el seguimiento de las acciones resultantes de las revisiones previas llevadas a cabo por la dirección;
- g) los cambios en las circunstancias, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros requisitos relacionados con sus aspectos de seguridad ocupacional; y
- h) las recomendaciones para la mejora.

#### **4.10.5.Procedimiento para la revisión y actualización del programa.**

En cumplimiento al inciso final del Artículo 8 de la Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo, se presenta el procedimiento para la actualización anual del Programa.

**Anexos del programa de gestión de prevención de riesgos del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.**

**ANEXO I**

**CERTIFICADO DE APTITUD MEDICA OCUPACIONAL**

LOGO DE QUIÉN CERTIFICA (EMPRESA, CLINICA, SERVICIO DE SALUD OCUPACIONAL)		CÓDIGO	N° Formulario AMO-007F			
CERTIFICA que el(la) Sr.(a)(ita):						
Nombre y Apellidos						
Documento de identidad (DUI)	Edad	años	Género	M	F	
Puesto al que postula (solo pre ocupacional)						
Ocupación actual o última ocupación						
HISTORIA CLÍNICA						
Conclusiones						
APTO (para el puesto en el que trabaja o postula)		Restricciones				
APTO CON RESTRICCIÓN (para el puesto en el que trabaja o postula)						
NO APTO (para el puesto en el que trabaja o postula)						
Recomendaciones						

	Nombre:
Fecha:	Sello y Firma de Médico que CERTIFICA

## ANEXO II FICHA PSICOLÓGICA OCUPACIONAL

<b>FICHA PSICOLÓGICA OCUPACIONAL</b>	<b>N° Formulario PO-008F</b>
N° de ficha:	Fecha de evaluación:
<b>I. DATOS GENERALES.</b>	
<p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Edad: _____ - _____</p> <p>Fecha de Nacimiento: _____</p> <p>Lugar de Nacimiento: _____</p> <p>Estado Civil: _____</p> <p>Grado de Escolaridad: _____</p> <p>Lugar de Residencia: _____</p> <p>Evaluación: Pre-Ocupacional _____ Ocupacional _____ Post-Ocupacional _____</p>	
<b>II. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.</b>	
<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<b>III. DATOS OCUPACIONALES.</b>	
<b>3.1 Empresa Actual (Postula, trabaja o trabajó).</b>	

Nombre de la Empresa:

\_\_\_\_\_

Actividad de la Empresa:

\_\_\_\_\_

Área de Trabajo: \_\_\_\_\_ Superficie( ) Subsuelo( ) Tiempo Total Laborando:-

\_\_\_\_\_

Puesto:

\_\_\_\_\_

Principales Riesgos:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Medidas de Seguridad:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**3.2 Anteriores Empresas (Experiencia Laboral).**

Fecha	Nombre Empresa	Actividad de la empresa	Puesto	Tiempo Sup Sub		Causa del Retiro

**IV. HISTORIA FAMILIAR.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**V. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES (Durante el tiempo de trabajo).**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**VI. HÁBITOS (Pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas).**

---



---



---



---



---

**VII. OTRAS OBSERVACIONES.**

---



---



---



---



---

**VIII. EXAMEN MENTAL.**

8.1 Observaciones de Conductas.	Puntaje	Pruebas Psicológicas
<b>Presentación:</b> Adecuado( ) Inadecuado( )		Inventario Millón de Estilos de Personalidad MIPS.
<b>Postura:</b> Erguida( ) Encorvada( )		Escala de Motivaciones Psicosociales – MPS.
<b>Discurso:</b> Ritmo Lento( ) Rápido ( ) Fluido ( ) Tono Bajo ( ) Moderado ( ) Alto ( )		Luria – DNA Diagnostico Neuropsicológico de Adultos.
Artic. Con Dificultad ( ) Sin Dificultad ( )		Escala de Apreciación del Estrés –EAE.
<b>Orientación:</b> Tiempo Orientado ( ) Desorient. ( )		Inventario de Burnout de Maslach
Espacio Orientado ( ) Desorient. ( ) Persona Orientado ( ) Desorient. ( )		
<b>8.2 Procesos Cognitivos.</b> <b>Lúcido, atento:</b> _____ <b>Pensamiento:</b> _____ <b>Percepción:</b> _____ <b>Memoria:</b> Corto___ Mediano___ Largo Plazo___	Puntaje	Pruebas Psicológicas
<b>Inteligencia:</b> Muy Superior ( ) Superior ( )		Clima Laboral
Normal Brillante ( ) N. Promedio ( ) N. Torpe ( )		Batería de Conductores
		WAIS

Fronterizo ( ) RM Leve ( ) RM Moderado ( ) RM Severo ( ) RM Profundo ( ).  <b>Apetito:</b> _____ <b>Sueño:</b> _____ <b>Personalidad:</b> _____ <b>Afectividad:</b> _____ <b>Conducta Sexual:</b> _____		Test BENTON
		Test Bender
		Inventario de la ansiedad ZUNG
		Inventario de la depresión ZUNG
		Escala de Memoria de Wechsler

**IX. DIAGNÓSTICO FINAL.**

Área

Cognitiva: \_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Área

Emocional: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre Completo y Firma

Psicólogo/a

Nro. Inf.: \_\_\_\_\_ N°: \_\_\_\_\_

**I. DATOS GENERALES.**

\_\_\_\_\_

<p>Apellidos y Nombres: _____</p> <p>Edad: _____ Lugar de Nacimiento.: _____ Fecha de Nacimiento: _____</p> <p>Grado de Instrucción: _____ Lugar de Residencia: _____</p> <p>Puesto de trabajo: _____</p> <p>Empresa donde labora: _____</p> <p>Fecha de Evaluación: _____</p>			
<p><b>II. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>			
<p><b>III. OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS.</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Presentación:</b> Adecuado( <input type="checkbox"/> ) Inadecuado( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Postura:</b> Erguida( <input type="checkbox"/> ) Encorvada( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Discurso:</b> Ritmo Lento( <input type="checkbox"/> ) Rápido ( <input type="checkbox"/> ) Fluido ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Tono Bajo ( <input type="checkbox"/> ) Moderado ( <input type="checkbox"/> ) Alto ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Artic. Con Dificultad ( <input type="checkbox"/> ) Sin Dificultad ( <input type="checkbox"/> )</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Orientación:</b> Tiempo Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Espacio Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Persona Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> </td> </tr> </table>		<p><b>Presentación:</b> Adecuado( <input type="checkbox"/> ) Inadecuado( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Postura:</b> Erguida( <input type="checkbox"/> ) Encorvada( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Discurso:</b> Ritmo Lento( <input type="checkbox"/> ) Rápido ( <input type="checkbox"/> ) Fluido ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Tono Bajo ( <input type="checkbox"/> ) Moderado ( <input type="checkbox"/> ) Alto ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Artic. Con Dificultad ( <input type="checkbox"/> ) Sin Dificultad ( <input type="checkbox"/> )</p>	<p><b>Orientación:</b> Tiempo Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Espacio Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Persona Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p>
<p><b>Presentación:</b> Adecuado( <input type="checkbox"/> ) Inadecuado( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Postura:</b> Erguida( <input type="checkbox"/> ) Encorvada( <input type="checkbox"/> )</p> <p><b>Discurso:</b> Ritmo Lento( <input type="checkbox"/> ) Rápido ( <input type="checkbox"/> ) Fluido ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Tono Bajo ( <input type="checkbox"/> ) Moderado ( <input type="checkbox"/> ) Alto ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Artic. Con Dificultad ( <input type="checkbox"/> ) Sin Dificultad ( <input type="checkbox"/> )</p>	<p><b>Orientación:</b> Tiempo Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p>Espacio Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p> <p style="padding-left: 40px;">Persona Orientado ( <input type="checkbox"/> ) Desorientado ( <input type="checkbox"/> )</p>		
<p><b>IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.</b></p> <p>Nivel Intelectual : _____</p> <p>Coordinación Visomotriz : _____</p> <p>Nivel de Memoria: _____</p> <p>Personalidad : _____</p> <p>Afectividad: : _____</p>			
<p><b>V. CONCLUSIONES.</b></p> <p>Área Cognitiva: _____</p>			

<p>—</p> <p>Área</p> <p>Emocional: _____</p> <p>—</p>
<p><b>VI. RECOMENDACIONES.</b></p>
<p>_____</p> <p>_____</p>
<p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Nombre Completo y Firma Psicólogo/a</p>

### ANEXO III

#### **CUESTIONARIO SUGERIDO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS**

#### **(VERSIÓN CORTA DEL CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE)**

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en instituciones pequeñas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no se necesita más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Cada uno podrá analizar sus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con sus compañeras y compañeros de trabajo.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.





*PROGRAMA DE GESTION DE PREVENCION DE  
RIESGOS OCUPACIONALES PARA LA DEPENDENCIA  
DE: RECREACION Y DEPORTES*



EL SALVADOR

2014

#### **4.11. ELEMENTO I Mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.**

##### **4.11.1. Definición de la Política de Seguridad.**

Esta dependencia de la municipalidad de Santa Ana tiene un interés prioritario y brinda todo su apoyo a la Seguridad y Salud Ocupacional como medio para proteger la integridad y salud de las personas, instalaciones, medio ambiente y calidad de nuestras labores.

Nuestro compromiso es cumplir con la reglamentación existente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de avanzar en la mejora continua de nuestro comportamiento en Seguridad y Salud Ocupacional.

Se establecen los siguientes objetivos en nuestro Sistema de gestión de prevención de riesgos:

- a) La prevención es la clave para la eficaz protección de todos los trabajadores, por lo que debe garantizar que todas las actividades que se realizan estén orientadas a proteger la vida, la integridad física y mental de sus empleados, alumnos y visitantes.
- b) Comprometerse con el mantenimiento de un ambiente limpio, seguro y saludable.
- c) Dar cabal cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y a los Reglamentos respectivos, garantizando que se realicen las acciones preventivas y correctivas necesarias para establecer procedimientos de seguridad y salud ocupacional que abarquen todos los aspectos de la empresa, dichas acciones pueden ser realizadas en forma paulatina y constante o de forma

inmediata, cuando así se requiera; sin contravenir los demás requisitos de Ley establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y otras fuentes.

d) Establecer que las funciones de mejora de las condiciones de trabajo tienen el mismo nivel de importancia y trascendencia que cualquier otro tipo de funciones operativas o de gestión.

e) Garantizar que los/as trabajadores/as y sus representantes serán consultados/s y alentados/as a participar activamente en las acciones de Seguridad y Salud Laboral.

Por ello en beneficio de todos, solicito su total cumplimiento.

Firma del encargado

Agregar nombre completo

#### 4.11.2. Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance de acuerdo a la Institución.

Para garantizar el fiel cumplimiento de nuestro programa, establecemos como medidas de alcance algunos indicadores de seguridad que serán medidos periódicamente:

##### Indicador 1. Indicador de accidente de trabajo (IAT).

Este indicador permite cuantificar el porcentaje del número de accidentes por trabajador. Podrá calcularse cada año.

$$IAT = \frac{\text{Cantidad de accidentes de trabajo}}{\text{Cantidad de trabajadores de la institución}} \times 100$$

$IAT = (\text{Cantidad de accidentes de trabajo}) / (\text{Cantidad de trabajadores de la institución}) \times 100$

Registro de IAT al año

**Tabla 36.** Registro de IAT al año.

AÑO	Número de trabajadores	Número de accidentes de trabajo	IAT
2014			
TOTAL			

## Indicador 2. Indicador de prevalencia de enfermedad profesional (IPEP).

Este indicador permite cuantificar el porcentaje del número de enfermedades profesionales por trabajador. Podrá calcularse cada 6 meses.

El diagnóstico de enfermedades profesionales se hará en coordinación con médicos del trabajo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

$$IPEP = \frac{\text{Cantidad de enfermedades profesionales}}{\text{Cantidad de trabajadores de la institución}} \times 100$$

### 4.11.3. Checklist de auditoría interna para evaluar el cumplimiento de los elementos del Programa.

**Tabla 37.** Checklist para evaluar cumplimiento de elementos del programa.

Fecha: Hora: Período que cubre:		Auditor: Aprobado por:	
<b>Punto a evaluar</b>	<b>Cumplimiento</b>	<b>No cumplimiento</b>	<b>Observaciones</b>
1. Realización de inspecciones programadas			
2. Identificación, evaluación y control de riesgos			
3. Registro actualizado de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos			
4. Actualización del			

Plan de Emergencia			
5. Entrenamiento en técnicas y riesgos específicos a todo el personal			
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención a primeros auxilios			
7. Establecimiento de Programas complementarios			
8. Planificación de actividades del comité de SSO del Colegio			
9. Programa de difusión y promoción de actividades preventivas			
10. Programas preventivos y de sensibilización sobre violencia, acoso y riesgos psicosociales.			
TOTALES			

#### 4.11.4. Medidas proactivas y reactivas.

#### Indicador 3. Indicador de vigilancia de riesgos ocupacionales (IVRO). (proactivo)

Este indicador permite evidenciar el grado de cumplimiento de las inspecciones programadas en determinado período de tiempo, que puede ser cada año.

$$IVRO = \frac{\text{Cantidad de Inspecciones Realizadas}}{\text{Cantidad de Inspecciones Programadas}} \times 100$$

#### Inspecciones realizadas por el comité de SSO.

**Tabla 38.** Registro de inspecciones realizadas por el comité.

Programado	Realizado	Eficiencia
Total inspecciones Programadas	Total de inspecciones realizadas	Porcentaje logrado
2		

En la ejecución del Programa, cada uno de estos indicadores será tabulado y graficado para demostrar cómo se está avanzando en el cumplimiento del Programa, los registros servirán para el análisis subsiguiente de acciones preventivas y correctivas y serán colocados en ANEXOS dentro del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos.

El delegado de Prevención realizará la Auditoría Interna para verificar el cumplimiento en la ejecución de cada uno de los puntos del Programa, esta auditoría deberá realizarse cada 6 meses.

**Indicador 4. Indicador de Riesgos Ocupacionales Superados (IROS). (Reactivo)**

Este indicador permite evidenciar la actuación ante los riesgos ocupacionales encontrados en las inspecciones o investigaciones. Puede realizarse anualmente.

$$IROS = \frac{\text{Cantidad de Riesgos ocupacionales corregidos}}{\text{Cantidad de Riesgos ocupacionales con posibilidad de corregirse}} \times 100$$

**Evaluación de los riesgos superados (IROS) por la Institución.**

**Tabla 39.** Registro de riesgos superados.

Riesgos encontrados por área	Cantidad de riesgos corregidos	Cantidad de riesgos con posibilidad de	Porcentaje logrado
------------------------------	--------------------------------	--	--------------------

		corregirse	

**Registros de cumplimiento.**

**Tabla 40.** Registro de cumplimiento de capacitaciones y simulacros.

<b>Capacitaciones – AÑO</b>			
Tipo de capacitación	Programada	Realizada	% Eficacia
<i>Seguridad y Salud Ocupacional</i>			
Al comité			
A las brigadas			
A todo el personal			
<i>Programas complementarios</i>			
Al comité			
A todo el personal			
<b>Simulacros – AÑO_</b>			
No. Simulacro	Programado	Realizado	% Eficacia

**Tabla 41.** Registro de cumplimiento de exámenes médicos.

<b>Exámenes médicos - AÑO</b>			
<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Exámenes a realizar</b>	<b>Exámenes realizados</b>	<b>%Eficacia</b>



### Registro de seguimiento y medición.

El seguimiento se hará a través de ejecución de plan de acción.

**Tabla 42.** Formato de seguimiento de plan de ejecución.

PLAN DE ACCIÓN					
Peligro No.	Medida preventiva	Medida correctiva	Responsable	Fecha de finalización	Comprobación eficacia de la acción (Firma y fecha)

### Estadísticas de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año.

Año: \_\_\_\_\_

**Tabla 43.** Registro de accidentes/enfermedades/sucesos peligrosos por año.

Mes de ocurrencia	Área o Departamento	Accidente de trabajo	Enfermedad profesional	Suceso peligroso
Enero				
Febrero				
Marzo				
Abril				
Mayo				
Junio				
Julio				
Agosto				
Septiembre				
Octubre				
Noviembre				
Diciembre				

TOTALES				
---------	--	--	--	--

**4.12. ELEMENTO II** Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representen 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 .

Este apartado fue totalmente desarrollado en el capítulo de 3 de este trabajo de grado.

**4.13.ELEMENTO III** 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.

Cuando ocurre un accidente en el lugar de trabajo se deben seguir los pasos establecidos por el Ministerio de Trabajo y previsión social, en su página web.

**4.13.1. Reporte de accidentes laborales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Pasos a seguir:

Para que estos accidentes sean reportados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Art. 66), se debe crear un usuario en el Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo(SNNAT), enviando los datos al correo: [trabajoaccidentes@mtps.gob.sv](mailto:trabajoaccidentes@mtps.gob.sv), con la siguiente información:

8. Razón Social, de acuerdo a la escritura de constitución de la Sociedad o nombre de la persona natural.
9. Actividad económica.
10. Número patronal del ISSS.
11. Número tributario NIT.
12. Dirección exacta, municipio, departamento.
13. Teléfono de la empresa; además
14. Nombre completo de la persona que realiza el reporte, Cargo que desempeña, DUI y correo electrónico.

En cumplimiento al Artículo 46 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que establece que en caso de accidentes de trabajo, el registro debe contener los datos del formulario de notificación de accidentes, establecido por la Dirección General de Previsión Social y además el número de horas perdidas y otros datos que el empleador considere convenientes, así como las medidas correctivas tomadas, se utilizará el formulario de registro siguiente.

**Tabla 44.** Registro para el MTPS.

Registro interno de accidentes de trabajo	
Dependencia de Recreación y Deportes (Estadio Oscar Alberto Quiteño)	
<b>I. Datos del Patrono</b>	
Nombre comercial de la empresa:	
Representada Por:	
SubActividad Económica:	
Número patronal ISSS:	
NIT:	
NUP:	

Dirección de la empresa/dependencia:	
Departamento:	
Municipio:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	
<b>II. Datos del accidentado</b>	
Nombre completo:	
DUI:	
Sexo:	
Edad:	
Dirección de vivienda:	
Teléfono de contacto:	
Nacionalidad:	
Área sección de la dependencia a la que pertenece:	
Cargo que desempeña:	
<b>III. Datos del accidente</b>	
Lugar preciso del accidente:	
Gravedad del accidente:	
Fecha y hora del accidente:	
<b>Número de horas perdidas por causa del accidente</b>	
Descripción del accidente:	
Accidente de trayecto:	
Acciones que se tomaron después del accidente:	

<b>Medidas correctivas a implantar</b>	
<b>IV. Clasificación del accidente</b>	
Forma de accidente:	
Agente material:	
Tipo de lesión:	
Parte del cuerpo lesionada:	
<b>V. Atención Médica</b>	
Se brindaron primeros auxilios en el lugar:	
Recibió atención médica:	
Centro de atención médica:	
<b>VI. Datos del notificador</b>	
Nombre completo:	
Cargo en la empresa:	
DUI:	
Fecha y hora de notificación:	
Teléfono de notificador:	
Correo de notificador:	

Firma del notificador

Sello patronal

En caso de una enfermedad deberá agregarse la siguiente información:

**Tabla 45.** Registro de enfermedades ocupacionales a reportar al MTPS.

Registro interno de enfermedad profesional Dependencia de Recreación y Deportes (Estadio Oscar Alberto Quiteño)
Nombre del trabajador enfermo:

Nombre del Jefe inmediato:
Nombre del puesto de trabajo:
Tiempo de trabajar en la empresa:
Tiempo de ocupar el puesto de trabajo:
Lugar y fecha del diagnóstico de la enfermedad:
Descripción del trabajo que desempeña el afectado:
Diagnóstico elaborado por un médico profesional competente: (Anexar diagnóstico médico)
Severidad de la enfermedad (Según diagnóstico médico)
Tipificación de la enfermedad profesional (Según Art. 332 del Código de Trabajo)
Licencia y días de incapacidad por causa de la enfermedad:

#### 4.13.2. Registro Interno de Trabajo.

**Tabla 46.** Registro de sucesos peligrosos.

<p>Registro interno de sucesos peligrosos</p> <p>Dependencia de Recreación y Deportes (Estadio Oscar Alberto Quiteño)</p>
Nombre del trabajador que reporta:
Nombre del Jefe inmediato:
Nombre del puesto de trabajo:
Fecha del suceso reportado:
Hora de ocurrencia del suceso reportado:
Zona o lugar donde ocurrió el suceso:
Causas:

Potenciales daños a la salud de los trabajadores y visitantes de la empresa:
Propuestas de acciones correctivas:

#### **4.13.3. Procedimiento para el registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligros.**

(En cumplimiento al Artículo 47 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Se dará a conocer al personal el sistema de registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligros, explicando la forma de llenar cada formato, a través de capacitaciones por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los trabajadores deberán informar oportunamente los sucesos peligrosos acontecidos en su lugar de trabajo, a través de comunicación oral directamente al encargado o jefe, quien deberá llenar los respectivos formularios de notificación.

Los registros de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos serán entregados al comité de Seguridad y Salud Ocupacional para que proceda a su investigación o inspección respectiva y sugiera medidas preventivas o correctivas cuando así sea necesario, notificando a la Gerencia al respecto, según lo establece la Ley.

Se conservarán como parte de los archivos del Comité de SSO y de la empresa en general, todos los registros por un lapso de al menos 5 años. Garantizando la confidencialidad de los datos personales y médicos de los trabajadores.

### 4.13.3. Investigación de accidentes de trabajo.

(En cumplimiento al Artículo 48 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

Se realizará la Investigación de accidentes de Trabajo, por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, cada vez que ocurra un accidente de trabajo en la empresa; garantizando la confiable información al respecto, y se indicarán los puntos críticos a corregir.

Una vez identificado el accidente, se procede a su análisis, estableciendo las causas inmediatas (acciones y condiciones inseguras), básicas (factores personales y de trabajo inseguros) y administrativas (imputables a la empresa).

Se utilizará el método de análisis causal de triple nivel para determinar las causas del accidente y proceder a corregirlo.

**Tabla 47.** Ficha de investigación de accidentes.

Investigación de accidentes de trabajo
Dependencia de Recreación y Deportes (Estadio Oscar Alberto Quiteño)
Nombre del empleado:
Edad:
Tiempo de trabajar en la empresa:
Puesto de trabajo:
Departamento o área:
Jefe inmediato:
Fecha y hora del accidente:
Accidente: Fatal ___ Incapacitante___ Atención Médica___ Primeros



auxilios_____	
Parte del cuerpo afectada:	
Tipo de accidente:	
Naturaleza del accidente:	
Condición Insegura:	
Acción Insegura:	
Describa detalladamente lo ocurrido (incluya nombre de máquina, parte o sección, herramienta o materiales)	
Testigos:	
Describa lo que expresan los testigos:	
Describa las medidas tomadas para prevenirlo en un futuro:	
Fecha para tomar medidas:	
Persona encargada de hacerlo:	
Tipo de atención que se le brindó al accidentado:	
Si fue hospitalizado, indique dónde:	
Firma del encargado de seguridad:	Fecha:
Firma del jefe inmediato o superior:	Fecha:

#### **4.14.ELEMENTO IV Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.**

El objetivo general del Plan de emergencias y evacuación es formular, constituir y originar los procedimientos que permitan a las personas que ocupan o visitan las instituciones el poder protegerse en caso de algún incendio o amenazas colectivas como en caso que se detecte algún aviso o advertencia de peligro, y poder aportar las condiciones para una rápida salida y todos puedan ponerse a salvo, por medio de acciones rápidas y en conjunto de parte de los empleados.

##### **4.14.1. Condiciones generales de seguridad de la dependencia de Recreación y Deportes: zonas de seguridad y rutas de evacuación.**

Es importante tener presente que todos los trabajadores de la dependencia de Recreación y Deportes, deben de contribuir con el compromiso de mantener y velar por las condiciones ambientales básicas de seguridad para el logro de un resultado de éxito en una situación de emergencia.

- A. Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la integridad física de los trabajadores.
- B. Todos los lugares de trabajo deberán contar con rutas de evacuación seguras, rápidas y expeditas para la salida de los ocupantes hacia la zona de seguridad.
- C. Tanto las zonas de seguridad como las rutas de evacuación, deben estar señalizadas claramente en los croquis de la institución, el cual debe estar a la vista de todos.
- D. Retirar los elementos que se encuentren bloqueando puertas de evacuación o en el trayecto de vías de circulación para las salidas de escape.
- E. No acumular elementos inflamables.
- F. Verificar que la señalización de seguridad y equipos de extinción de incendios se encuentre visibles y en buen estado.
- G. Las salidas podrán mantenerse entrecerradas, pero no cerradas con llave, candado y otro medio que impida su fácil apertura.
- H. Se recomienda se realice revisión periódica por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, de todos los elementos que generen un riesgo de caer sobre las o los trabajadores y asegurarles.
- I. Se recomienda a todos los trabajadores, trabajadores y visitantes que se concentran en las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes, parquear sus vehículos en posición de salida, para evitar congestiones al momento de evacuar las instalaciones, en cualquier emergencia que se presente dentro de las mismas.
- J. Preparar un listado diario de las personas que se presentan a trabajar, esto con el propósito de tener un control del número de personas que deberán

evacuar las instalaciones en cualquier incidente que ocurra y que amerite esta medida.

#### **4.14.2. Mecanismos de comunicación y alerta.**

El mecanismo consiste en la conexión rápida con todos los encargados o miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que en estos sucesos se necesita de una reacción inmediata para poder controlar la situación, la manera que se ha escogido para comunicar la alerta es telefónicamente y es por eso que se establecerá un formulario el cual contendrá el directorio de contactos de las personas:

**Tabla 48.** Cuadro de información de contacto de miembros de comité.

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	NUMERO DE CONTACTO
1		Delegado de Prevención	
2		Delegado de Prevención	
3		Presidente	
4		Secretario	
5		Vocal	
6		Vocal	

Por otra parte, se deberá establecer un sistema de timbres que serán los que alertarán a las trabajadoras y los trabajadores en un momento de emergencia, así como también al personal que visita las instalaciones.

#### **4.14.3. Equipos y medios para la respuesta.**

En las instalaciones del Estadio Oscar Alberto Quiteño, se colocarán estratégicamente equipos contra incendios (extintores) los cuales se tendrán a disposición de los miembros de la brigada contra incendios que darán respuesta a

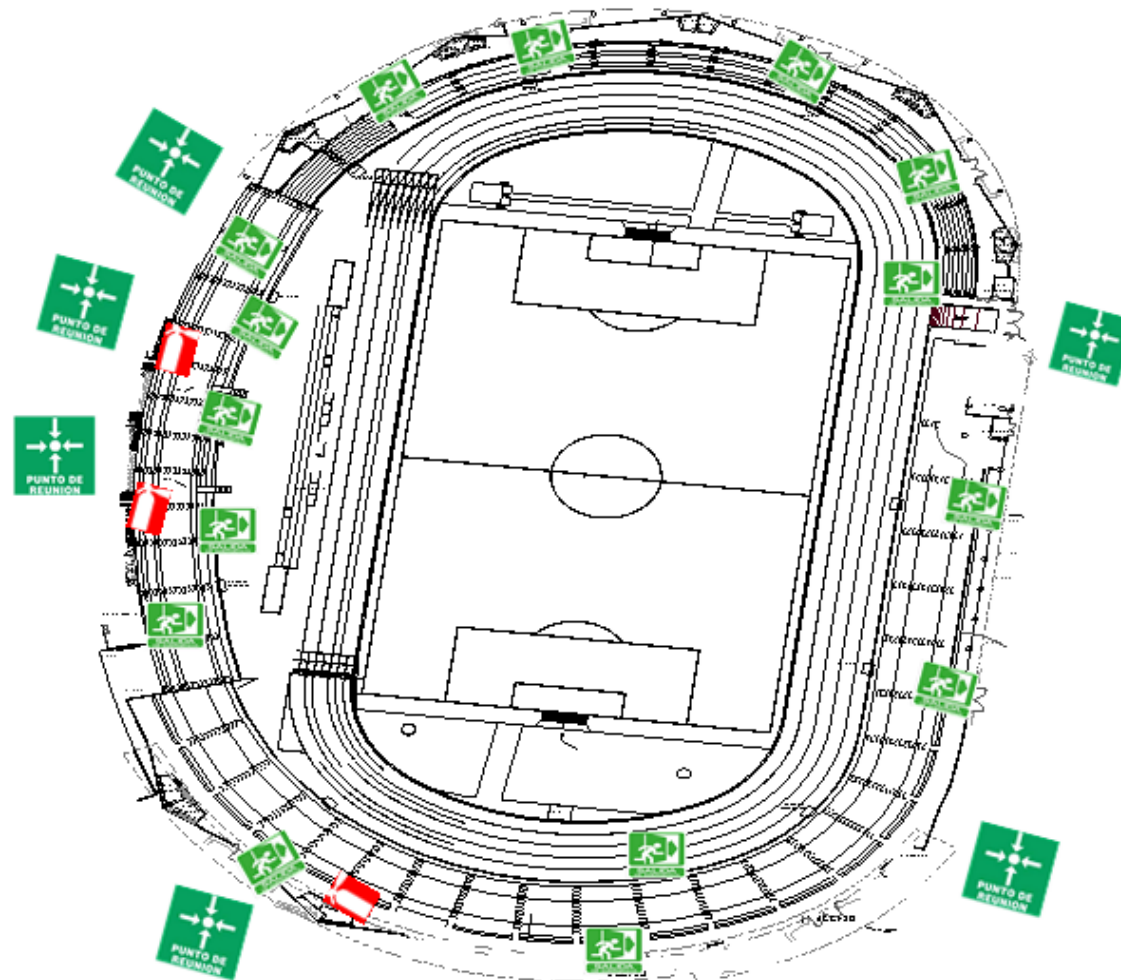
emergencias, en donde la amenaza sea la de un incendio, el total de extintores necesarios para la institución son 3 y la ubicación que estos tendrán será el primero en la zona de las oficinas administrativas de la Alcaldía, el segundo en las oficinas administrativas de FASy el tercero situado en la bodega donde se guardan los líquidos inflamables también se procederá a obtener un botiquín de primeros auxilios para poder atender al personal que tuviese la necesidad de ser atendido en cuanto a primeros auxilios, mientras es trasladado por personal capacitado a un centro asistencial si fuese necesario.

Para ser mas especifico se colocara un croquis de la institución donde se ilustrara la ubicación de los extintores y del botiquín

#### 4.14.3.1 MAPA DE RUTA DE EVACUACION Y PUNTO DE REUNION

## PLANO DE EVACUACION





**Figura 30.** Mapa de ruta de evacuación y punto de reunión.

## Simbología



Extintor Clase "A"



Punto Reunión



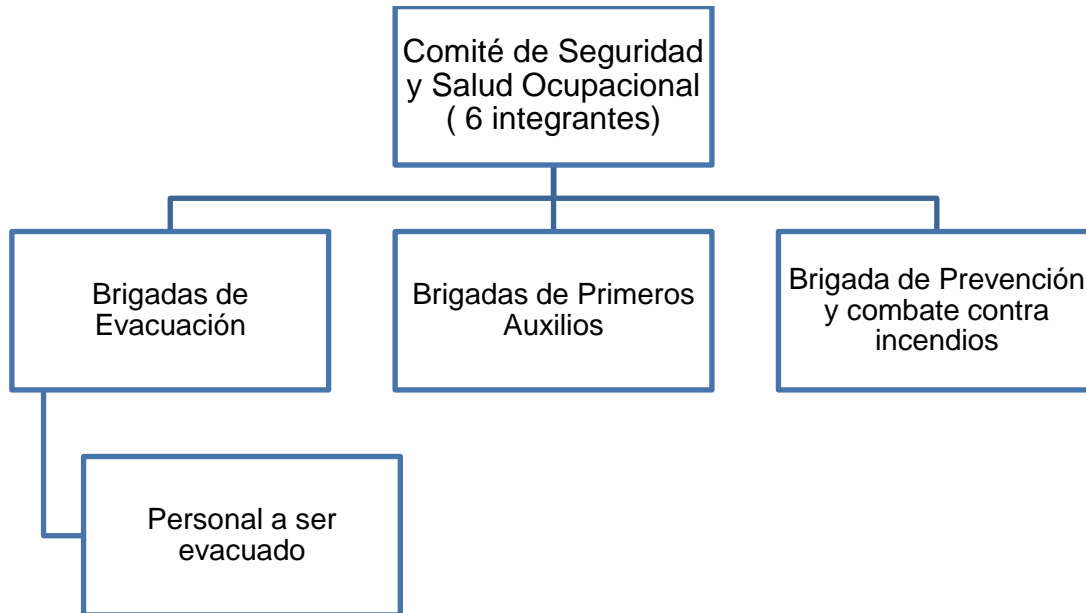
Salida de Emergencia



Señalización de ruta de evacuación

#### 4.14.4. Organización para emergencias.

Se establece una organización que contempla la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo N° 13 en donde se dicta la obligación de Crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras.



**Figura 31.** Estructura de organización para emergencias.

En base a lo que a ley dice el C.A.M. ya cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional, incluso todas las personas que conforman el comité, ya recibieron las capacitaciones de 48 horas correspondientes al Art 15 de la ley.

Se debe tener en cuenta que en el establecimiento se encuentran más de 70 trabajadores por turno es necesario organizar la brigada de evacuación, brigada de primeros auxilio y brigada de prevención y combate contra incendios.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la dependencia de Recreación y Deportes, será el encargado de conducir la atención de la emergencia con el establecimiento de brigadas que serán las que operativamente tendrán a cargo el resguardo de la vida y de las y los trabajadores.



Además el Comité, deberá velar por que en las instalaciones de trabajo se tengan las condiciones mínimas de seguridad.

#### **4.14.5. Responsabilidades y funciones.**

Funciones general y específica del Comité Seguridad y Salud Ocupacional.

##### **4.14.5.1. Funciones generales.**

Antes de la emergencia:

- Planear y organizar las diferentes acciones y recursos para la eficaz atención de una eventual emergencia.
- Conocer el funcionamiento del Estadio Oscar Alberto Quiteño, las emergencias que se puedan presentar y los planes normativos y operativos de la misma.
- Identificar las zonas más vulnerables de cada lugar de trabajo.
- Mantener actualizado el inventario de recursos humanos, materiales y físicos.
- Mantener control permanente sobre los diferentes riesgos de Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño.
- Diseñar, promover y gestionar programas de capacitación para afrontar emergencias para todo el personal.
- Establecer acciones operativas para el comité, ejemplo: la cadena de llamadas, distribución de funciones, entre otras.
- Realizar revisiones periódicas a las instalaciones para mantener permanentemente actualizado el Plan de Emergencias.
- Evaluar los procesos de atención de las emergencias para retroalimentar las acciones de planificación.
- Implementar el análisis de Amenazas y Vulnerabilidad al igual que el Plan de Emergencias y Evacuación
-

Durante la emergencia:

- A. Evaluar las condiciones y magnitud de la emergencia.
- B. Distribuir los diferentes recursos para la atención adecuada de la emergencia.
- C. Establecer contactos con las trabajadoras y los trabajadores, las instituciones de apoyo en atención a emergencias (Cruz Verde Salvadoreña, Comandos de Salvamento, PNC, Bomberos, etc.)
- D. Tomar decisiones en cuanto a evacuación total o parcial.
- E. Coordinar las acciones operativas en la atención de las emergencias.
- F. Recoger y procesar toda la información relacionada con la emergencia.
- G. Coordinar el traslado de los heridos a las entidades asistencia médica.

Después de la emergencia:

- A. Evaluar el desarrollo en las diferentes actividades contempladas en el plan, después de cada emergencia o simulacro desarrollado.
- B. Actualizar los diferentes inventarios de recursos disponibles en caso de emergencias.
- C. Permanecer en estado de alerta hasta “la vuelta a la normalidad” (recuperación).
- D. Retroalimentar cada uno de los elementos del Plan de Emergencias.
- E. Establecer o determinar los correctivos pertinentes del Plan.

#### **4.14.5.2. Funciones específicas.**

Antes de la emergencia:

- A. Tener conocimiento sobre las causas, efectos y comportamientos de los diferentes riesgos e identificar las zonas más vulnerables control y prevención de los mismos.
- B. Proponer la consecución de material técnico para un adecuado control de riesgos.
- C. Planear y coordinar actividades formativas para todo el personal (autoprotección, cómo actuar...)
- D. Evaluar los programas educativos mediante simulacros.
- E. Programar capacitaciones especiales para todas las brigadas de acuerdo a las necesidades de la institución.
- F. Mantener actualizados los diferentes manuales, mapas de riesgos y rutas de evacuación.
- G. Presentar cotizaciones debidamente sustentadas para la consecución de recursos necesarios.
- H. Dotarse de elementos necesarios para garantizar su buen funcionamiento.
- I. Elaborar inventarios y velar por el mantenimiento de los recursos humanos, físicos y materiales.
- J. Establecer acciones de coordinación con las diferentes instituciones de ayuda externa como Cruz Verde, Comandos de Salvamento, PNC, Bomberos, etc.
- K. Promover la realización de simulacros de emergencias para capacitar a todo el personal.
- L. Determinar las funciones de la cadena de socorro en caso de una emergencia.
- M. Establecer los diferentes puntos de atención al lesionado de acuerdo con la cadena de socorro.
- N. Mantener actualizado el inventario de recursos de atención médica.

Durante la emergencia:

- A. Ubicar y analizar el comportamiento del riesgo, la magnitud y las consecuencias generadas por la situación.
- B. Contacto permanente con personal técnico interno o externo de la Institución que permita determinar las causas técnicas y una orientación para el control del riesgo.
- C. Apoyar las diferentes acciones operativas recordando los procedimientos a seguir en caso de emergencias.
- D. Determinar los diferentes vacíos en los procesos formativos y preventivos.
- E. Suministrar a los grupos de apoyo la información necesaria para el control eficaz de la emergencia.
- F. Coordinar el suministro oportuno de los recursos determinando las necesidades de cada uno de los grupos de apoyo.
- G. Establecer comunicación con las diferentes instituciones de ayuda externa que puedan prestar apoyo de acuerdo con la emergencia. Principalmente con la Unidad de Salud.
- H. Procurar que se brinde una atención a las personas lesionadas de acuerdo con los criterios de Triage elaborando un listado especificando su estado de salud y coordinar su remisión a las diferentes entidades asistenciales.

Nota: Triage es un método de la medicina de emergencias y desastres para la selección y clasificación de los pacientes basándose en las prioridades de atención, privilegiando la posibilidad de supervivencia, de acuerdo a las necesidades terapéuticas y los recursos disponibles.

Después de la emergencia:

- A. Determinar la información sobre causas, efectos y magnitud de los riesgos y presentar informes técnicos de la emergencia.
- B. Suministrar información técnica para actualización de mapas de riesgos y evacuación como nuevos recursos debido a nuevas condiciones.

- C. Evaluar la eficiencia de los programas formativos y preventivos de acuerdo con los resultados obtenidos en las prácticas o simulacros.
- D. Programar nuevos talleres para corregir o afianzar conocimientos.
- E. Presentar el cronograma de actividades en los temas que necesitan ser retroalimentados.
- F. Suministrar a los grupos de apoyo la información necesaria para el control eficaz de la emergencia.
- G. Coordinar el suministro oportuno de los recursos determinando las necesidades de cada uno de los grupos de apoyo.
- H. Determinar las necesidades de nuevos recursos para afrontar futuras emergencias.
- I. Seleccionar información importante de la emergencia y archivarla.
- J. Coordinar la recuperación de los recursos utilizados para determinar cuáles se deben reponer.
- K. Mantener contacto permanente con las instituciones de atención médica, con el fin de obtener información actualizada del estado de salud de las personas remitidas a dichas instituciones.
- L. Promover nuevos talleres o simulacros para corregir o afianzar conceptos y acciones para afrontar emergencias.
- M. Evaluar la eficiencia de la cadena de socorro.
- N. Elaborar informes de las actividades de salud realizadas.

