

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



“PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA REDUCIR RIESGOS Y ACCIDENTES  
LABORALES DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE  
TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR: CASO ILUSTRATIVO”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:

GUZMÁN GARCÍA, YENCY NOEMY

GG05136

SÁNCHEZ MERLOS, ESTANISLAO MAURICIO

SM07069

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO/A EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FEBRERO DE 2018

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

RECTOR: MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

SECRETARIO GENERAL: MSC. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

DECANO: LIC. NIXÓN ROGELIO HERNÁNDEZ VÁSQUEZ

VICEDECANO: MSC. MARIO WILFREDO CRESPIÓN ELÍAS

SECRETARIA: LIC. VILMA MARISOL MEJÍA TRUJILLO

DIRECTOR GENERAL DE PROCESOS

DE GRADUACIÓN: LIC. MAURICIO ERNESTO MAGAÑA MENÉNDEZ

**TRIBUNAL CALIFICADOR**

MSC. ABRAHAM VÁSQUEZ SÁNCHEZ

ING. MAURICIO ALBERTO RIVAS ROMERO

LIC. DAVID MAURICIO LIMA JACO (DOCENTE ASESOR)

**FEBRERO DE 2018**

**SAN SALVADOR**

**EL SALVADOR**

**CENTROAMÉRICA**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco principalmente a Dios todo poderoso por derramar sobre mí paciencia, sabiduría, fortaleza y perseverancia, para no rendirme y lograr concluir mis estudios universitarios y este Trabajo de Graduación. A mis padres Isabel García de Guzmán y José Antonio Guzmán por el incondicional apoyo e inspiración para no desistir en el camino, a todos mis hermanos por sus consejos, comprensión y apoyo brindado, y a toda mi demás familia y amigos quienes siempre estuvieron pendiente y animándome a lo largo de mi carrera. A la empresa que nos brindó la oportunidad de realizar este trabajo de graduación colaborándonos con la información necesaria. A nuestro Docente Asesor Lic. David Mauricio Lima Jaco por su paciencia en el proceso y por los conocimientos brindados en el transcurso de las asesorías. Gracias a todos.

***Yency Noemy Guzmán García***

Agradezco principalmente a Dios todo poderoso, por derramar sobre mí, fortaleza, paciencia, salud y sabiduría para terminar mis estudios universitarios. Con especial dedicación a mi madre María Dolores Merlos de Sánchez quien ha sido mi principal apoyo en seguir superándome, a mi Padre Pablo Sánchez por haber creído siempre en mí y apoyarme cada día de mi vida; además el incansable apoyo de mi esposa Ana Ruth Marroquín de Sánchez en esos momentos duros de la vida por apoyarme para hacer posible este triunfo. A mi compañera de trabajo de investigación por el esmero, comprensión y esfuerzo para la elaboración y presentación de este trabajo, finalmente a mi Docente Asesor Lic. Lima Jaco por su orientación, enseñanza y tiempo dedicado durante el desarrollo del Trabajo de Investigación.

***Estanislao Mauricio Sánchez Merlos***

## ÍNDICE

RESUMEN.....	i
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA SOBRE LAS GENERALIDADES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR (PARA CONTRIBUIR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LOS LUGARES DE TRABAJO).....	1
I. GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR. ....	1
A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	1
B. DIVISIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA.....	1
C. POBLACIÓN .....	1
D. VÍAS DE COMUNICACION.....	2
II. GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES.....	2
A. DEFINICIONES.....	2
B. CLASIFICACIONES DE LAS EMPRESAS EN EL SALVADOR.....	4
C. ANTECEDENTES Y GENERALIDADES .....	5
III. GENERALIDADES DE LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.....	6
A. ANTECEDENTES .....	6
B. MISIÓN.....	8
C. VISIÓN .....	8
D. VALORES .....	8
E. SERVICIOS QUE PRESTA.....	8
F. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA .....	9

G. OFICINAS EN EL SALVADOR.....	12
H. PRESENCIA INTERNACIONAL.....	12
IV. GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	13
A. ANTECEDENTES .....	13
1. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR .....	13
B. IMPORTANCIA .....	14
C. GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD OCUPACIONAL .....	14
1. DEFINICIONES.....	14
2. IMPORTANCIA .....	15
3. OBJETIVOS.....	15
4. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL .....	16
5. SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO.....	16
6. ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES.....	17
7. MAQUINARIA Y EQUIPO .....	17
8. ACCIDENTES DE TRABAJO.....	17
9. ACCIONES Y CONDICIONES INSEGURAS.....	19
10. COSTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO.....	20
11. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD.....	22
D. GENERALIDADES DE LA SALUD OCUPACIONAL.....	25
1. DEFINICIONES.....	25
2. CONCEPTOS .....	26
3. ENFERMEDAD PROFESIONAL .....	30
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES .....	30
5. ETAPAS DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES .....	31

6.	FASES DE LA SALUD OCUPACIONAL .....	31
7.	RIESGOS PROFESIONALES.....	32
8.	INFRACCIONES .....	36
V.	GENERALIDADES SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	38
A.	CONCEPTOS.....	38
B.	IMPORTANCIA .....	39
C.	OBJETIVOS .....	39
D.	CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS .....	40
E.	ESTRUCTURA BÁSICA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	40
F.	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA.....	43
G.	POLÍTICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	44
H.	VENTAJAS DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	44
VI.	GENERALIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO) .....	45
A.	¿QUÉ ES UN COMITÉ SSO?.....	45
B.	¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A CONFORMAR UN COMITÉ DE SSO?.....	45
C.	¿CÓMO SE CONFORMA EL COMITÉ DE SSO?.....	46
D.	REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SSO .....	46
E.	FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.....	46
F.	ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE SSO .....	48
VII.	MARCO REGULATORIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	48
A.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR .....	48
B.	LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL .....	48
C.	LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL .....	49
D.	CÓDIGO DE TRABAJO .....	49

E. CÓDIGO DE SALUD.....	49
F. LEY DEL MEDIO AMBIENTE.....	49
G. CONVENIO 155 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	49
H. PROTOCOLO DEL CONVENIO 155 DE LA OIT. ....	50
I. LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. ....	50
IX. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS QUE REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR.....	50
A. INSTITUCIONES QUE VELAN POR LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR.....	50
1. PÚBLICAS .....	50
2. PRIVADAS.....	52
B. ORGANISMOS INTERNACIONALES QUE VELAN POR LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	53
CAPÍTULO II.....	55
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL REFERENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.....	55
I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	55
II. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. ....	55
A. IMPORTANCIA .....	55
B. JUSTIFICACIÓN .....	56
III. OBJETIVOS.....	56
A. GENERALES .....	56
B. ESPECÍFICOS.....	56
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	57

A. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	57
1. ANÁLISIS.....	57
2. SÍNTESIS.....	57
B. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	58
C. TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
D. FUENTES DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	58
1. PRIMARIAS.....	58
2. SECUNDARIAS.....	58
E. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	59
1. TÉCNICAS.....	59
2. INSTRUMENTOS.....	59
F. UNIDADES DE ANÁLISIS.....	60
G. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA.....	61
1. UNIVERSO.....	61
2. CENSO.....	62
3. MUESTRA.....	62
H. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	64
V. DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR EN ESTUDIO.....	65
A. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	65
1. GENERALIDADES.....	65
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES.....	65
3. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES.....	66
4. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS.....	67

5.	DETERMINACIÓN DE ACCIONES Y CONDICIONES INSEGURAS.....	67
6.	MEDIDAS DE SEGURIDAD.....	68
7.	SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES .....	69
B.	IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL.....	69
1.	GENERALIDADES.....	69
2.	IDENTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES.....	70
3.	FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO .....	71
4.	CONDICIONES AMBIENTALES.....	71
5.	PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES.....	72
C.	AUSENTISMO POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES OCUPACIONALES.....	72
1.	MEDICIÓN DE ACCIDENTABILIDAD.....	72
D.	ANÁLISIS DE ERGONOMÍA Y UBICACIÓN PELIGROSA DE OBJETOS .....	73
E.	PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	74
F.	RESPONSABILIDAD FUNCIONAL.....	74
G.	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	74
VI.	ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
A.	ALCANCES.....	75
B.	LIMITACIONES.....	75
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
A.	CONCLUSIONES.....	76
B.	RECOMENDACIONES .....	77
	CAPÍTULO III.....	78
	PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA REDUCIR RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS	

DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.....	78
I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA .....	78
II. OBJETIVOS .....	78
A. GENERAL .....	78
B. ESPECÍFICOS .....	78
III. ALCANCE .....	79
IV. IMPORTANCIA .....	79
V. PROPÓSITO.....	80
VI. PROPUESTA DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.....	80
A. GENERALIDADES DEL PROGRAMA .....	80
1. POLÍTICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	80
2. DIVULGACIÓN .....	80
3. LINEAMIENTOS GENERALES.....	81
4. REGLAS BÁSICAS DEL PROGRAMA.....	81
5. ORGANIZACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	81
B. ELEMENTOS DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	89
1. ALCANCE DE LOS ELEMENTOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	89
2. INDICADORES A EVALUAR .....	91
C. IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO PERMANENTE DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES.....	92
1. MAPA DE RIESGOS DE LA INSTITUCIÓN.....	92
2. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.....	92

3.	METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	94
4.	CONTROL DE RIESGOS .....	96
D.	REGISTRO ACTUALIZADO DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUCESOS PELIGROSOS .....	96
1.	REGISTRO Y NOTIFICACIÓN .....	96
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	97
3.	FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SUCESOS PELIGROSOS .....	98
4.	RECOMENDACIONES AL EMPLEADOR Y RESPUESTA AL COMITÉ .....	98
E.	DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN .....	98
1.	ORGANIZACIÓN DEL PLAN .....	98
2.	RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN .....	98
3.	MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y ALERTA .....	100
4.	EQUIPOS Y MEDIOS PARA LA RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS .....	100
5.	MAPA DE LUGAR TRABAJO .....	101
6.	MAPA DE RUTA DE EVACUACIÓN Y PUNTOS DE REUNIÓN .....	101
7.	PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE UN TERREMOTO .....	101
8.	CALENDARIZACIÓN Y REGISTRO DE SIMULACROS .....	102
F.	ENTRENAMIENTO INDUCTOR Y PERMANENTE TEÓRICO Y PRÁCTICO A LOS EMPLEADOS SOBRE SUS COMPETENCIAS, TÉCNICAS Y RIESGOS ESPECÍFICOS DE SU PUESTO DE TRABAJO, ASÍ COMO LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERALES DE LA EMPRESA .....	102
1.	OBJETIVOS .....	102
2.	POLÍTICAS .....	103
3.	FINALIDAD .....	103
4.	ALCANCE .....	104

5.	RESPONSABILIDAD .....	104
6.	PLAN DE CAPACITACION.....	104
G.	ESTABLECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EXÁMENES MÉDICOS Y ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS.....	106
1.	METODOLOGÍA .....	106
2.	EXÁMENES PROPUESTOS .....	108
3.	RECURSOS.....	108
4.	PERIODICIDAD DE LA PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS .....	108
5.	ORGANIZACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS .....	108
H.	ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS, PREVENCIÓN DE INFECCIONES DE TRANSMISIÓN SEXUAL, VIH SIDA, SALUD MENTAL Y REPRODUCTIVA.....	110
1.	SENSIBILIZACIÓN A LOS EMPLEADOS/AS.....	110
I.	PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL .....	111
J.	FORMULACIÓN DE UN PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO .....	112
K.	FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	113
VII.	PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PROPUESTO EN SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.....	113
A.	OBJETIVOS .....	114
B.	JUSTIFICACIÓN .....	114
C.	EVALUACIÓN Y CONTROL .....	115
1.	EVALUACIÓN.....	115
2.	CONTROL.....	115
D.	RECURSOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA.....	115

1. HUMANOS.....	115
2. TÉCNICOS Y MATERIALES.....	116
3. FINANCIEROS.....	131
E. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES EN TIEMPO DE EJECUCIÓN.....	132
BIBLIOGRAFIA.....	133
ANEXOS.....	137

**ANEXO I:** SITUACIÓN ACTUAL SOBRE LAS CONDICIONES EN LAS CUALES SE ENCUENTRA LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.

**ANEXO I:** RESUMEN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

**ANEXO III:** TABULACIÓN Y ANALISIS DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS

**ANEXO IV:** LISTA DE COTEJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL OBSERVADA

**ANEXO V:** REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.

**ANEXO VI:** FORMATOS PARA DESIGNAR, ELEGIR Y SOLICITAR CAPACITACIÓN PARA LOS MIEMBROS DE COMITÉ AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

**ANEXO VII:** CUADRO DE CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN

**ANEXO VIII:** MAPA DE RIESGOS PROPUESTO

**ANEXO IX:** FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

**ANEXO X:** BOLETA ÚNICA DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

**ANEXO XI:** FORMULARIO PARA DOCUMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

**ANEXO XII:** FORMULARIO PARA REGISTRO DE ACCIDENTES LABORALES

**ANEXO XIII:** FORMULARIO PARA REGISTRO DE ENFERMEDADES LABORALES

**ANEXO XIV:** CARTEL INFORMATIVO DE INDICACIONES DE SEGURIDAD

**ANEXO XV:** MAPA DE SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.

**ANEXO XVI:** MAPA DE RUTAS DE EVACUACIÓN Y PUNTOS DE REUNIÓN PROPUESTO

**ANEXO XVII:** FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE SIMULACROS

**ANEXO XVIII:** INFORME DE REALIZACIÓN DE SIMULACROS

**ANEXO XIX:** FICHA DE CONTROL DE EXÁMENES

**ANEXO XX:** FICHA DENEGATORIA DE EXÁMENES DE LABORATORIO

**ANEXO XXI:** SEÑALIZACIÓN DE RIESGOS

**ANEXO XXII:** VOLANTES INFORMATIVOS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

**ANEXO XXIII:** CUESTIONARIO DETECCIÓN DE ESTRÉS

## RESUMEN

Un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional es una herramienta que busca establecer las condiciones óptimas necesarias para preservar la salud y la integridad física de los trabajadores/as por medio de una guía de acción ante las eventualidades que puedan surgir en los puestos de trabajo, con el fin de reducir los riesgos, accidentes y enfermedades; identificando el origen de éstos y promoviendo actividades de prevención en los trabajadores/es; hasta alcanzar un ambiente de trabajo sano y libre de riesgos. La empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V. carece de una herramienta de este tipo, lo cual pone en riesgo la salud e integridad de los trabajadores, dando así origen a este estudio lo cual servirá para todas las empresas del sector.

Para dicha investigación se estableció como objetivo elaborar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que contribuya a la reducción de riesgos, accidentes y enfermedades laborales a los que está expuesto el personal que labora en las empresas del sector en estudio.

Para llevar a cabo la investigación fue necesario apoyarse en el método científico con los métodos auxiliares de análisis y síntesis, utilizando el tipo de investigación del nivel descriptivo, el diseño de la investigación fue el método no experimental, las fuentes de recolección de datos fueron primarias (Datos recolectados en la investigación de campo) y secundarias (Libros, revistas, leyes, etc.) además se hizo uso de las técnicas de recolección de datos de la encuesta, la entrevista y la observación directa con los instrumentos del cuestionario, guía de entrevista y lista de cotejo para recabar la información. El objeto de estudio de la investigación estuvo conformado por un universo de 49 empleados que laboran en la empresa Servicel junto con 87 de las empresas del sector en estudio. Considerando que el universo del caso ilustrativo fue mínimo, se llevó a cabo un censo para estudiar la totalidad de las unidades de análisis y para las demás empresas se determinó una muestra de 71 personas. Una vez recolectada la información

se procedió a la tabulación e interpretación, todo ello sirvió para realizar el diagnóstico, conclusiones y recomendaciones y elaborar la propuesta.

La principal conclusión que se obtuvo del diagnóstico fue la siguiente: Se determinó la ausencia de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el municipio de San Salvador, puesto que no se cuenta con ningún tipo de herramienta que administre los riesgos dentro de la institución y que guíe a los empleados a llevar a la práctica las medidas necesarias.

Se recomienda a las autoridades de las empresas la implementación de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional mediante el uso de herramientas que administren la Seguridad y Salud Ocupacional dentro de las empresas.

## INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud Ocupacional es un factor determinante en los lugares de trabajo públicos o privados para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores/as en función de sus actividades diarias. En la actualidad se ha dado mayor énfasis al tema siendo ya requerimiento de ley del Ministerio de Trabajo por tal razón surge la “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA REDUCIR RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR: CASO ILUSTRATIVO”.

Se ha elegido como caso ilustrativo la Empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V. dado que está tiene la necesidad de mejorar la calidad de los ambientes laborales, que permita ofrecer un servicio de calidad a sus clientes, así como salvaguardar la integridad física y moral de sus empleados/as y visitantes, es ahí donde el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional permitirá establecer la planeación, organización, dirección y evaluación de las medidas preventivas implementadas.

Por lo tanto, el presente trabajo de graduación tiene como objetivo principal elaborar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que contribuya a la reducción de riesgos, accidentes y enfermedades laborales a los que está expuesto el personal que labora en las empresas del sector en estudio, el cual consta de tres capítulos, desarrollados de la siguiente manera:

Capítulo I: consta del Marco Teórico de referencia en el cual se detallan las generalidades del Municipio de San Salvador, de las empresas del sector en estudio y del objeto de la investigación que es Servicel Corporation, S.A. de C.V. Asimismo, se mencionan las generalidades de la

Seguridad y Salud Ocupacional entre estos Programa y comité, la legislación aplicada a dicha temática, así como los organismos que los regulan.

Capítulo II: se refiere a la investigación de campo realizada; la importancia, justificación y objetivos de la investigación, la metodología utilizada para su desarrollo, incluyendo los métodos, tipos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de la información, así como las fuentes primarias y secundarias consultadas, unidades de análisis y la realización del análisis y tabulación de datos. Para finalizar con la elaboración del diagnóstico sobre la situación actual en materia de Seguridad y Salud Ocupacional de las empresas del sector, alcances y limitaciones, así como las respectivas conclusiones y recomendaciones del mismo.

Capítulo III: se detalla la propuesta realizada como equipo de trabajo a la empresa Serviel Corporation, S.A de C.V.; para que sea aplicada a las demás empresas del sector en estudio, que incluye la descripción del programa, objetivos, alcances, importancia y propósito, así como las generalidades del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional con base en los 10 elementos básicos detallados en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, comités, mapas de riesgos, registros de enfermedades y accidentes, entre otros, concluyendo con el Plan de Implementación del Programa, señalizaciones, recursos necesarios y el cronograma de ejecución del programa propuesto.

## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA SOBRE LAS GENERALIDADES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR (PARA CONTRIBUIR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DENTRO DE LOS LUGARES DE TRABAJO)

#### I. GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR. <sup>1</sup>

##### A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Municipio, está ubicado en la zona central de El Salvador. Su elevación se encuentra entre 600 y 1,000 metros sobre el nivel del mar. Está limitado al norte con Cuscatancingo, Mejicanos y Nejapa, al este por Soyapango, Ciudad Delgado y San Marcos, al sur por San Marcos y Panchimalco y al oeste por Antiguo Cuscatlán y Santa Tecla.

##### B. DIVISIÓN POLÍTICO ADMINISTRATIVA

El área territorial es de 72.25 Km<sup>2</sup>, lo que representa el 8.2% del área total del departamento. Se divide en 8 cantones y 37 caseríos.

El territorio municipal de San Salvador está subdividido en dos áreas básicas que son la urbana y la rural. El sector urbano representa un aproximado de 55.25 Km<sup>2</sup>; mientras que el sector rural representa un aproximado de 17 Km<sup>2</sup>.

##### C. POBLACIÓN

“Cuenta con una población de 316,090 habitantes, con una densidad de 4,375 Hab/Km<sup>2</sup>; y es uno de los 10 Municipios más poblados del País, con el 5.50% del total de población”. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Plan Municipal de Ordenamiento territorial de la Ciudad de San Salvador, año 2,014.

<sup>2</sup> Datos del VI Censo de Población y V de Vivienda 2,007, Dirección General de Estadística y Censos, DIGESTYC

De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2,013, la población de San Salvador asciende a 354,174 habitantes, con una densidad de 4,902 Hab/Km<sup>2</sup>, esto lo ubica como el Municipio más poblado del Área Metropolitana de San Salvador con el 20.48% de la población.

“Para el año 2,016 la proyección de la Dirección General de Estadísticas y Censos de El Salvador curiosamente es a la baja y es de 247,959 habitantes en el Municipio de San Salvador”.<sup>3</sup>

#### **D. VÍAS DE COMUNICACION**

El municipio se comunica por carretera pavimentada con: con los municipios de Nejapa, Cuscatancingo y Ciudad Delgado; al este con Soyapango y San Marcos; al sur con Panchimalco y San Marcos y al oeste con Antiguo Cuscatlán y Santa Tecla. Le corresponde una parte de la carretera Panamericana, además de contar con sus caminos vecinales hacia los cantones y caseríos. En los cantones y caseríos en su mayoría se encuentran conectados por calles de tierra, no así en las áreas urbanas que en su mayoría son calles asfaltadas.

## **II. GENERALIDADES DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS DE REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES.**

### **A. DEFINICIONES**

*Empresa:* "es una organización de personas que realiza un conjunto de actividades y utiliza recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos para satisfacer una necesidad y se construye a partir de conversaciones basadas en compromisos mutuos entre las personas que la conforman".<sup>4</sup>

*Pequeña:* "Que tiene un tamaño reducido o unas dimensiones menores de lo que es normal".<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* cita 2, página 1

<sup>4</sup> Pallares Zoilo, Romero Diego y Herrera Manuel "Hacer Empresa: Un Reto", 4ª Edición, Fondo Editorial Nueva Empresa, 2,005, Pág. 41

<sup>5</sup> [https://www.conamype.gob.sv/?page\\_id=1640#importancia\\_ley\\_mype](https://www.conamype.gob.sv/?page_id=1640#importancia_ley_mype)

*Pequeña empresa:* “Persona natural o jurídica que opera en los diversos sectores de la economía, a través de una unidad económica con un nivel de ventas brutas anuales mayores a 482 hasta 4,817 salarios mínimos mensuales de mayor cuantía y con un máximo de 50 trabajadores”.<sup>6</sup>

*Un servicio:* “un conjunto de acciones las cuales son realizadas para servir a alguien, con el fin de causarle una beneficio”.<sup>7</sup>

*Servicios de mantenimiento:* “Son aquellos que ofrecen mantener bajo un método preventivo los artículos que requieren su cuidado.