#### **4.14.6. Funciones de los miembros de las brigadas.**

Son las obligaciones que tiene que cumplir cada una de las personas designadas para el comité, estas funciones deberán de estar documentadas y distribuidas entre cada uno de los miembros de dichas brigadas, a fin que todos conozcan el rol que van a desempeñar.

#### **4.14.6.1. Brigada de evacuación.**

La brigada está encargada desde la señalización hasta la movilización de personas en caso de una emergencia, y se encarga por salvar guardar la integridad física de las personas.

Las funciones y Actividades de la Brigada de Evacuación son:

- a) Implementar, colocar y mantener en buen estado la señalización del inmueble, lo mismo que los planos guía. Dicha señalización incluirá a los extintores, botiquines e hidrantes.
- b) Contar con un censo actualizado y permanente del personal.
- c) Dar la señal de evacuación de las instalaciones, conforme las instrucciones del coordinador general.
- d) Participar tanto en los ejercicios de desalojo, como en situaciones reales.
- e) Ser guías y retaguardias en ejercicios de desalojo y eventos reales, llevando a los grupos de personas hacia las zonas de menor riesgo y revisando que nadie se quede en su área de competencia.
- f) Determinar los puntos de reunión.
- g) Conducir a las personas durante un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre hasta un lugar seguro a través de rutas libres de peligro.
- h) verificar de manera constante y permanente que las rutas de evacuación estén libres de obstáculos.
- i) En caso de que una situación amerite la evacuación del inmueble y la ruta de evacuación determinada previamente se encuentre obstruida o represente algún peligro, indicar al personal las rutas alternas de evacuación.
- j) Realizar un censo de las personas al llegar al punto de reunión.
- k) Coordinar el regreso del personal a las instalaciones en caso de simulacro o en caso de una situación diferente a la normal, cuando ya no exista
- l) peligro.

#### **4.14.6.2. Brigada de primeros auxilios.**

Esta brigada se caracteriza por dar atención inmediata a los trabajadores y usuarios de las instalaciones que lo necesiten además que los trabajadores que estén dentro de este grupo necesitan contar con capacitación en el manejo de posibles emergencias.

Las funciones y Actividades de la Brigada son:

- g) Contar con un listado de personal que presenten enfermedades crónicas y tener los medicamentos específicos para tales casos.
- h) Reunir a la brigada en un punto predeterminado en caso de emergencia, e instalar el puesto de socorro necesario para atender el alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre.
- i) Proporcionar los cuidados inmediatos y temporales a las víctimas de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre a fin de mantenerlas con vida y evitarles un daño mayor, en tanto se recibe la ayuda médica especializada.
- j) Entregar al lesionado a los cuerpos de socorro (Cruz Verde y Comandos de Salvamento).
- k) Realizar, una vez controlada la emergencia, el inventario de los equipos que requerirán mantenimiento y de los medicamentos utilizados. Así como reponer estos últimos, notificando al jefe de piso.
- l) Mantener actualizado, vigente y en buen estado los botiquines y medicamentos.

#### **4.14.6.3. Brigada de prevención y combate contra incendios.**

En primera instancia es vital tener en cuenta que los miembros que componga esta brigada deben tener capacitación y entrenamiento para poder controlar un incendio, además contar con equipo especial para la mitigación del mismo.

Los integrantes de la brigada contra incendio deben ser capaces de:

- f) Detectar los riesgos de las situaciones de emergencia por incendio, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa.
- g) Operar los equipos contra incendio, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa o instrucciones del fabricante.
- h) Proporcionar servicios de rescate de personas y salvamento de bienes, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa.
- i) Reconocer si los equipos y herramientas contra incendio están en condiciones de operación.
- j) El coordinador de la brigada debe contar con certificado de competencia laboral, expedido de acuerdo a lo establecido en la Norma Técnica de Competencia Laboral de Servicios contra incendio, del Consejo de Normalización para la Certificación de Competencia Laboral.

#### **4.14.7. Atención de emergencias.**

Siendo la seguridad de las y los trabajadores y visitantes lo más importante, es necesario establecer los procedimientos para el desalojo del edificio en caso de emergencia y asignar las responsabilidades para que el plan se lleve a cabo de una forma rápida, segura y ordenada. Esto incluye las medidas y acciones a seguir antes, durante y después de la evacuación, así como aquellas medidas de seguridad para la preservación de vida y propiedad. Con el fin de atender la emergencia, se dictan las siguientes medidas:

##### **4.14.7.1. Medidas de mitigación y preparación antes de la emergencia.**

- A. Identificar las áreas de mayor riesgo para reducir o eliminar las probabilidades o los efectos de un desastre.
- B. Mantener en buenas condiciones la señalización de emergencias en las instalaciones y los equipos de seguridad de prevención de incendios.
- C. Efectuar ejercicios y simulacros de desalojo y respuesta.
- D.



#### **4.14.7.2. Actividades de respuesta durante la emergencia.**

Cuando surja una emergencia, la decisión para efectuar el desalojo debe ser inmediata según se presente la emergencia. Los pasos a seguir son los siguientes:

- A. Dependiendo de la situación de emergencia, los encargados de la brigada de evacuación procederán con el desalojo total de las instalaciones o del área.
- B. Se dará la alerta de emergencia y evacuación a todos los ocupantes del área.
- C. El líder de brigada de evacuación, se asegurará que se sigan los procedimientos de emergencias y que las instalaciones se ha desalojado totalmente.

#### **4.14.7.3. Actividades de recuperación después de la emergencia.**

- A. Realizar una evaluación de los daños y de las condiciones de riesgo causadas por el evento que provocó la emergencia.
- B. Notificar los daños y riesgos al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- C. El Comité procederá con la preparación de un informe de daños, para proceder por parte de la dependencia de Recreación y Deportes con la implantación de medidas correctivas necesarias.

#### **4.14.8. Amenazas internas y externas.**

Las acciones y medidas contempladas en este plan, se darán a conocer a todos los empleados, por lo que se llevarán a cabo ejercicios de simulacros para analizar la efectividad del mismo. Entre las amenazas externas que se tomarán en consideración, tenemos las causadas por los sismos, los incendios. Para las amenazas internas, habrá que valorar las condiciones del lugar de trabajo, como podrían ser la iluminación, ventilación, espacios de trabajo entre otros.

El plan de emergencias y evacuación, será la herramienta que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, tendrá para la respuesta ante posibles emergencias. Dicho plan, será del conocimiento de las organizaciones del municipio y departamento que se encargan de la atención de emergencias, como son la Policía Nacional Civil, los Cuerpos de Socorro, Cuerpo de Bomberos, Hospitales, Ministerio de Salud, etc.

#### **4.14.9. Plan de emergencias en caso de incendios.**

Los incendios, son quizás, las situaciones de emergencias de mayor incidencia. Su magnitud puede variar desde un simple conato o pequeño incendio, fácilmente controlable, hasta incendios de grandes proporciones que puedan causar pérdidas de vida y propiedad. Para este plan, se contempla que las trabajadoras y los trabajadores solo tratarán de controlar fuegos que puedan ser extinguidos o controlados con extintores de incendio portátiles u otros medios en los que han sido adiestrados. Incendios mayores, serán controlados por el Cuerpo de Bomberos.

Además, se incluyen los procedimientos de respuesta a emergencia a seguir en caso de incendio y se describen las características y condiciones de riesgo a considerar si surgiera una situación de emergencia de incendio.

##### **4.14.9.1. Análisis de riesgo.**

En las instalaciones del Estadio Oscar Alberto Quiteño los lugares más vulnerables para que suceda un incendio en **primer lugar** son las oficinas administrativas de la Alcaldía ya que poseen muchos documentos en papel bond y una alfombra, en **segundo lugar** la oficina administrativa de FAS , como los dos lugares presentan las mismas características se ha optado por colocar un extintor clase "A" menor de 10 libras en la pared de cada oficina a una altura de entre 1.20 y 1.50 metros y en **tercer lugar** en la bodega un extintor clase "B" , colocado en una pared a una altura de entre 1.20 y 1.50 metros.

#### **4.14.9.2. Sobre el uso correcto del extintor.**

Medidas a tomar en consideración en caso de un incendio:

- A. Mantener la calma.
- B. Suspender inmediatamente las actividades que desarrolla.
- C. Notificar a algún miembro de la brigada contra incendios.
- D. Interrumpir inmediatamente suministro eléctrico a equipos y maquinaria.
- E. Si está capacitado, tomar el extintor y controlar el fuego; caso contrario, aléjese del área.
- F. Si existen víctimas y usted NO TIENE entrenamiento en primeros auxilios, acompañe a la víctima mientras llegan los grupos de apoyo.
- G. Si el incendio está fuera de control, aléjese del área y prepárese para una evacuación.
- H. En caso de evacuación, no debe regresar al área del cual fue evacuado por ningún motivo y debe cerrar sin seguro cada puerta que pase para aislar el conato.
- I. Si el humo le impide ver, desplácese a gatas.
- J. Manténgase atento a las instrucciones.

#### **4.14.9.3. Pasos para la evacuación de las instalaciones.**

- A. Conserve la calma, no grite o corra ya que puede causar pánico y contagiar a los demás.
- B. Averigüe rápidamente que está pasando, para así tomar decisiones correctas.
- C. Tranquilece a los demás, hableles, muéstrese calmado, infórmeles sin detalles que está pasando.
- D. Demuestre seguridad y confianza en lo que hace y dice.
- E. Dirija al personal de visitantes junto con usted durante un proceso de evacuación.
- F. Cumpla con las instrucciones del personal de la brigada de evacuación.

- G. Apague o desconecte ventiladores, aires acondicionados y cualquier equipo eléctrico.
- H. Cierre válvulas o llaves; pare máquinas, equipos y corte fluidos de energía eléctrica.
- I. Cierre bien al salir, las ventanas y puertas (sin llave).
- J. Proteja los documentos y elementos importantes o delicados por su valor para la operación de la dependencia de Recreación y Deportes.
- K. No regrese por ningún motivo al sitio evacuado.
- L. Diríjase utilizando la señalización de seguridad hacia el punto de encuentro determinado por el Comité.
- M. Antes de abrir una puerta, debe tocarse con la palma de la mano, para ver si está caliente y en caso positivo, no abrirla, busque otra salida o refúgiase y espere ayuda.

#### **4.14.10. Plan de emergencia en caso de sismo.**

Este tipo de eventos es sin duda, uno de los más difíciles de atender en un momento de emergencia, ya que no podemos predecir cuál será la intensidad y la duración del mismo, por lo que se deberá tener en consideración lo siguiente:

- A. Interrumpir inmediatamente suministros eléctricos, a todo tipo de equipos.
- B. Esperar a que termine el sismo, **NUNCA TRATE DE SALIR DURANTE EL EVENTO.**
- C. Buscar refugio bajo escritorios, mesas o estructuras fuertes, permanezca allí hasta que cese el movimiento.
- D. Alejarse de ventanales, estantería alta, lámparas o cualquier otro elemento que esté suspendido o pueda caer.
- E. Protegerse la cabeza y cuello con las manos.
- F. Prepárese para evacuar el edificio, en tal caso, no debe regresarse a su lugar de trabajo por ningún motivo.

#### 4.14.11. Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas en atención a emergencias.

#### Plan de capacitaciones a los miembros de las diferentes brigadas.

Nº	TEMA A DESARROLLAR	CONTENIDOS DEL TALLER	RESPONSABLE	NÚMERO DE PARTICIPANTES	DURACIÓN (HORAS)	FECHAS SUGERIDAS
1	<b>TALLER Nº 1: “GESTIÓN DE RIESGOS Y EMERGENCIAS”</b>	4. Qué es Riesgo, Amenaza y Vulnerabilidad. 5. Situación actual del riesgo nacional y local. 6. Atención de Emergencias.	Delegados de Prevención	6 personas (Comité de Seguridad y Salud Ocupacional)	4 horas	15 de Agosto de 2015
2	<b>TALLER Nº2 “FORMACIÓN BRIGADAS DE EMERGENCIA”</b>	1. Brigadas de emergencias. 2. Manejo del estrés en emergencias.	Delegados de Prevención / Cuerpo de Socorro	19 personas (6 Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y 13 personas integrantes de las brigadas)	4 horas	22 de Agosto de 2015
3	<b>TALLER Nº3 “PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS”</b>	1. Sistemas de emergencia en El Salvador. 2. Aspectos legales y éticos. 3. Abordaje del paciente en la escena, revisión primaria. 4. Revisión de cabeza a pies (secundaria). 5. Desalojo de	Delegados de Prevención / Cuerpo de Socorro	3 personas	16 horas	28 y 29 de Agosto de 2015

		<p>cuerpos extraños en la vía aérea, con pacientes conscientes.</p> <p>6. Problemas médicos ambientales más comunes.</p> <p>7. Tipos y control de sangrados.</p> <p>8. Lesiones del sistema músculo esquelético.</p> <p>9. Inmovilización del esqueleto apendicular.</p> <p>10. Quemaduras.</p> <p>11. Emergencias médicas más comunes (diabéticos, hipertensos, convulsiones, desmayos, reacciones alérgicas).</p> <p>12. Principios de triage.</p> <p>13. Otros sub temas.</p>				
4	<b>TALLER N° 4 “EVACUACIÓN DE EDIFICIOS”</b>	<p>1. Tipos de emergencias y desastres.</p> <p>2. Eventos adversos y sus efectos.</p> <p>3. Evacuación de</p>	Delegados de Prevención y Cuerpos de Socorro	3 personas	4 Horas	12 de Septiembre de 2015

		<p>centros de trabajo.</p> <p>4. Etapas y tipos de evacuación.</p> <p>5. Seguridad en las rutas de evacuación y zonas de seguridad.</p> <p>6. Principios de seguridad en las instalaciones.</p> <p>7. Técnicas para el transporte de heridos.</p>				
5	<p><b>TALLER N°5</b></p> <p><b>“PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS”</b></p>	<p>1. Teoría moderna del fuego.</p> <p>2. Emergencias médicas más comunes en un incendio y su cuidado.</p> <p>3. Causas de incendio y técnicas de propagación del fuego.</p> <p>4. Técnicas de extinción del fuego.</p> <p>5. Equipos para la prevención y combate de incendios.</p> <p>6. Tipos de extintores.</p> <p>7. Técnicas de combate de</p>	<p>Delegados de Prevención y Cuerpo de Bomberos de Santa Ana</p>	4 personas	16 Horas	18 y 19 de Septiembre de 2015

		incendios con extintores.					
		8. Inspección y mantenimiento de extintores.					
		<b>TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN</b>			<b>44 Horas</b>		

#### 4.14.12. Calendarización y registro de simulacros.

En emergencias, es importante poner a prueba los conocimientos y capacidades adquiridas para garantizar la atención integral de una emergencia, a través de un ejercicio de simulacro, en donde se ponga a prueba las indicaciones a cada uno de los brigadistas y miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Es por ello, que se definen las siguientes fechas de simulacros a desarrollar durante el año. Además de agregar una lista de verificación, una ficha de evaluación general y una hoja de control para complementar al realizar un ejercicio de simulacro y evacuación.

#### Calendarización de y registro de actividades.

Nº	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	OBJETIVOS	RESPONSABLES	FECHAS
1	<b>SIMULACRO DE EVACUACIÓN DE LAS INSTALACIONES</b>	<p>8. Verificar los tiempos mínimos requeridos para la evacuación de todos los ocupantes de las instalaciones del Estadio Oscar Quiteño.</p> <p>9. Reafirmar los Roles o Responsabilidades.</p> <p>10. Probar los "Sistemas de Alarma o Aviso".</p> <p>11. Comprobar la operatividad de la</p>	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional / Brigada de Evacuación.	17 Septiembre de 2015



		<p>"brigada de evacuación".</p> <p>12. Comprobar la Acción u Operación de la "Brigada de Primeros Auxilios".</p> <p>13. Evaluación de la Capacidad de Respuesta del personal de las instalaciones del estadio Oscar Quiteño.</p> <p>14. Revisión y Evaluación del Comportamiento de la Población Laboral.</p>		
2	<b>SIMULACRO DE INCENDIO</b>	<p>4. Verificar la Acción u Operación de la "Brigada Contra Incendios".</p> <p>5. Revisión y Evaluación de los Equipos, Accesorios y Herramientas disponibles dentro de la Organización para la Atención de Emergencias.</p> <p>6. Comprobar la Acción u Operación de la "Brigada de Primeros Auxilios".</p>	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional / Brigada contra incendios	23 Septiembre de 2015

**4.15.ELEMENTO V** Plan 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 de entrenamiento y capacitación de riesgos ocupacionales

En el siguiente punto se mostrara de manera general la forma en la que se entrenara y capacitara al personal de Recreación y Deportes "Estadio Oscar Alberto Quiteño" en cuanto a prevención de riesgos se refiere debido a que es necesario que teniendo un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales el personal sea capaz de entender todos los puntos que conlleva dicho programa.

#### **4.15.1. Plan anual de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes.**

Para la realización del plan anual de capacitación del Estadio Oscar Alberto Quiteño es importante seguir una serie de pasos lógicos que permitirán culminar de manera satisfactoria este programa.

Los pasos necesarios a desarrollar para la elaboración de un plan de capacitación se detallan a continuación:

1. Identificar un objetivo del plan anual de capacitación.
2. Formar reuniones con el equipo que brindará la capacitación para instruir sobre la importancia de la misma, para disminuir los riesgos actuales por condiciones y actos inseguros, además de cumplir con aspectos legales y obtener beneficios tanto para la institución como para los trabajadores trabajadoras.
3. Desarrollar cronogramas de trabajo que permitan determinar horas en que se pueda capacitar a grupos de trabajadores y trabajadoras sin interrumpir sus actividades laborales.
4. Establecer compromisos con los mandos medios para cumplir con los horarios establecidos.
5. Examinar con qué recursos (materiales, financieros, humanos) cuenta la institución para la ejecución del plan de capacitación. Si no se cuenta con los recursos mínimos necesarios, gestionarlos por medio de otras instituciones o empresas para que el desarrollo del plan sea un éxito.
6. Analizar si las capacitaciones serán desarrolladas por personal interno o externo de la institución. Si es personal interno, deberá tener conocimientos en los temas a impartir.
7. Establecer qué medios se utilizarán para llegar al público a capacitar, ya sean, charlas, videos, campañas, simulacros, dramatizaciones, talleres, entre otros.
8. Considerar la frecuencia con que se impartirá un tema y esto dependerá mucho del grado de dificultad e importancia del contenido, así como de los

resultados que se van obteniendo a medida que se avanza con el programa.

9. Registro de datos. Se deben preparar formatos que deban registrar:

- Día de la capacitación.
- Tema a tratar.
- Nombre del instructor.
- Nombre de los participantes.
- Firma de los participantes.

Esta información es elemental para respaldar a la institución sobre el cumplimiento en aspectos legales en cuanto a capacitación y dejar constancia del compromiso que adquieren los capacitados.

10. Es importante resaltar que a medida que se avanza lógicamente y paulatinamente en los niveles de capacitación, todos los participantes de la misma deben ir al mismo nivel, para formar gradualmente un lenguaje común y una cultura organizacional en seguridad y salud ocupacional.

11. Se debe recordar también que un programa de capacitación debe cumplir un ciclo de cuatro actividades:

- Diagnóstico: realizado a través de la identificación y evaluación de riesgos, análisis de tareas críticas, investigación de accidentes e inspecciones planeadas.
- Implementación: incluye el diseño del programa de capacitación, elaborado en este apartado.
- Resultados: se deben analizar las actitudes, habilidades y conocimientos adquiridos.
- Evaluación: mediante la medición del cambio y alcance del objetivo planteado.

#### **4.15.2 Desarrollo del programa de capacitación anual de la dependencia de Recreación y Deportes.**

Para elaborar el programa de capacitación anual en temas de Prevención, Seguridad y Salud Ocupacional y el cronograma de trabajo necesario para la posterior implementación del programa, es necesario consolidar cuatro elementos importantes:

1. Definir el objetivo del plan de capacitación anual.
2. Investigación de los temas que se requieren impartir para lograr un cambio basado en seguridad y salud ocupacional en el comportamiento de los miembros de la institución, mediante identificación de riesgos, sucesos peligrosos, investigación de accidentes e inspecciones planeadas.
3. Determinación del número de personas a capacitar para formar grupos de trabajo idóneos que permitan brindar una capacitación personalizada sin interrumpir las actividades laborales.
4. Cálculo del tiempo requerido para cada tema del programa de capacitación, este tiempo se establece, identificando las áreas a capacitar según el tema a tratar, el número de personas a quien va dirigido y el tiempo asignado por la institución para la capacitación.

Para el presente caso, la investigación de los temas a tratar se realizó mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo, así como los riesgos ocupacionales generales de la institución; con el fin de fortalecer las competencias en materia de gestión y prevención de riesgos ocupacionales.

Los grupos de trabajo estarán conformados por un número máximo de personas (para efectuar una capacitación más personalizada) y los integrarán los miembros de cada una de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se tendrá que establecer el tiempo que se asignará, por la institución, al instructor (interno o externo) para proporcionar la capacitación. Se dispondrá de un máximo de horas mensuales de capacitación para ser programadas en el plan, con el fin

de no interferir con del desarrollo normal de las actividades de los trabajadores y trabajadoras.

El programa de capacitación está diseñado para 1 año aproximadamente, pero está sujeto a modificaciones que permitan retroalimentar la información transmitida al personal de la institución.

Es importante recordar que el programa de capacitación debe ser evaluado a medida que se va desarrollando, con la finalidad de reforzar temas de interés o métodos didácticos que nos permitan cumplir con el objetivo propuesto.

#### **4.15.3. Evaluación del programa de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes.**

El programa de capacitación se evalúa:

- Valorando lo aprendido luego de cada actividad, conferencia, taller, entre otros.
- Observando la reacción de los capacitados a medida que se avanza con el programa.
- Analizando las respuestas ante riesgos laborales, condiciones y actos inseguros.
- Escuchando sugerencias de mejoras y evaluándolas con base a lo enseñado hasta el momento.
- Analizando los índices de incidencia, frecuencia y gravedad mensualmente y comparar si el número de trabajadores siniestrados ha disminuido por consecuencia de la cultura en seguridad y salud ocupacional que se está creando con el programa de capacitación.

Si luego de evaluar el programa de capacitación se observa que falta retroalimentar ciertos temas de interés o mejorar el proceso de Instrucción-Aprendizaje para motivar a los participantes, se debe modificar el programa con la finalidad que los niveles de capacitación que se desea avanzar sean desarrollados de forma sistemática y uniforme para todos los miembros de la institución.

#### 4.15.4. Seguimiento del programa de capacitación de la dependencia de Recreación y Deportes.

El seguimiento al programa de capacitación deberá ser realizado por los miembros de la institución y dirigido por los Delegados de Prevención y demás miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño.

Se debe recordar que los temas fueron obtenidos mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo, así como los riesgos ocupacionales generales de la institución; por esta razón la identificación de riesgos en los puestos de trabajo deberá actualizarse continuamente, para evaluar temas que deben ser reforzados o incorporados al plan, tomando como base las necesidades que en su momento presenta Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño.

#### Planificación de capacitaciones.

FECHA	HORA	TEMAS	DIRIGIDO A	RECURSOS	RESPONSABLE
<b>Grupo 1:</b> 2/10/15	3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charlas interactivas, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 4/10/15		Definiciones importantes.			
<b>Grupo 1:</b> 14/11/15	3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charlas Interactivas, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 15/11/15					
<b>Grupo 1:</b> 12/12/15	3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Las responsabilidades del Comité.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, folletos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 13/12/15					
<b>Grupo 1:</b> 10/01/15	3:00 p.m. a 5:00 p.m.	Condiciones y Actos Inseguros	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, videos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 17/01/15					
<b>Grupo 1:</b> 07/02/15	3:00 p.m. a	Importancia de cumplir con Normas Básicas de Seguridad	Miembros de las Brigadas y del Comité	Charlas interactivas y videos	Delegados de Prevención

<b>Grupo 2:</b> 14/02/15	5:00 p.m.		de Seguridad y Salud Ocupacional		
<b>Grupo 1:</b> 14/03/15	3:00 p.m.	Prevención de Incendios	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia, vídeos, simulacros	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 21/03/15	a 5:00 p.m.				
<b>FECHA</b>	<b>HORA</b>	<b>TEMAS</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Grupo 1:</b> 18/04/15	3:00 p.m.	Identificación de los diferentes Tipos de Riesgos.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva, dramatizados	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 25/04/15	a 5:00 p.m.	Identificación de riesgos por áreas. Sugerencia de mejora propuestas por personal de Recreación y Deportes.			
<b>Grupo 1:</b> 09/05/15	3:00 p.m.	Importancia, formas de utilización y tipos de protección personal	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia y vídeos	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 2:16/05/15	a 5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 06/06/15	3:00 p.m.	Causas habituales de las enfermedades profesionales.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencias y vídeos, Charla interactiva y taller	Delegados de Prevención
<b>Grupo 2:</b> 2:13/06/15	a 5:00 p.m.	Importancia de diseños ergonómicos en puestos de trabajo. Las causas habituales de los accidentes de trabajo. Metodología para investigación de accidentes.			
<b>Grupo 1:</b> 11/07/15	3:00 p.m.	Metodología para la inspección de accidentes	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva	Persona especialista en el tema
<b>Grupo 2:</b> 18/07/15	a 5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 22/08/15	3:00 p.m.	Cómo elaborar informes para una investigación de accidente (Importancia y detalle).	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Charla interactiva	Persona especialista en el tema
<b>Grupo 2:</b> 29/08/15	a 5:00 p.m.				
<b>Grupo 1:</b> 19/09/15	3:00 p.m.	Riesgos implicados en el mantenimiento y reparación de vehículos.	Miembros de las Brigadas y del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	Conferencia y vídeos	Delegados de Prevención

#### **4.15.5. Lista y temática (contenidos programáticos).**

Los contenidos a desarrollar en el programa de capacitación del Estadio Oscar Alberto Quiteño, están seleccionados mediante la identificación de riesgos en los puestos de trabajo , los tópicos a tratar son los siguientes:

1. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
2. Definiciones importantes.
3. Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.
4. Las responsabilidades del Comité.
5. Condiciones y actos inseguros.
6. Importancia de cumplir con normas básicas de seguridad.
7. Prevención de incendios.
8. Identificación de los diferentes tipos de riesgos.
9. Identificación de riesgos por áreas.
10. Sugerencias de mejoras propuestas por personal de la institución.
11. Importancia, formas de utilización y tipos de protección personal.
12. Causas habituales de las enfermedades profesionales.
13. Importancia de diseños ergonómicos en puestos de trabajo.
14. Riesgos implicados en el mantenimiento y reparación de vehículos.
15. Las causas habituales de accidentes de trabajo.
16. Metodología para la inspección de accidentes.
17. ¿Cómo elaborar informes para una investigación de accidente?  
(Importancia y detalle).

#### **4.16. ELEMENTO VI Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.**

Se debe de tener una programación de todos los tipos de exámenes médicos y atención de primeros auxilios dentro de las instalaciones de Estadio Oscar Alberto



Quiteño dicho programa contendrá las acciones preventivas o acciones correctivas en caso de contraer una enfermedad o sufrir un accidente.

#### **4.16.1. Protocolo de exámenes médico ocupacionales obligatorios por actividad.**

Este sería el mecanismo o la manera de desarrollar los exámenes médicos dentro de las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.

#### **4.16.2. Vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.**

La vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores es el proceso de recolección de información y análisis sistemático que abarca todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de las trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionadas con el trabajo y controlar los factores de riesgos y prevenir los daños a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Tipos de vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores.

- a) Evaluaciones del estado de salud de los trabajadores: son evaluaciones médicas de la salud de los trabajadores antes, a intervalos periódicos, y después de terminar el desarrollo de las actividades en un puestos de trabajo, que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios para su salud o de contribuir a tales perjuicios. Así como en el análisis de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades relacionadas al trabajo y de los estados pre patogénicos en un determinado periodo de tiempo.
- b) Evaluaciones de riesgos para la salud de los trabajadores: evaluaciones cualitativas de los agentes o factores de riesgo de naturaleza físico, químico, y biológicos de acuerdo a las metodologías de la Gestión del Riesgo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Evaluaciones cuantitativas para aquellos agentes o factores de riesgos físicos y químicos en las que se precise medir las intensidades, concentraciones o nivel de presencia de acuerdo a las disposiciones de Higiene Ocupacional establecidas por la autoridad de salud competente; y de evaluaciones específicas, para los factores de riesgos psicosociales y disergonómicos relacionadas con las características y el rol del trabajo, y con la organización del trabajo.

#### **4.16.3. Exámenes médicos ocupacionales.**

Según el Art. 52 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo asevera que: “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, sin perjuicio de los dispuesto en el Art. 63 de la Ley (mencionado en el punto de la base legal del presente programa). 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.

Además, implicará la organización para la atención de primeros auxilios, estableciendo métodos y técnicas con las utilización de los medios disponibles que sean adecuados, así como las funciones y responsabilidades, de tal manera que se adapte al lugar de trabajo”.

Algunos de las consideraciones que deben seguirse para la implementación del presente programa son:

- a) El Médico Ocupacional determina la metodología y la técnica que se requerirá para las evaluaciones médico ocupacionales de acuerdo al tipo de exposición de las trabajadoras y los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

b) El Médico Ocupacional toma en cuenta las siguientes clases de evaluaciones médico ocupacionales según el caso:

- Evaluación Médica Pre-empleo o Pre-ocupacional: es la evaluación médica que se realiza al trabajador y trabajadora antes que ingrese al puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso, y su aptitud al puesto de trabajo.
- Evaluación Médico Ocupacional Periódica: se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud de las trabajadoras y los trabajadores, que se asocien al puesto de trabajo y los estados pre patogénicos.
- La periodicidad de la evaluación será determinada por el Médico Ocupacional. Se realizará de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador, por lo menos una vez al año. Los antecedentes que se registren en la evaluación médica periódica, se actualizarán a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realicen este tipo de evaluaciones.
- Evaluación Médico Ocupacional de Retiro o de Egreso: evaluación médica realizada al trabajador y trabajadora respecto de su estado y condición de salud días previos al cese laboral. Tendrán validez los exámenes ocupacionales realizados con una antigüedad no mayor de 2 meses. Mediante este examen se busca detectar enfermedades relacionadas al trabajo, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.

c) Para la evaluación médico ocupacional que se realizará a las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Ficha Clínica Ocupacional.
- Ficha Psicológica.

- Exámenes Complementarios (descritos en el siguiente numeral del presente Documento Técnico).
- d) Los exámenes complementarios y procedimientos de ayuda diagnóstica ocupacional están enfocados a determinar el estado de salud basal de las trabajadoras y trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, desde su evaluación pre-ocupacional y los cambios que ayuden a detectar de manera precoz la presencia de una patología asociada al trabajo o los estados pre patológicos. Una vez identificados y evaluados los riesgos del lugar de trabajo por el empleador; la indicación para realizar los exámenes auxiliares y complementarios se puede realizar con mayor o menor frecuencia por indicación del médico ocupacional mínimamente una vez al año y de acuerdo a la exposición a los factores de riesgo, en concordancia con las evaluaciones médico ocupacionales periódicas. (Ver Anexo I)
- e) El Médico Ocupacional determina la aptitud del trabajador en las evaluaciones médico ocupacionales en relación al puesto de trabajo:
- Apto: Trabajador sano o con hallazgos clínicos que no generan pérdida de capacidad laboral ni limitan el normal ejercicio de su labor.
  - Apto con Restricciones: Aquel trabajador que a pesar de tener algunas patologías, o condiciones pre-patológicas puede desarrollar la labor habitual teniendo ciertas precauciones, para que éstas no pongan en riesgo su seguridad, disminuyan su rendimiento, o puedan verse agravadas deben ser incluidos en programas de vigilancia específicos.
  - No Apto: Trabajador que por patologías, lesiones o secuelas de enfermedades o accidentes tienen limitaciones orgánicas que les hacen imposible la labor.

#### **4.16.4. Exámenes médicos obligatorios del cuerpo de agentes metropolitanos.**

Existen factores de riesgo y daños a la salud en las trabajadoras y los trabajadores propios de cada sector de implicancia en la salud pública, en donde los exámenes médico ocupacionales además del criterio técnico del Médico Ocupacional son de

vital importancia para la detección y tratamiento de las enfermedades que se desencadenan por los mismos.(Ver Anexo II)

- a) Para las trabajadoras y los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, se detalla en el presente documento técnico un listado de exámenes complementarios generales y específicos a realizar de forma obligatoria por parte del empleador, sin costos adicionales para cada empleado y empleada; con una frecuencia mínima de un año o según la necesidad del trabajador. 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 de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Los exámenes generales a efectuar, a todas las trabajadoras y todos los trabajadores del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, deben de contener mínimamente:

Exámenes complementarios generales:

- a) Biometría sanguínea: Hemograma.
- b) Bioquímica sanguínea: Colesterol, Triglicéridos, Glucosa, Ácido úrico, Fosfatasa alcalina, Creatinina (considerando los más generales).
- c) Grupo y factor sanguíneo.
- d) Examen completo de orina y heces.

#### **4.17. ELEMENTO VII Establecimiento de programas complementarios sobre el consumo de drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA y salud mental y salud reproductiva.**

Los exámenes específicos a realizar, según el área y los factores de riesgos a los que se exponen en su lugar de trabajo contienen las siguientes pruebas:

Exámenes complementarios específicos y de acuerdo al tipo de exposición:

- a) Audiometría.
- b) Espirometría.
- c) Pruebas Oftalmológicas.
- d) Valoración músculo esquelética.
- e) Radiografía de tórax.
- f) Otros exámenes y procedimientos relacionados al riesgo de exposición se indicarán a criterio del médico ocupacional.

#### 4.17.1. Programa de sensibilización de la dependencia de Recreación y Deportes.

**Tabla 49.** Programa de sensibilización de la dependencia de Recreación y Deportes.

<b>Objetivo:</b> Fortalecer la capacidad institucional en la prevención del consumo de alcohol, droga y de infecciones de transmisión sexual, a través de la implementación de medidas efectivas de educación, sensibilización y de principios básicos de salud mental y reproductiva, a fin de evitar daños y garantizar salud de las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño .(Ver Anexo III).			
<b>Temas a desarrollar</b>	<b>Duración</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Recursos</b>
Consecuencias personales, familiares y laborales del consumo de alcohol y drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charlas interactivas, folletos
Efectos y consecuencias a la salud provocada por el consumo de alcohol y otras drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charlas Interactivas, folletos

Evolución de la conducta del drogodependiente.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva, folletos
Riesgos laborales al estar bajo la influencia de alcohol y drogas.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva, vídeos
¿Qué son las infecciones de transmisión sexual?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño .	Charla interactiva, folletos
Formas de transmisión y prevención de las ETS	2 horas	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño .	Conferencia, folletos, vídeos
¿Qué es el VIH/SIDA?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño .	Charla interactiva, folletos

Formas de transmisión y prevención del VIH/SIDA	2 horas	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Conferencia, folletos, vídeos
Importancia de la toma de citología y mamografía	2 horas	Las trabajadoras del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charlas interactivas, folletos y vídeos
Cáncer de seno y cuello uterino	1 hora	Las trabajadoras del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva, folletos
Embarazo y parto	1 hora, 30 minutos	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva, vídeos
Anticoncepción masculina segura y efectiva	1 hora	Los trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla, folletos
Anticoncepción femenina segura y efectiva	1 hora, 30 minutos	Las trabajadoras del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla, folletos



¿Qué es la salud mental?	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Conferencia
La depresión, ansiedad, pánicos y fobias.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva
La salud mental y el estrés laboral.	1 hora	Las trabajadoras y trabajadores del Estadio Oscar Alberto Quiteño.	Charla interactiva

#### **4.17.2. Carteleras informativas en las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.**

##### **4.17.2.1. Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos.**

Espacios físicos destinados a dar conocer información educativa sobre los temas del programa, con el fin que el personal esté debidamente informado y actualizado, y que sirva como recordatorio de los riesgos que se corren y de las alternativas de solución que se ofrecen.

Las carteleras informativas podrán cambiar cada mes, con información de los temas contenidos en el programa de sensibilización de Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño y deberán ser realizadas a creatividad de las

trabajadoras y trabajadores de Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño.

Algunos ejemplos son:



Figura 32. Cartel informativo de auto examen de mamas Recreación y Deportes.

#### 4.17.2.2 Cartelera informativa sobre anticonceptivos femeninos.

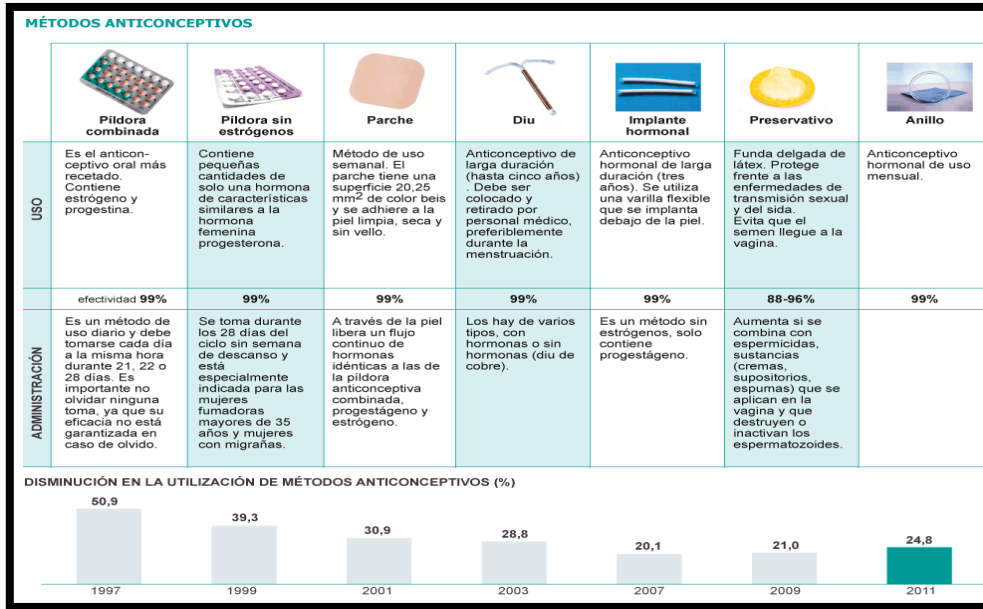
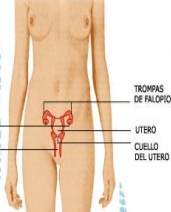


Figura 33. Cartelera de anticonceptivos.

#### 4.17.2.3. Cartelera sobre la importancia de la citología y prevención del cáncer cérvico uterino.

**D**esde jóvenes es importante buscar orientación sobre los cuidados para conservar nuestra salud.

Después del comienzo de las relaciones sexuales consulta con tu médico por el examen de PAP.



**Cáncer de cuello uterino**

Una enfermedad prevenible y curable a través de un diagnóstico hecho a tiempo.

**Papanicolaou (PAP)**

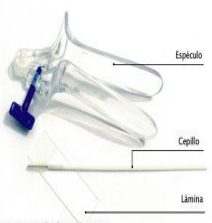
Es el examen más importante para detectar lesiones en el cuello del útero anteriores al cáncer, que tratadas tempranamente evitan el desarrollo del mismo. Al PAP también se le llama citología oncológica.

**Especialmente deben realizarse el PAP:**

todas las mujeres entre 30 y 64 años, ya que el cáncer de cuello del útero es más frecuente en estas edades.

**Condiciones para el PAP**

- Estar fuera del periodo menstrual.
- 24 horas antes del examen no mantener relaciones sexuales ni ponerse óvulos.



Instrumentos utilizados en el examen

**Muchas veces nos resulta difícil**

- "No tengo tiempo"
- "No voy desde que tuve a mis hijos"
- "Para qué ir, si no tengo pareja"
- "Me da miedo que me encuentren algo"
- "No estoy enferma"
- "No me duele nada"
- "A mí no me va a pasar"

**El personal de salud:**

- Pide que te acuestes sobre una camilla en posición ginecológica.
- Luego coloca en tu vagina un espéculo. Tal vez esto te ocasione alguna molestia.
- Posteriormente se pasa suavemente sobre el cuello del útero una espátula y un cepillo para recoger algunas células.
- Las células recogidas en el examen se colocan en una lámina para que las analicen en el laboratorio.
- Por último retira el espéculo y ya finalizó el examen. Demora unos pocos minutos.

**Tomemos el control de nuestra vida desde una actitud activa.**

Figura 34. Cartelera informativa sobre importancia de la citología.

**4.18. ELEMENTO VIII 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. Plan de trabajo del comité de seguridad y salud ocupacional.

No aplica.

**4.19. ELEMENTO IX 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 colocaran en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.

En favor de garantizar la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, se presentan algunas medidas que se deberán difundir entre los trabajadores de la dependencia de Recreación y Deportes. La metodología a emplear, será el programa “CINCO MINUTOS SEGUROS” que se realizará cada viernes (como propuesta) antes de iniciar las labores normales de la dependencia de Recreación y Deportes. Esto se desarrollará a través de una charla informativa dirigida a todo el personal y las jefaturas y será impartida por el delegado de prevención.

#### **4.19.1. Tema 1: accidentes por caída.**

Son frecuentes los accidentes por caída al mismo nivel debido a resbalones, tropezones, etc. Para evitarlos se deben tener en cuenta, entre otras, las siguientes recomendaciones de seguridad:

- Las zonas de paso deben estar libres de obstáculos que dificulten el paso: papeleras, archivadores, etc.
- Evitar que los cables eléctricos, cables de computadoras, de teléfono, etc., estén situados en las zonas de paso.

- En caso que se produzcan derrames (café, agua, etc.) estos deben ser limpiados rápidamente evitando posibles resbalones.

Deberá evitarse la presencia de irregularidades en el suelo que puedan originar caídas:

- Ladrillos sueltos o despegados, bordes levantados, etc.
- Cuando los suelos estén en condiciones especialmente resbaladizas: (por ejemplo suelos recién lavados y trapeados o recién encerados) es conveniente advertir dichas circunstancias mediante señalización adecuada.

#### **4.19.2. Tema 2: uso de escaleras.**

Escaleras manuales.

Un elevado número de accidentes ocurren al intentar acceder de forma incorrecta a los niveles superiores de las estanterías. Evítelos adoptando las siguientes recomendaciones:

- Utilice siempre escaleras de mano o medios adecuados, y hágalo de forma segura. Evite accesos improvisados, como pilas de cajas, sillas, mesas u otros objetos para alcanzar los lugares más altos de la oficina.
- Verifique el buen estado de conservación de las escaleras antes de cada uso (peldaños insuficientes o en mal estado, elementos deformados o desgastados).
- Fije la escalera de forma segura con puntos de apoyo antideslizantes para evitar que la escalera resbale por su base o por el apoyo superior.
- No coloque la escalera delante de puertas, a menos que bloquee su apertura o que otra persona la controle.

- Utilice la escalera apropiada para cada trabajo y altura a alcanzar.
- Si el trabajo requiere un desplazamiento lateral cambie de sitio la escalera.
- No intente pasar de una escalera portátil a un estante o plataforma.
- Cuando transporte la escalera, actúe con precaución para evitar golpear a otras personas. Esté atento por donde pisa para evitar tropezar con obstáculos.
- No utilice las escaleras de tijera como escaleras de apoyo, puesto que al no estar preparadas para ello pueden resbalar.

#### **4.19.3. Tema 3: golpes en estanterías, armarios y archivadores.**

Asegurar y utilizar correctamente las estanterías y armarios le ayudará a evitar accidentes. Las recomendaciones a seguir son:

- Puede fijar el armario o estantería al suelo o a la pared, o incluso entre sí, para mejorar su estabilidad.
- Reparta el peso entre los cajones de los archivadores y aproveche toda su profundidad. Si los cajones superiores están demasiado cargados puede provocar su vuelco. Comience a llenarlos por los niveles inferiores.

#### **4.19.4. Tema 4: reglas básicas contra riesgos eléctricos.**

Las instalaciones eléctricas tienen algunos dispositivos de seguridad contra riesgos eléctricos, sin embargo, es necesario tener en cuenta las siguientes normas básicas de seguridad.

1. Verifique el estado de un equipo o instalación antes de su uso: cables, conectores... Compruebe que los alargadores y bases de enchufe disponen del mismo número de contactos de conexión que el aparato a utilizar.
2. Opere únicamente los mandos previstos por el constructor o el instalador y no altere los dispositivos de seguridad. Para desconectar un equipo, tire del conector, nunca del cable.

3. No utilice equipos ni instalaciones cuando estén mojados, cuando sea usted quien esté mojado o en presencia de agua y humedad. Los equipos eléctricos se depositarán en lugares secos y nunca deberán mojarse.
4. Como primera medida, en caso de incidentes o avería, desconecte la corriente.
5. No toque directamente a una persona electrizada, desconecte la corriente y en caso que ello no fuera posible, desenganchela con un elemento aislante (listón, tabla, silla de madera, etc.).
6. En caso de avería o cualquier otra anomalía informe la misma a su jefe inmediato. Deje de utilizar los aparatos e impida que los demás también los utilicen.

#### **4.19.5. Tema 5: puertas.**

No debe subestimar los accidentes que pueden provocar las puertas. A veces derivan en situaciones cómicas pero no siempre es así. A menudo producen accidentes de gravedad.

Diferentes tipos de puertas pueden provocar distintos tipos de accidente:

1. Puertas acristaladas: su señalización, mediante un círculo adhesivo u otro tipo de señal, advertirá de la existencia del cristal.
2. Puertas de vaivén: ábralas con precaución y preste atención en no golpear a nadie situado al otro lado de la puerta.
3. Puertas giratorias: gírelas suavemente y con prudencia. Nunca gaste bromas con ellas, un golpe puede ser muy grave.
4. Puertas de dimensiones reducidas: para evitar golpes de la cabeza contra el dintel coloque algún tipo de acolchado y señálcelo mediante franjas amarillas y negras.

5. Puertas de emergencia: no almacene objetos delante de estas puertas y mantenga limpio y libre sus accesos. Conviene que las puertas abran hacia fuera y estén bien señalizadas.

#### **4.19.6 Tema 6: orden y limpieza.**

El orden y la limpieza forman parte de nuestro trabajo, ya que debemos cuidar que nuestro puesto de trabajo esté limpio, que no haya cosas innecesarias y que todas las necesarias estén en su sitio.

- Coloque todos los utensilios, herramientas y productos en armarios, estantes y receptáculos adecuados. No deje las tijeras sobre las estanterías, guárdelas en el cajón. Todo debe resultar fácilmente accesible, especialmente las cosas de uso común.
- Deje los pasillos despejados, libres de obstáculos facilitando el paso de las personas y evitando las caídas.
- No sobrecargue las estanterías, pisos, ni obstruya las zonas de paso, delimitando, para ello las zonas de almacenamiento. Los materiales más pesados se colocarán en zonas más accesibles. Coloque material en desuso, roto, basuras, desperdicios, etc., en recipientes adecuados. Utilice la papelera para depositar papeles. Nunca tire cristales rotos o elementos cortantes en la papelera. Los productos químicos deben guardarse en sus recipientes originales, claramente señalizados, y nunca en otros recipientes que puedan inducir a confusión. Evite que se produzcan derrames. Si se han producido, retírelos y limpie la zona de forma rápida y adecuada.

##### **4.19.6.1 Equipos de protección personal.**

La protección individual es la última barrera existente entre el riesgo y el trabajador y la última técnica a emplear ante los riesgos laborales. Antes de acudir a la utilización de un Equipo de Protección Personal, se deben evaluar los riesgos y adoptar las medidas de seguridad adecuadas, utilizando protecciones colectivas que eviten el riesgo. Cuando esto no sea posible, es cuando se acude, como



último recurso, a la protección individual que, en muchos casos, puede ser un complemento a la protección colectiva.

Deberemos tener presente que: Los equipos de protección personal no eliminan el riesgo ni evitan el accidente, pero sí disminuyen las consecuencias que puedan causar éstos.

#### **4.19.6.2. Condiciones que deben reunir los EPP.**

Los EPP deben proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso y además:

- A. No suponer riesgos por sí mismos.
- B. No ocasionar riesgos adicionales.
- C. No producir molestias innecesarias.

Para cumplir estos preceptos deberán:

- Responder a las condiciones del lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas del trabajador.
- Adecuarse al usuario con los ajustes necesarios.

Hay que tener presente que si se utiliza un EPP certificado, que es el que obligatoriamente se debe usar, ha de cumplir con las condiciones arriba indicadas. Cuando se utilice un EPP y se observe la certificación, se debe conocer, como mínimo, lo que ésta significa y a qué categoría pertenece.

#### **4.19.6.3. Clasificación de los EPP.**

Según la localización de los efectos de protección, los EPI se pueden clasificar en:

- A. Parciales: destinados a proteger frente a riesgos localizados en zonas o partes del cuerpo específicas (p.e.- cascos, botas, guantes, etc.).
- B. Integrales: protegen frente a riesgos cuya actuación no tiene una localización específica (p.e.- ropas ignífugas, cinturones de seguridad, etc.).

La tabla siguiente nos muestra los diferentes tipos de EPP y su clasificación:

**Tabla 54.** Equipos de protección personal.

<b>EPP PARCIALES DE PROTECCIÓN</b>	<b>Protectores de la Cabeza</b>	<b>Casco</b>
	Protectores del Oído	Tapones, Orejeras
	Protectores de los Ojos y la Cara	Gafas, Pantallas
	Protectores de las Vías Respiratorias	Máscaras
	Protectores de Brazos y Manos	Guantes
	Protectores de Pies y Piernas	Botas, Polainas
	Protectores del Tronco y Abdomen	Fajas, Mandiles
<b>EPP INTEGRALES DE PROTECCIÓN</b>	Protectores de Barrera	Cremas
	Protectores Anti-caídas	Cinturones, Arnese
	Ropa de Protección Específica	Ropa Ignífuga

**4.19.6.4. Verificación de entrega de equipos de protección personal.**

**Tabla 55.** Formato de entrega de protección personal.

FORMATO DE ENTREGA INDIVIDUAL DE EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL					
DATOS DEL TRABAJADOR A QUIEN SE LE ENTREGA EL EQUIPO					
NOMBRE COMPLETO:					
DUI:					
CARGO:					
ÁREA O DEPARTAMENTO:					
Descripción breve del puesto/s de trabajo en el/los cuales se desempeña el trabajador:					
Elementos de protección personal, necesarios para el trabajador, según el puesto de trabajo:					
Ítems	EPP Entregado	Tipo/ Modelo/ Marca	Cantidad	Fecha de Entrega	Firma del Trabajador
1					
2					
3					

4					
5					
6					
7					
8					
<p><b>COMPROMISO:</b> Me comprometo a utilizar adecuadamente durante la jornada laboral los EPP recibidos y mantenerlos en buen estado, dando cumplimiento a las normas de salud ocupacional que contribuyen a mi bienestar físico, psicológico y social. Declaro que he recibido información sobre el uso adecuado de los mismos.</p>					

#### **4.19.6.5. Señalización de advertencia, de obligación y de peligro.**

Al hablar de señalización para rutas de evacuación en casos de emergencia, normalmente lo relacionamos con Iluminación de emergencia en varios lugares de la instalación, y la señalización de las rutas de evacuación.

Recordemos, que la colocación de señales e iluminación, no es una ciencia en sí misma, pero debemos tener en cuenta que dicha instalación debe cumplir ciertos requerimientos, algunos de los cuales detallamos a continuación:

- 1) La primera ubicación en donde debe señalizarse es la salida.
- 2) Cuando una salida o el camino para alcanzar una salida no son evidentes, deberán colocarse carteles direccionales en los accesos de salida.
- 3) Evite confundir al público, demasiados carteles de salida y/o carteles direccionales, pueden llegar a producir confusión.
- 4) La separación entre carteles de salida en pasillos no debe exceder los 60 metros de distancia entre sí.
- 5) La separación de carteles en habitaciones grandes dependerá del tamaño de los carteles.
- 6) Las letras de los carteles de salida deben tener al menos 15 centímetros de altura.
- 7) Las señales de evacuación deben ser cuadradas o rectangulares, y sus colores serán verde y color de contraste y símbolos en color blanco.

- 8) Para la instalación de los extintores portátiles, debe tomarse la medida desde la parte superior del mismo hasta el piso, y variará según el peso bruto del extintor.

Los distintos tipos de señalización se describen a continuación:



Flechas de dirección: éstas indican las rutas a seguir para llegar ya sea a la salida de emergencia, lugar seguro, punto de encuentro, etc.



**SALIDA DE EMERGENCIAS**

Salida de Emergencia: éste indica el lugar que se deberá utilizar como salida del edificio.



Punto de Encuentro: será el lugar donde se reunirán en caso de evacuación de las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.



Extintor: señal que indica el equipo de control de incendios.

**4.20. ELEMENTO X Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.**

#### **4.20.1 Objetivo del programa.**

Fortalecer la capacidad institucional en la sensibilización y prevención de la violencia, acoso sexual y evaluación de otros riesgos psicosociales hacia las trabajadoras de la dependencia de Recreación y Deportes.

#### **4.20.2 Finalidad del programa.**

Fortalecer la capacidad institucional en la sensibilización y prevención de la violencia, acoso sexual y evaluación de otros riesgos psicosociales hacia las trabajadoras de Recreación y Deportes.

#### **4.20.3 Programa de sensibilización contra la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras.**

Concientizar a los trabajadores y trabajadoras del Estadio Oscar Alberto Quiteño sobre la violencia y acoso sexual hacia las mujeres en su lugar de trabajo; asimismo de sensibilizar sobre la prevención de estas prácticas ilícitas, todo esto con el fin de lograr una estabilidad emocional y buen desempeño en las labores de las trabajadoras del Estadio Oscar Alberto Quiteño. Además de evaluar otros riesgos psicosociales que interfieren en el buen desempeño laboral y salud emocional de las mujeres que laboran en dicha institución.

A continuación se detalla el programa de sensibilización, el cual está enfocado en ofrecer información sobre este tipo de riesgos participando en eventos (charlas, marchas, programas, congresos, etc.) alusivos a los temas, creación de carteleras educativas, afiches, panfletos y folletos; los cuales deben estar encaminados a apoyar la salud integral de las mujeres en el lugar de trabajo y a prevenir estas prácticas de violencia.

#### **4.20.3.1 Carteleras informativas, afiches, panfletos y folletos en las instalaciones de la dependencia de Recreación y Deportes.**

Para el cumplimiento de este apartado, la dependencia de Recreación y Deportes tendrá que destinar espacios físicos para dar conocer información educativa sobre los temas relacionados a la violencia y acoso sexual hacia las trabajadoras de la institución; así como otros riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que van en detrimento de la salud emocional y psicológica de las mujeres, y que interfieren en su buen desempeño laboral.

El fin primordial de estos espacios educativos de sensibilización y prevención, es que el personal esté debidamente informado y actualizado, en temas de maltrato femenino en los lugares de trabajo, y que sirva como recordatorio para los generadores de estos tipos de violencia y para las víctimas, que existen leyes que amparan y salvaguardan la vida y salud integral de las mujeres.

Las carteleras informativas, afiches, o folletos podrán cambiar cada mes, con información de los temas antes mencionados y deberán ser realizadas a creatividad de las trabajadoras y trabajadores de la dependencia de Recreación y Deportes.

#### **4.20.3.2 Participación en eventos alusivos al tema.**

Existen en el país eventos que se desarrollan a favor de la NO VIOLENCIA FEMENINA, ofrecidos por instituciones y organismos como ISDEMU (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer), CEMUJER (Instituto de Estudios de la Mujer “Norma Virginia Guirola de Herrera”, conocido también como la Casa Morada), Proyecto Ciudad Mujer (Secretaría de Inclusión Social), etc. Los cuales pueden ser apoyados por las trabajadoras de la dependencia de Recreación y Deportes.

La participación en estos eventos es de ayuda para que las mujeres conozcan sus derechos, identifiquen cuando éstos les son violentados, conozcan de leyes que las amparan y que penalizan los actos de violencia hacia la mujer, denuncien

cualquier hecho de violencia, gocen de espacios para que puedan expresarse, reciban apoyo psicológico, entre otros aspectos.

Los tipos de eventos que se realizan por parte de estas instituciones y a los cuales pueden asistir y participar las trabajadoras son:

- Marchas
- Charlas
- Congresos
- Programas
- Foros
- Talleres, etc.

Algunas de las fechas y conmemoraciones importantes en las que se desarrollan más actividades por parte de las instituciones de ayuda y protección a la mujer son:

- 8 de Junio Día Internacional de la Mujer.
- 28 de mayo Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.
- 15 de octubre Día Mundial de la Mujer Rural.
- 25 de noviembre Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

#### **4.20.3.3 Evaluación de riesgos psicosociales.**

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

La evaluación de riesgos psicosociales es parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y como parte de la evaluación de riesgos, consta de la identificación de los riesgos

psicosociales de las trabajadoras y trabajadores expuestos a ellos y de la valoración cualitativa y cuantitativa de riesgo psicosocial.

Se ha planteado que el estudio del proceso laboral se debe hacer a través de la observación directa. Su finalidad es validar lo aportado por las y los trabajadores en otros instrumentos aplicados como cuestionarios o escalas. A su vez, otras fuentes de datos para identificar el perfil de morbilidad de un colectivo de trabajadores son los llamados reconocimientos médico-laborales.

La evaluación de los riesgos psicosociales supone entonces un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo, de los resultados de los indicadores de riesgo (accidentes, enfermedades, resultados de las cuestionarios de factores de riesgos psicosociales, etc.) y de la aplicación de los criterios de evaluación específicos.

Para complementar la información subjetiva que aportan las trabajadoras y los trabajadores, se utilizan técnicas como los grupos de discusión y las entrevistas (sobre la estructura y modelo de gestión de la institución, las características y la dinámica de misma y las relaciones entre los trabajadores). También se emplean instrumentos complementarios, entre ellos, los cuestionarios de clima laboral, de satisfacción en el trabajo, de estilos de afrontamiento, de patrones de comportamiento, de experiencias recientes, de acontecimientos vitales estresantes, de estrés laboral, de acoso laboral o de burnout.

Es conveniente que el técnico que realiza la evaluación de riesgos psicosociales evite cometer algunos errores al recopilar información de los factores psicosociales. Los errores pueden derivan de la expectativa de intervención individual, de la falta de interés de la dirección de la institución en la atención de los factores psicosociales o de la confusión de datos objetivos con los subjetivos de los informantes. También el desconocer los datos subjetivos es otro error, ya que los factores causales no pueden estimarse separadamente de la percepción del sujeto que los padece. La evaluación implica entonces considerar datos



objetivos y subjetivos, pues cada uno tiene sus propios aportes a la estimación de la realidad psicosocial.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento de la institución, de la actividad económica, de la estructura, de la distribución general de cargas de trabajo, de los puntos fuertes y débiles y de los problemas más frecuentes. También se requiere conocer aspectos de la distribución demográfica de la población de trabajadoras y trabajadores, de los factores de riesgo más relevantes, de las acciones de intervención sobre los factores psicosociales que se hayan realizado previamente, y de las expectativas sobre la evaluación de riesgos psicosociales. Además hay que contemplar los datos sobre los procesos disciplinarios, las quejas de trabajadores, de clientes, de usuarios, etc., el absentismo, las adaptaciones de puesto, las rotaciones de puesto y los resultados de la productividad.

El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales debe seguir dos abordajes: uno global, de todos aquellos riesgos conocidos cuyas medidas de control pueden determinarse de inmediato y otro específico, de aquellos riesgos psicosociales que requieren una intervención más detallada.

El proceso de evaluación puede ser estructurado en las siguientes fases:

- a) Análisis previo de la dependencia de Recreación y Deportes, información sobre la evaluación de riesgos psicosociales y recopilación de documentación.

Esta fase constituye el primer contacto con la población a evaluar y en ella se informa a los trabajadores de en qué consiste la evaluación de riesgos psicosociales, del procedimiento a seguir y de la finalidad.

Es necesario recoger la información relevante para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, puesto que orientará el proceso de evaluación a seguir. Por eso es conveniente solicitar a la gerencia la siguiente información sobre la institución: sector de la institución, plantilla (número y

listado de trabajadores, datos demográficos, etc.), situación laboral, horarios, turnos, tipos de contrato de los trabajadores, organigrama y funciones y tareas, accidentes, enfermedades comunes y profesionales, absentismo y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Selección de las técnicas de evaluación.

Para realizar la evaluación se utiliza una combinación de técnicas que suele incluir la observación, los cuestionarios y escalas y las entrevistas, aunque en ocasiones se pueden formar grupos de discusión, dinámicas de grupo, etc.

c) Trabajo de campo.

En esta fase se eligen las técnicas (tipo de entrevistas, test, cuestionarios o escalas específicas) elegidas para las trabajadoras y los trabajadores a los que se les va a realizar la evaluación, se visitan los puestos de trabajo, se lleva a cabo la observación, se administran los cuestionarios y escalas generales y se realizan las entrevistas a los trabajadores.

d) Análisis de los datos.

Tras la recogida de información a partir de las distintas técnicas, se procede al tratamiento de los datos obtenidos a través de los cuestionarios, las escalas, la observación, las entrevistas, los grupos de discusión, etc. Dicho tratamiento implica, en general, la utilización de herramientas informáticas.

A menudo es conveniente el uso de técnicas estadísticas para el análisis de los datos, que no sólo enriquece la etapa de evaluación, sino que le da sentido. Bajo esta premisa se utilizan dos tipos de análisis: estadístico descriptivo y epidemiológico (ocurrencia de enfermedades, asociación y significancia estadística). Se complementa el análisis mediante la comparación entre grupos específicos (edad, género, sección, etc.). Son

útiles otras pruebas estadísticas como la correlación entre resultados de evaluación de riesgos psicosociales y la comparación de resultados antes y después de la intervención.

También es el momento de realizar la aplicación de las escalas y los cuestionarios específicos, y de mantener las entrevistas para clarificar circunstancias o problemas psicosociales concretos, además de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial anteriores se pueden administrar otras herramientas como escalas de satisfacción laboral, cuestionarios clima laboral, escalas de carga mental, cuestionarios de ambigüedad y conflicto de rol, cuestionarios de estrés laboral, inventarios acoso laboral e inventarios burnout o desgaste profesional. Y, en ocasiones, pueden administrarse inventarios, escalas, cuestionarios y test para la realización de evaluación clínica.

e) Valoración de los resultados.

En esta fase se valoran e interpretan los datos de tipo cualitativo y cuantitativo, resultantes del análisis de la información. Se especifican los riesgos psicosociales existentes asociados a cada puesto, la intensidad de los mismos, las medidas correctoras para eliminarlos o reducirlos y los plazos recomendados para ello.

Los factores de riesgo, tanto los identificados con el análisis de condiciones de trabajo como por la evaluación subjetiva de los trabajadores y la información sobre los accidentes y enfermedades permiten establecer prioridades y crear grupos homogéneos según el factor de riesgo, así como diseñar acciones de intervención focalizadas.

f) Comunicación de los resultados.

Los resultados de la evaluación, con su valoración e interpretación, se recogen en un informe de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva, que deben ser comunicados en este

caso al área de Recursos Humanos, la Gerencia, y a las trabajadoras y trabajadores, ya que es obligada la participación de estos en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Se aconseja mantener una sesión informativa con las trabajadoras y trabajadores de la dependencia de Recreación y Deportes sobre los riesgos psicosociales detectados, la valoración y clasificación del riesgo, las medidas de prevención propuestas y los plazos para aplicarlas.

#### **4.20.3.4 Cuestionario de evaluación de factores psicosociales para la dependencia de Recreación y Deportes.**

Para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales del Estadio Oscar Alberto Quiteño se pueden utilizar como herramientas los siguientes cuestionarios; aunque se presenta para la aplicación en el Estadio Oscar Alberto Quiteño únicamente la propuesta A (Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Versión modificada Método ISTAS 21) por ser la más apta por el tamaño de la institución (número de trabajadores y trabajadoras), por ser más clara y de fácil aplicación.

##### **A. Cuestionario Psicosocial de Copenhague. (Versión modificada Método ISTAS 21).**

Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Hay tres tipos de cuestionarios: uno para centros de 25 o más trabajadores, otro para centros de menos de 25 trabajadores y otro para investigadores. Este instrumento conceptualiza cuatro grandes dimensiones (exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo y compensaciones) de las que forman parte un total de 20 dimensiones, a la que se añadió la dimensión de doble presencia. Estas 21 dimensiones psicosociales

tratan de cubrir la mayoría de los riesgos psicosociales que pueden existir en el mundo laboral.

Las dimensiones de exposición que miden la versión media de este método son:

- Doble presencia (doble jornada laboral de las mujeres trabajadoras, ya que trabajan en la institución y en la casa, lo que implica problemas para la conciliación de las necesidades derivadas del ámbito familiar con las del ámbito laboral).
- Exigencias psicológicas cuantitativas (se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Se dan cuando hay más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado).
- Exigencias psicológicas cognitivas (son las exigencias generadas por la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimiento y controlar muchas cosas a la vez. Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni nocivas ni beneficiosas, ya que está en función de los recursos disponibles; si disponen de recursos pueden contribuir al desarrollo de habilidades y si no pueden significar una carga).
- Exigencias psicológicas emocionales (son las producidas por las exigencias emocionales que afectan a los sentimientos y requieren de la capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos).
- Exigencias psicológicas de esconder emociones (se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador esconde a usuarios, superiores, compañeros, por razones “profesionales”).
- Exigencias psicológicas sensoriales (son las exigencias laborales respecto a los sentidos).
- Influencia (se refiere a tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo).
- Posibilidades de desarrollo (se valora si el trabajo es fuente de oportunidades, de desarrollo de las habilidades y de conocimientos).

- Control sobre los tiempos de trabajo (capacidad para decidir sobre los tiempos de trabajo y de descanso, pausas, fiestas, vacaciones, etc.).
- Sentido del trabajo (significa poder relacionarlo con otros valores o fines distintos a los simplemente instrumentales).
- Integración en la institución (es la implicación de cada trabajadora y trabajador con la institución).
- Previsibilidad (se refiere a la necesidad del trabajador y trabajadora de disponer de la información adecuada y suficiente para adaptarse a los cambios que pueden afectar a su vida).
- Claridad de rol (definición del puesto de trabajo y de las tareas a realizar).
- Conflicto de rol (se trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer entra en conflicto con las normas y valores personales).
- Calidad de liderazgo (hace referencia a la calidad de dirección y gestión de los jefes).
- Refuerzo (Feedback de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja).
- Apoyo social en el trabajo (hace referencia al hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, tanto de los compañeros de trabajo como de los superiores).
- Posibilidades de relación social (se trata de la posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo, es decir de la existencia de una red social en el trabajo).
- Sentimiento de grupo (se refiere a la calidad de la relación con los compañeros y compañeras de trabajo, representa el componente emocional del apoyo social).
- Inseguridad en el trabajo (se refiere a la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general a la precariedad laboral, con condiciones de trabajo que implican: movilidad funcional y geográfica, cambios en la jornada y horario de trabajo, salario forma de pago y carrera profesional).

- Estima (hace referencia al reconocimiento del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo por parte los superiores, y de recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo).

#### B. Cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales.

El cuestionario del método de evaluación de factores psicosociales (es un instrumento que tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de las trabajadoras y trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la institución.

Se extraen dos tipos de perfiles:

- A. Perfil valorativo: ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales.
- B. Perfil descriptivo: ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores del colectivo ante cada respuesta, lo cual permite obtener el porcentaje de los que han elegido cada opción de cada respuesta.

Este método abarca siete factores psicosociales:

- Carga mental (se refiere al esfuerzo intelectual que debe realizar la trabajadora y el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe en el curso de realización de su trabajo).
- Autonomía temporal (este factor considera la discreción concedida a la trabajadora y trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y de descanso).
- Contenido de trabajo (hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activa una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de expectativas y necesidades, y permiten su desarrollo psicológico).
- Supervisión-participación (define el grado de autonomía decisional del trabajador).

- Definición de rol (considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajadora y trabajador y, sobre todo, a la ambigüedad de rol y al conflicto de rol).
- Interés por la trabajadora y el trabajador (hace referencia al grado en que la institución muestra preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador).
- Relaciones personales (mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores).

C. Cuestionario de factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo.

Este instrumento de evaluación sirve para llevar a cabo el primer acercamiento al estado general de la institución desde el punto de vista psicosocial.

Aquellas áreas donde surjan deficiencias serán el punto de arranque para evaluaciones de riesgo más específicas.

Se estudian cuatro variables:

- A. Participación, implicación, responsabilidad (define el grado de autonomía de la trabajadora y trabajador para tomar decisiones).
- B. Formación, información, comunicación (se refiere al grado de interés personal que la institución demuestra por las y los trabajadores facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas).
- C. Gestión del tiempo (establece el nivel de autonomía concedida a la trabajadora y trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales).
- D. Cohesión de grupo (se refiere al patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto



incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad).

#### **4.20.3.5 Calificación del riesgo psicosocial.**

Una vez identificados los riesgos derivados de los factores psicosociales de Recreación y Deportes, Estadio Oscar Alberto Quiteño, es necesario realizar la valoración del riesgo.

Para valorar la importancia de los factores de riesgo psicosocial se consideran criterios similares a los usados en la valoración de otros factores de riesgo: número de trabajadoras y trabajadores expuestos, frecuencia de exposición, intensidad y potencial dañino (probabilidad de producción de efectos adversos). Es conveniente que la medición de los riesgos psicosociales se realice con una metodología de valoración y calificación dependiendo de la fuente que los está originando, de severidad o gravedad del daño y de la probabilidad que ocurra.

Los riesgos psicosociales pueden ser calificados de:

- Riesgo controlado (las medidas de control o preventivas existentes son adecuadas).
- Riesgo semi-controlado (se requieren medidas de control o preventivas complementarias a las existentes).
- Riesgo incontrolado (las medidas de control son inexistentes o inadecuadas).
- Riesgo indeterminado (requiere un estudio más específico para tomar la decisión sobre la medida de control o preventiva más adecuada)

#### **4.20.4. Revisión por la dirección.**

La alta dirección debe revisar y actualizar el Programa de Prevención de Riesgos de la organización en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Estas revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en los procedimientos, encaminados a mejorar las condiciones de seguridad, incluyendo la política de seguridad, los objetivos y las metas establecidas. Se deben conservar los registros de las revisiones por la dirección.

Los elementos de entrada para las revisiones por la dirección deberán incluir:

- a) los resultados de las auditorías internas y evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos que la organización suscriba;
- b) las comunicaciones de las partes interesadas externas, incluidas las inspecciones;
- c) el desempeño en materia de Seguridad Ocupacional de la organización;
- d) el grado de cumplimiento de los objetivos y metas;
- e) el estado de las acciones correctivas y preventivas;
- f) el seguimiento de las acciones resultantes de las revisiones previas llevadas a cabo por la dirección;
- g) los cambios en las circunstancias, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros requisitos relacionados con sus aspectos de seguridad ocupacional; y
- h) las recomendaciones para la mejora.

#### **4.20.5. Procedimiento para la revisión y actualización del programa.**

En cumplimiento al inciso final del Artículo 8 de la Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo, se presenta el procedimiento para la actualización anual del Programa.

**Anexos del programa de gestión de prevención de riesgos del Estadio Oscar Alberto Quiteño**

**ANEXO I  
CERTIFICADO DE APTITUD MEDICA OCUPACIONAL**

<b>LOGO DE QUIÉN CERTIFICA (EMPRESA, CLINICA, SERVICIO DE SALUD OCUPACIONAL)</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>N° Formulario AMO-007F</b>			
<b>CERTIFICA que el(la) Sr.(a)(ita):</b>						
<b>Nombre y Apellidos</b>						
<b>Documento de identidad (DUI)</b>	<b>Edad</b>		<b>años</b>	<b>Género</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
<b>Puesto al que postula (solo pre ocupacional)</b>						
<b>Ocupación actual o última ocupación</b>						
<b>HISTORIA CLÍNICA</b>						
<b>Conclusiones</b>						

<b>APTO</b> (para el puesto en el que trabaja o postula)		<b>Restricciones</b>
<b>APTO CON RESTRICCIÓN</b> (para el puesto en el que trabaja o postula)		
<b>NO APTO</b> (para el puesto en el que trabaja o postula)		
<b>Recomendaciones</b>		
		Nombre:
Fecha:	Sello y Firma de Médico que CERTIFICA	

## ANEXO II FICHA PSICOLÓGICA OCUPACIONAL

<b>FICHA PSICOLÓGICA OCUPACIONAL</b>	<b>N° Formulario PO-008F</b>
N° de ficha:	Fecha de evaluación:
<b>I. DATOS GENERALES.</b>	
Apellidos y Nombres: _____	
Edad: _____ - _____	
Fecha de Nacimiento: _____	
Lugar de Nacimiento: _____	

Estado Civil:

\_\_\_\_\_

Grado de Escolaridad:

\_\_\_\_\_

Lugar de Residencia:

\_\_\_\_\_

Evaluación: Pre-Ocupacional \_\_\_\_\_ Ocupacional \_\_\_\_\_ Post-Ocupacional \_\_\_\_\_

**II. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**III. DATOS OCUPACIONALES.**

**3.1 Empresa Actual (Postula, trabaja o trabajó).**

Nombre de la Empresa:

\_\_\_\_\_

Actividad de la Empresa:

\_\_\_\_\_

Área de Trabajo: \_\_\_\_\_ Superficie( ) Subsuelo( ) Tiempo Total Laborando:-

\_\_\_\_\_

Puesto:

\_\_\_\_\_

Principales Riesgos:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Medidas de Seguridad:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**3.2 Anteriores Empresas (Experiencia Laboral).**

Fecha	Nombre Empresa	Actividad de la empresa	Puesto	Tiempo Sup Sub		Causa del Retiro

**IV. HISTORIA FAMILIAR.**

---



---



---



---



---

**V. ACCIDENTES Y ENFERMEDADES (Durante el tiempo de trabajo).**

---



---



---



---



---

**VI. HÁBITOS (Pasatiempos, consumo de tabaco, alcohol y/o drogas).**

---



---



---



---



---

**VII. OTRAS OBSERVACIONES.**

---



---



---



---



---



---

**VIII. EXAMEN MENTAL.**

8.1 Observaciones de Conductas.	Puntaje	Pruebas Psicológicas
Presentación: Adecuado( ) Inadecuado( )		
Postura: Erguida( ) Encorvada( )		
Discurso: Ritmo Lento( ) Rápido ( ) Fluido ( ) Tono Bajo ( ) Moderado ( ) Alto ( )		Inventario Millón de Estilos de Personalidad MIPS.
Artic. Con Dificultad ( ) Sin Dificultad ( )		Escala de Motivaciones Psicosociales – MPS.



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre Completo y Firma  
 Psicólogo/a

Nro. Inf.: \_\_\_\_\_ N°: \_\_\_\_\_

**I. DATOS GENERALES.**

Apellidos y  
 Nombres: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Lugar de Nacimiento.: \_\_\_\_\_ Fecha de  
 Nacimiento: \_\_\_\_\_

Grado de Instrucción: \_\_\_\_\_ Lugar de  
 Residencia: \_\_\_\_\_

Puesto de  
 trabajo: \_\_\_\_\_

Empresa donde  
 labora: \_\_\_\_\_

Fecha de  
 Evaluación: \_\_\_\_\_

**II. MOTIVO DE LA EVALUACIÓN.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**III. OBSERVACIÓN DE CONDUCTAS.**

<p><b>Presentación:</b> Adecuado( ) Inadecuado( )</p> <p><b>Postura:</b> Erguida( ) Encorvada( )</p> <p><b>Discurso:</b> Ritmo Lento( ) Rápido ( ) Fluido ( )          Tono Bajo ( ) Moderado ( ) Alto ( )</p> <p>Artic. Con Dificultad ( ) Sin Dificultad ( )</p>	<p><b>Orientación:</b> Tiempo Orientado ( ) Desorientado ( )          Espacio Orientado ( ) Desorientado ( )          Persona Orientado ( ) Desorientado ( )</p>
--	--



<b>IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.</b>
<p>Nivel Intelectual : _____</p> <p>Coordinación Visomotriz : _____</p> <p>Nivel de Memoria: _____</p> <p>Personalidad : _____</p> <p>Afectividad: : _____</p>
<b>V. CONCLUSIONES.</b>
<p>Área Cognitiva: _____</p> <p>—</p> <p>Área Emocional: _____</p> <p>—</p>
<b>VI. RECOMENDACIONES.</b>
<p>_____</p> <p>_____</p>
<p>_____</p> <p style="text-align: center;">Nombre Completo y Firma Psicólogo/a</p>

### ANEXO III

## CUESTIONARIO SUGERIDO PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS (VERSIÓN CORTA DEL CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE)

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el

trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en instituciones pequeñas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no se necesita más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Cada uno podrá analizar sus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con sus compañeras y compañeros de trabajo.

Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.

# **CAPITULO 5**

## **DISEÑO DE UNA GUIA DE IMPLEMENTACION EN LA DEPENDENCIA DE RECREACION Y DEPORTES Y CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS.**

**CAPITULO 5 ELABORACION DE DISEÑO DEL PLAN DE IMPLEMENTACION  
EN EL CUERPO DE AGENTES METROPOLITANOS (C.A.M.) Y RECREACION  
Y DEPORTES (ESTADIO OSCAR QUITIÑO)**

**5.1. Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.**

Con base al artículo 13, de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas instituciones en que laboren quince o más trabajadores. Para dar cumplimiento al artículo mencionado en las dependencias de Recreación y Deporte y Cuerpo de Agentes Metropolitanos se determinan los pasos, requisitos y funciones con los que deben contar los integrantes.

#### **5.1.1. Requisitos de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.**

De conformidad al artículo 9, los miembros del Comité deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Los electos por los trabajadores:
  - 1. Participar de forma voluntaria
  - 2. Ser trabajador permanente
  - 3. Ser electo de acuerdo al procedimiento establecido en el presente Reglamento
  - 4. Deberá poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos ocupacionales.
- b) Los designados por el empleador:
  - 1. Ser trabajador permanente
  - 2. Estar directamente relacionado a los procesos productivos o prestación de servicios del lugar de trabajo.