*Servicios de taller:* “Son los servicios que ofrecen personas individuales en el cuidado del mantenimiento y reparación de algún artículo de necesidad. Normalmente funcionan dentro de un taller”.<sup>8</sup>

*Empresa de Servicio:* “Se denominan empresas de servicios a aquellas que tienen por función brindar una actividad que las personas necesitan para la satisfacción de sus necesidades (de capacitación, de medicina, de asesoramiento, de construcción, etcétera) a cambio de un precio. Pueden ser públicas o privadas. El producto que ofrecen es intangible (no puede percibirse con los sentidos), aunque sí podemos observar que se ha creado toda una red de personal y equipamiento que permiten llevar a cabo su cometido”.<sup>9</sup>

*Reparación:* “Arreglo de un aparato estropeado con el objetivo de satisfacer una necesidad”.<sup>10</sup>

---

6 *Ibíd.* cita 5, página 2

7 Enciclopedia Océano Pág. 1489 párrafo 1°

8 [https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio\\_\(econom%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_(econom%C3%ADa))

9 <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/empresa-de-servicio#ixzz4FT84b0I7>

10 Enciclopedia Océano Pág. 1391 párrafo 2°

*Teléfono*: “es un aparato de sistema numérico que sirve para que se asigna a cada uno de los aparatos con la finalidad de que las personas puedan hablar acortando distancias”.<sup>11</sup>

*Celular o móvil*: “es un equipo inalámbrico electrónico que accede a una red telefónica gracias a ondas de radio”.<sup>12</sup>

### **B. CLASIFICACIONES DE LAS EMPRESAS EN EL SALVADOR**

Entre las entidades que se encargan de medir y catalogar a las empresas en el país podemos mencionar las siguientes:

1. Ministerio de Hacienda
2. Ministerio de Trabajo
3. Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)
4. Fundación Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE)
5. Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CCIES)
6. Fundación para el Desarrollo Sostenible de la Mediana y Pequeña Empresa (FUNDAPYME)

Dentro de los criterios de cada una podemos mencionar:

1. Para el Ministerio de Hacienda:
  - a) Por los activos
  - b) Por los ingresos (Ventas)
  - c) Declaraciones (IVA)
2. Ministerio de Trabajo:
  - a) Por el número de empleados
3. Para la Dirección General de Estadísticas y Censos:
  - a) Por el número de empleados
  - b) Por los activos

---

<sup>11</sup> Enciclopedia Océano Pag.1565 párrafo 3°

<sup>12</sup> Enciclopedia Océano Pág. 1569 párrafo 4°

4. Para la Fundación para el Desarrollo Sostenible de la Mediana y Pequeña Empresa:
  - a) Por el número de empleados
    1. Micro: hasta 4 empleados
    2. Pequeña: hasta 49 empleados
    3. Mediana: hasta 99 empleados
    4. Gran: más de 99 empleados

Cabe destacar que la actual clasificación de una empresa requiere del análisis de dos variables, número de trabajadores y ventas en unidades tributarias, sin embargo, sólo para FUNDAPYME el número de trabajadores es un dato accesible, ya que la mayor parte de las empresas no proporcionan información sobre sus ventas en unidades tributarias.

Con el material encontrado se ha definido que para el estudio de las empresas de reparaciones de celulares en el Municipio de San Salvador la mejor manera de clasificarla es por número de empleados como método parámetro de medición dentro de las empresas y para ello se realizará un sondeo de la cantidad de empleados de las diferentes empresas que conforman el sector.

### **C. ANTECEDENTES Y GENERALIDADES**

Dando una pauta de llevar el mercado al avance tecnológico en El Salvador y tomado como una busca de avance en el desarrollo de las comunicaciones y finalmente existían una serie de tratados o convenios internacionales sobre Telecomunicaciones suscritos y ratificados por El Salvador, los cuales, tal como lo dispone el Artículo 144 de la Constitución de la República de El Salvador, constituyen leyes de la República y en caso de conflicto entre el Tratado y la ley, prevalece el Tratado. Estos son: el Convenio Internacional de Telecomunicaciones (CIT) (Niza, 1,989), los acuerdos de la Organización Internacional de Telecomunicaciones por Satélite, el tratado Centroamericano sobre Telecomunicaciones, y algunos otros tratados bilaterales.

“En 1,996, las telecomunicaciones fueron privatizadas y se creó la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET) como organismo regulador al que se le asignó la

representación oficial de El Salvador ante las diversas organizaciones a las que el país está suscrito, tales como: la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Comisión de Telecomunicaciones Centroamericanas (COMTELCA), la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL), el Foro Latinoamericano de Entes Reguladores de Telecomunicaciones (REGULATEL)<sup>13</sup> y la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Creación de la SIGET, así como una primera Ley de Telecomunicaciones (Decreto Legislativo No. 807, Diario Oficial No.189, Tomo 333, 9/10/1,996); la cual fue derogada y sustituida en el año 1,997, por la actual Ley de Telecomunicaciones (Decreto Legislativo No. 142. Diario Oficial No. 218, Tomo 337, 21/11/1,997).

Al mes de mayo del año 2,013 se encuentran en operación y ofreciendo el servicio de telefonía a usuarios finales operadores de telefonía fija como CLARO, SALNET, GCA TELECOM, TELECAM, TIGO, MOVISTAR, DIGICEL.

“Con el propósito de contribuir al desarrollo de un mercado altamente competitivo, el ente regulador vela por la protección de los derechos de los usuarios y de operadores proveedores de los servicios de telecomunicaciones, así como de las personas en general, de esta manera garantiza la máxima satisfacción tanto de consumidores como de proveedores. En busca de este bienestar se crean las empresas de reparaciones en El Salvador.<sup>14</sup>”

### **III. GENERALIDADES DE LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.<sup>15</sup>**

#### **A. ANTECEDENTES**

Servicel Corporation, S.A. de C.V. es una pequeña empresa dedicada a la reparación de celulares y Tablet, Iphone, Smartphone de las principales marcas Samsung, Alcatel, Sony, LG, Huawei, Verykool, HTC, ZTE, BlackBerry, Nokia; nace de la iniciativa y visión empresarial de la familia Coccarello, siendo parte del grupo DOMITAL localizado en Estados Unidos desde 1,994.

---

13 <http://www.siget.gob.sv/index.php/component/content/article/115>

14 Ídem 12

15 Información proporcionada por la Gerente de Recursos Humanos del caso ilustrativo

Se encuentra ubicada en 5a Calle Poniente, entre la 77 y 79 Ave. Norte #4020, Colonia Escalón, San Salvador, Tel. (503) 2201-6100, cuenta con alrededor de 50 empleados y 5 departamentos que son de Control de Calidad, Servicio Técnico, IT, Financiero, y Recursos Humanos.

El 16 de noviembre de 2013, inicia sus operaciones en San Salvador brindando sus servicios de soporte técnico y reparación de aparatos de telefonía celular a los diferentes operadores establecidos en el país tales como Tigo, Digicel, Claro y Telefónica.

Figura 1: Evolución de la empresa a nivel regional



**Fuente:** Información proporcionada por la encargada de Recursos Humanos de la empresa Servigel Corporación, S.A. de C.V.

Actualmente se encuentra operando en países como Guatemala, Honduras y El Salvador; en un futuro próximo contara con operaciones en Costa Rica y Nicaragua, logrando ser un centro de servicios reconocida a nivel regional cultivando y promoviendo la integración de un excelente servicio, el cual logran de la mano de todos quienes pertenecen a la gran familia Servigel.

Sus principales clientes son Operadoras de telefonía: Movistar, Digicel, Tigo, Claro y clientes de Mercado abierto: Omnisport, Siman, Prado, Curacao, Refencell y GSM y sus competidores directos son: Solu Cell, Con Cell y Tell Cell, con la diferencia que estas abarcan únicamente al sector con Clientes personas naturales y no trabajan con personas jurídicas.

Para el estudio se eligieron estas 3 empresas, ya que son las que están legalmente constituidas y tienen la misma clasificación (Pequeña) que la empresa del caso ilustrativo las cuales entre todas cuentan con alrededor de 90 empleados que servirán como unidades de análisis para llevar a cabo la investigación.

### **B. MISIÓN**

Ser el socio estratégico de nuestros clientes y proveedores brindando productos y servicios con altos estándares de ética, profesionalismo y calidad proporcionada por nuestra experiencia en la industria, capacidad tecnológica y la continua implementación de procesos, conseguido por el esfuerzo y compromiso de nuestro capital humano.

### **C. VISIÓN**

Ser a nivel regional el líder suplidor de productos, servicios técnicos y soluciones integradas de costo efectivo, reconocidos por brindar a nuestros clientes y proveedores en el área de telecomunicaciones, oportunidades de enriquecimiento para su portafolio de ofertas.

### **D. VALORES**

Los Valores son las cualidades que los distinguen y los orientan, es por ello que la empresa practica los siguientes:

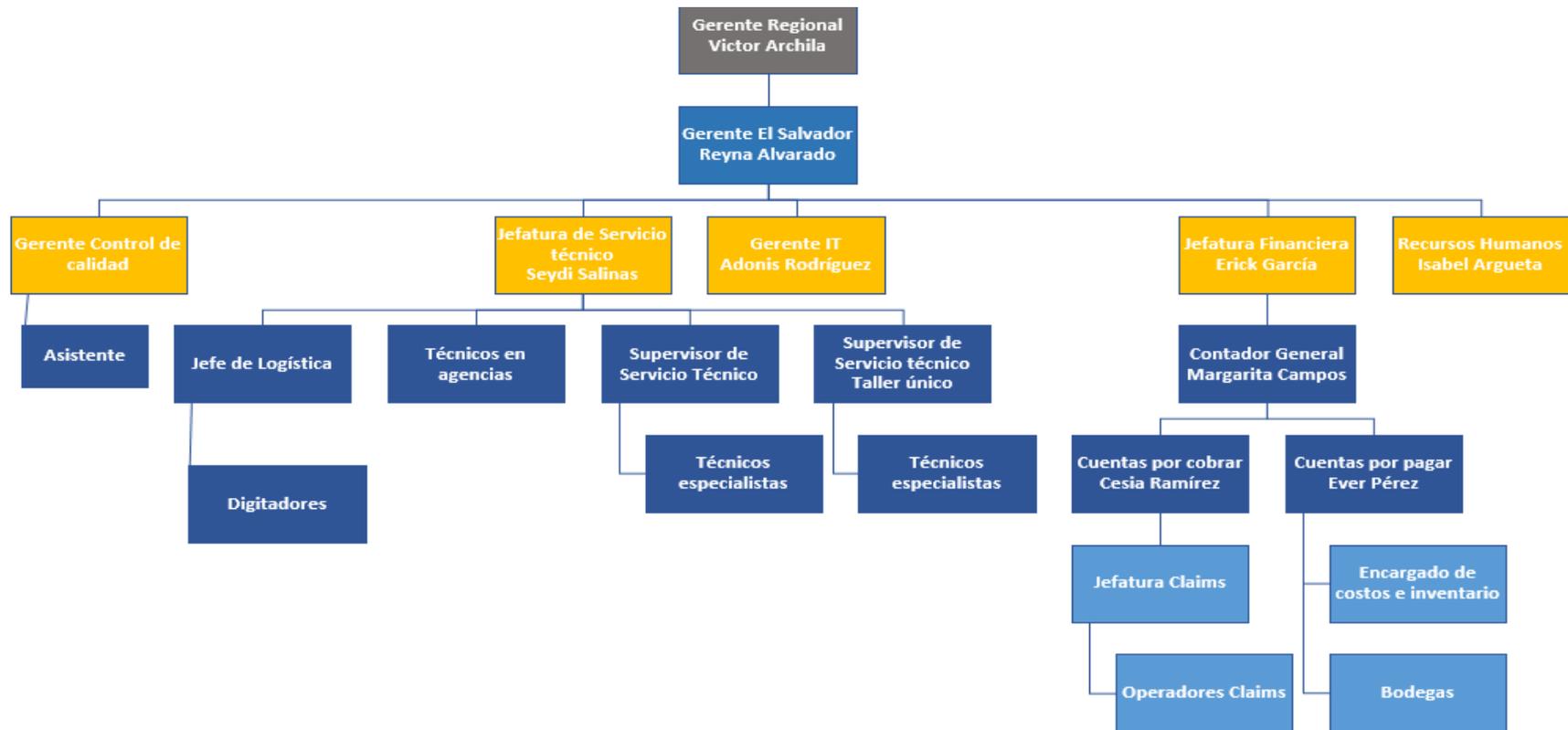
- a) Respeto a las personas
- b) Cumplimiento de metas
- c) Ética
- d) Trabajo en equipo
- e) Compromiso con la calidad

### **E. SERVICIOS QUE PRESTA**

Reparación de equipos de telecomunicaciones en cuanto al avance informático y soporte de reparaciones, configuraciones, ensambles y cambios de carcasas entre otros, también se brinda soporte en cuanto a cambio de partes físicas como configuraciones de terminales como también las reparaciones de tabletas de todas las marcas con servicio garantizado.

## F. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

### 1. Organigrama



**Fuente:** Información proporcionada por la Gerente de Recursos Humanos de la empresa Serviel Corporation, S.A. de C.V.

## 2. Descripción de actividades del personal de la empresa

Cuadro No. 1: Tareas de los puestos de trabajo

<b>Puestos</b>	<b>Tareas del cargo</b>
Gerente Regional	Dentro de las ocupaciones del gerente Regional podemos mencionar que es el encargado en el desarrollo a nivel de la empresa respecto al ambiente competitivo tanto dentro y fuera del país
Gerente General o Representante Legal	Es el encargado de velar por las relaciones de inversión dentro de la empresa, junto al crecimiento estratégico de las relaciones empresariales para llevar a la empresa a un nivel rentable y sostenible dentro del mercado.
Gerente de Control de Calidad	Es el encargado de velar por la calidad de servicios y reparaciones de los aparatos telefónicos con el estándar requerido por los clientes y de esta manera a su vez generar un crecimiento e identificarse dentro del mercado como una la mejor empresa del país
Jefes de Servicio Técnico	Revisar la calidad de los sistemas y aparatos que ingresan a la empresa con el fin de mantener las mejores reparaciones y disminuir los posibles reclamos o errores de parte del personal
Gerente IT	La función de este gerente es velar por que la empresa mantenga la información y recursos de las nuevas tecnologías dentro y fuera del país con el fin que no perder territorio dentro del mercado
Jefatura Financiera	Es el encargado principal de mantener los recursos en óptimas condiciones para que la empresa mantenga un buen desempeño en cuanto a la razón costo - beneficio
Jefatura de Recursos Humanos	Se encargan de mantener las relaciones laborales dentro del parámetro establecido como política en que los empleados mantengan una buena relación con sus colaboradores y que sus prestaciones no se violentadas
Jefe de logística	Es el encargado de la distribución de los pedidos y mantener el servicio impecable en cuanto a los periodos de entrega
Técnicos de Área	Son todos los técnicos que se encuentran dentro de las instalaciones dando un servicio de calidad y preparando las configuraciones necesarias para mantener el servicio de calidad con los usuarios
Digitadores	Se encargan de darle el debido proceso de ingreso como a los aparatos y mantener informado al cliente en cuanto a los diagnósticos y su terminación o entrega del mismo
Supervisor de Servicio técnico	Son los encargados de velar por que las operaciones se den bajo los estándares de calidad del servicio que ofrecen y se encuentran las herramientas necesarias para las reparaciones de las diferentes marcas
Supervisor de Taller	Es el encargado de mantener los insumos que necesitan los técnicos para la realización de todas las reparaciones de los diferentes estilos y marcas
Encargado de Bodega	Mantener en orden los inventarios y no exceder en existencias con el fin de maximizar los recursos
Jefatura de Contabilidad	Es el encargado de la manipulación de todos los tributos que se deben de cancelar al estado y mantener en regla todo pago, registro de la empresa con el fin de que la misma permanezca al día

**Fuente:** Información proporcionada por la Gerente de Recursos Humanos de Servicel Corporation, S.A. de C.V.

### G. OFICINAS EN EL SALVADOR

Cuenta con un centro de servicio central, ubicado en el área metropolitana de San Salvador, en donde atienden las necesidades de sus clientes. También brindan soporte técnico en la zona oriental y occidental del país, trabajando de la mano con las diferentes telefonías.

Figura 2: Mapa de ubicación de sucursales



Fuente: Información proporcionada por la encargada de Recursos Humanos de la empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V.

### H. PRESENCIA INTERNACIONAL

Con una filosofía de expansión, profesionalismo y mejora continua SERVICEL hoy es una realidad de servicios de telecomunicación en varios países de Centroamérica, que sigue en un proceso de evolución y adaptación constante. Actualmente se están desarrollando proyectos de gran envergadura en países tales como Costa Rica y Nicaragua.

Figura 3: Mapa de ubicación a nivel regional



Fuente: Información proporcionada por la encargada de Recursos Humanos de la empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V.

#### **IV. GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

##### **A. ANTECEDENTES <sup>16</sup>**

La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las Sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes, en donde el objeto primordial era concebido simplemente como la reparación de los daños causados una vez hubieran ocurrido los accidentes, dejando de esta manera a la prevención en un segundo plano. Fue solamente a comienzos de la década de 1940, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió su real importancia: “La protección del trabajador contra accidentes o enfermedades profesionales”. El conflicto bélico puso en evidencia la relevancia que adquiriría el estado de salud de la población laboral. Iniciando entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas. En tal sentido, se ha pasado del enfoque centrado en la reparación de las consecuencias de un accidente a otro, dándole énfasis a la reducción de los riesgos a los que encuentran expuesto los trabajadores/as en sus labores cotidianas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días. Pero todo esto no basta, es la toma de conciencia del empresario/a y trabajador/a, la que perfeccione la seguridad en el trabajo y este solo es posible mediante una capacitación permanente y una inversión constante en el aspecto formación.

##### **1. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR <sup>17</sup>**

En El Salvador 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 (ISSS), sin embargo, ya se habían contemplado anteriormente aspectos relacionados.

En 1911, se contempla por primera vez compensaciones que se derivan de los accidentes de trabajo; pero fue hasta 1950 cuando comenzó de manera formal la introducción de estos aspectos en la legislación laboral, al promulgar artículos relativos a la protección y conservación

---

<sup>16</sup> Trabajo de graduación: Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para el área operativa de la región metropolitana de la Administración Nacional de acueductos y Alcantarillados (ANDA), Abrego Calles, Yuliana Verónica y otros, Universidad de El Salvador

<sup>17</sup> Material de clases de la asignatura de Administración de la Producción II, Universidad de El Salvador, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de administración de Empresas, Lic. en Administración de Empresas, Ciclo II 2015.

de la vida, salud e integridad corporal de los salvadoreños. 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.

En el año de 1956, entró en vigencia un paquete de leyes y reglamentos sobre riesgos profesionales, mismos que son aplicables en toda la República y dentro del régimen del seguro social. 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”.

Recientemente, en el año 2010 surge la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, aprobada el 05 de mayo del 2010 entrando en vigencia el 27 de abril de 2012.

## ***B. IMPORTANCIA***

La Seguridad y Salud Ocupacional es un elemento importante en las empresas, para alcanzar los niveles de productividad y calidad requeridos actualmente, siendo que el recurso humano es lo más valioso, ofrece a los empleados/as múltiples estrategias encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones de mejora continua que puede ser aplicadas y con esto lograr niveles superiores en las condiciones laborales, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que conduce a incrementar la satisfacción laboral y la productividad empresarial, procura además generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

## ***C. GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD OCUPACIONAL***

### **1. DEFINICIONES**

“Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se

encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos”.<sup>18</sup>

“Conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para el control, reducción y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas”.<sup>19</sup>

En función de lo anterior, se define la seguridad ocupacional como: Un conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras del ambiente e instruir a las personas, sobre la implantación de medidas preventivas.

## **2. IMPORTANCIA**

La seguridad ocupacional, se encarga del estudio de normas y métodos tendientes a garantizar una producción que contemple el mínimo de riesgos tanto del factor humano como en los elementos (equipo, herramientas, edificaciones, etc.).<sup>20</sup>

Los costos que implican los daños a los equipos por mal manejo o por falta de mantenimiento tiene que asumírselos la empresa en el menor tiempo posible. De aquí la importancia de la correcta aplicación de la seguridad ocupacional para evitar accidentes entre los/as trabajadores/as, puesto que este tipo de traumatismos causados le afectará a la empresa en muchos aspectos, como perder al trabajador/a y con él su experiencia y la pérdida de tiempo para el cumplimiento de los pedidos.

## **3. OBJETIVOS**<sup>21</sup>

Entre algunos de los objetivos de la Seguridad Ocupacional, se puede mencionar:

- Asegurar la participación de la gerencia principal.
- Organizar hechos y recursos para obtener logros.

---

<sup>18</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254, del 21 enero del 2,010, D.O. No. 82, publicado el 05 de mayo 2,010, Tomo No. 387., Art. 7.

<sup>19</sup> Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2da. Edición. México. 1,976.

<sup>20</sup> <http://huellasindustriales.obolog.com/importancia-seguridad-industrial-empresas-129531>.

<sup>21</sup> Confederación Internacional del Trabajo (CIT), objetivos definidos en 1959.

- Detallar el plan de operación.
- Inspeccionar las operaciones.
- Considerar revisiones de ingeniería.
- Utilizar protección y dispositivos de protección.
- Ofrecer educación y capacitación.
- Establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes laborales, con el fin de conservar la integridad física de los trabajadores.
- Disminuir los riesgos y accidentes derivados de las actividades laborales.
- Analizar los registros y causas de accidentes, y llevar a la proactiva acciones correctivas.
- Evitar cualquier posible deterioro al centro de trabajo.