#### **5.1.2. Representantes del comité.**

Con base al artículo 15, del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Comité de un lugar de trabajo estará conformado por partes iguales de representantes designados por el empleador y por los trabajadores. La proporción de representantes en relación a la cantidad de

trabajadores del lugar de trabajo para la conformación del mencionado Comité es la siguiente:

**Tabla 56.** Cantidad de representantes del comité en relación al número de empleados.

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

**Fuente:** Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo.

El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

### **5.1.3. Requisitos de los Delegados de Prevención.**

Según el artículo 12, los delegados de prevención deberán cumplir con los requisitos siguientes:

- a) Aceptación voluntaria del cargo

- b) Poseer formación en la materia
- c) Ser trabajador permanente

#### 5.1.4. Representes de los Delegados de Prevención.

Según el artículo 13, de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la siguiente escala:

**Tabla 57.** Cuadro de relación de delegados de prevención y número de trabajadores.

De 15 a 49 trabajadores	1 Delegado 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

**Fuente:** Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo.

#### 5.1.5. Conformación del Comité.

La elección de los representantes de los trabajadores se efectuara mediante una reunión general del lugar de trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de celebración. Serán elegidos los candidatos con mayor número de votos.

El empleador otorgará el tiempo y los recursos necesarios para el desarrollo del referido proceso de elección, además de garantizar la asistencia o participación de al menos la mitad más uno de los trabajadores del lugar de trabajo.

El comité de Seguridad y Salud Ocupacional para el CAM quedará constituido de la siguiente manera:

- Cuatro representantes por parte de los trabajadores
- Cuatro representantes por parte la Jefatura del CAM
- Tres Delegados de Prevención

El comité de Seguridad y Salud Ocupacional para Recreación y Deporte quedará constituido de la siguiente manera:

- Dos representantes por parte de los trabajadores
- Dos representantes por parte la Jefatura del CAM
- Un Delegados de Prevención

Después de realizar la elección del Comité, se debe proceder al levantamiento del acta de constitución (**Ver Anexo 3**).

Las Jefaturas de las dependencias de Recreación y Deporte y CAM tendrán la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.

Para el caso del CAM se debe tener en cuenta que hay más de una jornada de trabajo, por lo que el empleador garantizará que haya presencia de al menos un miembro del Comité en cada una de ellas, mientras que para el caso de Recreación y Deporte no se tomara en cuenta esto porque es una sola jornada laboral.

Los miembros del Comité, así como los delegados de prevención durarán en funciones, dentro del Comité, dos años.

Transcurrido el periodo para el que fueron nombrados los miembros del comité, se procederá al nombramiento o elección de nuevos representantes para el nuevo

período, de conformidad a lo establecido. Mientras no se elija al nuevo Comité, los miembros salientes continuarán en sus cargos.

#### **5.1.6. Acreditación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.**

Para la capacitación inicial a los miembros del Comité se observará lo siguiente: La Jefatura dentro de los ocho días siguientes a la conformación del Comité, solicitará mediante nota escrita (**Ver Anexo 4**), al Director General 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 siguientes:

- a) Actas del proceso de elección de los representantes de los trabajadores (**Ver Anexo 5**)
- b) Notas o acuerdos de designación de los representantes del empleador y/o delegados de prevención (**Ver Anexo 6**)
- c) Documentos que acrediten a los representantes del empleador y/o delegados de prevención, la formación requerida, en caso que estos ya la tuvieran.

Recibida la documentación a que se refiere el artículo anterior, dentro de los quince días posteriores, la Dirección General de Previsión Social del Ministerio enviará comunicación a las Jefaturas de Recreación y Deporte y CAM en la que señalará lugar, día y hora para impartir el curso básico al Comité; la que deberá ser confirmada por las autoridades de dichas dependencias respectivamente, mediante comunicación escrita y acompañada de los documentos requeridos para efectos de la acreditación del Comité.

Las posteriores elecciones y designaciones de los miembros que conforman el Comité, deben notificarse a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio dentro de los ocho días siguientes, para los efectos de acreditación, la notificación



se llevará a cabo mediante el formulario, Notificación de Actualización de Datos **(Ver Anexo 7)**.

Con el propósito de mantener actualizado el Registro del Comité, las jefaturas de Recreación y Deporte y el CAM deberán comunicar a la Dirección General de Previsión Social las modificaciones que se produzcan en cualquiera de los siguientes casos:

- 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) Cierre o suspensión de actividades de las dependencias municipales.
- d) Toda eventualidad que afecte sustancialmente el funcionamiento del Comité

## **5.2. Implementación del Programa de Gestion de Prevencion de Riesgos Ocupacionales.**

El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de las instalaciones de Recreación y Deporte y del Cuerpo de Agentes Metropolitanos, contiene la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos.

Según el artículo 45, del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se efectuará un nuevo proceso de identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos, al darse 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, equipo u organización del trabajo.
- c) Detección de riesgos evidentes que puedan causar daños en los trabajadores.
- d) Posterior a eventos de siniestralidad.

El proceso de identificación, evaluación, valoración y control de riesgos deberá llevarse a cabo de la siguiente manera:

1. Deberá hacerse un proceso de identificación de los riesgos en cumplimiento del artículo 40 del Reglamento de Gestión; el cual contendrá un checklist de riesgos generales en el cual se especificará cada uno de los riesgos de trabajo en cada una de las dependencias, de ahí se analizará de igual manera riesgos por cada puesto de trabajo el cual ayudará a identificar un riesgo para un empleado en específico.
2. Una vez que los riesgos han sido identificados a través de los checklist, dichos riesgos deben de priorizarse a base de una evaluación en cumplimiento con el artículo 41 del Reglamento de Gestión; la evaluación implicará la verificación de los factores de riesgos midiendo su Consecuencia y probabilidad a fin de determinar su magnitud siguiendo el procedimiento.
3. Cuando los riesgos están evaluados por puestos de trabajo, se llevará a cabo la mitigación de los mismos, el cual deberá contener las acciones que permitan el efectivo manejo de los riesgos identificados y evaluados; como se vio en el capítulo 3.
4. La formulación del mapa de riesgos será también una herramienta utilizada para la identificación de riesgos, ya que en él se encuentran plasmados todos los riesgos eléctricos, de caídas y de incendio. De ahí se tendrá que evaluar como sea descrito con anterioridad.

A efecto de dar cumplimiento a los artículos 8 numeral 2 y 67 de la Ley. Las instalaciones de las dependencias de Recreación y deportes y Cuerpos de Agentes Metropolitanos, deberá de forma concreta implementar medidas preventivas a razón de minimizar o eliminar cualquier tipo de riesgo que se encuentre.

#### **5.2.1. Implementación del Registro de trabajo y enfermedades de trabajo.**

- a) Con base al artículo 46 del Reglamento de Gestión de la ley de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y el numeral 3 del Artículo 8 de dicha ley, el programa debe contener el registro actualizado de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos; esto será de manera obligatoria utilizando sus respectivos formularios, puesto que en caso que sea un accidente de trabajo deberá procederse a notificarlo a la Dirección General de Previsión Social por medio del formato proporcionado a través del Programa de gestión de Riesgos; en caso de presentarse enfermedades profesionales y sucesos peligrosos deben llenarse los formularios previstos en el Programa de Gestión de riesgos. Ya elaborados y llenos estos formularios con los datos correspondientes el Comité deberá archivarlos como parte de los registros y deberá actualizarlos de forma periódica.
- b) Se deberá informar de manera general sobre el sistema de registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos; a fin que todos los empleados de las dependencias de la alcaldía conozcan los mecanismos a utilizar en caso de sufrir un siniestro.
- c) La recopilación de la información en requerida en el artículo 48 del Reglamento de Gestión de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en base a la investigación de accidente y enfermedades, corresponderá a las tablas brindadas dentro del programa de gestión de riesgos ocupacionales.

### **5.2.2. Implementación del Plan de emergencia y evacuación.**

El programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales laborado para las dependencias de Recreación y deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos contiene el Plan de emergencia y evacuación.

Es obligación por partes de las autoridades que para la ejecución del plan deberán formarse las brigadas correspondientes, es decir comité de seguridad y salud ocupacional, y aquellas otras brigadas que dentro de dicho documento se

sugieren. A los encargados de estas brigadas se les deberá facilitar la documentación adecuada para dicha acción y deberá de capacitárseles para la ejecución de éste, elaborando y llevando a cabo el plan de capacitaciones establecido dentro del Plan de emergencia.

Se deberán realizar simulacros que permitan la realización de acciones de evacuación y se deberá de manera obligatoria documentar todo lo que estas brigadas realicen a fin de tener registros.

Las brigadas deberán conocer los procedimientos que se realizaran en caso de ocurrir una emergencia, todos los pasos para la evacuación del personal y registros de daños físicos. Así cada vez que se produzca una emergencia de alguna de las naturalezas previstas dentro del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; se deberá seguir los procedimientos de respuesta incluidos en el documento de acuerdo al tipo de emergencia.

El Plan de emergencia y evacuación deberá ser evaluado y actualizado periódicamente por los encargados de las brigadas con el fin de saber con seguridad lo que sucede con respecto a seguridad y salud ocupacional.

### **5.2.3. Implementación del plan de Capacitaciones.**

1. Como primer punto se debe verificar el Plan de capacitación de las dependencias de Recreación y Deportes y el Cuerpo de Agentes Metropolitanos, detallado en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, este punto contiene los pasos necesarios para la elaboración de un plan de capacitación.
2. Después de reunirse con los encargados de impartir las capacitaciones y determinar las reuniones de trabajo, se continuará con el desarrollo del programa de capacitación para las dependencias de Recreación y Deporte y el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.
3. También se debe Evaluar el programa de capacitación, con el objetivo de valorar lo aprendido luego de cada actividad, así como escuchar sugerencias de mejoras, etc. Si luego de evaluar el programa de

capacitación, se observa que hay ciertos vacíos, es importante que se retroalimente en los temas deficientes.

#### **5.2.4. Implementación del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.**

Dando cumplimiento al artículo 52, del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, el programa de exámenes médicos y de laboratorio deberá estar basado en la identificación y evaluación de riesgos realizada por cada jefatura de las dependencias de Recreación y Deportes y CAM, estableciendo la periodicidad de la práctica de las referidas pruebas. Dentro del programa se encuentra las consideraciones que deben seguirse para la implementación del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

#### **5.2.5. Implementación plan de trabajo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.**

Es importante que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, reciba las capacitaciones programadas dentro del plan, y que se ponga mucho énfasis en el desarrollo del plan de trabajo para dicho Comité, estas actividades se encuentran en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

#### **5.2.6. Implementación del programa de difusión y promoción de actividades preventivas.**

Dándole cumplimiento al artículo 54, del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se presentan algunas medidas que se deberán difundir entre los trabajadores de las dependencias de Recreación y Deporte y el Cuerpo de Agentes Metropolitanos, estas medidas se encuentran

propuestas en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; en dicho programa está detallado el orden que deben ir implementándose cada una de las medidas.

### **5.2.7. Implementación del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales**

Para finalizar el trabajo realizado a partir de la identificación de riesgos hasta el desarrollo del plan, y para terminar su implementación si las partes en análisis así lo decidieran, se tendrá que llevar a cabo una evaluación de la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

A partir de la cual se analizarán los resultados obtenidos con ello, en función de ver la efectividad de minimizar los riesgos en los lugares de trabajo, y si es conveniente realizarlo o no; para ello es necesario establecer una serie de formatos de evaluación periódica que se utilizarán a manera de medir los resultados:

#### **Las herramientas a utilizar para la evaluación serán:**

➤ **Indicadores.**

Dichos indicadores tendrán que ser definidos en el momento del desarrollo del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales ya que a medida de que la implementación se lleve a cabo, se determinará cuáles indicadores utilizar, esto se debe a que no podría tenerse una programación de indicadores a analizar ya que es una institución pública y sus recursos son muchas veces donaciones extranjeras, y no es una inversión previamente

definida como una empresa privada. Y esto lleva a desarrollar partes del plan a medida que se tengan los recursos

- El checklist de evaluación de cumplimiento de los elementos del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

Para el desarrollo de la evaluación es necesaria la evaluación a través de un patrono definido que permita ver con más claridad los resultados obtenidos, a su vez que permitan ser documentados periódicamente.

### **5.3. Análisis Costo-Beneficio.**

#### **5.3.1. Costos.**

Para la implementación de la propuesta del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales es necesario hacer una inversión tanto en la implementación como en la capacitación, y las acciones correctivas que serán aplicadas para la reducción de riesgos.

Después de analizar los costos se analizarán los beneficios que obtendrá la Alcaldía a través de aplicar el plan de prevención de riesgos en la dependencia de recreación y deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos, en contraste con los costos se tendrá claro que si es posible tener un beneficio tanto tangible hablando de recursos económicos así como intangibles considerando el tiempo perdido de los empleados por las ausencias o incapacidades laborales.

Los costos que se determinarán son el diseño del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, la actualización del programa la cual se tiene que hacer periódicamente, las capacitaciones que se les brindarán a los empleados para el uso del equipo y para el conocimiento de seguridad y salud ocupacional y por último el costo para las correcciones de los riesgos los cuales son:

**Tabla 58.** Tablas de costo para la corrección de riesgos en el Cuerpo de Agentes Metropolitanos.

<b>Costo del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales</b>	
<b>Descripción:</b>	<b>Costos</b>
Elaboración del Programa	\$800.00
Actualización del Programa	\$300.00
<b>Total</b>	<b>\$1,100.00</b>

<b>Costos de las capacitaciones Para el comité</b>	
<b>Descripción:</b>	<b>Costos</b>
Capacitación de 48 horas, costo de \$185.00, este costo es tomado en base del diplomados que ofrece la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.	\$1,110.00
Capacitaciones para todo el personal	\$800.00
Capacitaciones sobre el consumo de alcohol y drogas y prevención de infecciones de transmisión sexual. Estas son impartidas por el ISSS	\$0.00
Simulacro de Evacuación.	\$2,025.00
Capacitación del uso de extintores	\$150.00
<b>Total</b>	<b>\$ 4,085.00</b>

<b>Costo de corrección de riesgos</b>	
<b>Descripción:</b>	<b>Costos</b>
Señalización	\$105.00
Cambio de interruptores y cables eléctricos	\$450.00
Compra de 3 extintores	\$48.00



Compra de taladros y destornilladores	\$200.00
Reparación de los Desniveles de las gradas	\$250.00
<b>Total</b>	<b>\$ 1,053.00</b>

<b>Tabla resumen de costos</b>	
<b>Descripción:</b>	<b>Costos totales</b>
Costo del Programa	\$1,100.00
Costos de las capacitaciones Para el comité	\$ 4,085.00
Costo de corrección de riesgos	\$1,053.00
<b>Total</b>	<b>\$6,238.00</b>

**Tabla 59.** Costos para la corrección de riesgos en Recreación y Deportes.

<b>Costo del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales</b>	
<b>Descripción:</b>	<b>Costos</b>
Actualización del Programa	\$300.00
<b>Total</b>	<b>\$1,100.00</b>

<b>Costos de las capacitaciones Para el comité</b>	<b>Costos</b>
Capacitación de 48 horas, costo de \$185.00, este costo es tomado en base del diplomados que ofrece la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente.	\$370.00
Capacitaciones para todo el personal	\$800.00

Capacitaciones sobre el consumo de alcohol y drogas y prevención de infecciones de transmisión sexual. Estas son impartidas por el ISSS	\$0.00
Simulacro de Evacuación.	\$234.00
Capacitación del uso de extintores	\$150.00
<b>Total</b>	<b>\$ 1,554.00</b>

<b>Costo de corrección de riesgos</b>	<b>Costos</b>
Señalización	\$125.00
Cambio de interruptores y cables eléctricos	\$400.00
Compra de 4 extintores	\$64.00
Compra de taladros y destornilladores	\$200.00
Reparación de los Desniveles de las gradas	\$250.00
Compra y colocación de barandas en las gradas	\$500.00
Compra de equipo de trabajo	\$150.00
Compra de equipo protección ( guates, mascarillas)	\$50.00
Maquinaria para cortar el césped	\$350.00
Compra de machete y tijeras para podar	\$60.00
<b>Total</b>	<b>\$2,239.00</b>

<b>Tabla resumen de costos</b>	<b>Costos totales</b>
Costo del Programa	\$1,100.00
Costos de las capacitaciones Para el comité	\$1,554.00
Costo de corrección de riesgos	\$2,239.00

<b>Total</b>	<b>\$4,893.00</b>
--------------	-------------------

**Tabla 60.** Resumen de costos para la corrección de riesgos.

<b>Tabla de costos</b>	
<b>CAM</b>	<b>\$6,238.00</b>
<b>Recreación y deportes</b>	<b>\$4,893.00</b>
<b>Total</b>	<b>\$11,131.00</b>

El costo total de la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales es de **\$11,131.00** tomando en cuenta todos los recursos necesarios para el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.

### **5.3.2. Beneficios.**

Los beneficios que las Dependencias de Recreación y deportes y Cuerpos de agentes Metropolitanos, tendrá al implementar la propuesta del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, está basado en la disminución del ausentismo de los trabajadores, debido a incapacidades por enfermedades profesionales y/o Accidentes de trabajo,

Además en el ahorro del pago de las multas por no contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, este beneficio será analizado contra la inversión de implementar el plan.

### **5.3.3. Beneficios Intangibles.**

**Tabla 61.** Tabla de resumen de beneficios intangibles.

<b>Accidentes y Enfermedades</b>	<b>Días de incapacidad</b>	<b>Cantidad de trabajadores</b>	<b>Costo por día del sueldo</b>	<b>Total de ahorro</b>
----------------------------------	----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	------------------------

Problemas de las vías respiratorias	3	4	\$ 7.75	\$ 93.00
Problemas del sistema nervioso	3	5	\$ 7.75	\$ 116.25
Alergias	2	3	\$ 7.75	\$ 46.50
Gripe	3	8	\$ 7.75	\$ 186.00
Problemas de la vista	3	3	\$ 7.75	\$ 69.75
Problemas de la piel	3	3	\$ 7.75	\$ 69.75
			<b>TOTAL:</b>	<b>\$ 581.25</b>

El ausentismo en las dependencias, se calculará el costo por los días de ausentismo de los trabajadores dependiendo de la enfermedad que podrían presentar los trabajadores, en base al sueldo mínimo del trabajador de la Alcaldía Municipal de \$ 240.00 mensuales, obteniendo \$ 7.75 por día y \$ 0.98 por hora. Cabe mencionar que este es un estimado considerando las respuestas de las encuestas realizadas.

Este sería el valor intangible ya que se reduciría el tiempo perdido de trabajo de los empleados de la alcaldía, al aplicar el programa de gestión de riesgos los empleados no sufrirían accidentes y por ende no habría ausentismo.

#### **5.3.4. Beneficio en el ahorro de Multas.**

También está presente el ahorro en el pago de multas al no contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, estas infracciones están establecidas en el Título IX de la Ley General de Prevención de Riesgos. Estas acciones u omisiones que afectan el cumplimiento de la Ley y de sus reglamentos, se clasifican en leves, graves y muy graves.

De acuerdo con la clasificación de las infracciones cada una de ellas tiene una escala de sanciones, dependiendo de la gravedad de la infracción. Para todas las sanciones se ha tomado en cuenta el salario mínimo de la institución y además este pago de la multa no eximirá la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

**La Ley establece una escala para las infracciones cometidas por la Institución:**

**Tabla 62.** Tabla de escala de infracciones cometidas por la institución.

<b>Tipo de Infracción</b>	<b>Multa según salario mínimo</b>	<b>Cantidad de Dinero</b>
<b>Leve</b>	<b>4 a 10</b>	<b>\$960 a 2,400</b>
<b>Grave</b>	<b>14 a 18</b>	<b>\$3,360 a \$ 4,320</b>
<b>Muy grave</b>	<b>22 a 28</b>	<b>\$5,280 a \$6,720</b>

### **5.3.5. Determinación de los costos de las multas en la Dependencias de Recreación y Deportes y cuerpo de agentes Metropolitanos.**

En base a lo descrito en el artículo 79, 80 y 81 de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo que señalan las faltas Leves, Graves y Muy Graves, se ha determinado cuales serían las posibles faltas a las que se haría acreedora la alcaldía de seguir laborando de la misma forma, por ende es necesario conocer el valor exacto de dichas multas a fin de demostrar el beneficio que se obtendría de realizar el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

El siguiente cuadro se formuló en base a los salarios básicos de ambas dependencias con sueldos mínimos de **\$240.00**, que son evidentemente lo menor que podría acreditarse la alcaldía.

Se muestra a continuación las infracciones que cuenta el **Cuerpo de Agentes Metropolitanos**, por lo que se detallan el tipo de multas y la cantidad que deben pagar por estas.

**Tabla 63.** Costos de las multas de las dependencias.

Infracción	Cantidad	Monto a pagar
Leves	5	\$4,800 a \$12,000
Graves	10	\$33,600 a \$43,200
Muy Graves	5	\$26,400 a \$33,600
Total		\$64,800 a 88,800

Se muestra a continuación las infracciones que cuentan Recreación y Deportes, por lo que se detallan el tipo de multas y la cantidad que deben pagar por estas.

Infracción	Cantidad	Monto a pagar
Leves	6	\$5,760 a \$14,400
Graves	11	\$36,960 a \$47,520
Muy Graves	8	\$42,240 a \$53,760
Total		\$84,960 a \$115,680

**Tabla 64.** Tabla tota de las multas para las dos instituciones.

Tabla total de multas para las dos Instituciones	
CAM	\$64,800 a 88,800
Recreación y deportes	\$84,960 a \$115,680

<b>Total</b>	<b>\$149,760 a \$204,480</b>
--------------	------------------------------

En total a pagar por las multas para las dos instituciones es de \$149,760 a \$204,480. Un rango que podría variar a razón de las cantidades de multas que podrían imponérseles por no tener ningún programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

A partir de este momento teniendo en cuenta el valor de las inversiones para la realización del plan, y el beneficio de aplicarlo en base a las multas que podrían ser acreedores la alcaldía, se procederá al análisis costo-beneficio el cual determinara financieramente, lo beneficioso que será la aplicación del plan.

#### **5.4. Análisis Costo- Beneficio.**

Se divide el costo de la realización e implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales entre el Beneficio que este trae para la organización. Si el resultado es menor que uno el beneficio es mayor y si el resultado es mayor que uno el costo es mayor.

Para los beneficios se tomara un promedio considerando las multas que van de una cierta cantidad a otra. Por lo tanto se sumaran y se dividirán en dos:

$$\$149,760 + \$204,480 = 354,240/2 = \$177,120.00$$

La siguiente formula se ocupara para obtener el costo beneficio de implementar el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

B/C= Multas del Ministerio de trabajo/Inversión de ejecutar el Programa de Gestión de Riesgos Ocupacionales

$$B/C = \$177,120.00/\$11,131.00 = 15.91$$

El beneficio es mayor por lo que le conviene más a la institución contar e implementar con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Puesto que las multas son excesivamente más elevadas que lo que la dependencia de Recreación y Deportes y Cuerpos de agentes

metropolitanos podrían invertir en adquirir un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. A pesar de que las multas son un simple promedio, ya que si fuese la cantidad más elevada fuera aun mayor el beneficio.

Tal beneficio se verá reflejado en que la Alcaldía Municipal de Santa Ana no tendrá que gastar en multas si no que ese dinero será utilizado en proyectos sociales y actividades que traigan mejoras alas comunidades.

## **CONCLUSIONES**

- Se tiene claro que la Seguridad y Salud Ocupacional juega un papel importante en cada una de las organizaciones en relación a la prevención



de riesgos debido a que se enfatiza el bienestar del trabajador en los centros de trabajo.

- Se determinó que en las Dependencias Municipales de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos no tienen una cultura de Prevención de Riesgos.
- El Diagnóstico realizado en las Dependencias Municipales de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes Metropolitanos, en el marco de la seguridad y salud ocupacional, permitió identificar que los empleados tenían una percepción errónea de la temática.
- Las propuestas de acciones correctivas a los riesgos encontrados en la etapa de diagnóstico, pueden ser llevadas a cabo por medio de las autoridades respectivas, siendo estas el Consejo Municipal.
- Se determinó mediante el Diagnostico que debido a ciertos factores que influían en forma diferente en ambas dependencias fue necesario la elaboración de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales para cada una de las Dependencias.
- El diseño del Programa de Gestión de Prevención de riesgos propuesto en este documento incluye todos los elementos que puede necesitar cualquier Dependencia de la Alcaldía Municipal de Santa Ana.
- El diseño del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos ocupacionales está apegado a lo que establece la Ley y sus Reglamentos, no pudiendo así utilizar un formato fuera de ese marco legal.

- Es preciso mencionar que la elaboración del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales pretende reducir la probabilidad de que ocurran Accidentes y Enfermedades ocupacionales.
- Se determinó que es necesario la incorporación de una guía de implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales la cual facilite su desarrollo.
- Se determinó que la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales traerá Beneficios en a la Alcaldía Municipal de Santa Ana.
- Con el análisis Costo-beneficio se obtuvo que la relación es de 0.0628 en relación a los beneficios obtenidos contra los costos de implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar un Diagnostico a profundidad de los factores de riesgos presentes en ambas Dependencias involucrando al personal que labora en los centros de trabajo.
- Formar el comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la Dependencia de Recreación y Deportes y Cuerpo de Agentes metropolitanos según lo establecido por la Ley.
- Implementar las acciones correctivas propuestas a la brevedad posible.
- Se recomienda realizar la adquisición del equipo de protección personal de manera escalonada comenzando por el equipo más imprescindible, y terminando por el equipo más prescindible, para dosificar la inversión en los costos de operación.
- Lograr el involucramiento de todos los trabajadores en la prevención de riesgos, debido a que no se puede recargar el trabajo en un grupo reducido de ellos ni depender de personas claves.
- La actualización del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, para que exista un buen funcionamiento del sistema de gestión diseñado, por lo que los documentos del sistema deben ser periódicamente revisados y mejorados, de manera que reflejen las necesidades de la institución.
- Se propone la inclusión de las autoridades de la Alcaldía Municipal de Santa Ana en la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, llámese apoyo económico y apoyo en las decisiones importantes, puesto que los grandes e importantes cambios pueden llevarse a cabo al interior de las organizaciones.

- Se recomienda dar seguimiento para que se cumplan las acciones de mantenimiento en las instalaciones a través de la unidad de mantenimiento de la Alcaldía municipal.
- Se recomienda que en caso que la dependencia de recreación y Deportes alcanzara una cantidad de quince o más empleados se deberá crear inmediatamente el comité según se detalló en la guía de implementación.

## **BIBLIOGRAFIA**

Abraham, C. J. (2001). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México D.F.: LIMUSA S.A DE C.V.

*Asamblea Legislativa de El Salvador*. (17 de Noviembre de 2011). Recuperado el 17 de abril de 2014, de <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-general-de-prevencion-de-riesgo-en-lugares-de-trabajo>

Fosalud. (13 de Febrero de 2013). Recuperado el 26 de junio de 2014, de [http://www.fosalud.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=980&Itemid=486](http://www.fosalud.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=980&Itemid=486)

Hernández Zúñiga, A., Malfavón Ramos, N. I., & Fernández Luna, G. (2001). *Seguridad e Higiene Industrial*. México, D.F.: EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V.

INSHT. (s.f.). *Evaluación de Riesgos Laborales*. Recuperado el 02 de Junio de 2014, de

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Ev\\_Riesgos/Ficheros/Evaluacion\\_riesgos.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf)

*Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. (10 de Abril de 2013). Recuperado el 5 de Mayo de 2014, de

[http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1421%mi-nistro-de-trabajo-entrega-1o-acreditaciones-a-peritos-y-](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=1421%mi-nistro-de-trabajo-entrega-1o-acreditaciones-a-peritos-y-)

MTPV. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Prevision Social*. Recuperado el 2 de Julio de 2014, de [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=24:leyes-y-reglamentos&Itemid=139](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=24:leyes-y-reglamentos&Itemid=139)

Oxigeno y Gases de El Salvador, O. (2012). Recuperado el junio de 2014, de <http://oxgasa.com/>

Ray Asfahl, C., & W. Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administracion de la salud*. MEXICO: PEARSON.

# **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

**Encuesta realizada en la dependencia de Cuerpo de agentes Metropolitanos.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**Facultad Multidisciplinaria de Occidente.**  
**Departamento de Ingeniería y Arquitectura.**

**Objetivo:**

Recopilar información sobre la situación Actual en las Instalaciones del **Cuerpo de Agentes Metropolitanos** en materia de Seguridad y Salud Ocupacional,.

Indicaciones: Marque con una X la respuesta que considere correcta.

1. ¿Ha recibido capacitación sobre Higiene y Seguridad Ocupacional por parte de la Alcaldía?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Considera que en el desempeño de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. Si su respuesta anterior fue positiva ¿En qué consistió esa enfermedad?

Alergias \_\_\_\_\_

Gripe \_\_\_\_\_

Problemas del sistema nervioso \_\_\_\_\_

Problemas de la vista \_\_\_\_\_

Problemas de las vías respiratorias \_\_\_\_\_

Problemas de la piel \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

5. ¿Cuánto tiempo estuvo incapacitado por esa enfermedad?

Un día \_\_\_\_\_

De uno a tres días \_\_\_\_\_

De cuatro a cinco días \_\_\_\_\_

Hasta una semana \_\_\_\_\_

Hasta un mes \_\_\_\_\_

Más de un mes \_\_\_\_\_



6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

Malos olores \_\_\_\_\_

Humo o gases tóxicos \_\_\_\_\_

Bacterias \_\_\_\_\_

Sol \_\_\_\_\_

Lluvia \_\_\_\_\_

Polvo \_\_\_\_\_

Poca iluminación en el área de trabajo \_\_\_\_\_

Otros. Especifique. \_\_\_\_\_

7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?

Diario \_\_\_\_\_

Semanal \_\_\_\_\_

Quincenal \_\_\_\_\_

Mensual \_\_\_\_\_

Trimestral \_\_\_\_\_

Anual \_\_\_\_\_

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

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

9. Si respuesta anterior fue positiva ¿En qué consistió ese accidente?

Caídas por Resbalones \_\_\_\_\_

Quemaduras \_\_\_\_\_

Heridas \_\_\_\_\_

Golpes con objetos diversos \_\_\_\_\_

Electrificación \_\_\_\_\_

Amputación \_\_\_\_\_

Torceduras \_\_\_\_\_

Otros \_\_\_\_\_

10. ¿Cuál fue la causa del accidente?

Distracción o Descuido \_\_\_\_\_

Herramientas en mal estado \_\_\_\_\_

Ambiente de Trabajo Inseguro \_\_\_\_\_

Falta de señalización \_\_\_\_\_

Poca iluminación \_\_\_\_\_

11. ¿Cuánto tiempo tardo su incapacidad?

Un día \_\_\_\_\_

De uno a tres días \_\_\_\_\_

De cuatro a cinco días \_\_\_\_\_

Hasta una semana \_\_\_\_\_

Hasta un mes \_\_\_\_\_

Más de un mes \_\_\_\_\_

12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?

Le causa incomodidad al trabajar \_\_\_\_\_

No es del tamaño o talla adecuada \_\_\_\_\_

No le gusta \_\_\_\_\_

No es necesario \_\_\_\_\_

Le causa alguna alergia, irritación o sofocación \_\_\_\_\_

No es el adecuado \_\_\_\_\_

No está en óptimas condiciones \_\_\_\_\_

15. ¿Cuenta el Cuerpo de agentes Metropolitanos con equipo contra incendios?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

17. ¿Cómo considera la Iluminación en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos?

Suficiente \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Insuficiente \_\_\_\_\_

18. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos es:

Suave \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Excesivo \_\_\_\_\_

19. Desde su punto de vista la ventilación en Cuerpo de Agentes Metropolitanos es:

Excelente \_\_\_\_\_

Muy Buena \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_

20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

22. ¿Cuenta con un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional la institución?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

24. ¿Considera que un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional contribuirá a Disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional en la institución?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Encuesta realizada a la dependencia de Recreación y Deportes.**



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**Facultad Multidisciplinaria de Occidente.**  
**Departamento de Ingeniería y Arquitectura.**

**Objetivo:**

Obtener información sobre la situación Actual en las Instalaciones de Recreación y Deporte en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Indicaciones: Marque con una X la respuesta que considere correcta.

1. ¿Se le ha brindado alguna capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Alcaldía?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2. ¿Cree que en el desempeño de su trabajo se expone a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. Si la respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió esa enfermedad?

Problemas de las vías respiratorias \_\_\_\_\_

Problemas del sistema nervioso \_\_\_\_\_

Alergias \_\_\_\_\_

Gripe \_\_\_\_\_

Problemas de la vista \_\_\_\_\_

Problemas de la piel \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

5. ¿Cuál fue el tiempo de incapacidad por esa enfermedad?

Un día \_\_\_\_\_

De uno a tres días \_\_\_\_\_

De cuatro a cinco días \_\_\_\_\_

Hasta una semana \_\_\_\_\_

Hasta un mes \_\_\_\_\_

Más de un mes \_\_\_\_\_

6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

Polvo \_\_\_\_\_  
Lluvia \_\_\_\_\_  
Bacterias \_\_\_\_\_  
Humo o gases tóxicos \_\_\_\_\_  
Sol \_\_\_\_\_  
Poca iluminación en el área de trabajo  
Otros. Especifique. \_\_\_\_\_

7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?

Diario \_\_\_\_\_  
Semanal \_\_\_\_\_  
Quincenal \_\_\_\_\_  
Mensual \_\_\_\_\_  
Trimestral \_\_\_\_\_  
Anual \_\_\_\_\_

8. ¿Ha tenido algún accidente en el desempeño de sus actividades laborales?

Sí \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

9. Si respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió ese accidente?

Caídas por Resbalones \_\_\_\_\_  
Cortaduras \_\_\_\_\_  
Quemaduras \_\_\_\_\_  
Golpes con objetos diversos \_\_\_\_\_  
Descarga eléctrica \_\_\_\_\_  
Amputación \_\_\_\_\_  
Torceduras \_\_\_\_\_  
Otros \_\_\_\_\_

10. ¿Cuál fue la causa del accidente?

Falta de equipo de protección personal \_\_\_\_\_  
Herramientas en mal estado \_\_\_\_\_  
Distracción o Descuido \_\_\_\_\_  
Ambiente de Trabajo Inseguro \_\_\_\_\_  
Falta de señalización \_\_\_\_\_  
Poca iluminación \_\_\_\_\_

11. ¿Cuánto fue el tiempo de incapacidad?

Un día \_\_\_\_\_  
De uno a tres días \_\_\_\_\_  
De cuatro a cinco días \_\_\_\_\_  
Hasta una semana \_\_\_\_\_  
Hasta un mes \_\_\_\_\_

Más de un mes \_\_\_\_\_

12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?

No le gusta \_\_\_\_\_

No es necesario \_\_\_\_\_

Le causa incomodidad al trabajar \_\_\_\_\_

No es del tamaño o talla adecuada \_\_\_\_\_

Le causa alguna alergia, irritación o sofocación \_\_\_\_\_

No es el adecuado \_\_\_\_\_

No está en óptimas condiciones \_\_\_\_\_

15. ¿Cuenta el personal de Recreación y Deporte con equipo contra incendios?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

17. ¿Cómo considera la iluminación en las instalaciones de Recreación y Deporte?

Suficiente \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Insuficiente \_\_\_\_\_

18. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

Suave \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Excesivo \_\_\_\_\_

19. Desde su punto de vista la ventilación en las instalaciones de Recreación y Deporte es:

Excelente \_\_\_\_\_

Muy Buena \_\_\_\_\_

Normal \_\_\_\_\_

Mala \_\_\_\_\_

20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

22. ¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional la institución?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

24. ¿Considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la institución?

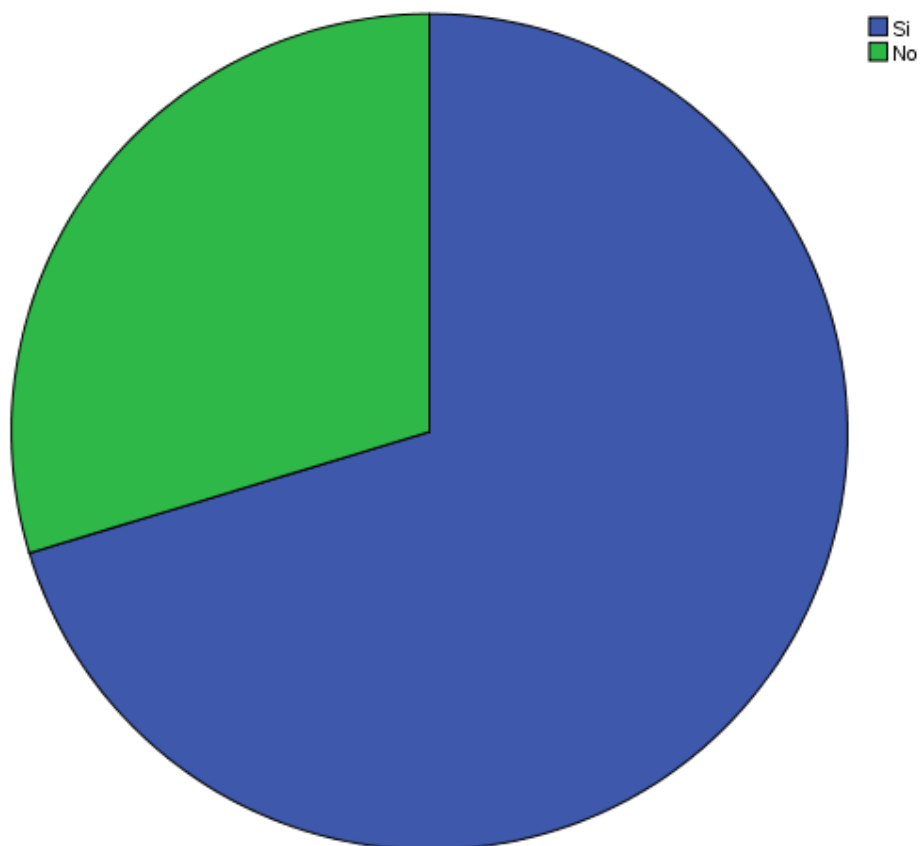
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

## Cuerpo de Agentes Metropolitanos

1. ¿Se le ha brindado alguna capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Alcaldía?

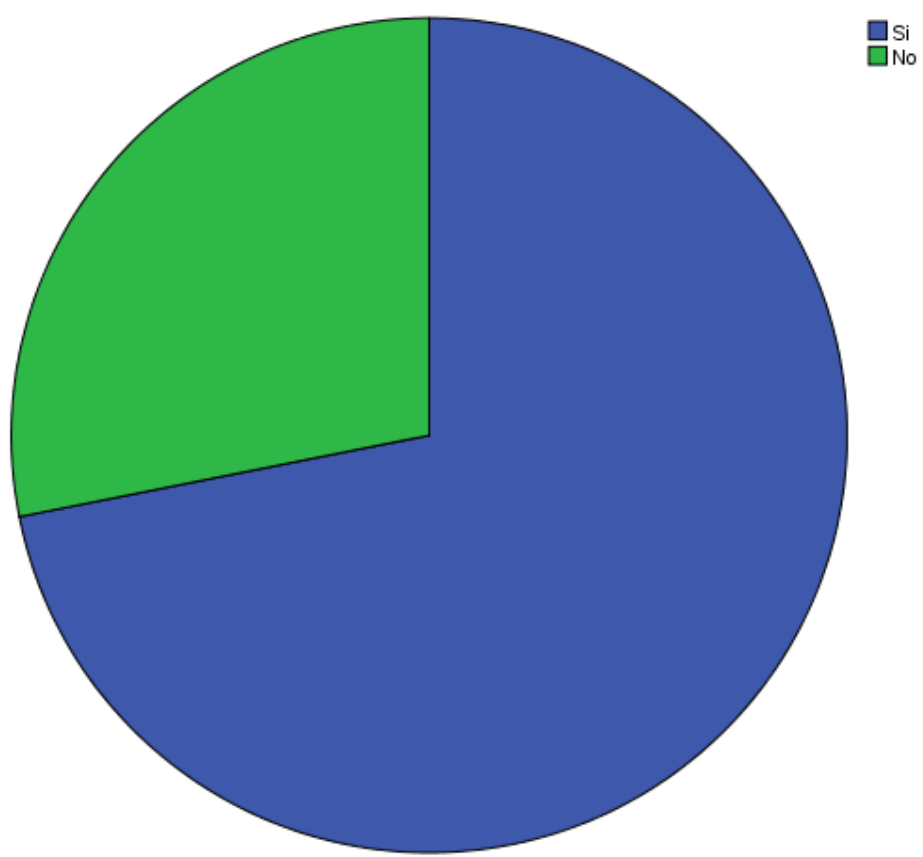
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	45	70.3	70.3	70.3
Válidos No	19	29.7	29.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	





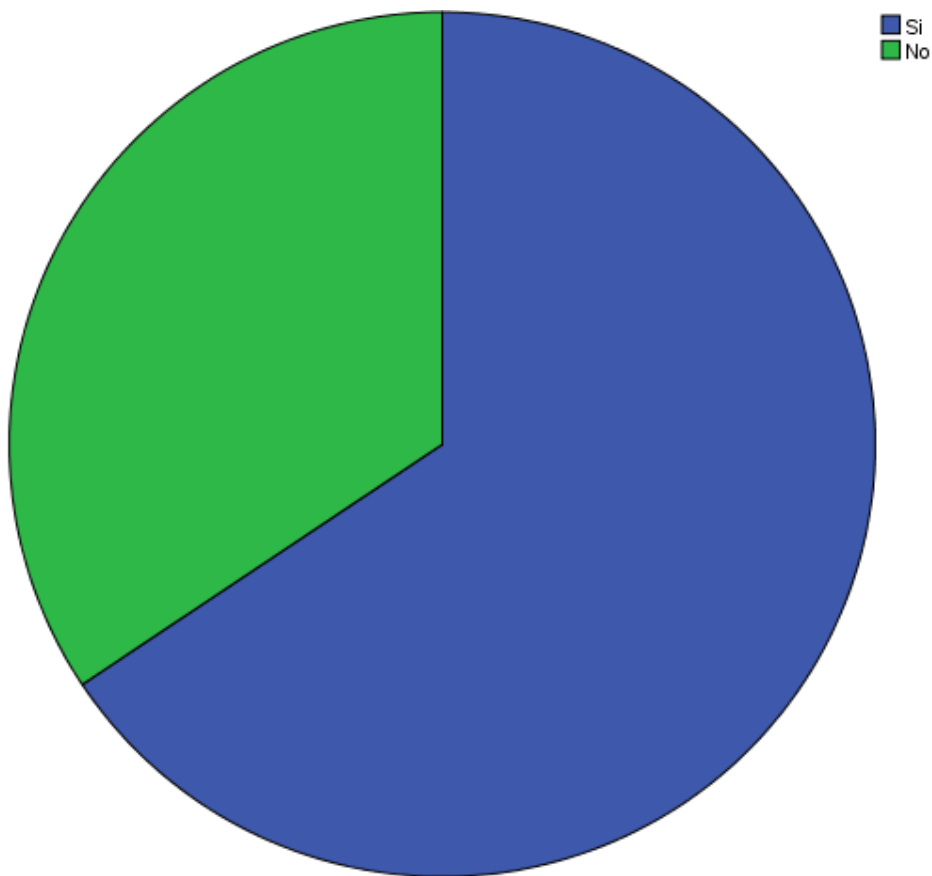
2. ¿Cree que en el desempeño de su trabajo se expone a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	46	71.9	71.9	71.9
Válidos No	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	



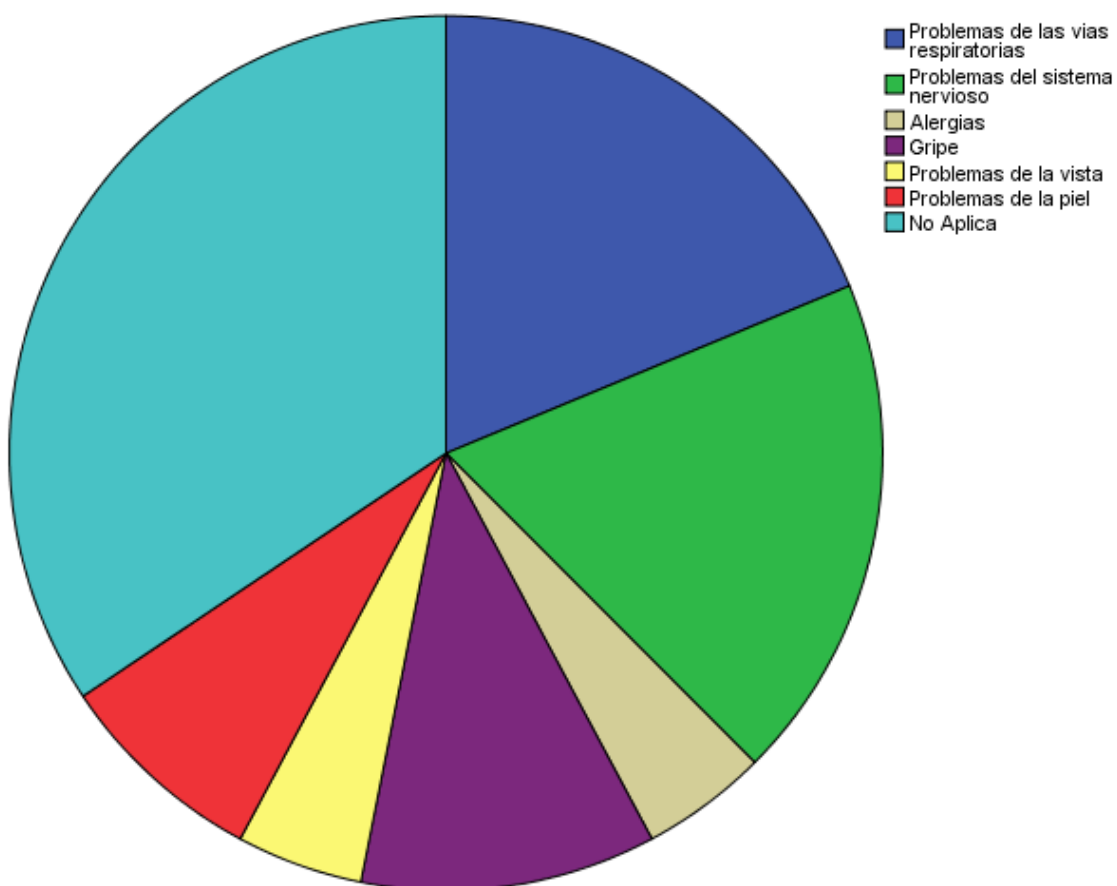
3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	42	65.6	65.6	65.6
Válidos No	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



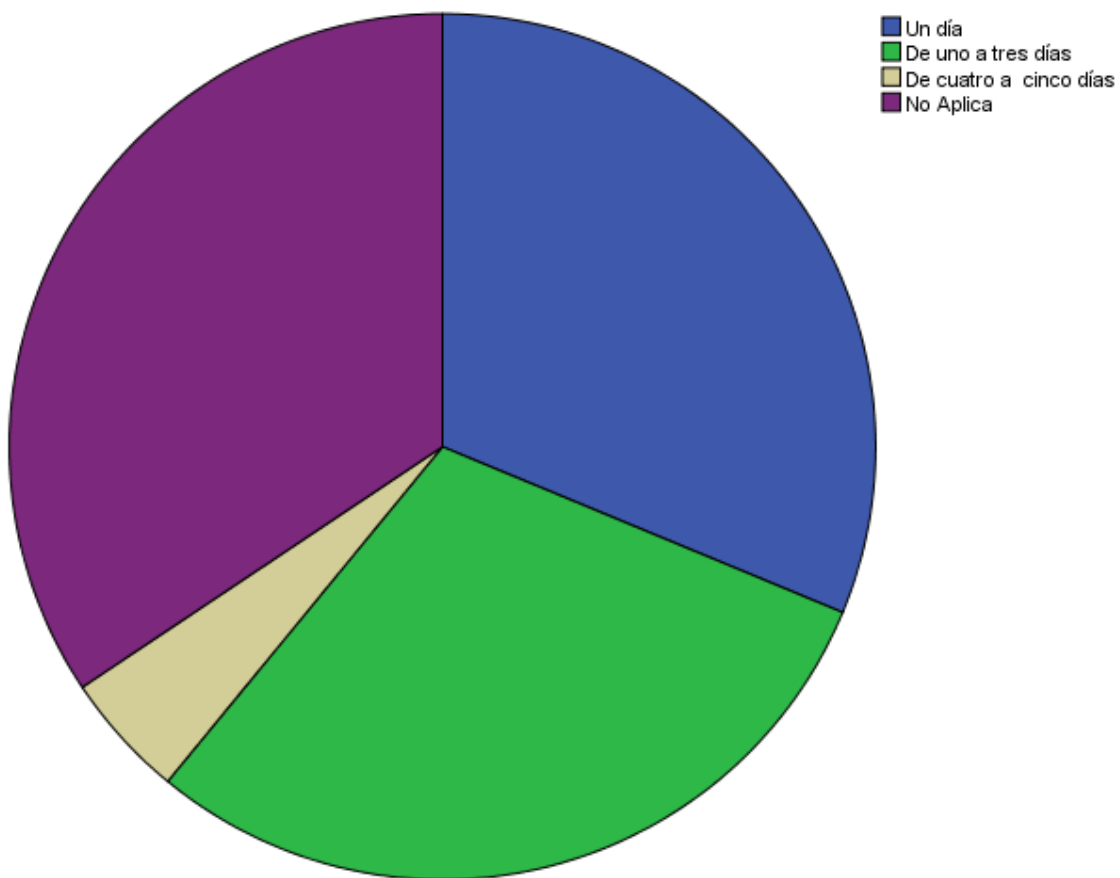
4. Si la respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió esa enfermedad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Problemas de las vías respiratorias	12	18.8	18.8	18.8
Problemas del sistema nervioso	12	18.8	18.8	37.5
Alergias	3	4.7	4.7	42.2
Gripe	7	10.9	10.9	53.1
Problemas de la vista	3	4.7	4.7	57.8
Problemas de la piel	5	7.8	7.8	65.6
No Aplica	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



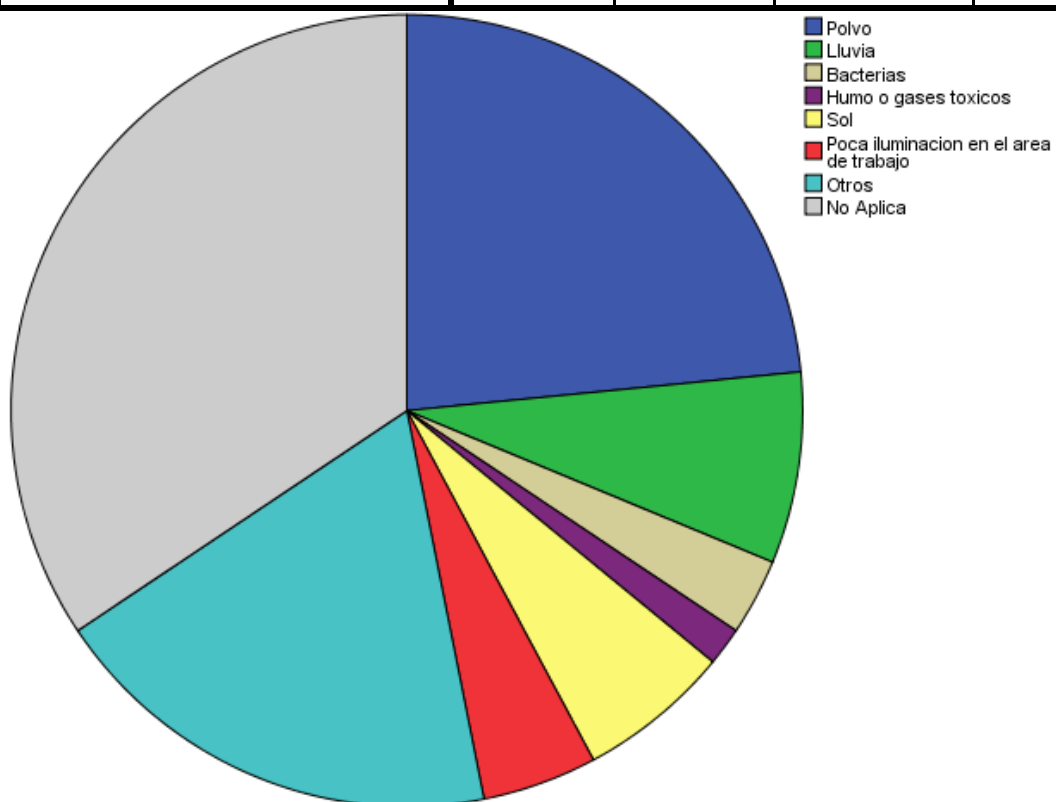
5. ¿Cuál fue el tiempo de incapacidad por esa enfermedad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Un día	20	31.3	31.3	31.3
De uno a tres días	19	29.7	29.7	60.9
De cuatro a cinco días	3	4.7	4.7	65.6
No Aplica	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



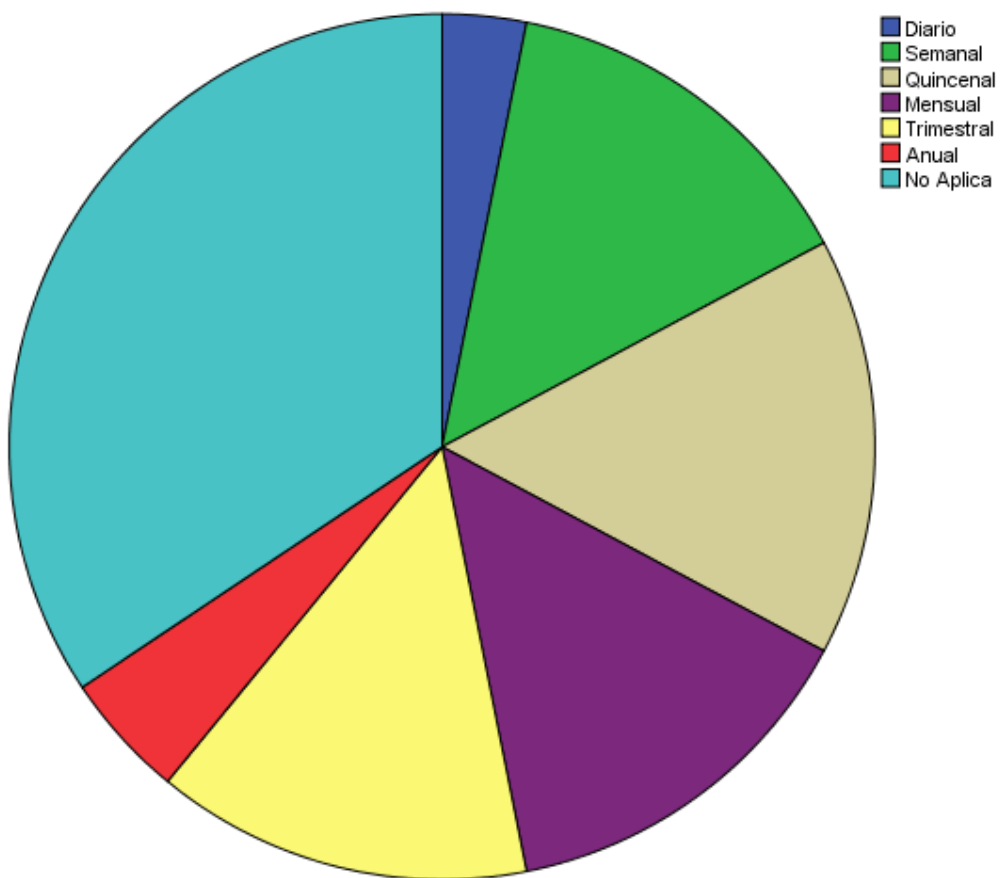
6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Polvo	15	23.4	23.4	23.4
Lluvia	5	7.8	7.8	31.3
Bacterias	2	3.1	3.1	34.4
Humo o gases tóxicos	1	1.6	1.6	35.9
Sol	4	6.3	6.3	42.2
Poca iluminación en el área de trabajo	3	4.7	4.7	46.9
Otros	12	18.8	18.8	65.6
No Aplica	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



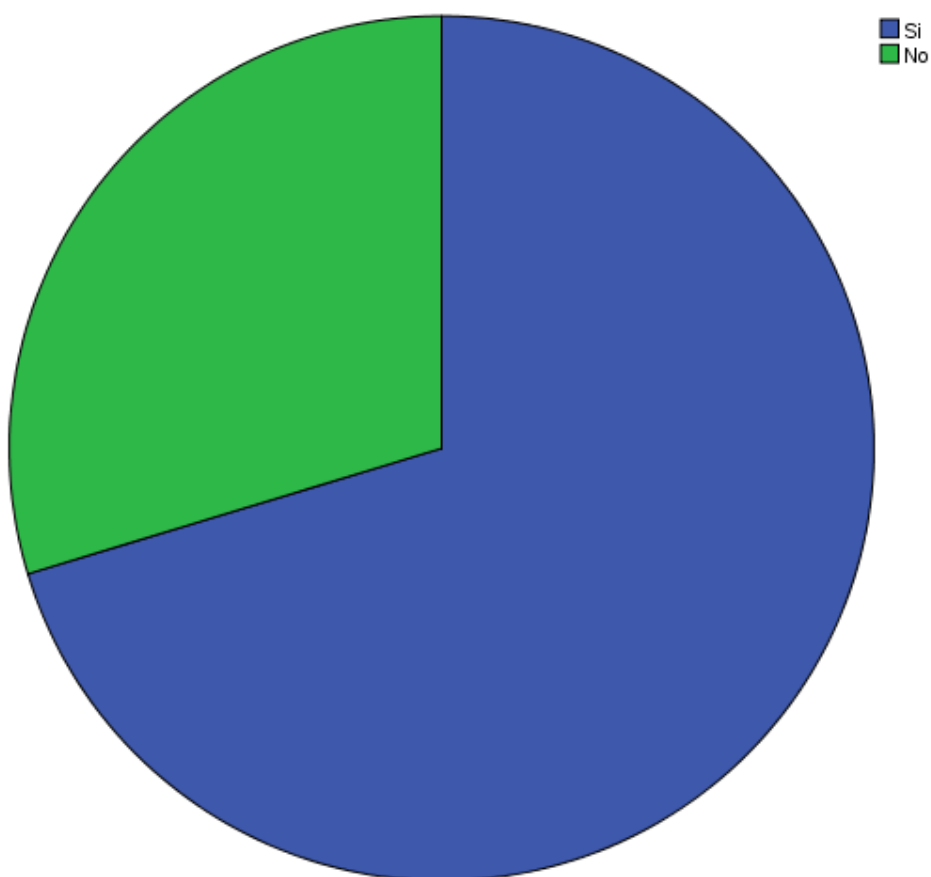
7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Diario	2	3.1	3.1	3.1
Semanal	9	14.1	14.1	17.2
Quincenal	10	15.6	15.6	32.8
Mensual	9	14.1	14.1	46.9
Trimestral	9	14.1	14.1	60.9
Anual	3	4.7	4.7	65.6
No Aplica	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



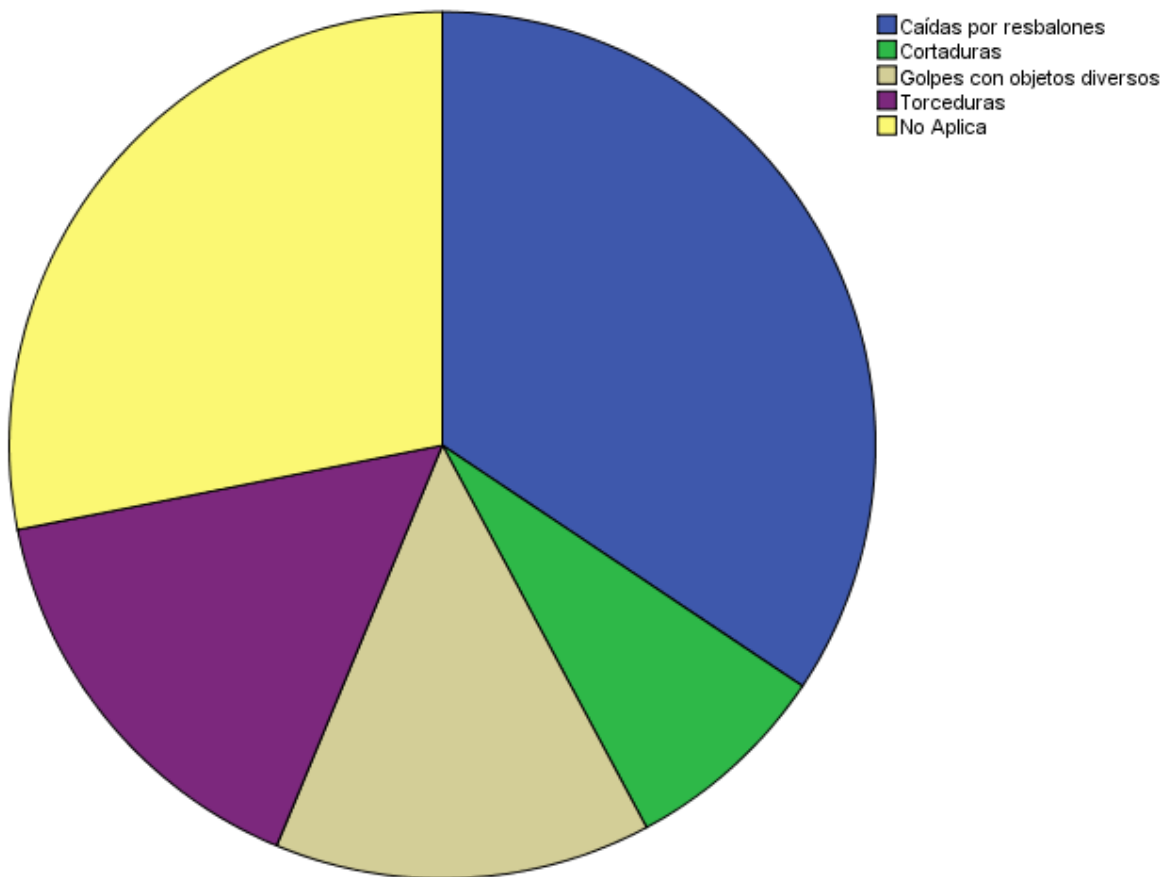
8. ¿Ha tenido algún accidente en el desempeño de sus actividades laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	45	70.3	70.3	70.3
Válidos No	19	29.7	29.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	



9. Si respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió ese accidente?

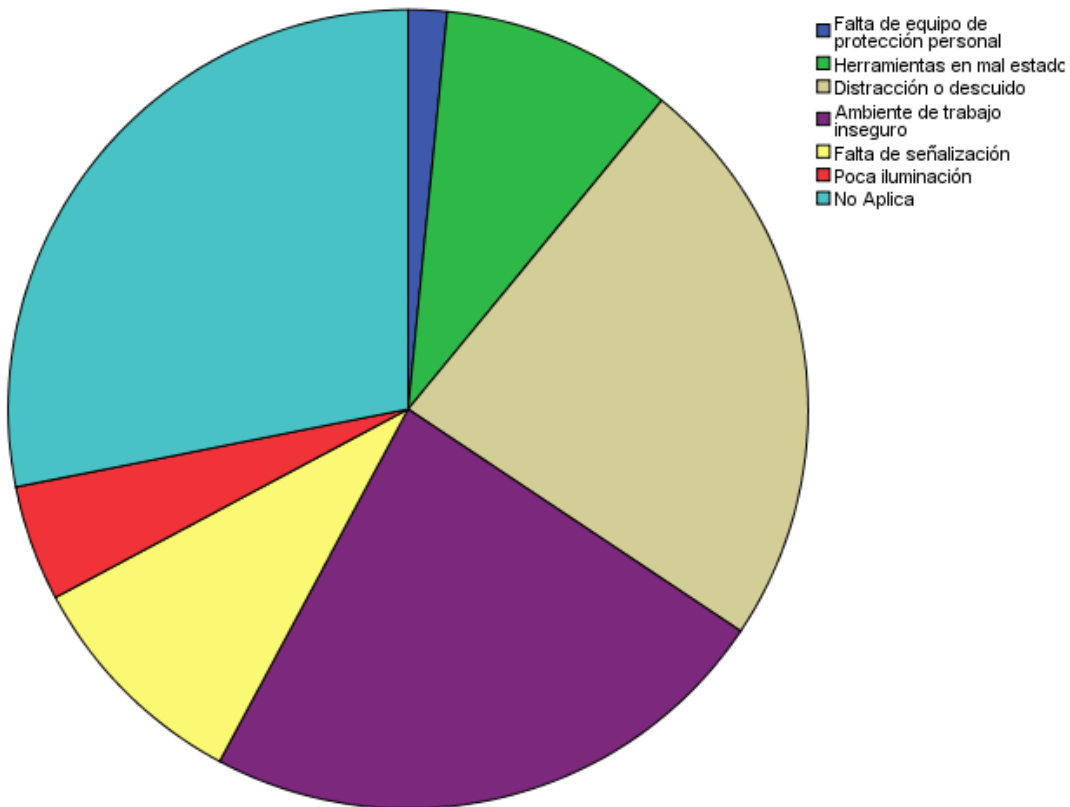
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Caídas por resbalones	22	34.4	34.4	34.4
Cortaduras	5	7.8	7.8	42.2
Golpes con objetos diversos	9	14.1	14.1	56.3
Torceduras	10	15.6	15.6	71.9
No Aplica	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	





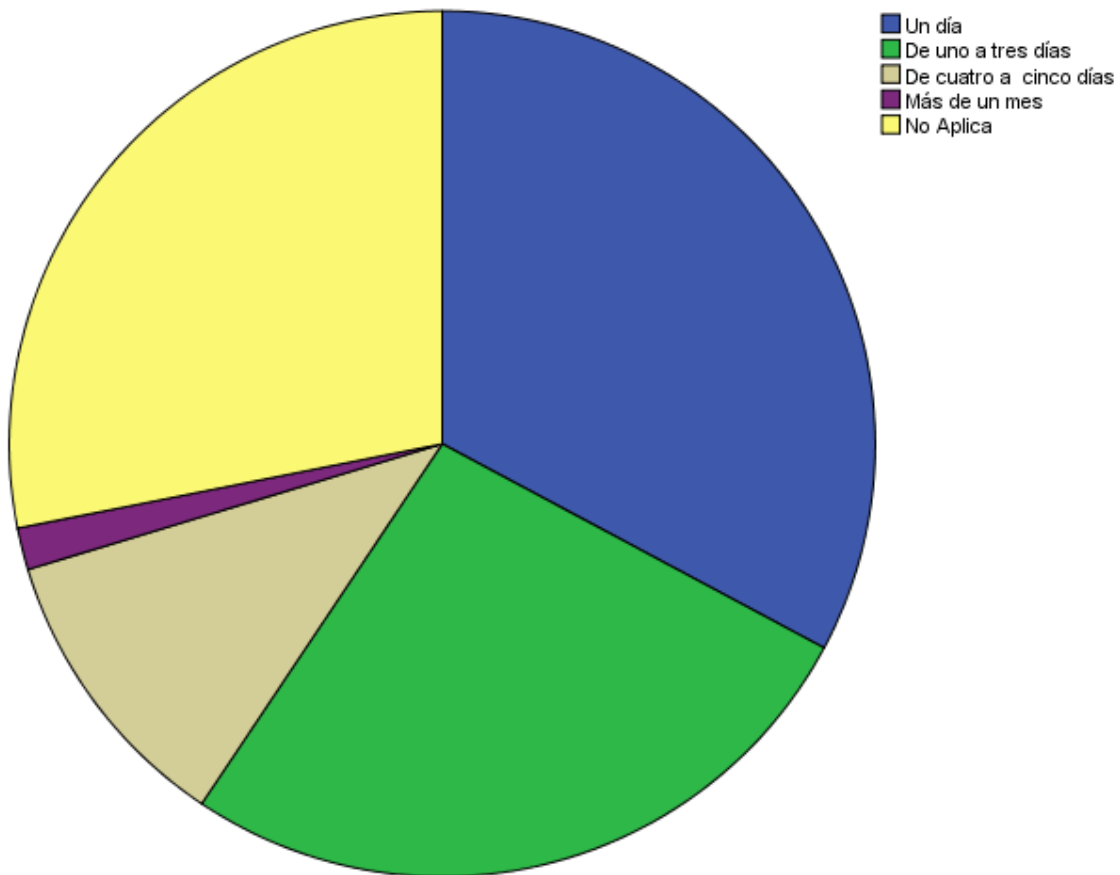
10. ¿Cuál fue la causa del accidente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Falta de equipo de protección personal	1	1.6	1.6	1.6
Herramientas en mal estado	6	9.4	9.4	10.9
Distracción o descuido	15	23.4	23.4	34.4
Válidos Ambiente de trabajo inseguro	15	23.4	23.4	57.8
Falta de señalización	6	9.4	9.4	67.2
Poca iluminación	3	4.7	4.7	71.9
No Aplica	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	



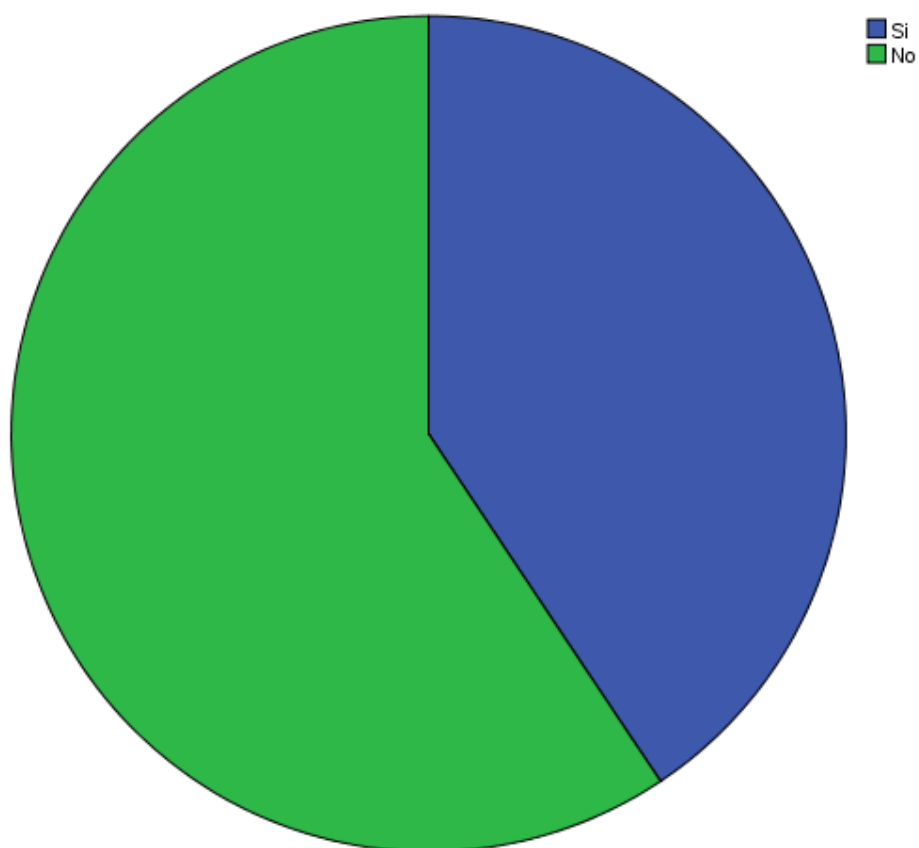
11. ¿Cuánto fue el tiempo de incapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Un día	21	32.8	32.8	32.8
De uno a tres días	17	26.6	26.6	59.4
De cuatro a cinco días	7	10.9	10.9	70.3
Más de un mes	1	1.6	1.6	71.9
No Aplica	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	



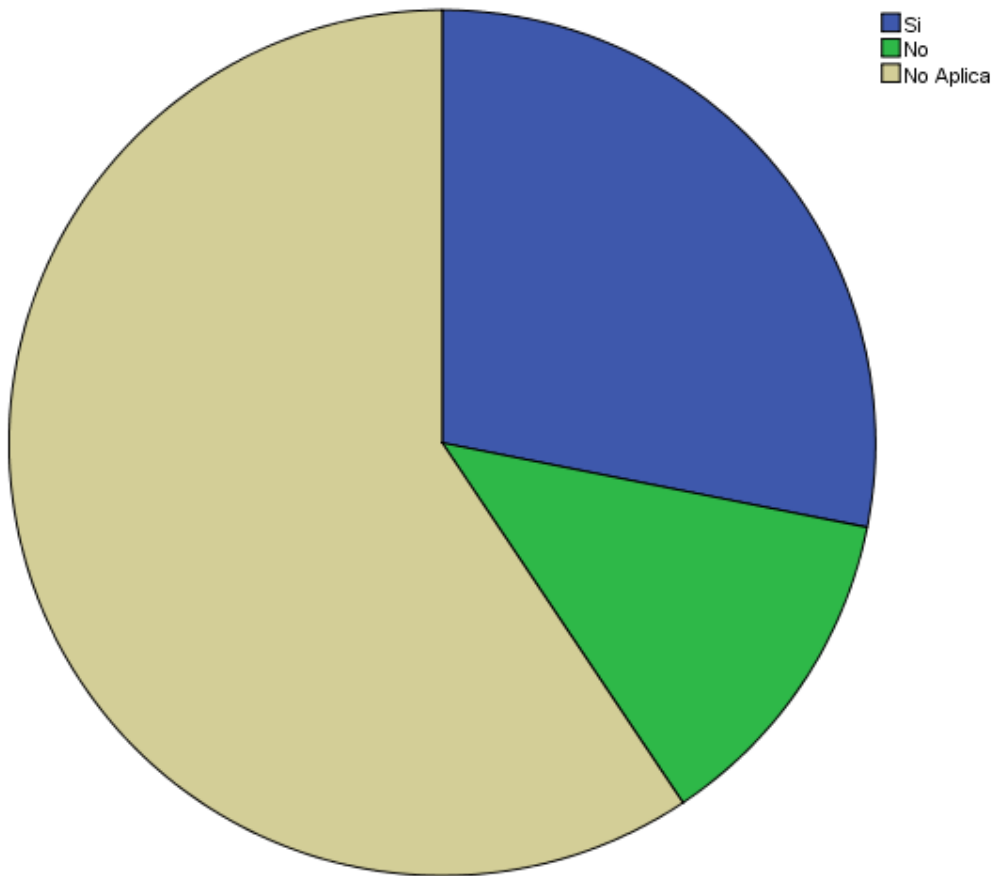
12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	26	40.6	40.6	40.6
Válidos No	38	59.4	59.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



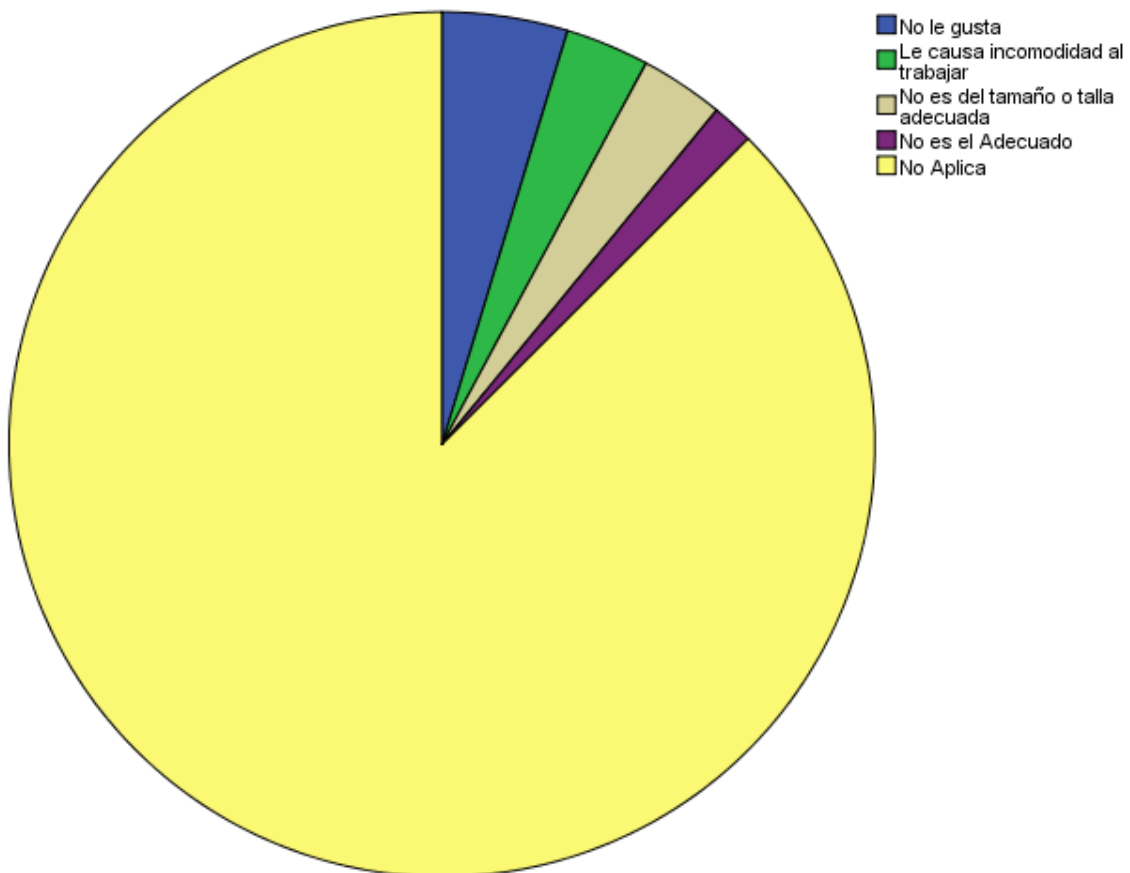
13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	18	28.1	28.1	28.1
No	8	12.5	12.5	40.6
No Aplica	38	59.4	59.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