#### **4. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL<sup>22</sup>**

Existen tres principios básicos sobre la seguridad ocupacional, los que se detallan a continuación:

1. La creación y conservación del interés activo en la seguridad. Es decir, la prevención de accidentes debe ser una tarea de todos, todo el personal debe participar activamente en cualquier programa de seguridad que se establezca.
2. La investigación de los hechos. La tarea de investigar los hechos es de vital importancia ya que permite conocer, entre otros, la hora y el lugar del accidente, el tipo y costo de la lesión, si se actuó de forma insegura, el nivel del riesgo que se presentó.
3. La acción correctiva basada en los hechos.

Este principio es la consecuencia lógica del anterior, luego de una minuciosa investigación se presenta la tarea de realizar todas aquellas acciones que han sido identificadas como las que ayudarán a prevenir los accidentes.

#### **5. SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO<sup>23</sup>**

La infraestructura de las instalaciones deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, que exija el reglamento de la Ley General de Previsión de

---

<sup>22</sup> <http://ri.ues.edu.sv/286/1/10136757.pdf>

<sup>23</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Arts. 19, 20, 21.

Riesgos en los Lugares de Trabajo, un lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de Seguridad y Salud Ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, según la naturaleza de las labores que se desarrollen dentro de las mismas; conforme a lo establecido en la ley y sus reglamentos, en lo referente a equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, la vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

## **6. ROPA DE TRABAJO, EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMIENTAS ESPECIALES <sup>24</sup>**

De acuerdo a la naturaleza de las labores que los trabajadores/as realicen y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste es obligación del empleador proveerles y hacer uso de equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores.

## **7. MAQUINARIA Y EQUIPO <sup>25</sup>**

El empleador está obligado cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, capacitarlos previamente, proporcionarles equipo de protección personal adecuado para su manipulación, y deberán crear procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos. La maquinaria y equipo utilizados en la empresa deberán recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente.

## **8. ACCIDENTES DE TRABAJO**

---

<sup>24</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Art. 38

<sup>25</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Arts. 39 y 40.

“Es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado”.<sup>26</sup>

De acuerdo a lo anterior se define el accidente de trabajo como el que sobrevengan al trabajador en la prestación de un servicio por orden de un patrono, cuando se encuentre o no desarrollando sus labores en el lugar de trabajo, en los locales o establecimientos de la empresa, cuando suceda en el traslado de la casa de habitación al trabajo o viceversa y que ocasione algún daño a la propiedad o maquinaria de la institución.

### A. CLASIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social clasifica los accidentes de la siguiente manera:

- a) *Accidentes Comunes*: Son los que ocurren sin tener relación alguna con el trabajo del accidentado.
- b) *Accidentes de Trabajo*: Son los que ocurren dentro del horario del trabajo sea esté o no desarrollando labores o sucedan en el trayecto de la casa al trabajo o viceversa.

### B. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Cuadro No. 2: Elementos que causan accidentes de trabajo

No.	Causa	Definición
1	Agente	Es el objeto o la sustancia (máquinas, local o equipo que podrían protegerse de manera adecuada) directamente relacionado con la lesión.
2	Parte del Agente	Asociada o relacionada con la lesión, como el volante de la prensa, la pata de la mesa, el mango del martillo, etc.
3	Condición insegura	Condición física o mecánica existente en el local, la máquina, el equipo o la instalación que posibilita el accidente, como: piso resbaladizo, aceitoso, mojado, con altibajos, maquina sin protección o con poleas y partes móviles desprotegidas, instalación eléctrica con cables deteriorados, motores sin polo o tierra, iluminación deficiente o inadecuada, etc.
4	Tipo de accidente	Forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas,

<sup>26</sup> Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15, del 18 diciembre del 2,013, D.O. No. 12, del 21 de enero 2,014, Tomo No. 402., Art. 317

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

Fuente: Instituto de Normas de los Estados Unidos de América (USASI)

“El estudio y análisis de los accidentes, llevará a conocer las causas que les diera origen, a fin de que se pueda evitar en el futuro y así realizar acción preventiva contra otros similares. Las consecuencias de los accidentes solo se pueden evitar si se conocen las causas”.<sup>27</sup>

### C. EFECTOS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO <sup>28</sup>

- *Al trabajador.* Sufrimiento físico y mental por las lesiones sufridas, incapacidad para el trabajo, desamparo familiar y muerte.
- *A la empresa.* Gasto de atención médica, destrucción o deterioro de máquinas, materia prima, equipos o productos acabados, incremento de costos y disminución de la productividad.
- *A La familia.* Para la familia el tener uno de sus miembros lesionado también se convierte en un motivo de ansiedad. Con frecuencia el trabajador es la única fuente de ingresos de su familia. Para ellos el ver a su familiar enfermo, incapacitado y sufriendo es motivo de ansiedad.

## 9. ACCIONES Y CONDICIONES INSEGURAS

Los accidentes son provocados por dos causas básicas: Las condiciones inseguras y las acciones inseguras.

### Las condiciones inseguras

Son aquellas que se dan en el medio que nos rodea y que su sola permanencia en un sitio, o lugar de trabajo, podría dar lugar a un accidente.

<sup>27</sup> Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, Octava Edición. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana. Colombia. 2007. P. 343.

<sup>28</sup> Programa de Salud Ocupacional, Departamento de Medicina Preventiva, Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Ejemplos de condiciones inseguras:

- Pisos resbaladizos.
- Herramientas en malas condiciones.
- Alumbrado deficiente.
- Falta de sistemas de señalización
- Obstrucción de vías de circulación.
- Herramientas o equipos en malas condiciones de uso.
- Superficie de trabajo en mal estado.
- Conductores o interruptores eléctricos en mal estado o al descubierto.

#### Las acciones inseguras

Son aquellas que realizan o dejan de hacer las personas, y que pueden generar accidentes. Dependen directamente de las personas.

Ejemplos de acciones inseguras:

- Utilizar maquinarias sin tener los conocimientos necesarios.
- No usar los elementos de protección personal.
- Desviarse de los procedimientos de trabajo.
- Trabajar a velocidad excesiva.
- Efectuar un trabajo sin tener conocimiento de cómo hacerlo.
- Ocuparse en juegos, distracciones o bromas

### **10.COSTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO <sup>29</sup>**

Los accidentes laborales lo sufren siempre dos personas: el empleado en su cuerpo y el empleador en su bolsillo. Estos cuestan dinero, al prevenirlos se evitan costos económicos. Mientras se estudia el origen y como se presentan los accidentes de trabajo, queda claro que es siempre mejor prevenir que curar y que tratar de evitarlos es más conveniente tanto desde el punto de vista humano como económico.

---

<sup>29</sup> <http://orlandoaboda.comunidadcoomeva.com/blog/index.php?/archives/16-COSTOS-DE-LOS-ACCIDENTES-DETRABAJO.html>

### Costos de los accidentes de trabajo para el empleado:

Aunque el trabajador/a tiene derecho a la atención médica con el pago de las incapacidades consecuentes al riesgo, en la mayoría de los casos las lesiones le afectan económicamente de manera adicional a su persona, a sus capacidades personales y a sus expectativas de desarrollo individual a través de:

- Los gastos de transporte y desplazamiento hacia los lugares de atención médica.
- Los gastos por la adquisición de algunos materiales complementarios al tratamiento.
- Las erogaciones con relación a asesoría jurídica y a la interposición de demandas de carácter laboral.
- La restricción de su ingreso económico y presupuesto personal.

### Costos morales y sociales para el trabajador:

Los costos morales y sociales a los que el trabajador/a se enfrenta son los que le dejan secuelas de por vida ya que disminuyen su capacidad física y produce una baja autoestima, debido a la afectación psicológica en su motricidad ocasionadas por las secuelas del accidente, al no sentirse útil consigo mismo y con su familia, en donde se genera un ambiente de inseguridad personal que puede causar: neurosis, psicosis, trastornos mentales, vicios, muerte y el suicidio.

### Costos de los accidentes de trabajo para las empresas:

Los principales costos económicos para las empresas en relación con los accidentes de Trabajo se pueden separar en los siguientes dos grandes grupos:

*Costos Directos:* Son el total de los gastos que se derivan de las obligaciones contraídas con los empleados que están expuestos a los riesgos inherentes al ejercicio del trabajo, como los gastos por asistencia médica y hospitalaria a los accidentados y las respectivas indemnizaciones, sean diarias o por incapacidad permanente.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ayala Barrera, Carlos Ernesto, Trabajo de Investigación, "Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional para la Alcaldía Municipal de San Martín, Departamento de San Salvador", Facultad de Ciencias Económicas ÚES. 2015

*Costos Indirectos:* Son el conjunto de pérdidas económicas tangibles que sufren las empresas como consecuencia de los accidentes. Estos costos son más difíciles de calcular ya que incluyen gastos y pérdidas que no pueden determinarse de manera exacta

Costos de los accidentes de trabajo para las instituciones de seguridad social:

Representa el conjunto de prestaciones médicas y económicas que son destinadas a atender al trabajador lesionado.

- El gasto en la atención médica (de urgencia, hospitalización, cirugía, consultas, tratamientos y rehabilitación).
- El gasto en prestaciones económicas al trabajador o a sus deudos (pago de incapacidades, subsidios, pago de pensiones, pagos por mortandad).
- La disminución de los recursos presupuestales disponibles para atender otros problemas de salud.

## **11. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD <sup>31</sup>**

La señalización puede ser utilizada como medida correctiva o medida preventiva en el ambiente laboral, es un aspecto de mucha importancia en la Seguridad y Salud Ocupacional. Símbolos de seguridad, advertencia o cualquier otro tipo de aviso abundan en la vida diaria, pero algunas de estas señales aparte de indicar información, pueden salvar vidas de la gente en el trabajo y es por eso que es de mucha importancia el estudio de este tipo de señalización.

### **A. PROPÓSITO DE LA SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD.**

La señalización es una herramienta extremadamente útil y puede evitar accidentes, pero esta debe formar parte de un plan de prevención y debe ser debidamente acompañada por otras formas y herramientas de prevención de accidentes.

Una vez realizada la evaluación de riesgos se puede realizar un plan de señalización de manera que se eviten riesgos y accidentes de los trabajadores de la empresa o terceros que en un

---

<sup>31</sup> Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 89, del 27 abril del 2012, Arts. 98-103

momento determinado puedan encontrarse dentro de las instalaciones (empresas subcontratadas, comerciales, familiares en una residencia, etc.) una correcta señalización de un establecimiento puede salvar vidas.

Para realizar un Plan de Señalización donde se indiquen la disposición de carteles y señales en las empresas se debe de observar los puntos visuales y optimizar la relación de espacio, distribución de elementos dentro de ambientes industriales y empresariales. Las señalizaciones deben ser claras y simples, orientadas a la mayor visualización posible.

## **B. TIPOS DE SEÑALIZACIÓN <sup>32</sup>**

Una señalización proporciona una indicación o una obligación relativa a la seguridad o salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, a continuación, los tipos de señalización:

### **➤ Señales de prohibición**

Las señales de prohibición llevarán las siguientes características: Forma redonda y símbolo negro sobre fondo blanco, bordes y banda rojos (transversal, descendente de izquierda a derecha atravesado el pictograma a 45° respecto a la horizontal). El color rojo deberá cubrir al menos el 35% de la superficie de la señal.