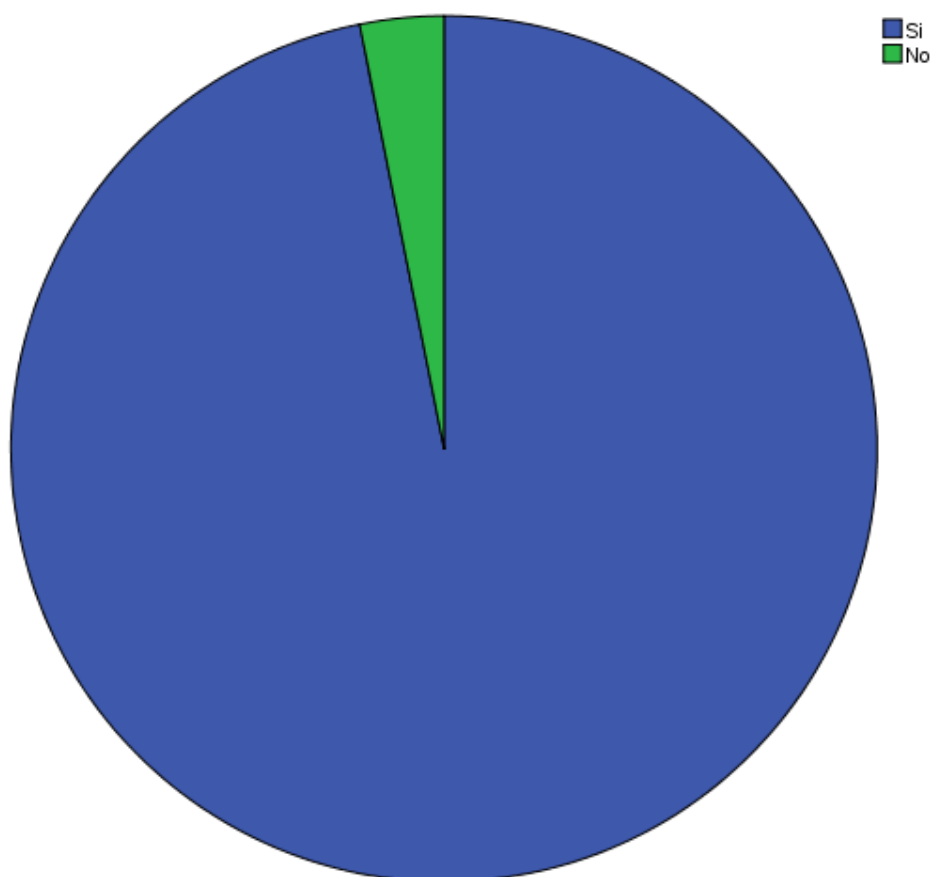
14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No le gusta	3	4.7	4.7	4.7
Le causa incomodidad al trabajar	2	3.1	3.1	7.8
No es del tamaño o talla adecuada	2	3.1	3.1	10.9
No es el Adecuado	1	1.6	1.6	12.5
No Aplica	56	87.5	87.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	



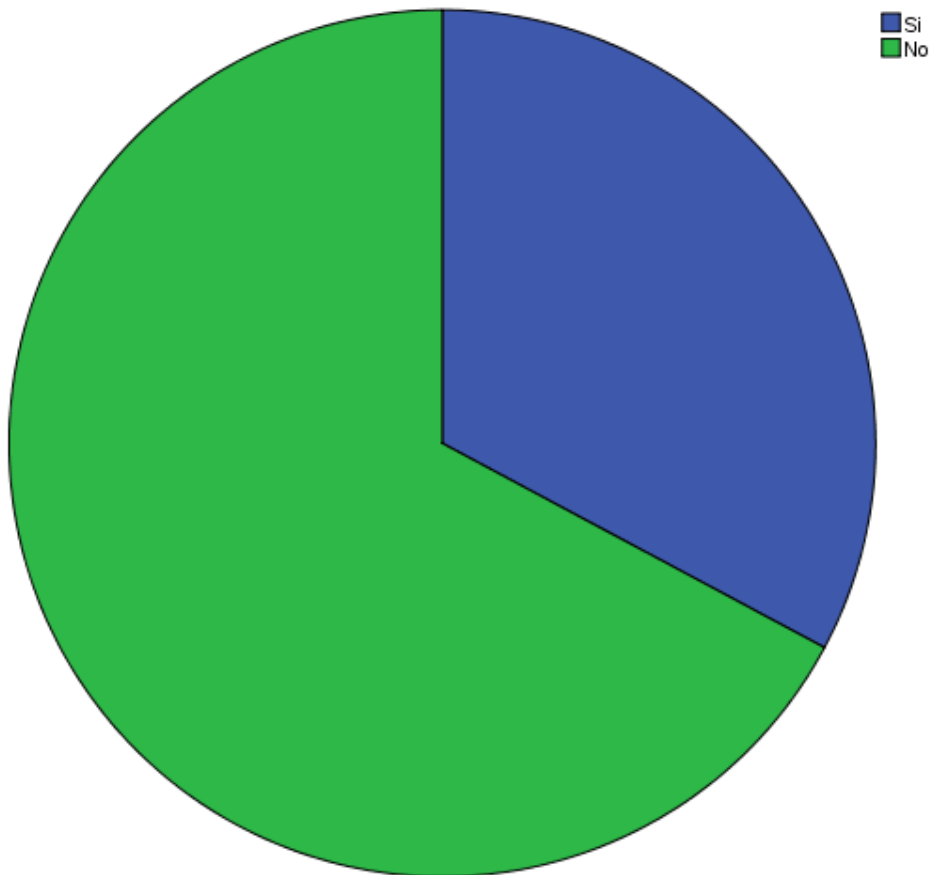
15. ¿Cuenta el personal de Recreación y Deporte con equipo contra incendios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	62	96.9	96.9	96.9
Válidos No	2	3.1	3.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	



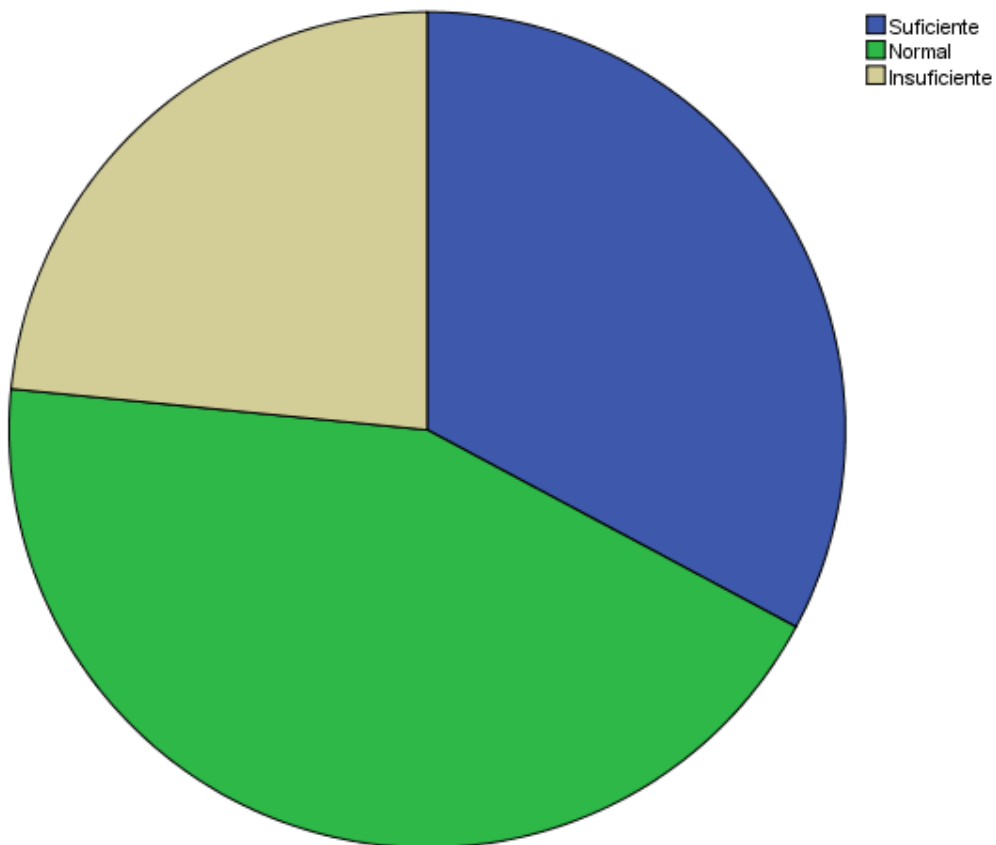
16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	21	32.8	32.8	32.8
Válidos No	43	67.2	67.2	100.0
Total	64	100.0	100.0	



17. ¿Cómo considera la iluminación en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos?

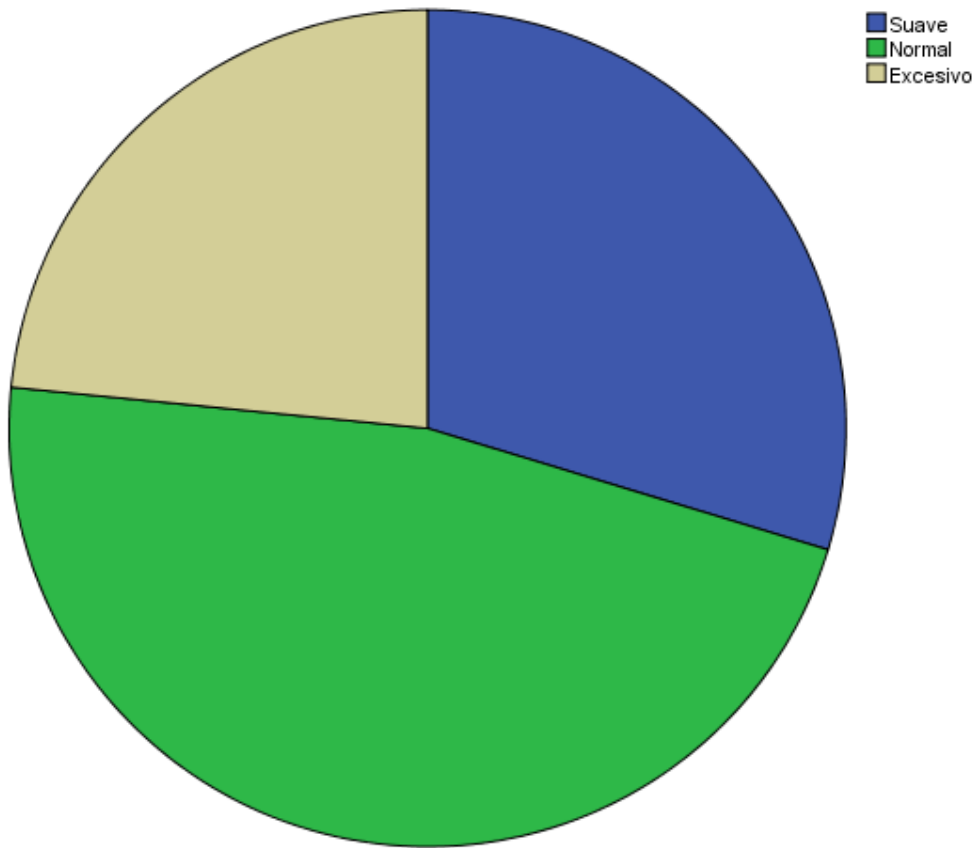
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	21	32.8	32.8
	Normal	28	43.8	76.6
	Insuficiente	15	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0





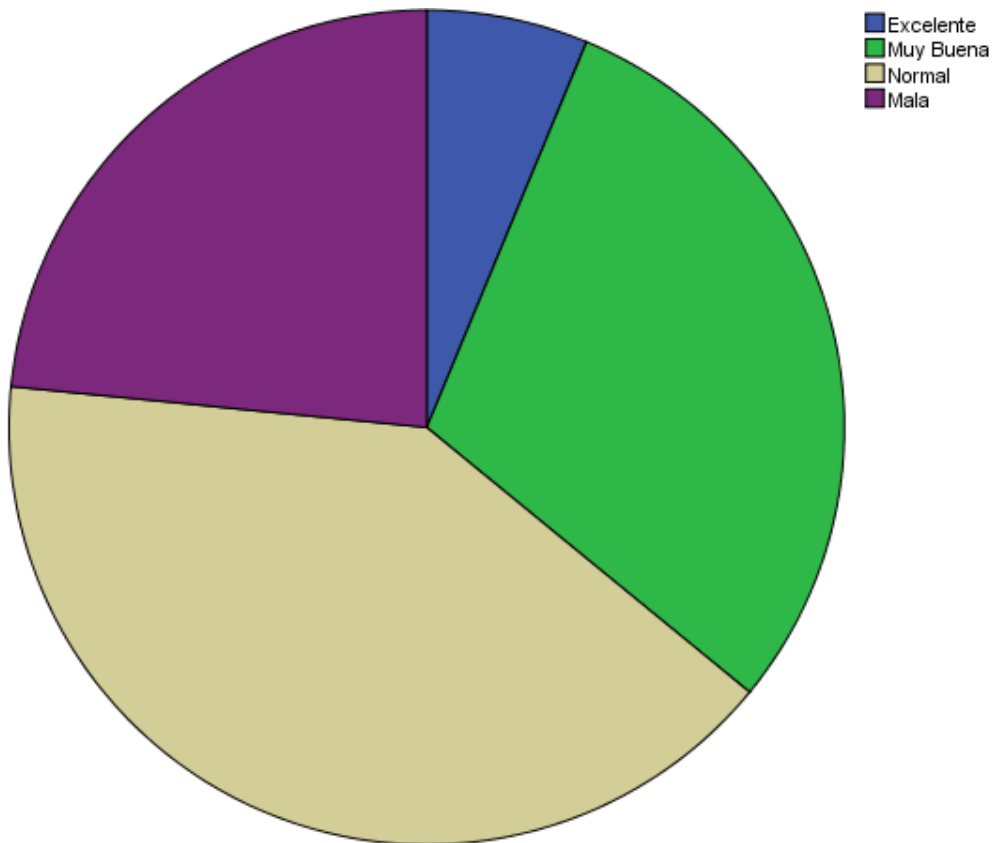
18. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suave	19	29.7	29.7
	Normal	30	46.9	76.6
	Excesivo	15	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0



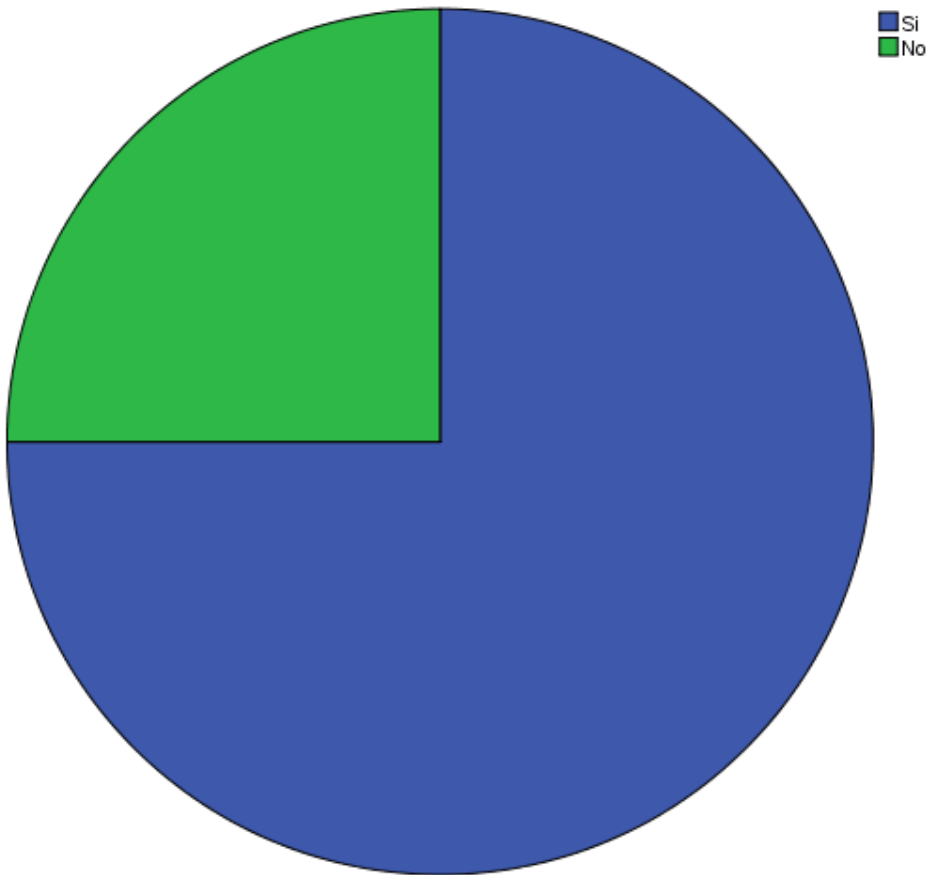
19. Desde su punto de vista la ventilación en las instalaciones de Cuerpo de Agentes Metropolitanos es:

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	4	6.3	6.3
	Muy Buena	19	29.7	35.9
	Normal	26	40.6	76.6
	Mala	15	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0



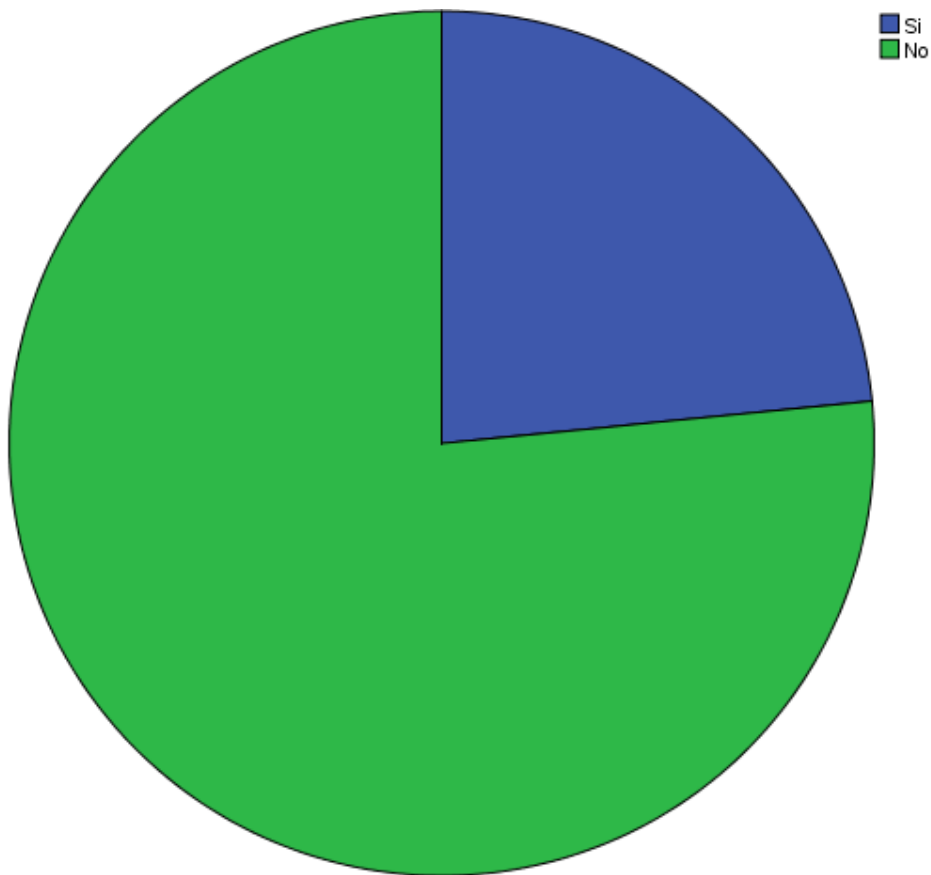
20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	48	75.0	75.0	75.0
No	16	25.0	25.0	100.0
Total	64	100.0	100.0	



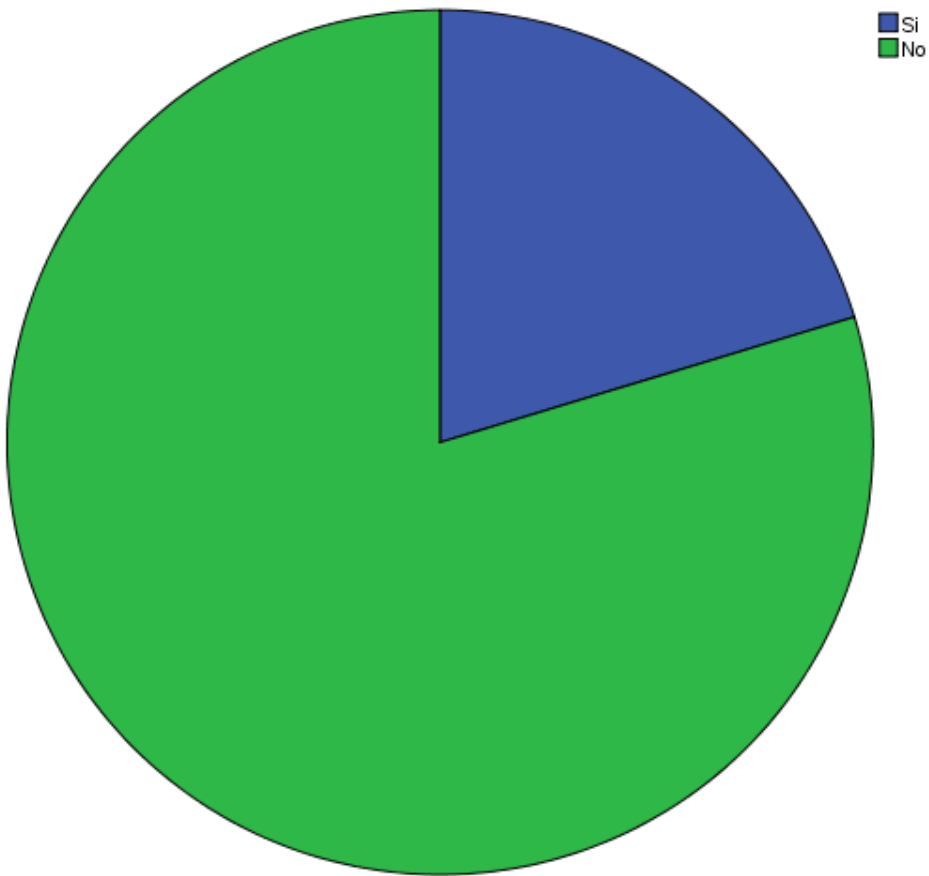
21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	15	23.4	23.4	23.4
Válidos No	49	76.6	76.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	



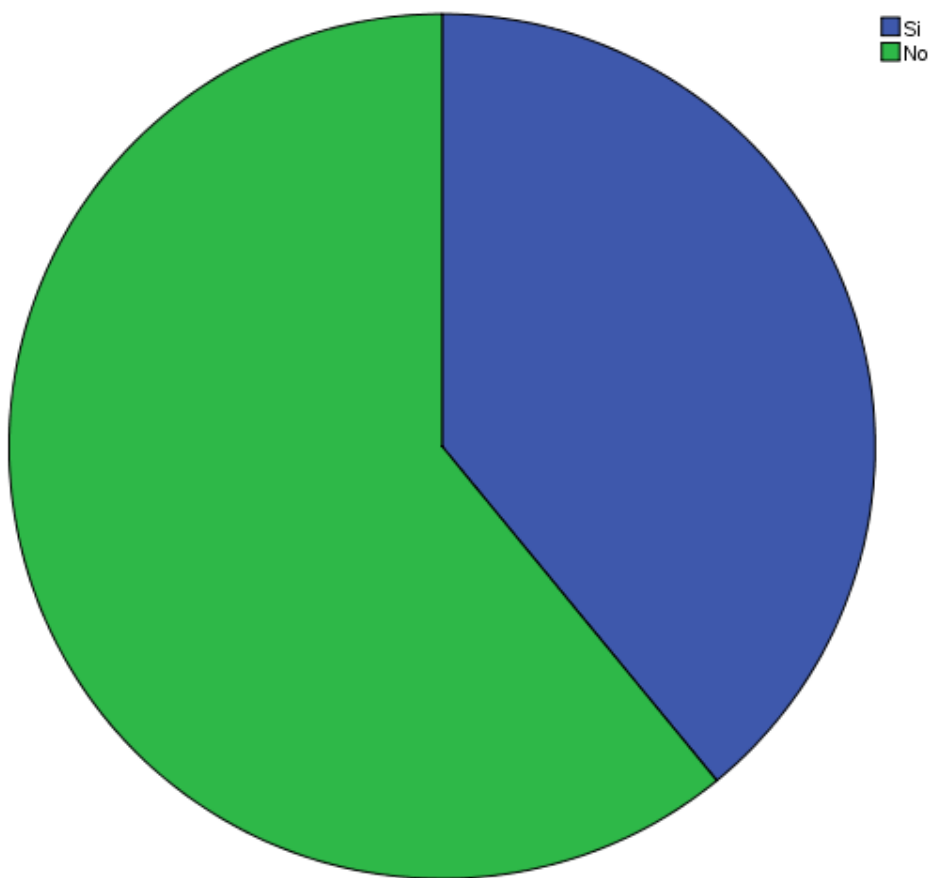
22. ¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	13	20.3	20.3	20.3
Válidos No	51	79.7	79.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	



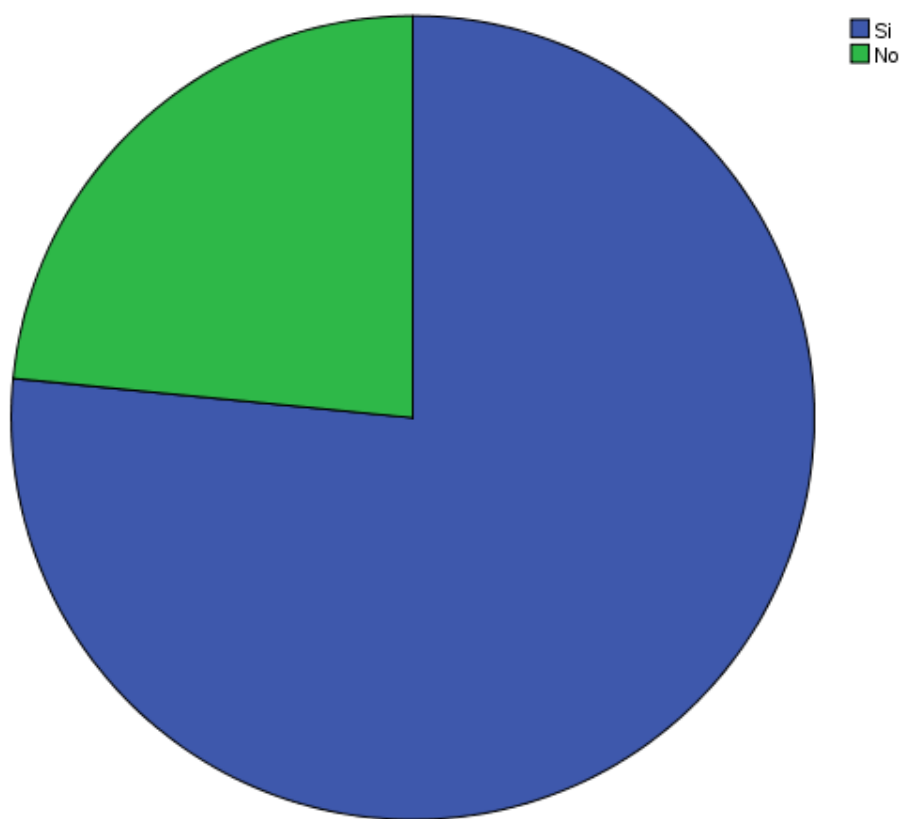
23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Seguridad y Salud Ocupacional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	25	39.1	39.1	39.1
Válidos No	39	60.9	60.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	



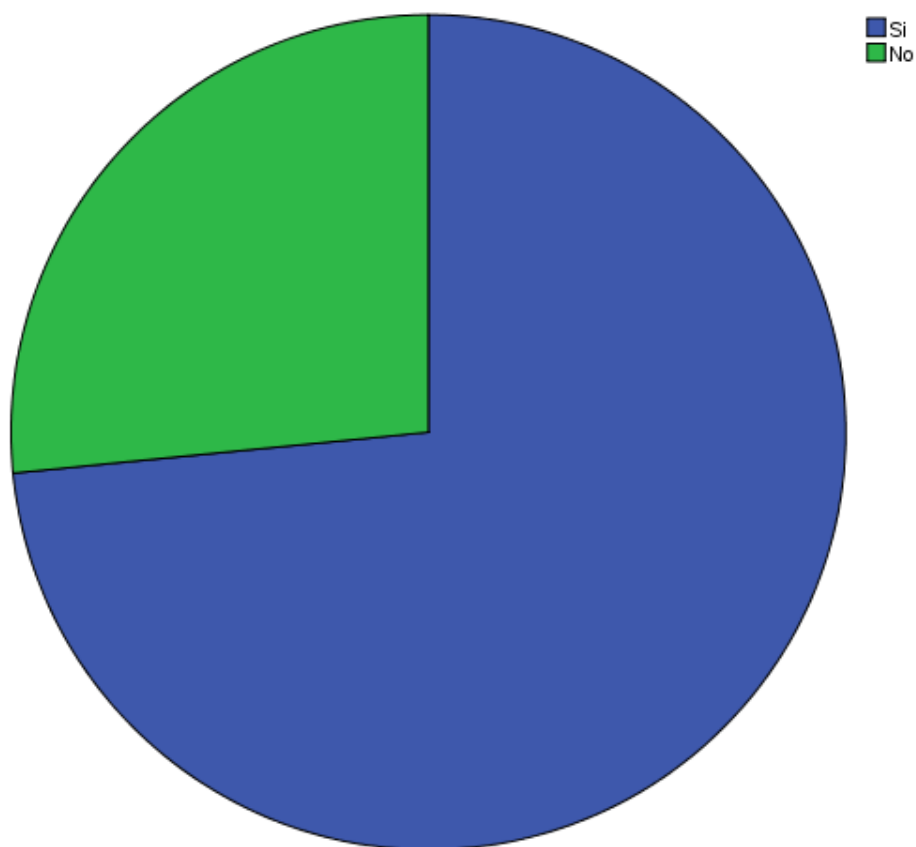
24. ¿Considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	49	76.6	76.6	76.6
Válidos No	15	23.4	23.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	



25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	47	73.4	73.4	73.4
Válidos No	17	26.6	26.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

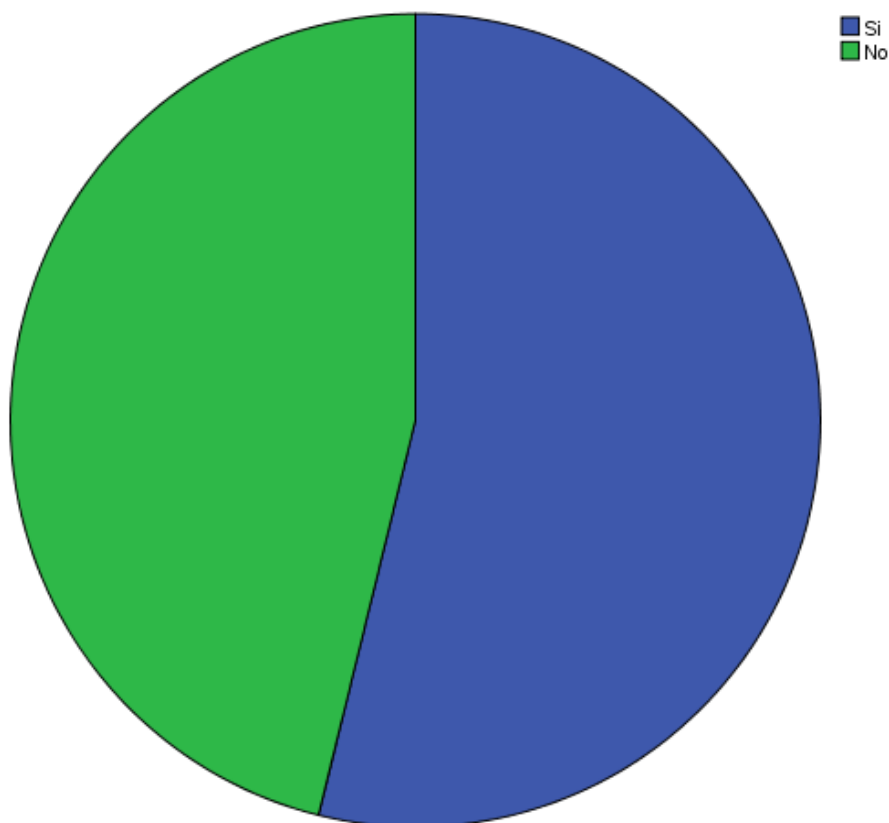




## Recreación y Deportes

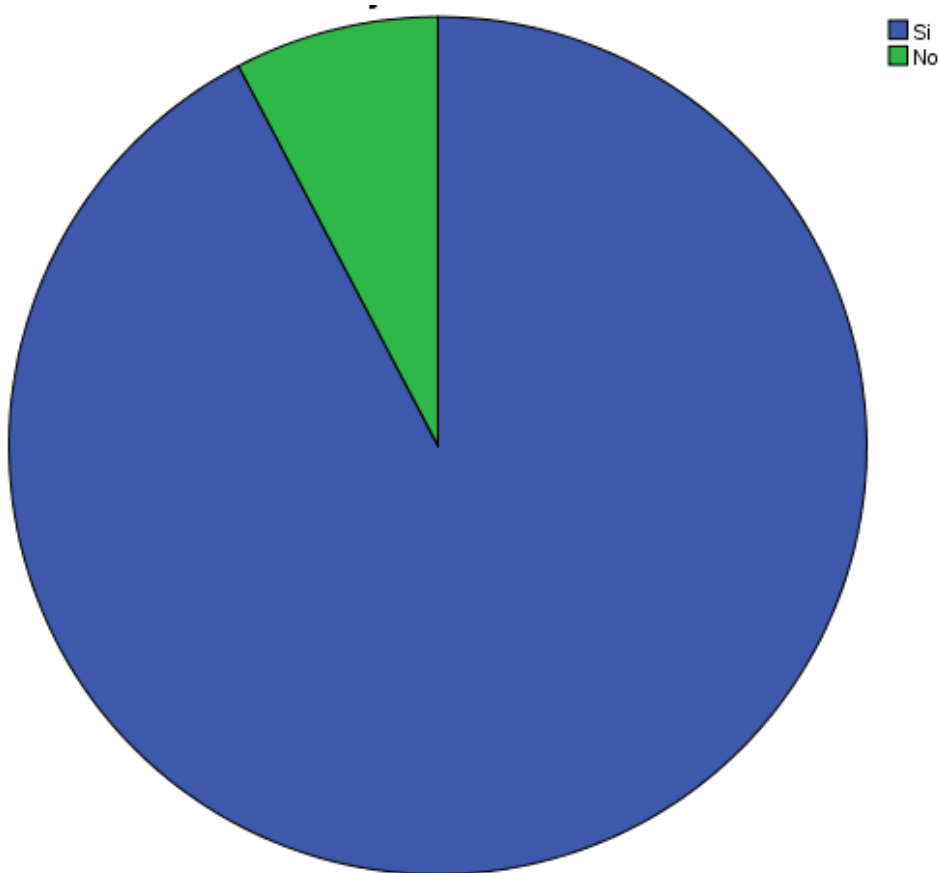
1. ¿Se le ha brindado alguna capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional por parte de la Alcaldía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	7	53.8	53.8	53.8
	No	6	46.2	46.2	100.0
	Total	13	100.0	100.0	



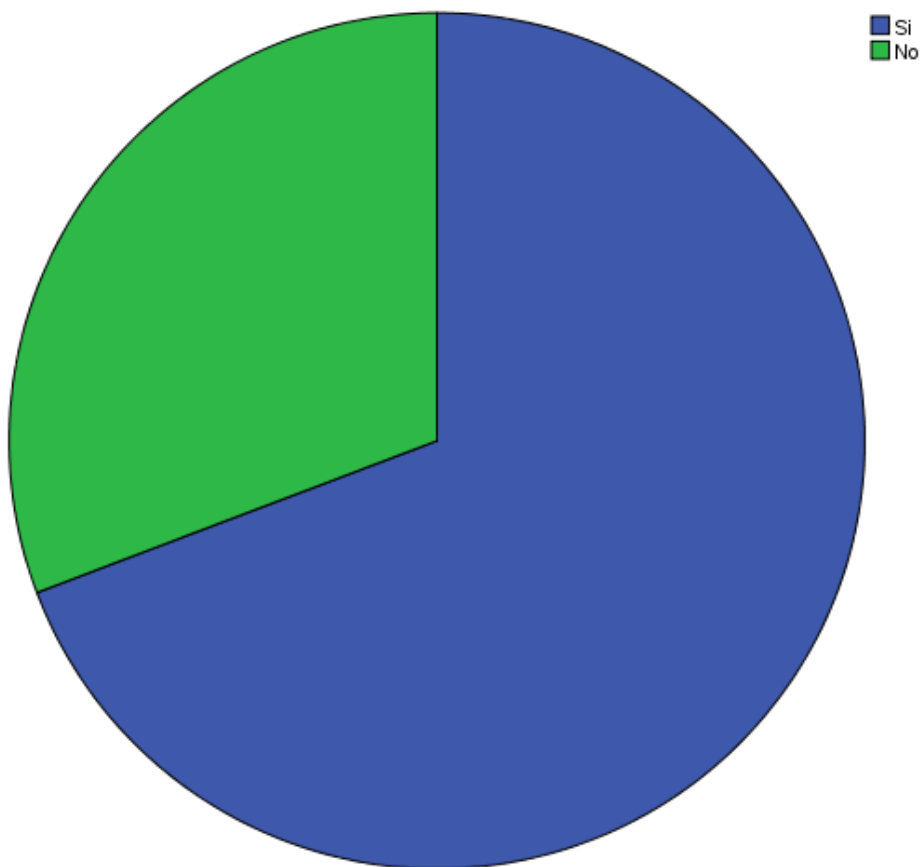
2. ¿Cree que en el desempeño de su trabajo se expone a padecer enfermedades y sufrir accidentes laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	92.3	92.3	92.3
	No	1	7.7	7.7	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

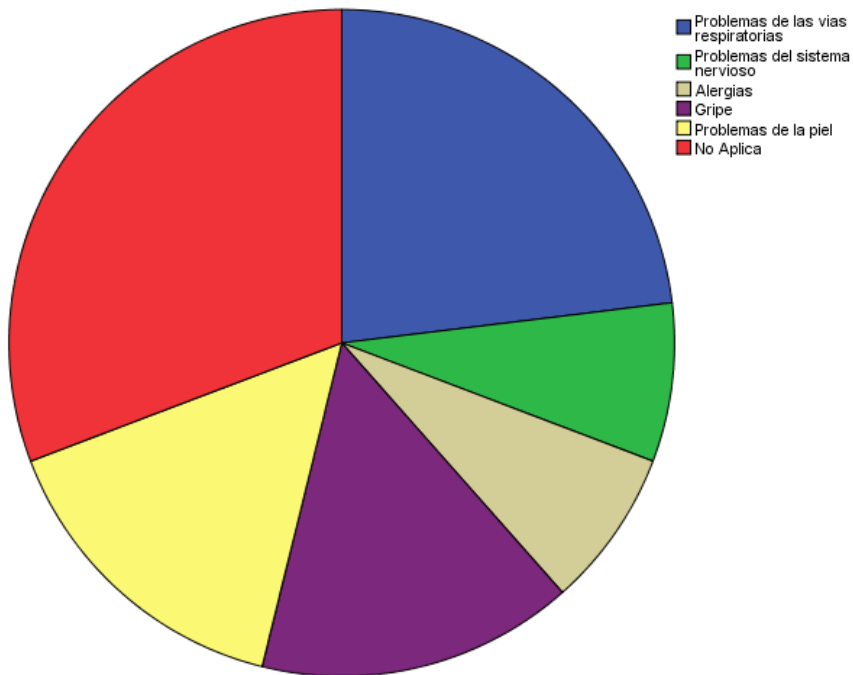


3. ¿Ha padecido alguna enfermedad causada por el desempeño de su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	69.2	69.2	69.2
	No	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

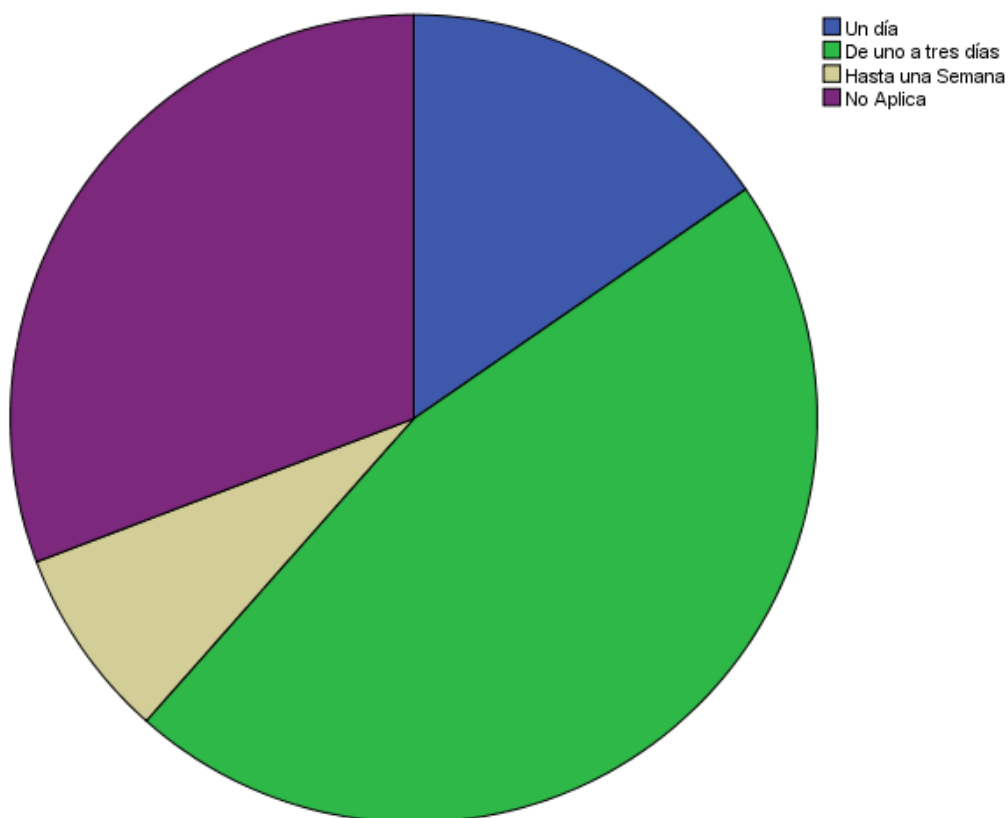


4. Si la respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió esa enfermedad?



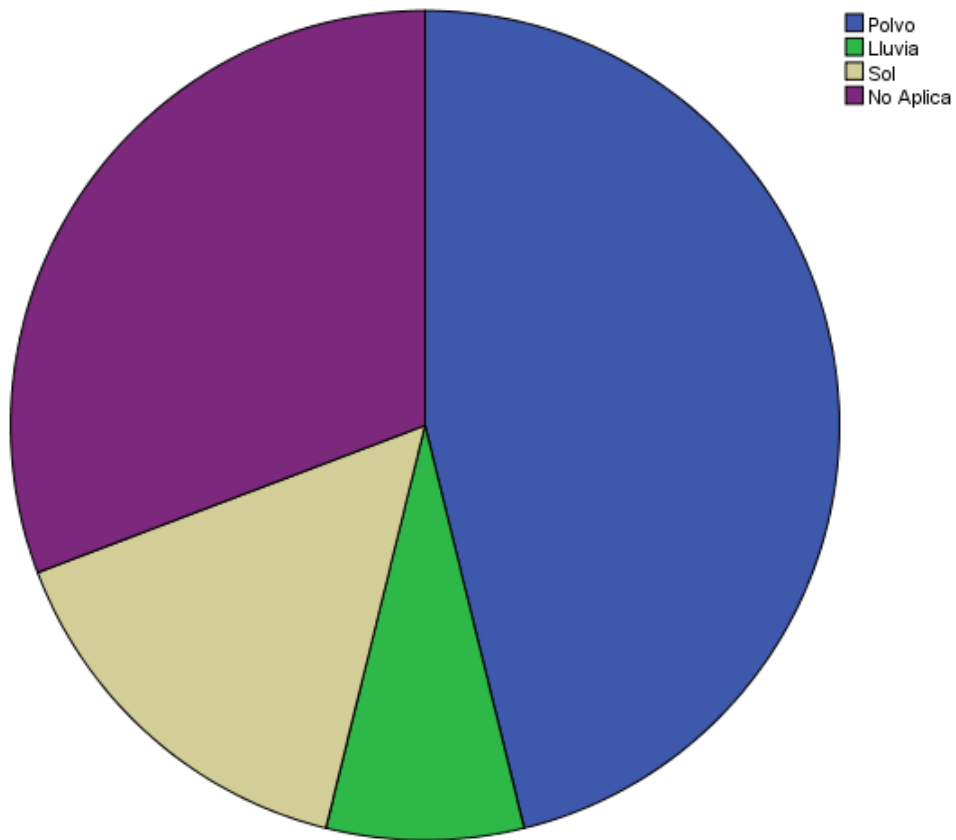
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Problemas de las vías respiratorias	3	23.1	23.1	23.1
Problemas del sistema nervioso	1	7.7	7.7	30.8
Alergias	1	7.7	7.7	38.5
Gripe	2	15.4	15.4	53.8
Problemas de la piel	2	15.4	15.4	69.2
No Aplica	4	30.8	30.8	100.0
Total	13	100.0	100.0	

5. ¿Cuál fue el tiempo de incapacidad por esa enfermedad?



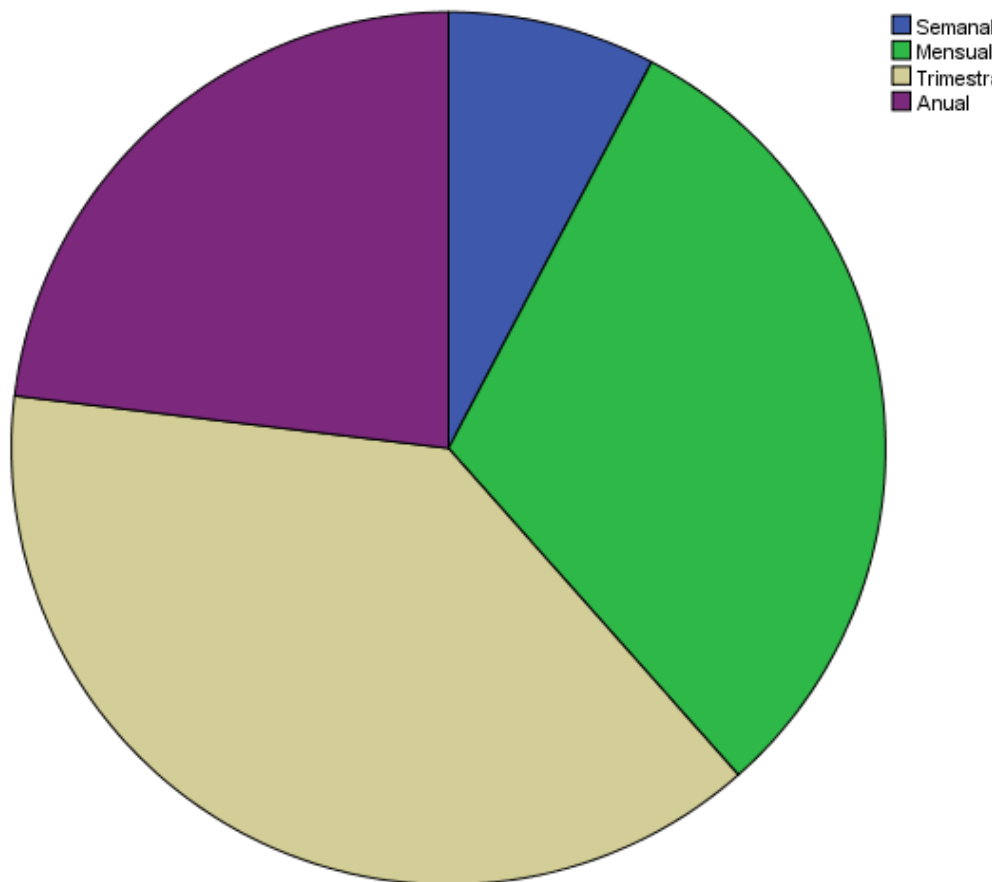
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Un día	2	15.4	15.4	15.4
	De uno a tres días	6	46.2	46.2	61.5
	Hasta una Semana	1	7.7	7.7	69.2
	No Aplica	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

6. ¿Cuáles fueron las causas de esa enfermedad?



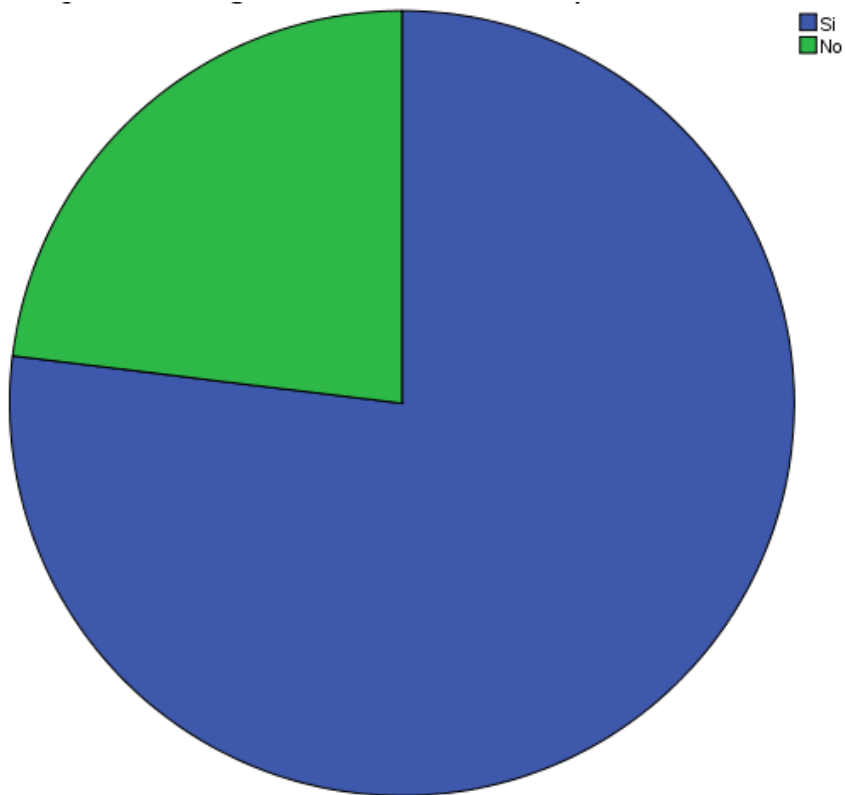
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Polvo	6	46.2	46.2	46.2
	Lluvia	1	7.7	7.7	53.8
	Sol	2	15.4	15.4	69.2
	No Aplica	4	30.8	30.8	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

7. ¿Con que frecuencia se presentan las enfermedades en su lugar de trabajo?



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Semanal	1	7.7	7.7	7.7
Mensual	4	30.8	30.8	38.5
Válidos Trimestral	5	38.5	38.5	76.9
Anual	3	23.1	23.1	100.0
Total	13	100.0	100.0	

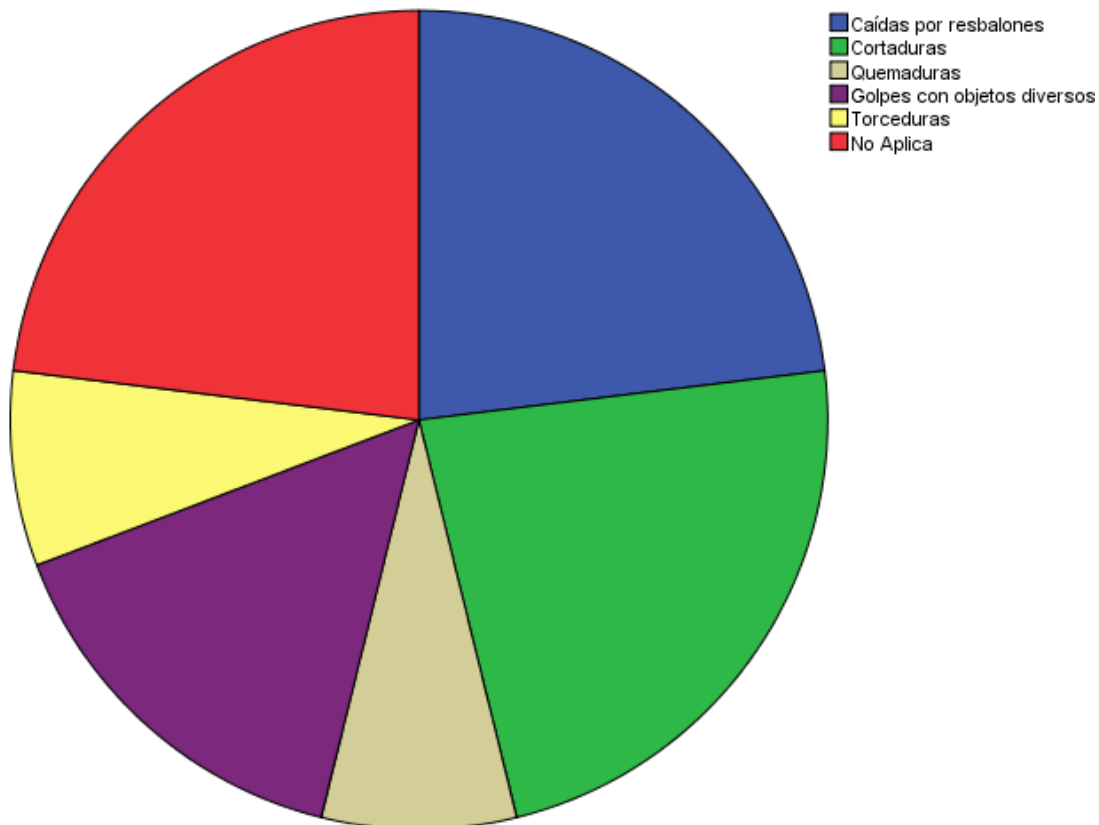
8. ¿Ha tenido algún accidente en el desempeño de sus actividades laborales?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	10	76.9	76.9	76.9
	No	3	23.1	23.1	100.0
	Total	13	100.0	100.0	

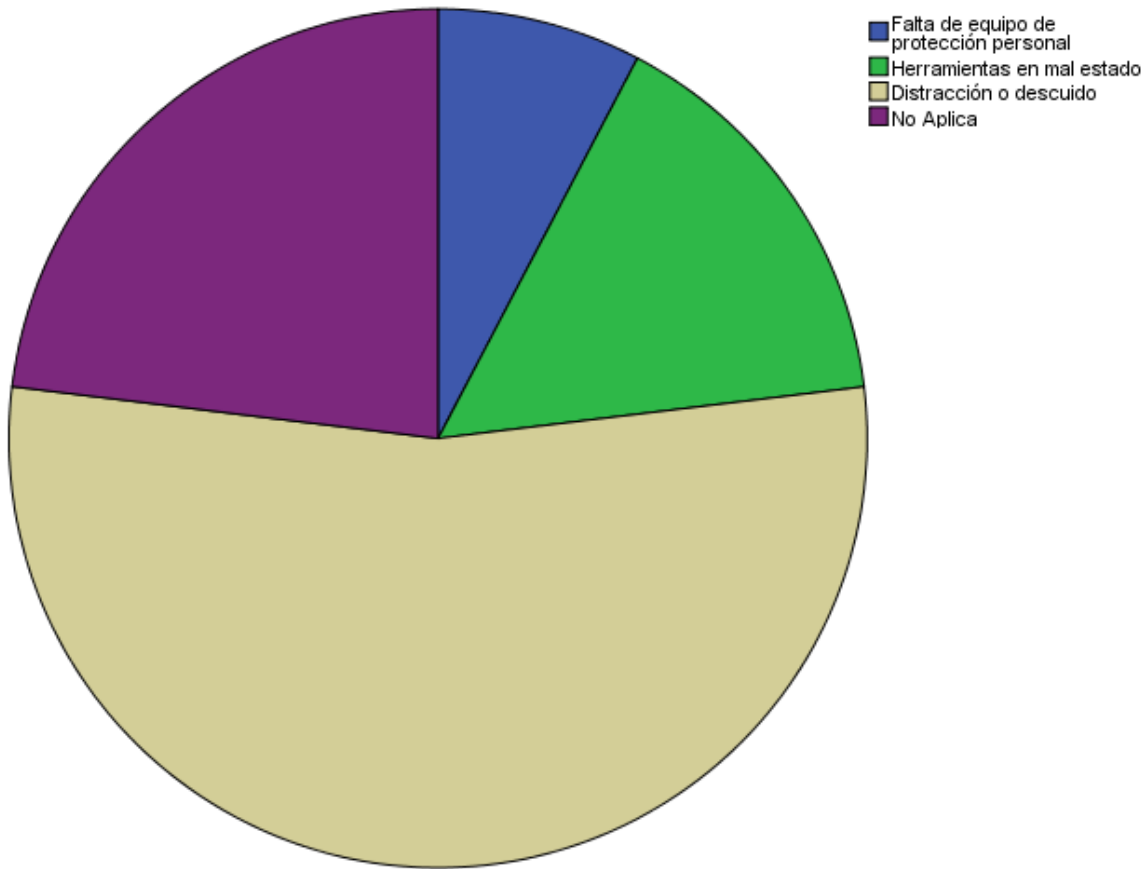


9. Si respuesta anterior fue Sí ¿En qué consistió ese accidente?



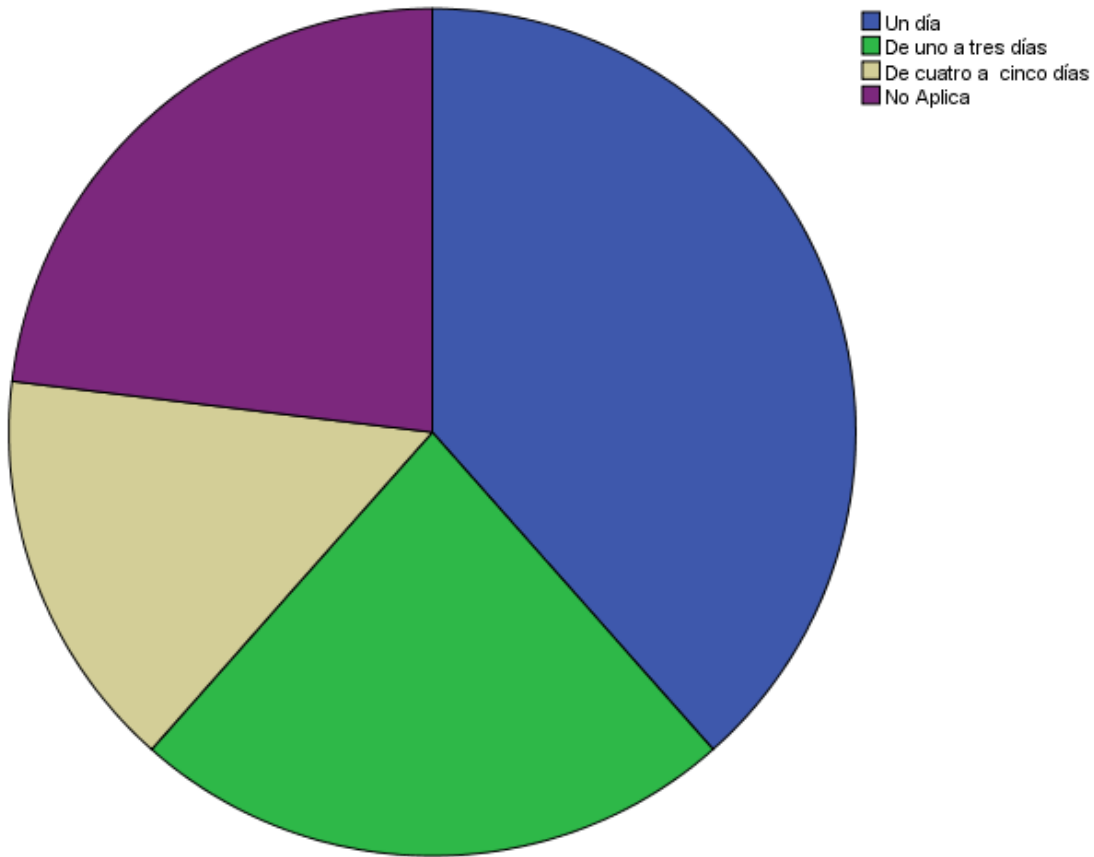
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Caídas por resbalones	3	23.1	23.1	23.1
	Cortaduras	3	23.1	23.1	46.2
	Quemaduras	1	7.7	7.7	53.8
	Golpes con objetos diversos	2	15.4	15.4	69.2
	Torceduras	1	7.7	7.7	76.9
	No Aplica	3	23.1	23.1	100.0
Total		13	100.0	100.0	

10. ¿Cuál fue la causa del accidente?



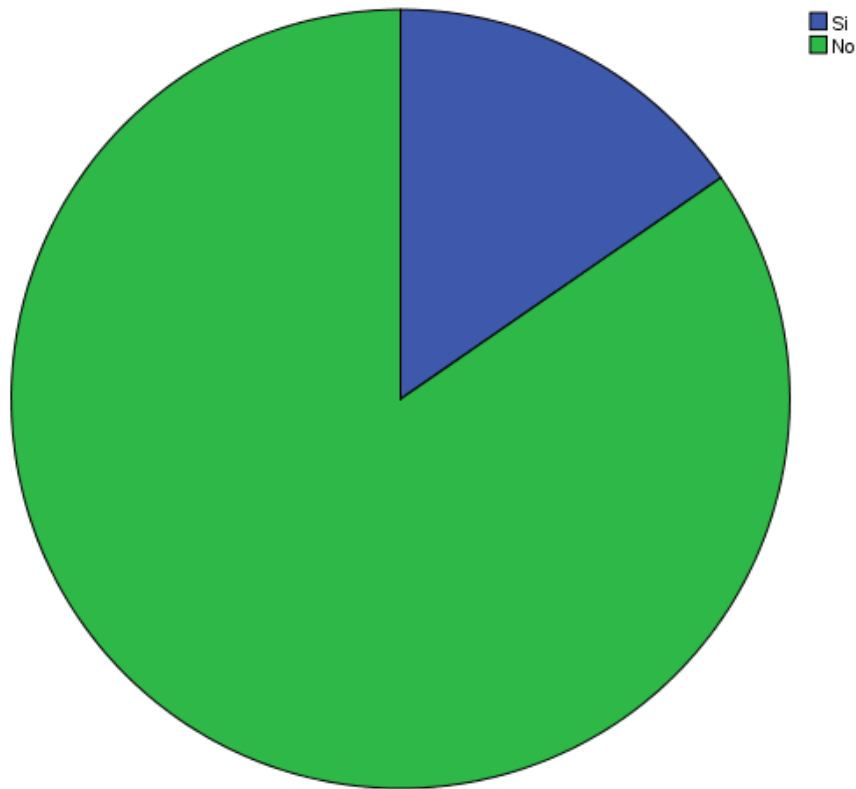
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Falta de equipo de protección personal	1	7.7	7.7	7.7
	Herramientas en mal estado	2	15.4	15.4	23.1
	Distracción o descuido	7	53.8	53.8	76.9
	No Aplica	3	23.1	23.1	100.0
Total		13	100.0	100.0	

11. ¿Cuánto fue el tiempo de incapacidad?



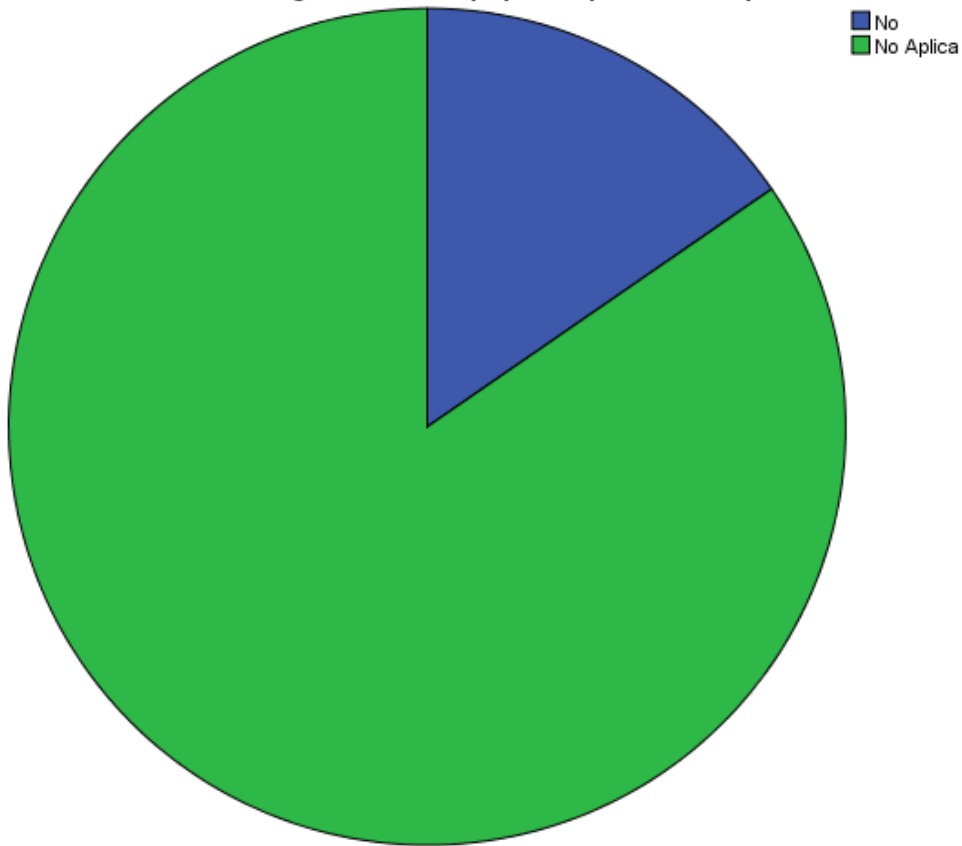
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Un día	5	38.5	38.5	38.5
	De uno a tres días	3	23.1	23.1	61.5
	De cuatro a cinco días	2	15.4	15.4	76.9
	No Aplica	3	23.1	23.1	100.0
Total		13	100.0	100.0	

12. ¿Cuenta con equipo de protección personal para realizar las tareas que su puesto de trabajo exige?



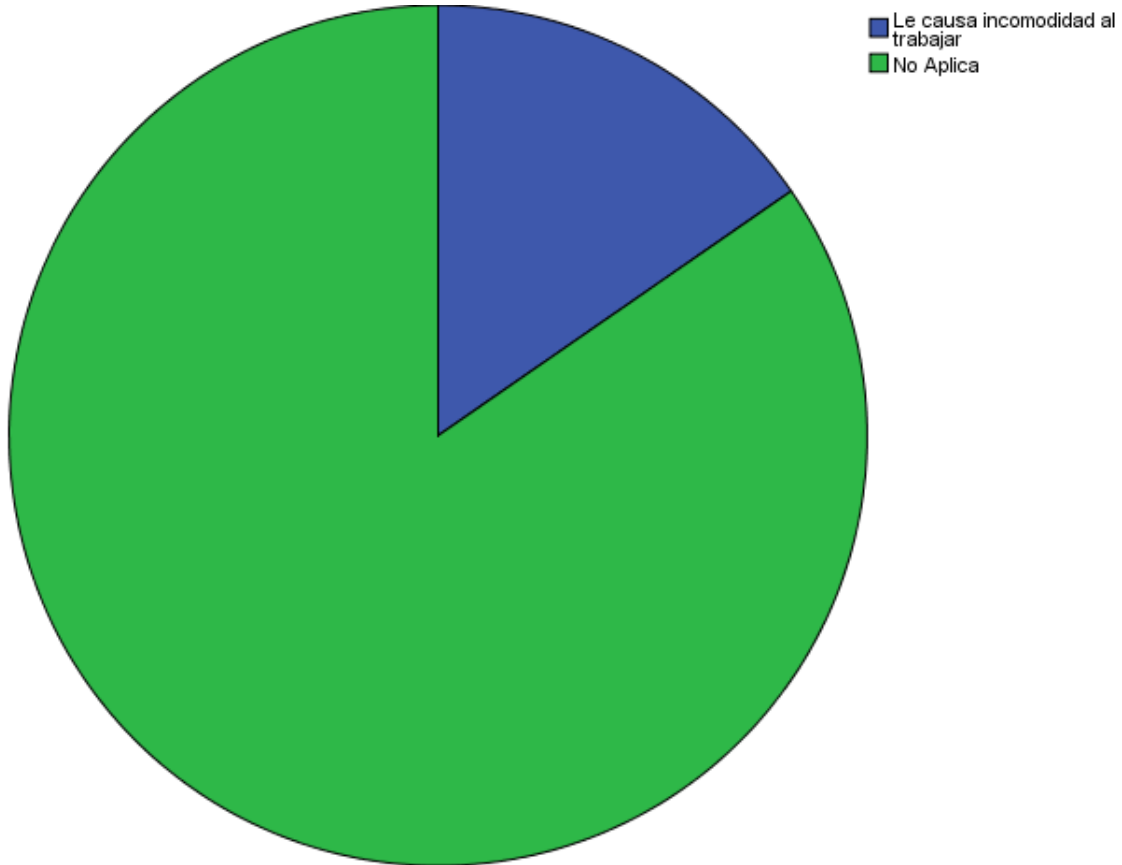
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	2	15.4	15.4	15.4
	No	11	84.6	84.6	100.0
Total		13	100.0	100.0	

13. ¿Utiliza su equipo de protección personal?



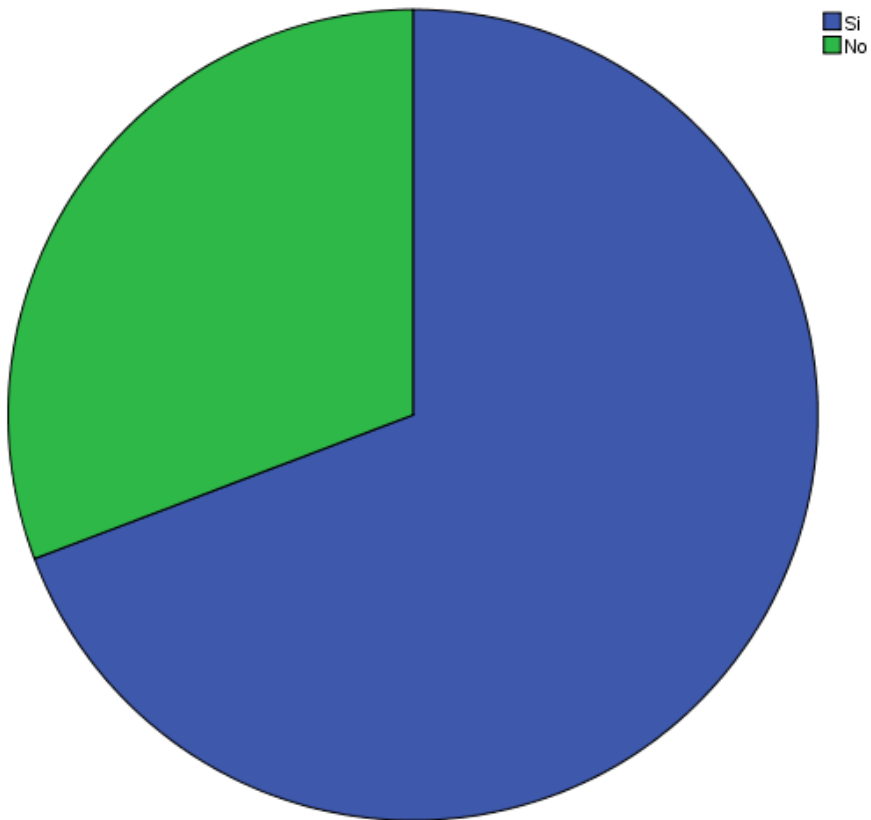
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	2	15.4	15.4	15.4
	No Aplica	11	84.6	84.6	100.0
Total		13	100.0	100.0	

14. Si usted no utiliza el equipo de protección diga, ¿Por qué?



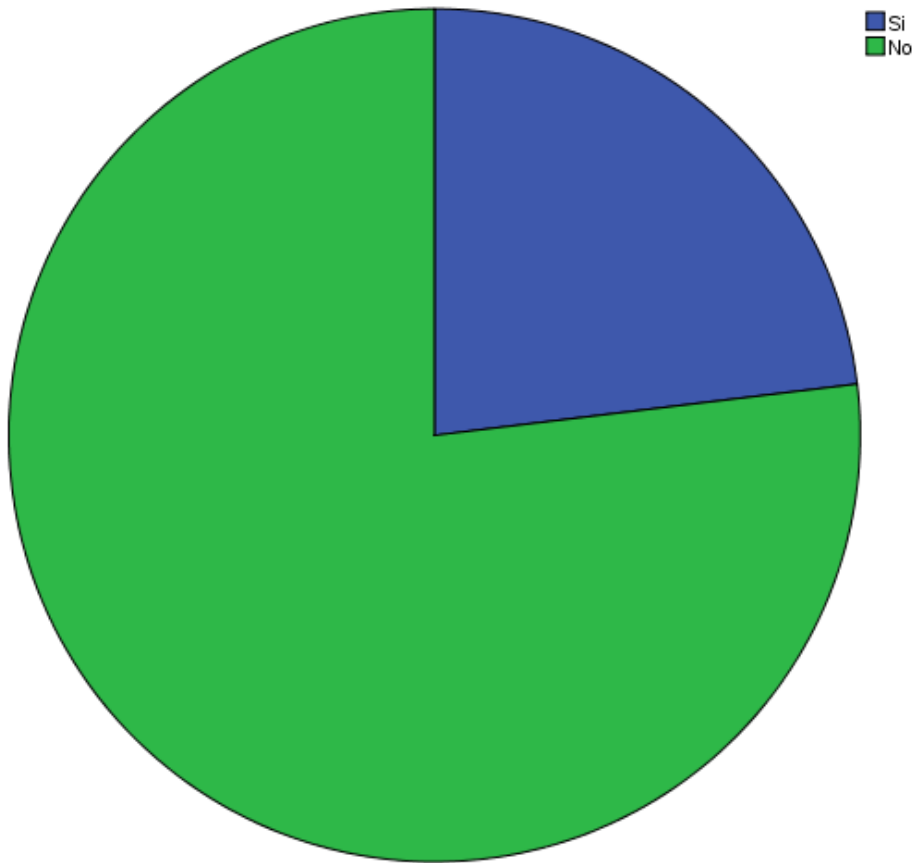
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Le causa incomodidad al trabajar	2	15.4	15.4	15.4
	No Aplica	11	84.6	84.6	100.0
Total		13	100.0	100.0	

15. ¿Cuenta el personal de Recreación y Deporte con equipo contra incendios?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	69.2	69.2	69.2
	No	4	30.8	30.8	100.0
Total		13	100.0	100.0	

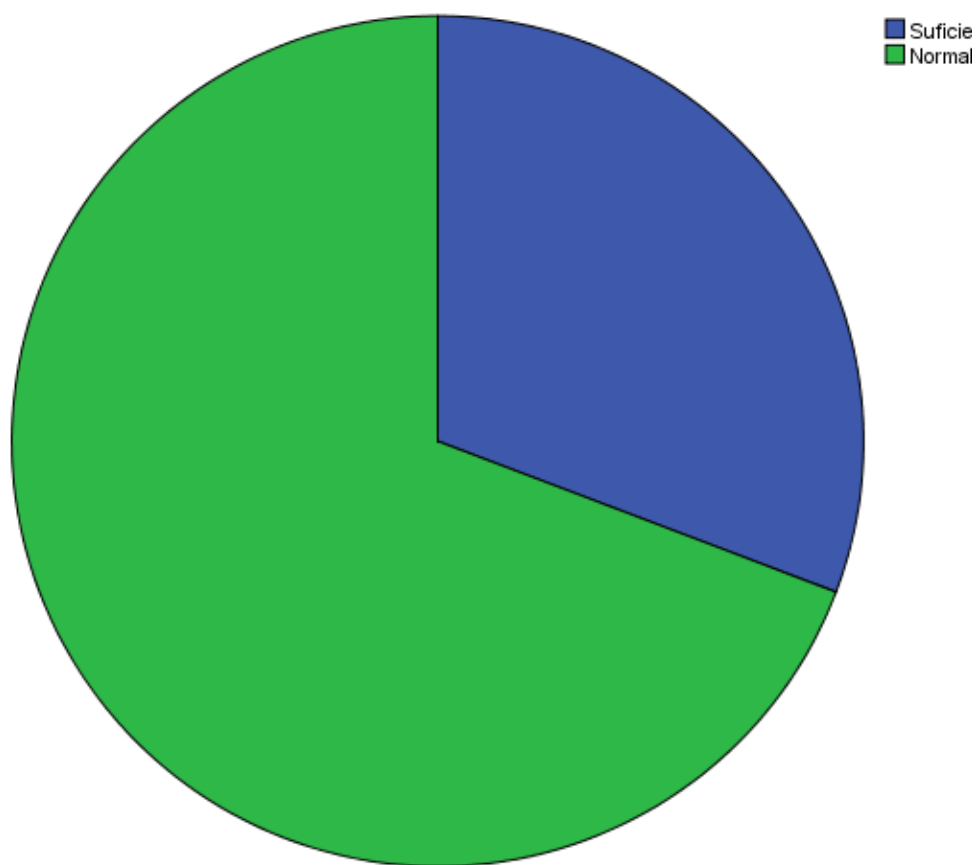
16. ¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	3	23.1	23.1	23.1
	No	10	76.9	76.9	100.0
Total		13	100.0	100.0	

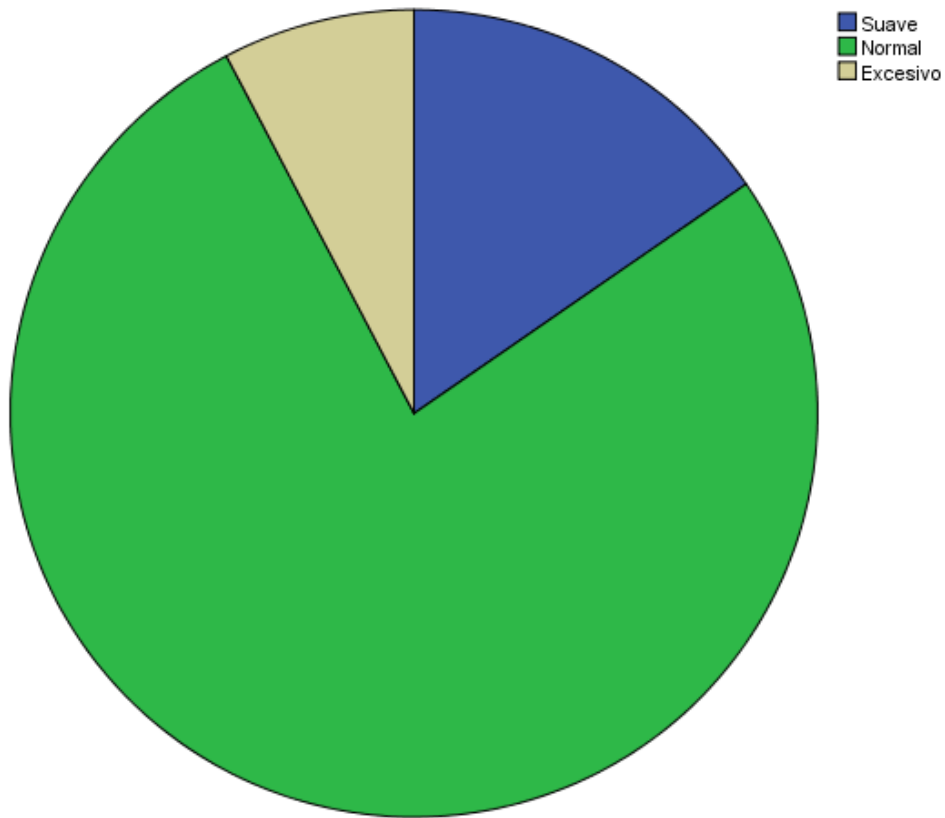


17. ¿Cómo considera la iluminación en las instalaciones de Recreación y Deporte?