### **➤ Señales de advertencia**

Las señales de advertencia llevarán las siguientes características: Forma triangular (Triángulo equilátero) y símbolo negro sobre fondo amarillo y bordes negros (el amarillo deber cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal). A excepción el fondo de la señal sobre "materias nocivas o irritantes" será de color naranja, en lugar de amarillo, para evitar confusiones con otras señales similares utilizadas para la regulación del tráfico por carretera.

### **➤ Señales de obligación**

Las señales de obligación llevarán las siguientes características: Forma redonda y símbolo en blanco sobre fondo azul (El azul deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).

---

<sup>32</sup> Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art.106 al 113.

➤ **Señales de extintores**

Las señales relativas a los equipos de extinción de incendios llevarán las siguientes características: Forma rectangular o cuadrada y símbolo blanco fondo rojo (El color rojo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).

➤ **Señales de Salvamento**

Las señales de salvamento llevarán las siguientes características: Forma rectangular o cuadrada y símbolo blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).

➤ **Señalización de desniveles**

La señalización de desniveles, obstáculos u otros elementos que originen riesgos de caídas, choques y golpes, se efectuará mediante franjas alternas de igual dimensión, amarillas y negras, estas deberán tener una inclinación de 45°.

➤ **Señalización de la circulación peatonal**

Las características que las vías de circulación peatonal deben de cumplir son:

- ✓ Las vías de circulación peatonal estarán identificadas con claridad, mediante franjas continuas de color visible, blanco o amarillo, teniendo en cuenta el color del piso.
- ✓ Las vías exteriores permanentes que se encuentran en zonas edificadas deberán estar marcadas también en la medida en que resulte necesario, a menos que estén provistas de barreras o de un perímetro apropiado.
- ✓ La línea delimitadora de la vía peatonal tendrá un ancho no menor de diez centímetros.
- ✓ En las vías vehiculares se adoptará la señalización de cruce peatonal que establece el Reglamento General de Transito y Seguridad Vial.

**C. CÓDIGO DE COLORES DE SEGURIDAD.** <sup>33</sup>

Los colores de seguridad, su significado y otras indicaciones sobre sus usos, son los siguientes:

---

<sup>33</sup> Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 104

COLORES DE SEGURIDAD		
COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	INDICACIONES
ROJO	*PARO *PROHIBICIÓN *COMBATE DE INCENDIOS	*Alto *Prohibición de acciones específicas *Identificación y localización
AMARILLO	*ADVERTENCIA DE PELIGRO *DELIMITACIONES	*Atención, precaución e identificación de peligros *Límites de áreas restringidas *Presencia de material radioactivo
VERDE	*CONDICIÓN SEGURA	*Advertir salidas de emergencia *Rutas de seguridad, primeros auxilios, duchas, lavajos, etc.
AZUL	*OBLIGACIÓN	*Señalamiento para realizar acciones específicas

#### Forma geométrica de las señales

	Señales de obligatoriedad		Señales de advertencia
	Señales de prohibición		Señales informativas

### **D. GENERALIDADES DE LA SALUD OCUPACIONAL**

#### **1. DEFINICIONES**

“Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológica”.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 7.

“Actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo”.<sup>35</sup>

“Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”.<sup>36</sup>

Según las definiciones citadas, la salud ocupacional es la disciplina que tiene por objeto la evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, con el propósito de prevenir las enfermedades profesionales, el agravamiento de las enfermedades preexistentes y la realización de actividades de promoción y capacitación para el bienestar y adaptación de los trabajadores a sus labores.

## **2. CONCEPTOS**<sup>37</sup>

**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.

**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.

**CONDICION INSEGURA:** 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.

---

<sup>35</sup> Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)

<sup>36</sup> Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, 5ta. Edición, año 2002.

<sup>37</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 7.

**DELEGADO DE PREVENCIÓN:** 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.

**EMPRESAS ASESORAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Empresas u organizaciones capacitadas para identificar y prevenir los riesgos laborales de los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad e higiene, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como el rendimiento de la empresa, todo ello a nivel técnico básico.

**EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

**ERGONOMÍA:** Conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psico-socio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.

**GASES:** Presencia en el aire de sustancias que no tienen forma ni volumen, producto de procesos industriales en los lugares de trabajo.

**GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:** Conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador y empleadora en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**HIGIENE OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

**HUMOS:** Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

**LUGAR DE TRABAJO:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.

**MEDICINA DEL TRABAJO:** Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o a consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

**MEDIOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA:** Equipos o dispositivos técnicos utilizados para la protección colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

**NIEBLAS:** Presencia en el aire de pequeñísimas gotas de un material que usualmente es líquido en condiciones ambientales normales.

**PERITOS EN AREAS ESPECIALIZADAS:** Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

**PERITOS EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL:** Persona especializada y capacitada en la identificación y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo, tanto a nivel de seguridad como de higiene ocupacional.

**PLAN DE EMERGENCIA:** Conjunto de medidas destinadas a hacer frente a situaciones de riesgo, que pongan en peligro la salud o la integridad de los trabajadores y trabajadoras, minimizando los efectos que sobre ellos y enseres se pudieran derivar.

**PLAN DE EVACUACION:** Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentren en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.

**POLVOS:** Cualquier material partilulado proveniente de procesos de trituración, corte, lijado o similar.

**RIESGO GRAVE E INMINENTE:** Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

**RIESGO PSICOSOCIAL:** Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obreropatronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

**RUIDO:** Sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.

**SALUD OCUPACIONAL:** Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes

perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

**SEGURIDAD OCUPACIONAL:** Conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores con el fin de prevenirlos y eliminarlos.

**SUCESO PELIGROSO:** Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

**VAPORES:** Presencia en el aire de emanaciones en forma de gas provenientes de sustancias que a condiciones ambientales normales se encuentran en estado sólido o líquido.

**VENTILACIÓN:** Cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.

### **3. ENFERMEDAD PROFESIONAL <sup>38</sup>**

Es el estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, retenida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o que haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

### **4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES <sup>39</sup>**

Cuando a juicio de la Dirección General de Previsión Social la naturaleza de la actividad implique algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador o trabajadora, será obligación del empleador mandar a practicar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Cuando por recomendación de un profesional en

---

<sup>38</sup> Código de Trabajo de El Salvador. D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972. Art. 319.

<sup>39</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 63 y 64.

Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación del empleador llevar a la práctica las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

## 5. ETAPAS DE LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES <sup>40</sup>

La prevención de enfermedades consta de tres etapas que se describen a continuación:

1. **Reconocimiento o identificación:** trata de establecer los riesgos y exposiciones que pueden tener los empleados en el lugar de trabajo y que pueden afectar o perjudicar su salud. El reconocimiento se puede llevar a cabo investigando los materiales procesados/utilizados en el lugar de trabajo, conociendo los procesos y procedimientos, señalando las áreas de trabajo, etc.
2. **Evaluación:** se refiere a conocer la actitud o reacción del trabajador hacia las medidas de salud ocupacional, tales como: ventilación apropiada, equipo de protección personal, orden y limpieza, aislamiento, ropa de seguridad, etc.
3. **Control:** trata de obtener la información de la salud de los trabajadores y sobre todo aquellos factores que incluyen el ambiente laboral. Para un efectivo control de la salud del trabajador se deben tener presente los siguientes aspectos: historia del personal, datos de exámenes físicos, nivel de ausentismo, incapacidad, etc.

## 6. FASES DE LA SALUD OCUPACIONAL

SALUD: "Es un estado de bienestar físico, mental y social. No solo en la ausencia de enfermedad."<sup>41</sup>

Cuatro son las fases que dan cuerpo a la Salud del trabajo y están íntimamente relacionadas que si faltara una de ellas será imposible desarrollar el tratamiento del problema, estas fases son las siguientes:

---

<sup>40</sup> <http://ri.ues.edu.sv/286/1/10136757.pdf>

<sup>41</sup> Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Documentos básicos, suplemento de la 45a edición, octubre de 2006

### 1. Salud de campo

Es la que efectúa el estudio (análisis) de la situación higiénica en el propio ambiente de trabajo. La salud de campo, intenta llegar a un conocimiento profundo y real del problema que se estudia pudiendo de esta forma evaluarlo y corregirlo.

### 2. Salud analítica (Análisis de los contaminantes)

Esta tiene como misión la identificación cualitativa y cuantitativa de los contaminantes presentes en el ambiente. Los contaminantes químicos son los que ocupan preferentemente esta fase de la salud, aunque en el ambiente se encuentran físicos y biológicos.

### 3. Salud teórica

Es la que estudia la relación dosis-respuesta, es decir la relación contaminante tiempo, de exposición-hombre, estableciendo unos valores estándar de referencia para los cuales, la mayoría de las personas expuestas, no sufrirán ningún tipo de alteración funcional; Sin estos valores de referencia la Salud Ocupacional carecería de bases substanciales.

### 4. Salud Operativa

Es la que efectúa estudios tendientes a eliminar los riesgos higiénicos detectados.

## 7. RIESGOS PROFESIONALES

Según el Código de Trabajo de El Salvador en el Art. 316 se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

### A. RIESGOS FÍSICOS

Son aquellos originados por agentes ambientales físicos, como radiaciones, ruido, vibración, ventilación, iluminación, temperatura y humedad.

#### ✓ Temperatura y Humedad

“La temperatura es una magnitud física que refleja la cantidad de calor, ya sea de un cuerpo, de un objeto o del ambiente”.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> <http://definicion.de/temperatura/>

Es un elemento importante a considerar debido a que influye en la salud y el desempeño de los empleados. En los lugares de trabajo en los cuales los niveles de temperatura representen un riesgo para la salud de los trabajadores, se implementarán las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

“La humedad es la cantidad de vapor de agua presente en el aire. Resulta importante resaltar que el fenómeno de la humedad puede transformarse en un problema importante dentro de los lugares de trabajo. Cuando hay en el ambiente un nivel elevado de humedad, puede crecer moho en las paredes y el techo, lo que implica un riesgo para la salud de las personas. La humedad ambiental también puede dañar los muebles, la maquinaria y el equipo electrónico. Es obligatorio proveer a los trabajadores, de los medios de protección necesarios contra las condiciones de temperaturas y humedad relativa extremas”.<sup>43</sup>

#### ✓ Radiación

“Consiste en la propagación de energía en forma de ondas electromagnéticas o partículas subatómicas a través del vacío o de un medio material”.<sup>44</sup>

“Los depósitos que contengan productos químicos que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación e inestabilidad deben ser adecuados y disponer de etiquetas con información clara y legible en idioma castellano sobre los cuidados a observar en cuanto a su uso, manipulación, almacenamiento, disposición y medidas para casos de emergencias”.<sup>45</sup>

#### ✓ Ruido

El sonido es un fenómeno físico que se transmite a través de ondas sonoras y acústicas, que son percibidas por el cerebro a través de los oídos. Cuando la sonoridad ya no es tolerable, este se convierte en ruido. El ruido es el sonido no deseado, capaz de causar molestias o disminuir la capacidad auditiva de las personas, superando los niveles permisibles.<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 47 y 48.