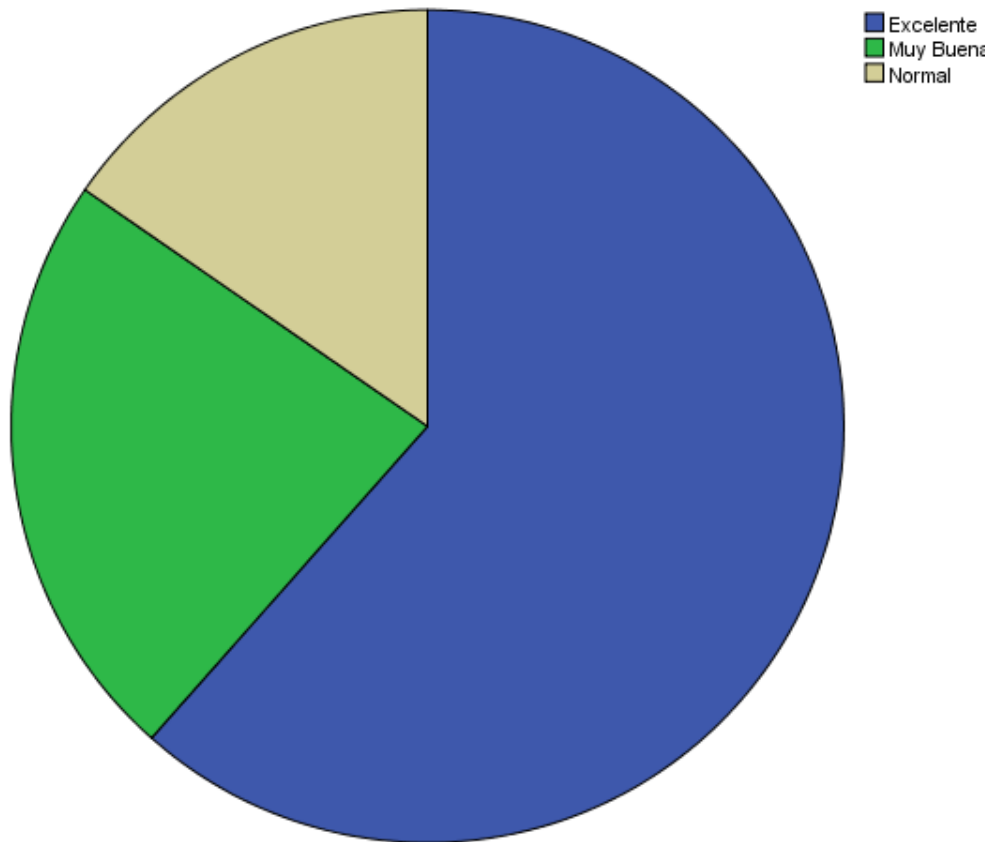
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suficiente	4	30.8	30.8	30.8
	Normal	9	69.2	69.2	100.0
Total		13	100.0	100.0	

18. Según su percepción el ruido en las instalaciones de Recreación y Deporte es:



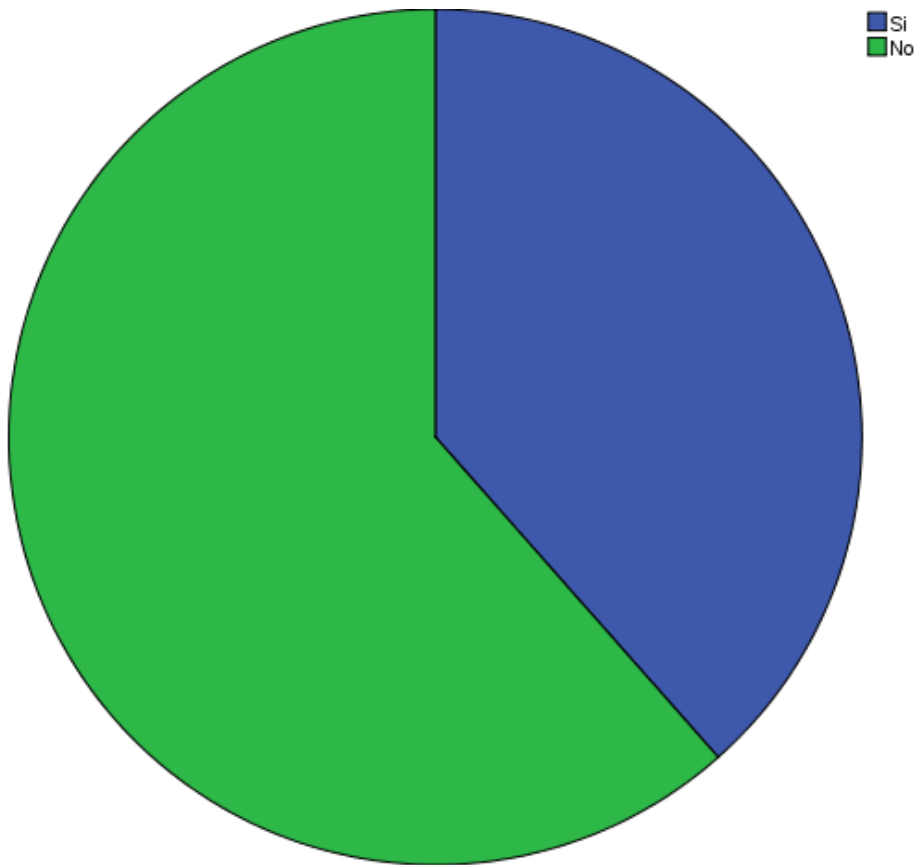
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Suave	2	15.4	15.4	15.4
	Normal	10	76.9	76.9	92.3
	Excesivo	1	7.7	7.7	100.0
Total		13	100.0	100.0	

19. Desde su punto de vista la ventilación en las instalaciones de Recreación y Deporte es:



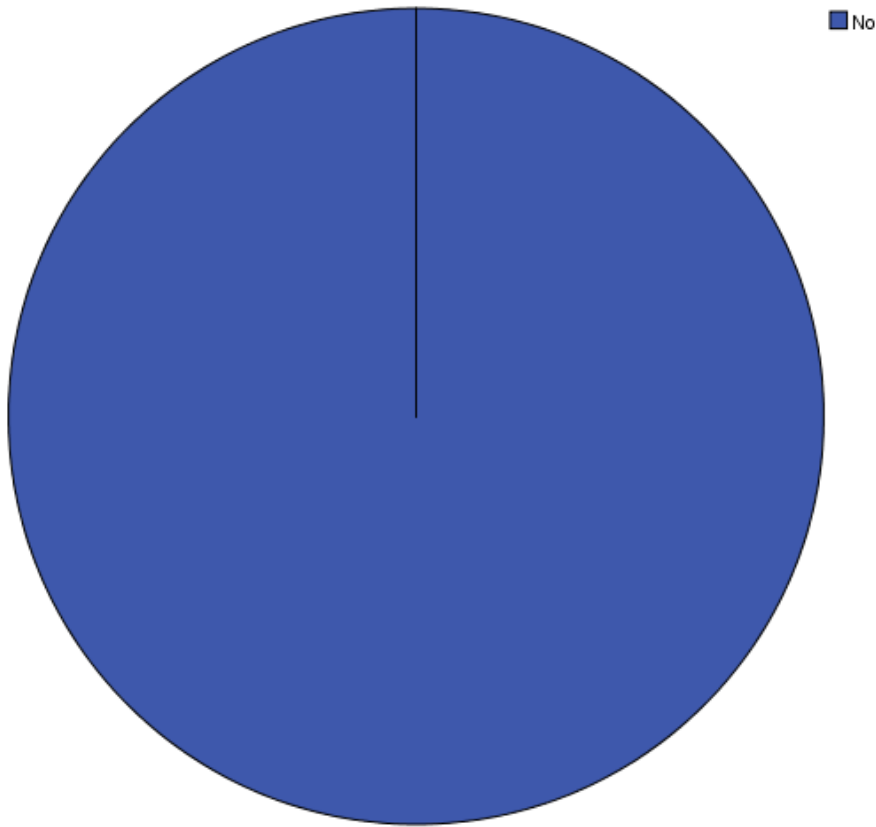
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	8	61.5	61.5	61.5
	Muy Buena	3	23.1	23.1	84.6
	Normal	2	15.4	15.4	100.0
Total		13	100.0	100.0	

20. ¿Existe en su área de trabajo alguna clase de señalización?



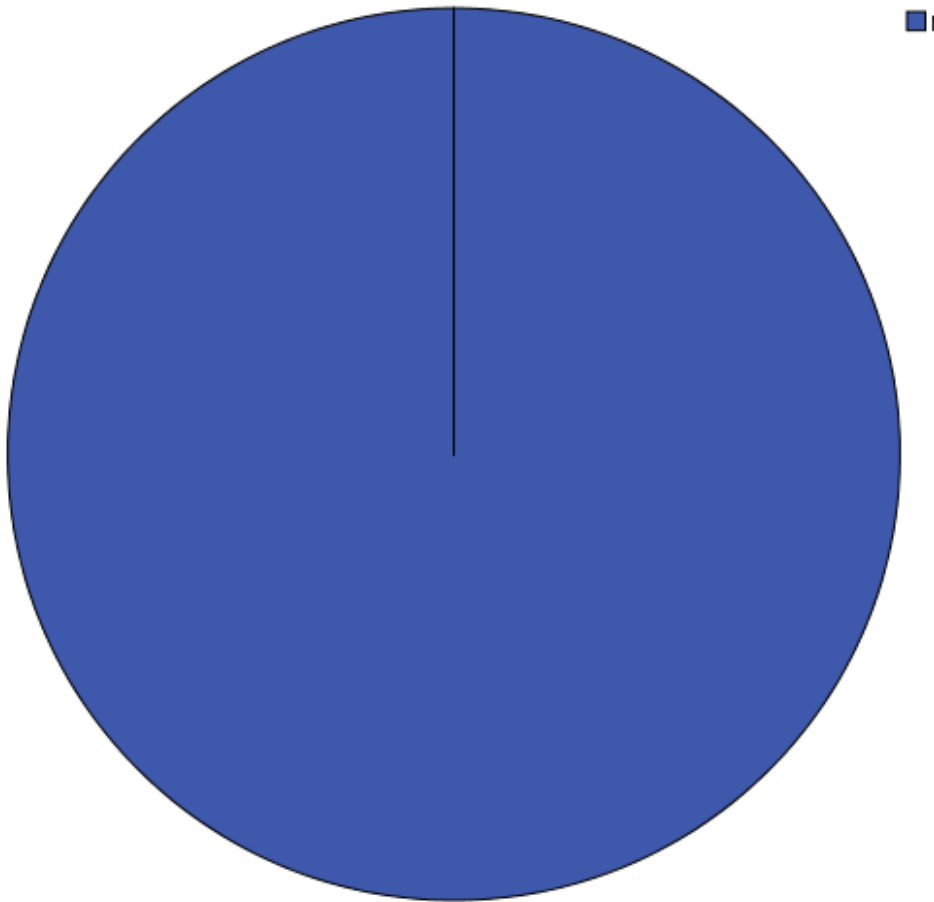
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	5	38.5	38.5	38.5
	No	8	61.5	61.5	100.0
Total		13	100.0	100.0	

21. ¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?



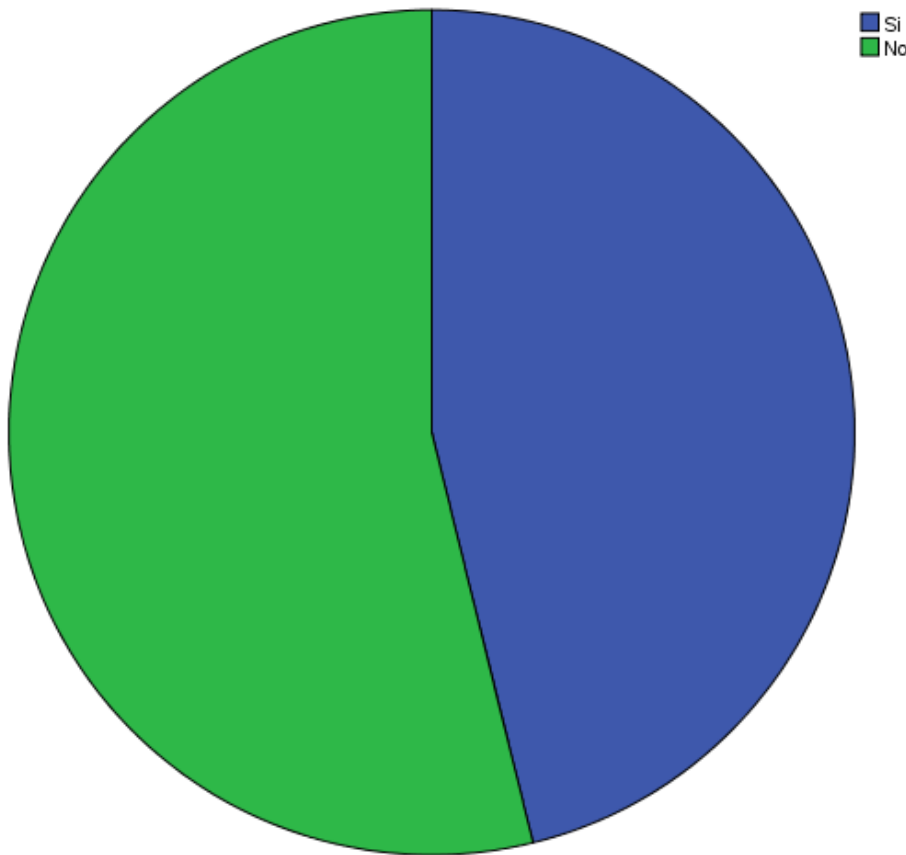
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	13	100.0	100.0	100.0

22. ¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional la institución?



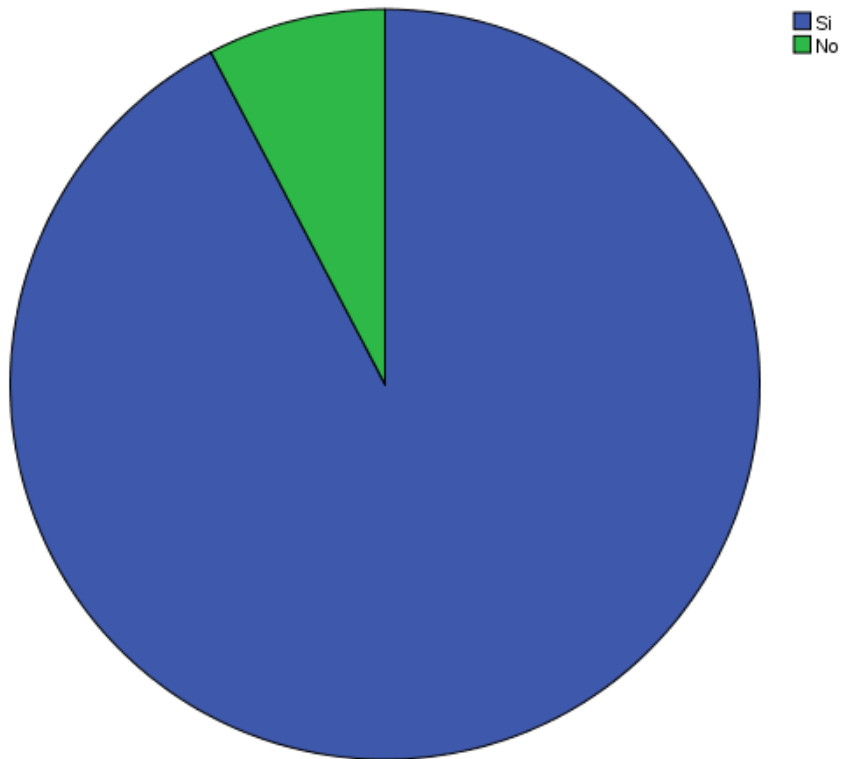
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	13	100.0	100.0	100.0

23. ¿Tiene conocimiento sobre Programas de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales I?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	46.2	46.2	46.2
	No	7	53.8	53.8	100.0
Total		13	100.0	100.0	

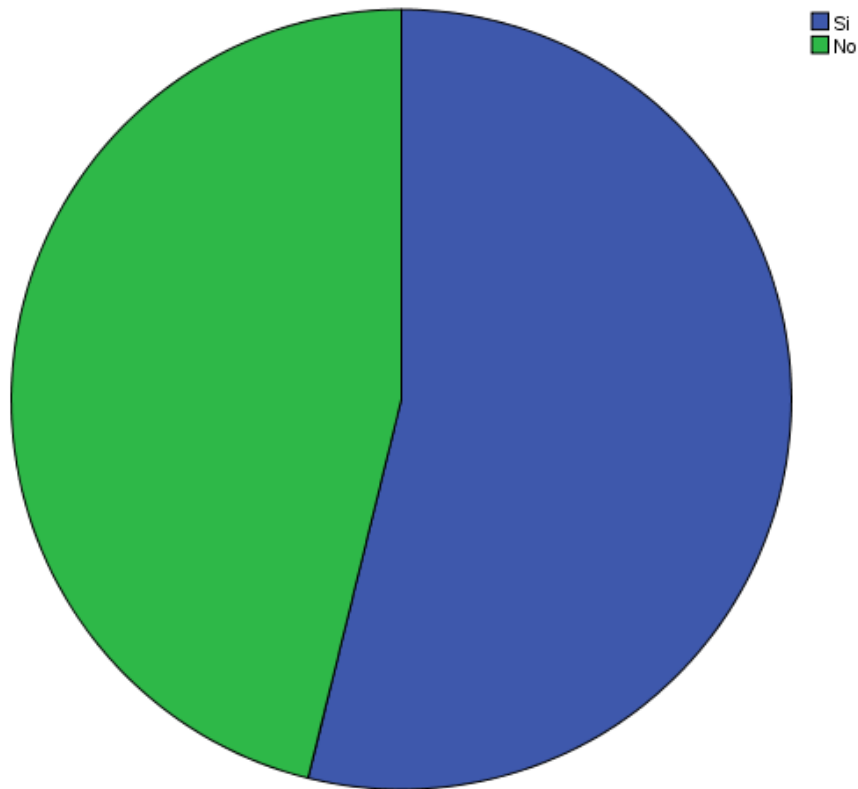
24. ¿Considera que un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	92.3	92.3	92.3
	No	1	7.7	7.7	100.0
Total		13	100.0	100.0	



25. ¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales?



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	7	53.8	53.8	53.8
No	6	46.2	46.2	100.0
Total	13	100.0	100.0	

### ANEXO 3

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
Reunidos el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de dos mil catorce, en las instalaciones de: \_\_\_\_\_,

en cumplimiento al Art. 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se acuerda crear el Comité de SSO como un órgano consultivo de promoción, investigación, verificación y vigilancia de aspectos específicos sobre Seguridad y Salud Ocupacional; contribuyendo en la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales del lugar de trabajo y la generación de una cultura de Seguridad y Salud en el trabajo.

Acordando lo siguiente:

1. Firmar acta de constitución del comité
2. Declaramos haber recibido 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.

Llenar en número los datos siguientes:

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

Trabajadores: \_\_\_\_\_

Trabajadoras: \_\_\_\_\_

No	Nombre	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 del propietario o Representante Legal: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

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

### ANEXO 4



San Salvador \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_

Licda. Nora del Carmen López Laínez  
Directora General de Previsión Social y Empleo  
Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Presente.-

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que nuestra empresa(nombre de la empresa, institución o municipalidad)\_\_\_\_\_ ubicada en \_\_\_\_\_, con el fin de darle cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, donde establece la obligación de que toda empresa o lugar de trabajo donde laboren 15 o más personas, conforme el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional; designando a su o sus delegados de prevención, además este debe estar representado por partes iguales entre sus representantes del empleador y de los trabajadores respectivamente. En vista de lo anterior le informamos que ya se realizó el proceso de conformación de dicho comité, donde la parte empleadora ha designado a sus miembros y a su o sus delegados.

Así mismo le informamos que la parte trabajadora ya eligió a sus representantes, por lo que se adjunta la respectiva documentación de los procesos realizados, tal como se detalla a continuación:

1. Acta del Proceso de Elección de los representantes de los trabajadores (Anexo 1)
2. Nota o acuerdo de designación de los representantes del empleador y sus delegados (Anexo 2 )
3. Nota de designación del representante del sindicato (Anexo 3)

Solicitando al mismo tiempo se nos programe fecha de capacitación para que posteriormente se inicie el proceso de acreditación de cada uno de los miembros que conforman el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Art. 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

En espera de respuesta favorable me suscribo.

Atentamente.

Nombre  
Cargo  
Empresa  
Teléfono

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**ANEXO 5**

Reunidos el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_\_, en las instalaciones de la empresa, institución o municipalidad: \_\_\_\_\_, ubicada en \_\_\_\_\_, con el objeto de elegir a los representantes de los trabajadores que serán parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Art. 16 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, previa convocatoria del empleador, con al menos ocho días a la fecha de su celebración se procedió a iniciar la elección de sus miembros, utilizando la metodología siguiente: \_\_\_\_\_, en donde se eligieron a los siguientes trabajadores que serán parte del Comité Seguridad y Salud Ocupacional:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Por los que firmamos a continuación los trabajadores que participaron en dicha elección:

No	Nombres	# DUI	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

## ANEXO 6

San Salvador, \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ 201\_\_.

Por este medio la empresa, institución o municipalidad:  
\_\_\_\_\_ designa a sus representantes  
patronal para ser parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional a las siguientes personas:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Siendo el o los delegados de prevención los siguientes:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma y Sello

Del empleador

# ANEXO 7



## NOTIFICACIÓN DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE EMPRESAS O INSTITUCIONES

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

**Licda. Nora del Carmen López Laínez**  
**Directora General de Previsión Social y Empleo**  
**Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

**Presente.-**

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que a nombre de (Empresa o Institución) \_\_\_\_\_ se ha realizado cambios en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, constituido en la presente entidad, para el periodo de fecha \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, siendo los cambios: (señalar el número de miembros)

- A. Sustitución de \_\_\_\_ miembro(s) representantes de parte del Empleador (as)
- B. Sustitución de \_\_\_\_ miembro(s) representantes de parte de los Trabajadores (as)
- C. Aumento de miembro(s) de Comité: de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ miembros.
- D. Disminución de miembro(s) de Comité: de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ miembros
- E. Aumento o Disminución de \_\_\_\_ miembro(s) representantes por parte del empleador (as)
- F. Aumento o Disminución de \_\_\_\_ miembro (s) representantes por parte de los trabajadores (as)

### **G. Comité Acreditado (\_\_\_\_) En Proceso de Acreditación (\_\_\_\_)**

Para lo cual se remite anexo lo siguiente:

1. Nota o Acuerdo de Designación del Empleador para la sustitución / aumento / disminución de miembro(s) Representante(s) de parte del Empleador (anexo 1) ..... (\_\_\_\_)
2. Acta de proceso de sustitución / aumento / disminución de miembro(s), representante(s) de la parte de los Trabajadores (anexo 2) ..... (\_\_\_\_)
3. Nota o Acuerdo de Designación de Representante de Sindicato (Si procediera) (anexo 3)..... (\_\_\_\_)
4. Acta de Modificación de Constitución de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (Indispensable presentarlo un día hábil después de recibida la capacitación) (anexo 4) **Aplica para comités ya Acreditados** ..... (\_\_\_\_)

Se hace constar que las sustituciones anteriores se han realizado en cumplimiento de lo establecido en los **Arts. 6, 7, 9 y 15 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**. Asimismo, con la finalidad de cumplir con lo establecido en los **Arts. 23 y 24 del mencionado Reglamento**, se detalla a continuación información general de la entidad a fin de actualizar el respectivo registro:

- a) Dirección del Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_
- b) Número total de Trabajadores: \_\_\_\_\_ Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_
- c) Liquidación de Sindicato (En caso de existir): SI \_\_\_\_\_  
Detallar:
  - Nombre: \_\_\_\_\_
  - Total de Miembros: \_\_\_\_\_
  - Fecha de Constitución: \_\_\_\_\_
- d) Otras eventualidades del funcionamiento del Comité: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Asimismo se solicita asigne la fecha de capacitación básica para que posteriormente se inicie el proceso de acreditación de los mencionados miembros que integrarán el comité, según **Art. 15 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**.

Para los efectos correspondientes, me suscribo y sello la presente. Atentamente.-

Nombre y Firma :

Cargo:

Empresa o Institución:

Teléfono:

Sello:

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

## CheckList de Riesgos Generales utilizado para la identificación de Riesgos.

<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Cuerpo de Agentes Metropolitanos. / Recreación y Deportes			
<b>Dirección:</b> Santa Ana			
<b>Actividad:</b> Orden y seguridad Municipal.			
<b>SÍ:</b> respuesta afirmativa <b>NO:</b> respuesta negativa <b>NA:</b> no se aplica la pregunta			
<b>6. Lugares de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.1 ¿Los locales de trabajo son adecuados para las tareas que se realizan en ellos?			
1.2 ¿Cumplen con los requisitos mínimos de:			
e) Superficie y			
f) Ubicación			
1.3 ¿Los lugares de trabajo están en condiciones de orden y limpieza en general?			
1.4 ¿Se tiene definido un horario para las labores de limpieza en las áreas de trabajo?			
1.5 ¿La cantidad de basureros en la zona de trabajo es la adecuada a las necesidades de la empresa, tienen sus tapas y están rotulados?			
1.6 ¿Se encuentran los basureros distribuidos adecuadamente?			
1.7 ¿Se mantiene el piso libre de objetos, en todo momento?			
1.8 ¿Los pisos disponen de sistemas de drenaje con rejillas, coladeras, o cualquier otro medio seguro que evite el estancamiento de líquido y permita su mantenimiento?			
1.9 ¿Se encuentran apilados adecuadamente todos los objetos en el área de trabajo?			
1.10 ¿Las áreas de trabajo y de almacenamiento están debidamente delimitadas?			
1.11 ¿Se cuenta en el patio con protecciones, señalizaciones o avisos de seguridad e higiene, donde existen zanjas, pozos, aberturas o desniveles?			
1.12 ¿Las escaleras fijas y portátiles y plataformas cumplen con los requisitos mínimos de diseño y construcción?			
1.13 ¿Las aberturas en los pisos cuentan con barandillas de protección?			
1.14 ¿Se mantiene la altura mínima de 2.5m del piso al techo?			
1.15 ¿La superficie libre mínima por trabajador es de 2 m <sup>2</sup> ?			
1.16 ¿Los techos y paredes cuentan con las características de seguridad para soportar la acción de fenómenos naturales (tormentas y sismos)?			
<b>7. Servicios o instalaciones auxiliares DE FACIL ALCANCE</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 ¿Se provee agua fresca y potable en cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores?			
2.2 ¿Se cumple con lo establecido en la normativa específica respecto al			

número de servicios sanitarios, según la cantidad de trabajadores/as?			
2.3 ¿Se lavan los inodoros como mínimo 1 vez al día?			
2.4 ¿Los inodoros cuentan con la adecuada iluminación y ventilación?			
2.5 ¿Se cuenta con vestidores y servicios higiénicos separados según sexo?			
2.6 ¿Se disponen de comedores para ingerir los alimentos y descansar?			
2.7 ¿Las instalaciones cuentan con un sistema de iluminación de emergencia?			
<b>8. Prevención y extinción de incendios</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 ¿Se cuenta con algún sistema de detección de principio de incendios?			
e) Manual			
f) Automático			
3.2 ¿Se cuenta con sistemas de extinción de conatos o inicios de incendios?			
e) Manual			
f) Automático			
3.3 ¿Se tienen extintores adecuados según la clasificación establecida en la norma nacional o internacional?			
3.4 ¿El personal está capacitado en el uso del equipo de combate de incendios?			
3.5 ¿El equipo para combatir incendios está ubicado y distribuido de manera correcta en relación con la fuente de riesgos?			
3.6 ¿Están ubicados de manera visible y se les encuentran bien señalizados?			
3.7 ¿Los extintores de incendios se encuentran libres de obstáculos, de tal manera que se permita un libre acceso a ellos?			
3.8 ¿Cuándo se usan, se recargan inmediatamente?			
3.9 ¿Cuándo se usan, se reemplazan inmediatamente?			
3.14 ¿Se tiene establecido un ente externo encargado de realizar la inspección a los extintores de la empresa?			
3.15 ¿Se tiene designada una persona de la empresa encargada de realizar la revisión a los extintores?			
3.16 ¿Cuenta la persona encargada con la debida capacitación para realizar esta labor?			
3.17 Se inspeccionan los extintores en forma:			
Semanal <input type="checkbox"/> Quincenal <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Mestral <input type="checkbox"/> Semestral <input type="checkbox"/>			
Anual <input type="checkbox"/>			
3.18 ¿Las instrucciones de manejo del extintor son legibles y están a la vista?			
3.19 ¿Se mantiene un registro documentado de las inspecciones realizadas a los extintores?			
3.20 ¿Existen tomas de agua para los bomberos?			
3.21 ¿Están los extintores debidamente cargados, compresionados y libres de suciedad?			
3.22 ¿Cada extintor posee su debida rotulación de ubicación?			
<b>9. Sistema eléctrico</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 ¿Tienen los motores y equipos eléctricos conexiones en la tierra?			
4.2 ¿El sistema eléctrico se encuentra en óptimas condiciones, con lo que se			



evita la producción de cortos circuitos?			
4.3 ¿Están las instalaciones eléctricas en buenas condiciones, incluyendo las cajas de distribución?			
4.4 ¿Se tienen instalaciones temporales o imprevistas?			
4.5 ¿Los tomacorriente, caja break o uniones de cables están en buen estado?			
4.6 ¿Están los motores, tableros eléctricos y cajas de interruptores libres de suciedad?			
4.7 ¿Se tienen definidos los períodos de revisión del sistema eléctrico?			
4.8 ¿Se encuentran las líneas conductoras de energía eléctrica perfectamente protegidas y aisladas?			
4.9 ¿Las líneas conductoras de energía están colocadas, en la medida de lo posible, fuera del alcance o contacto inmediato del personal?			
4.10 ¿Se toman las medidas necesarias cuando se realizan revisiones o reparaciones al sistema (se desconecta la corriente y se vela por que nadie la conecte)?			
<b>10. Señalización</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 ¿Se encuentran señalizadas las puertas y salidas de emergencia, en aquellos lugares donde se requiera, según la Norma?			
5.2 ¿Hay letreros y/o otros medios de aviso para restringir el acceso de personal ajeno a Cuerpo de Agentes Metropolitanos a determinadas áreas de trabajo, que son peligrosas?			
5.3 ¿Están situadas las señales en lugares fácilmente observables, desde diferentes puntos del lugar de trabajo?			
<b>14. Salidas de emergencia</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 ¿Cuenta la planta con salidas de emergencia debidamente identificadas?			
6.2 ¿Es adecuada la cantidad de salidas de emergencia según la Norma?			
6.3 ¿Las salidas de emergencia se encuentran iluminadas, con un valor mínimo de 50 luxes?			
6.4 ¿Se abren y giran fácilmente en dirección correcta hacia afuera?			
6.5 ¿Las salidas están libres de obstáculos?			
6.6 ¿Las salidas son suficientemente anchas como para que permitan el paso de evacuación?			
6.7 ¿Existen escaleras de emergencias?			
<b>15. Ruido y vibraciones</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 ¿Se presentan casos de irritabilidad, dolor de cabeza, insomnio, etc., a causa del ruido?			
<b>16. Riesgos biológicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
8.1 ¿Se informa y supervisa a los trabajadores de la importancia de los hábitos higiénicos personales en sus labores?			
<b>17. Iluminación y ventilación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
9.1 ¿Las actividades desarrolladas requieren de iluminación artificial?			
9.2 ¿Se requiere de agudeza visual para desarrollar las labores?			
9.3 ¿Se tiene suficiente luz para la realización de las tareas?			

9.4 ¿Se miden los niveles de iluminación?			
9.5 ¿Se produce algún tipo de reflejo por superficies que brillan?			
9.6 ¿El tono de la luz es confortable desde el punto de vista de la visión?			
9.7 ¿Se cuenta con un programa de mantenimiento de las luminarias?			
9.8 ¿Es el sistema de color y contraste el adecuado?			
9.9 ¿El lugar cuenta con la debida ventilación?			
<b>18. Residuos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
10.1 ¿Se generan residuos sólidos y líquidos?			
10.3 ¿Los trabajadores (as) utilizan equipos de protección cuando manipulan los residuos?			
<b>19. Ergonomía</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
11.1 ¿Se mantienen los productos, equipo y herramientas a una distancia que permita el alcance cercano?			
11.2 ¿El trabajo con cajas se adecua a la altura del operario y la operaria?			
11.3 ¿Se realizan labores en las que el trabajador (a) utiliza o mantiene la misma postura?			
11.4 ¿Se presentan deficiencias de luz o sombra en los lugares de trabajo?			
11.5 ¿Se permite a los trabajadores utilizar posiciones mixtas, de pie y sentado, en sus puestos de trabajo?			
11.6 ¿Se cuenta con el espacio suficiente para los elementos de trabajo?			
<b>20. Almacenamiento</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
12.1 ¿Los lugares donde se almacenan las sustancias químicas, cumplen con los requisitos según la norma?			
12.2 ¿Los depósitos de sustancias químicas peligrosas están situados en lugares seguros, según las normas?			
12.3 ¿Se encuentran los estantes asegurados en caso de sismos?			

## Checklist de identificación de riesgos por puestos de trabajo.


<b>Nombre de la Empresa:</b> Dependencia Municipal de Santa Ana, Cuerpo de Agentes Metropolitanos. / Recreación y Deportes.			
<b>Área de trabajo:</b>			
<b>Puesto:</b>			
<b>8. Altura, profundidad, alcances</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
1.4 La altura de trabajo se adapta al tipo de tarea y a las dimensiones de cada trabajador			
1.2 Si el trabajador está sentado, la altura de la superficie de trabajo está aproximadamente al nivel de los codos			
1.3 La zona de trabajo está alejada del trabajador debido a alguna de las siguientes situaciones:			
– Los elementos de uso muy frecuente están a más de 25 cm del borde de la mesa de trabajo.			
– Los elementos de uso medio están a más de 50 cm del borde de la mesa de trabajo.			
– Los elementos de uso ocasional están a más de 70 cm del borde de la mesa de trabajo.			
1.4 Se dan alcances por encima del nivel del hombro (brazos elevados y sin apoyo de manera frecuente o prolongada).			
1.5 Hay apoyo de los antebrazos en bordes no redondeados o cantos agudos de mesas u otras superficies de trabajo.			
<b>9. Espacio de trabajo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
2.1 Hay espacio suficiente encima de la superficie de trabajo (mesa, banco de trabajo, etc) para distribuir adecuadamente los diferentes elementos u objetos utilizados por el trabajador.			
2.2 El trabajador tiene bastante espacio para mover cómodamente las piernas (por ejemplo, por debajo de la mesa o banco de trabajo) o el cuerpo.			
2.3 La superficie libre en el entorno del puesto de trabajo es >2 m <sup>2</sup>			
<b>10. Trabajo de pie / sentado</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
3.1 Los trabajadores que de forma habitual trabajan de pie no disponen de banquetas o sillas (por ejemplo, sillas de tipo semi-sentado) para sentarse ocasionalmente.			
3.2 El trabajador está sentado en trabajos que requieren desplazamientos o ejercer fuerzas.			
3.3 La silla de trabajo no es adecuada; por ejemplo, los pies cuelgan del asiento sin poderse apoyar en el suelo, o el respaldo no permite un apoyo adecuado del tronco.			
3.4 Se trabaja de pie sobre superficies inestables o irregulares.			
<b>11. Movimiento de materiales</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
4.1 Los pasillos y áreas por las que se transportan los materiales no tienen la anchura suficiente, están ocupados por obstáculos, existen desniveles, los suelos son lisos o son resbaladizos.			
4.2 Se dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.			

4.3 Se dispone de áreas de almacenaje (estantes) cercanos al puesto de trabajo para minimizar los transportes de materiales.			
4.4 Los carros manuales están en mal estado (por ejemplo, deslizan con dificultad).			
4.5 El punto de empuje o arrastre de los carros (asidero) está por encima de la altura de los hombros o por debajo de la altura de los nudillos del trabajador.			
<b>12. Herramientas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
5.1 Se emplean herramientas que no son las específicas para la tarea que se realiza.			
5.2 Cuando usa la herramienta el trabajador mantiene una postura forzada de la muñeca (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado elevados).			
5.3 El mango de las herramientas no es cómodo (grosor, longitud, forma o material inadecuados).			
5.4 Las herramientas más pesadas y de uso frecuente en una misma zona de trabajo están suspendidas.			
5.5 Hay herramientas en mal estado.			
<b>13. Agentes Físicos y Químicos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
6.1 Está expuesto el trabajador a equipos que emitan radiación o láser			
6.2 Está expuesto el trabajador a productos químicos u peligrosos			
<b>14. Esfuerzos Físico y Mental</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>NA</b>
7.1 Exposición prolongada a equipo informático (computadoras, cañón, etc.) que requieren un esfuerzo visual superior			
7.2 El trabajo requiere de iluminación artificial			
7.3 El trabajo requiere de concentración mental			
7.4 La naturaleza de la tarea requiere que el trabajador realice un esfuerzo de voz			
7.5 Se cuenta con medidas que busquen minimizar en el trabajador el esfuerzo de voz que éste debe realizar por la naturaleza de su trabajo			

**Cuadro de Evaluación de Riesgos Generales y por puesto.**

EVALUACION DE RIESGOS											
Localización:  Puestos de trabajo:  N° de Trabajadores:				Evaluación							
				<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica  Fecha de Evaluación: Fecha de la última evaluación:							
Peligro Identificado	Probabilidad			Consecuencia			Estimación del Riesgo				
	B	M	A	L D	D	ED	T	TO	M	I	IN

**Cuadro Resumen de Riesgos por puestos de trabajo.**

LUGAR DE TRABAJO:		PAGINA:	
PUESTO DE TRABAJO:		INSTALACION:	
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL REQUERIDO: N/A			
SECUENCIAS BASICAS	RIESGOS INVOLUCRADOS	MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Riesgo por caída</li> <li>7. Contusiones y golpes</li> <li>8. Riesgos eléctricos</li> <li>9. Riesgo de incendios</li> <li>10. Riesgos psicosociales</li> </ul>			

**Cuadro de riesgos primarios para la evaluación de riesgos.**

Riesgo	Puesto	Descripción/ Consecuencia
<b>Riesgos para todo el personal que labora en la Dependencia de Recreación y Deportes.</b>		
Peligro de Caída en las instalaciones	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	El trabajo lo desarrollan en las instalaciones del estadio, lugar donde los graderíos no cuentan con la señalización ni con la protección correcta.
descarga eléctrica en los interruptor o cables sin protección	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	En todo el edificio de Recreación y deportes se trabaja en condiciones peligrosas al estar los cables sin su protección lo que puede ocasionar descargas eléctricas.
Quemaduras a causa de incendios producidos por acumulación de papeles	Jefe de Recreación y Deportes, Secretaria, Personal de mantenimiento, auxiliar de electricista, profesor de futbol, natación y promotores.	No se cuenta con el equipo de extinción de incendios, los trabajadores pueden sufrir quemaduras en caso de incendio.