<sup>44</sup> <https://es.wikipedia.org/wiki/Radiacion>

<sup>45</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 52 y 7.

<sup>46</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 50 y 7.

El principal riesgo de la exposición al ruido es la pérdida irrecuperable de la audición. Es por ello que se debe controlar y utilizar medidas de protección personal como las siguientes:

- Reducir el tiempo de exposición al ruido, ya sea mediante turnos rotativos o periodos de descanso.
- Utilizar medios de protección individual como: tapones, protectores y casco.

✓ **Iluminación** <sup>47</sup>

La iluminación en los lugares de trabajo es de vital importancia debido a que la mayor parte de la información la recibimos por medio de la vista. Una iluminación correcta permite que toda la actividad profesional se realice fácilmente sin ocasionar fatiga visual.

Se debe diseñar un ambiente luminoso adecuado para la vista, en donde la claridad proporcionada sea óptima para conseguir una mayor productividad y seguridad. Tomando en cuenta las características físicas del local y las del trabajador y la tarea que se realiza en el puesto de trabajo.

Una distribución inadecuada de la iluminación puede conducir a situaciones que provoquen errores, accidentes, ineficiencia y sobre todo el deterioro de la salud de los trabajadores.

✓ **Ventilación** <sup>48</sup>

La ventilación es cualquier medio utilizado para la renovación o movimiento del aire de un local de trabajo.

Permite dispersar el calor producido por las máquinas, los trabajadores y disminuir la contaminación atmosférica. Es un factor que influye mucho en la salud y la productividad de los empleados, debido a que si no existe una adecuada ventilación la temperatura aumenta y puede ocasionar sofocamiento y deshidratación en los trabajadores.

Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no exponer en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales. Los locales que se

---

<sup>47</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 7,41 y 42.

<sup>48</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 7, 43 y 44

encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado.

### **B. RIESGOS QUÍMICOS**

Son originados por agentes químicos o sustancias nocivas a la salud, que se presentan en forma de líquidos, sólidos, gases, humos o vapores. Estas sustancias pueden ingresar por vía nasal, dérmica (piel), digestiva, pudiendo ocasionar enfermedades, incluso la muerte.

“En todo lugar de trabajo se debe disponer de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad. Especial tratamiento debe existir en caso de mujeres embarazadas las cuales deben evitar el contacto con químicos que puedan dañar a la persona que está por nacer”.<sup>49</sup>

### **C. RIESGOS BIOLÓGICOS**

Son aquellos riesgos producto del contacto de la persona con agentes infecciosos como: virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras de insectos o mordeduras de animales. Los contaminantes biológicos son seres vivos, que, al entrar en contacto con el ser humano, ocasionan enfermedades de tipo infeccioso o parasitario.

### **D. RIESGOS ERGONÓMICOS**

“La ergonomía es el conjunto de técnicas encargadas de adaptar el trabajo a la persona, mediante el análisis de puestos, tareas, funciones y agentes de riesgo psicosocio-laboral que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres”.<sup>50</sup>

“La ergonomía es el estudio de las relaciones del hombre y su medio de trabajo. Su objetivo es diseñar el entorno laboral para que se adapte al trabajador y así mejorar el confort”.<sup>51</sup>

De acuerdo a las anteriores definiciones, la ergonomía es el conjunto de técnicas cuya finalidad

---

<sup>49</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 51 y 7.

<sup>50</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 7.

<sup>51</sup> Ramírez Cavassa, Cesar. Seguridad Industrial, 2ª. Edición. Editorial Limusa México, DF, 1999.

es la adecuación entre el trabajo y la persona. Su objetivo central es evitar el cansancio, daño y lograr el máximo bienestar posible al realizar las tareas diarias, mejorando la calidad de vida de los trabajadores.

## **8. INFRACCIONES**

De acuerdo a Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, título IX las infracciones se clasifican en: infracciones por parte de los empleadores e infracciones por parte de los trabajadores.<sup>52</sup>

### **A. INFRACCIONES DE PARTE DE LOS EMPLEADORES.**

Según el artículo 77 de mencionada ley “Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos”, y estas se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### Algunas de las infracciones leves son:

- ✓ La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.
- ✓ El incumplimiento de la obligación de comunicar a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
- ✓ No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.
- ✓ No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.

#### Se consideran infracciones graves las siguientes:

- ✓ La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
- ✓ La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la

---

<sup>52</sup> En el artículo 77 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, se encuentran todas las infracciones establecidas.

presente ley.

- ✓ El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.
- ✓ No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores/as desempeñan conforme a la actividad que se realice.
- ✓ No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.
- ✓ No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.

Dentro de las infracciones muy graves se encuentran las siguientes:

- ✓ No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.
- ✓ Obstaculizar el procedimiento de inspección de Seguridad y Salud Ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla.
- ✓ No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

“Si el empleador incurre en una infracción se sancionará de la siguiente manera: Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre *cuatro a diez salarios mínimos mensuales*; las graves con una multa de entre *catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales*; y las muy graves con una multa *de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales*. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no exonerará de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción. Así también el empleador quedará exonerado de toda responsabilidad cuando se comprobare evidente que la infracción en que se incurriere, se derive de una acción insegura de parte del trabajador o sea de su exclusiva responsabilidad”.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 82 y 83

## **B. INFRACCIONES DE PARTE DE LOS TRABAJADORES.** <sup>54</sup>

Serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las siguientes medidas de seguridad e higiene:

- ✓ Incumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encuentren en el entorno.
- ✓ No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por este.
- ✓ No haber informado inmediatamente a su jefe inmediato de cualquier situación que a su juicio pueda implicar un riesgo grave e inminente para la Seguridad y Salud Ocupacional, así como de los defectos que hubiere comprobado en los sistemas de protección.

## **V. GENERALIDADES SOBRE PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

### **A. CONCEPTOS**

“Los programas son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignación de tareas, recursos por emplear y otros elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción dado y que habitualmente se apoya en un presupuesto”.<sup>55</sup>

Según la legislación salvadoreña el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales “es el instrumento en el que queda plasmado el proceso de promoción, ejecución, supervisión y evaluación de la acción preventiva del lugar de trabajo”.<sup>56</sup>

“Un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional 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”.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo Art. 85.

<sup>55</sup> Harold Koonz Heinz Weihrich. Administración una perspectiva global. 10ª Edición Pag.132

<sup>56</sup> Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

<sup>57</sup> Hernández, Alfonso. "Seguridad e Higiene Industrial". Noriega Editores. México, 2003

“Un programa de Seguridad y Salud Ocupacional es un plan definido de acción diseñado para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales”.<sup>58</sup>

Con base a los conceptos citados, un programa de Seguridad y Salud Ocupacional se define como un conjunto de reglas y procedimientos que tienen como objetivo prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales y de esta manera mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las organizaciones.

### **B. IMPORTANCIA**

La importancia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional involucra razones legales (preventivos, punitivos y compensatorios) y económicas (beneficios y costos sociales), razón por la que incluye muchas especialidades como la medicina del trabajo, Salud industrial, salud pública, ingeniería de seguridad, ingeniería industrial, química, física de la salud, ergonomía y psicología de la salud ocupacional.

### **C. OBJETIVOS**

Los objetivos que se persiguen al implementar un programa de Seguridad y Salud Ocupacional son los siguientes:

- ✓ Asegurar la Seguridad y Salud Ocupacional de todos los trabajadores, mediante la prevención de lesiones, daños, enfermedades y sucesos peligrosos relacionados con el trabajo.<sup>59</sup>
- ✓ Detectar y evaluar oportunamente todos aquellos riesgos que representan la posibilidad de un daño a la salud de los trabajadores.<sup>60</sup>
- ✓ Mantener la salud de los trabajadores y aumentar la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.<sup>61</sup>
- ✓ Ofrecer a los trabajadores las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

---

<sup>58</sup> <http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/basic.html>

<sup>59</sup> Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

<sup>60</sup> Hernández, Alfonso. “Seguridad e Higiene Industrial”. Noriega Editores. México, 2003

<sup>61</sup> Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, Idalberto Chiavenato, 2002

- ✓ Eliminar las causas de los accidentes de trabajo.
- ✓ Brindar al personal conocimientos generales para prevenir situaciones que pongan en peligro su salud, las instalaciones y el equipo de trabajo.

#### ***D. CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS***

##### **1. Programas Tradicionales**

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

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

##### **2. 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:

- a. Identificación de las causas de accidentes
- b. Control de las causas de accidentes
- c. Reducción de pérdidas por accidentes.<sup>62</sup>

#### ***E. ESTRUCTURA BÁSICA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL***

El programa de Seguridad y Salud Ocupacional debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además debe contar con los siguientes elementos básicos: <sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Bonilla C, Trabajo de graduación Facultad de Ciencias Económicas, UES 2004

1. Mecanismos de revisión y evaluación periódica del Programa. Implica realizar medidas proactivas que incluyan la verificación de condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, así como medidas reactivas, a fin de mejorar las condiciones antes descritas y realizar el seguimiento del grado hasta el cual se cumplen los objetivos y metas establecidos.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales. Mediante la elaboración de un mapa de riesgos, el cual, a través de un plano del lugar de trabajo, localice los riesgos laborales, las condiciones de trabajo vinculadas a ellos y dé a conocer la situación de los trabajadores respecto a los mismos, con la finalidad de facilitar las medidas que se lleguen a adoptar para el control de los riesgos existentes en cada área de trabajo. Además, se deben determinar 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 postparto y la lactancia.
3. Un registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales (deberá incluir el diagnóstico, severidad y licencias relacionadas a la misma) y sucesos peligrosos (deberá incluir la zona del lugar de trabajo en que ocurrió, sus causas y la determinación de los daños potenciales a la salud de los trabajadores y visitantes al lugar de trabajo), a fin de investigar si estos están vinculados con el desempeño del trabajo y realizar las correspondientes medidas preventivas. La información de dichos registros se debe conservar al menos por un lapso de cinco años.
4. Diseño e implementación de un plan de emergencia y evacuación. Dicho plan deberá contener: medidas de respuesta a las emergencias propias y ajenas a que este expuesto el lugar de trabajo, responsables de su implementación, mecanismos de comunicaciones y de alerta, mapa de lugar de trabajo, detalle de equipos y medios para la respuesta ante emergencias, rutas de evacuación, puntos de reunión, procedimientos de respuesta de

---

<sup>63</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 8.

acuerdo a cada tipo de emergencia, plan de capacitaciones, calendarización y registro de simulacros.

5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar. El entrenamiento deberá estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuese necesario. Deberá realizarse preferentemente durante la jornada de trabajo.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo, estableciendo métodos y técnicas con la utilización de los medios disponibles que sean adecuados, así como las funciones y responsabilidades.
7. Establecimiento de programas complementarios que establezcan medidas educativas y de sensibilización a los trabajadores para evitar el consumo de alcohol y drogas, a efecto de evitar daños en los trabajadores y alteraciones en la organización del trabajo. Asimismo, incluirá las acciones de capacitación dirigidas al personal sobre los principios y procedimientos para prevenir las infecciones de transmisión sexual, incluida el VIH/SIDA y transmitir principios básicos relativos a salud mental y reproductiva.
8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, responsabilidades familiares, roles tradicionales de hombres y mujeres 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. Este elemento del programa procurará que la organización del trabajo se haga con criterios preventivos, en el sentido que de ser necesario incluya el diseño de turnos, rotaciones, ritmos de trabajo, pausas, conforme a las exigencias psicofisiológicas de las tareas y a las características individuales de los trabajadores.

#### **F. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA**

Es responsabilidad del empleador ejecutar el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.<sup>64</sup>

“La aplicación práctica del programa implicará la planeación, organización, ejecución y evaluación de las medidas de Seguridad y Salud Ocupacional y deben ser desarrolladas en forma integral, pudiendo el empleador orientarse en las normas técnicas o directrices reconocidas internacionalmente en lo relativo a la gestión sobre Seguridad y Salud Ocupacional, siempre que no contravenga la normativa vigente. El empleador asignará los recursos necesarios para el proceso del programa en su conjunto”.<sup>65</sup>

“El empleador será el responsable final de la promoción, ejecución, supervisión y evaluación del programa, a través de los delegados de prevención como encargados de la gestión, pudiendo recurrir a empresas asesoras acreditadas para la elaboración del mismo. Para tal efecto, se elaborará la propuesta del respectivo programa con participación del comité a efecto de ser discutida y finalmente adoptada por el empleador”.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Art. 8

<sup>65</sup> Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, Art. 36

<sup>66</sup> Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, Art. 37

### **G. POLÍTICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Junto con el programa de Seguridad y Salud Ocupacional se debe formular una política en materia de Seguridad y Salud Ocupacional que constituirá el fundamento a partir del cual se desarrollan los objetivos y los fines del programa de gestión.

Dicha política tiene que ser formulada por el empleador junto con la participación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y reflejará el compromiso de la alta dirección en esta materia. Además, deberá darse a conocer y ser accesible a todos los trabajadores y sus representantes y tenerse a disposición de las autoridades con competencia en la materia. La política debe ser concisa, específica para la actividad que se desempeña en el lugar de trabajo, estar redactada con claridad y ser revisada periódicamente para adaptarse a las condiciones particulares del lugar de trabajo.

“La política en materia de Seguridad y Salud Ocupacional tiene que incluir como mínimo los siguientes principios y objetivos:

- ✓ La protección de la Seguridad y Salud Ocupacional de todos los trabajadores, mediante la prevención de lesiones, daños, enfermedades y sucesos peligrosos relacionados con el trabajo.
- ✓ El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes sobre la materia en los contratos colectivos de trabajo, en caso de existir, en el reglamento interno de trabajo y en otras fuentes del Derecho del Trabajo.
- ✓ La garantía que los trabajadores y sus representantes sean consultados y asumen una participación activa en todos los elementos, así como la mejora continua del desempeño del sistema de gestión”.<sup>67</sup>

### **H. VENTAJAS DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Las ventajas de que una institución cuente con un programa de Seguridad y Salud Ocupacional son diversas, entre las que se pueden mencionar:

---

<sup>67</sup> Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, Art. 59

- ✓ Proporciona al personal de la institución conocimientos y métodos para prevenir situaciones que pongan en peligro su seguridad y salud.
- ✓ Protege la integridad física de los trabajadores ante las condiciones con alto riesgo que presentan los lugares de trabajo.
- ✓ Permite reducir los costos de pago de compensaciones por incapacidad al personal que labora en la institución.
- ✓ Reduce costos por reparaciones y sustituciones de equipo de trabajo deteriorado.
- ✓ Optimiza las condiciones y el medio ambiente de trabajo y por ende favorece a una mejor calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Se evita el pago de multas por incumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

## **VI. GENERALIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO)**

### **A. ¿QUÉ ES UN COMITÉ SSO?**

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

“Según el Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (RGPLT): Es un órgano consultivo se promoción, verificación, investigación y vigilancia de aspectos específicos sobre Seguridad y Salud Ocupacional”.<sup>68</sup>

### **B. ¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A CONFORMAR UN COMITÉ DE SSO?**

“Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados”.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Decreto ejecutivo N° 86: reglamento de gestión de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, año 2010.

<sup>69</sup> Decreto ejecutivo N° 86: reglamento de gestión de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, año 2010. Art. 13-

### **C. ¿CÓMO SE CONFORMA EL COMITÉ DE SSO?**

“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.

De igual forma, en aquellas empresas en donde existan sindicatos legalmente constituidos, deberá garantizarse la participación en el comité, a por lo menos un miembro del sindicato de la empresa”.<sup>70</sup>

### **D. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SSO<sup>71</sup>**

#### **1. Los electos por los trabajadores.**

- a. Participar de forma voluntaria
- b. Ser trabajador permanente
- c. Ser electo en una asamblea general.
- d. Poseer formación e instrucción en la materia de prevención de Riesgos.

#### **2. Los designados por el empleador.**

- a. Ser trabajador permanente
- b. Estar directamente relacionado a los procesos productivos o prestación de servicios del lugar de trabajo.

#### **3. Los delegados:**

1. Aceptación voluntaria del cargo.
2. Poseer formación en la materia.
3. Ser trabajador permanente.

### **E. FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ**

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tiene principalmente las siguientes funciones:<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Decreto ejecutivo N° 86: reglamento de gestión de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, año 2010. Art. 16-

<sup>71</sup> Decreto ejecutivo N° 86: reglamento de gestión de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, año 2010. Art. 9 y 12

<sup>72</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Art. 17.

- ✓ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- ✓ Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- ✓ Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá solventar dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar.
- ✓ Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- ✓ Instruir a los trabajadores/as 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 ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- ✓ Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

**Las funciones de los delegados de prevención son las siguientes:** <sup>73</sup>

- ✓ Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- ✓ Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- ✓ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.

---

<sup>73</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Art. 14.

- ✓ Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- ✓ Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

#### **F. ESTRUCTURA DEL COMITÉ DE SSO**

##### **1. Propietarios:**

- a. Presidente.
- b. Secretario.
- c. Vocales.

##### **2. Aspectos importantes sobre los miembros del comité.**

- a. Duración de sus funciones: 2 años
- b. La presidencia deberá ser rotativa en periodos de un año y la Secretaria deberá ser permanente.
- c. Reuniones: 1 al mes de manera ordinaria y extraordinarias las veces que sea necesario.
- d. Duración de sesiones: depende de los puntos a tratar.

#### **VII. MARCO REGULATORIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

En El Salvador, existen diferentes leyes y reglamentos que se encargan de velar por los intereses de los trabajadores en cuanto a propiciar aquellas condiciones que generen un beneficio en su salud e integridad física. Entre los instrumentos legales mayormente conocidos tenemos:

##### **A. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**

Los artículos que se refieren al tema son: “El art. 2, 38, 43, 44, y 65.”<sup>74</sup>

##### **B. LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

“Entre los artículos relacionados podemos mencionar el 2, 55, 60, y 61”.<sup>75</sup>

<sup>74</sup> Constitución de la República de El Salvador: Decreto Constituyente N° 38, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1,983.

<sup>75</sup> Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo No.455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial No.232, Tomo No.201 del 10 de diciembre de 1,963.

### **C. LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL.**

“Los artículos relacionados son el art. 48, 53, 71 y 101.”<sup>76</sup>

### **D. CÓDIGO DE TRABAJO.**

Entre los artículos que se relaciona y tienen relevancia podemos mencionar: “artículo 31, 36, 37, 53, 162, 314, 315 y del 316 al 332.”<sup>77</sup>

### **E. CÓDIGO DE SALUD.**

“Los art. del 107 al 117, tratan sobre la responsabilidad del Ministerio de Salud, acciones y vínculos con organismos como el ISSS y el Ministerio de Trabajo, entre otros”.<sup>78</sup>

### **F. LEY DEL MEDIO AMBIENTE**

Decreto Legislativo N° 955, de fecha 28 de abril de 1,998, publicado en el Diario Oficial No. 79, Tomo 339, de fecha 04 de mayo de 1,998.

Si bien es cierto que al Ministerio del Medio Ambiente no le compete, directamente la Salud y Seguridad Ocupacional en el lugar de trabajo, indirectamente y con un enfoque muy amplio, le compete la salud y seguridad de la población aledaña al lugar de trabajo. Entre los artículos relacionados, podemos mencionar: Art. 1, Art. 5, Art. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21, Art 33, Art. 43.

### **G. CONVENIO 155 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

De los Convenios ratificados por El Salvador ante la OIT, el número 155 “Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo”, es el que regula de forma exclusiva todos los aspectos relacionados en esta materia.

---

<sup>76</sup> Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, decreto legislativo No. 1263, 28 de septiembre de 1,949 y publicada en el Diario Oficial del 30 del mismo mes y año

<sup>77</sup> Código de Trabajo, decreto legislativo No. 15, 23 de julio de 1972 y publicada en el Diario Oficial No.142, tomo 236 del 31 de julio de 1932

<sup>78</sup> Código de Salud, Decreto Legislativo N° 233, de fecha 02 de marzo de 1,988, publicado en el Diario Oficial No., Tomo 299, de fecha 05 de noviembre de 1,988.

Este convenio fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo número 30 de fecha 15 de junio de 2,000; y por lo tanto es Ley de la República”.<sup>79</sup>

#### **H. PROTOCOLO DEL CONVENIO 155 DE LA OIT.**

“Este Protocolo fue ratificado por El Salvador en abril de 2,005, y es uno de los que lo adoptado hasta la fecha. Regula principalmente el tema de las Estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales”.<sup>80</sup>

#### **I. LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.**<sup>81</sup>

El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, entre los artículos más relevantes tenemos: el 1, 4, 5, y el art 8 donde se establecen los 10 elementos básicos que debe contener un programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

### **IX. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS QUE REGULAN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR.**

#### **A. INSTITUCIONES QUE VELAN POR LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL SALVADOR**

##### **1. PÚBLICAS**

##### **a) MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL. (MINITRAB)**

Por Decreto Legislativo número 134 de fecha 14 de octubre de 1946 fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es la Institución rectora de la administración pública en materia de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente encargada de potenciar las relaciones laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social y la participación tripartita, teniendo como fin principal el mejoramiento del salario real, condiciones laborales y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como la mejora de la producción y de la productividad en un marco de equidad y justicia social.

---

<sup>79</sup> Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

<sup>80</sup> *Ibid.* cita 79

<sup>81</sup> Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto N° 254, Publicado el 05 de mayo de 2010

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene dos instrumentos encargados de velar por la seguridad y el bienestar de las personas económicamente activas en el país, estos instrumentos son: el Código de Trabajo y la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

**b) INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS).**

Es una institución indispensable en la sociedad salvadoreña, ya que conlleva una filosofía de protección al trabajador en el ámbito de salud y laboral. Surgió mediante la Ley de Creación de Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Decreto Legislativo N° 1263 del 13 de diciembre de 1953. Y provee los beneficios en la rama de salud derivados de la cobertura de riesgos comunes, riesgos profesionales y maternidad principalmente. Se encarga de velar por la salud de los trabajadores de una manera preventiva, así como correctiva. Están comprometidos a brindar de manera integral atención a la salud y prestaciones económicas a los derechohabientes, con calidad, eficiencia y ética profesional.

**c) MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL (MSPAS)**

Regula los principios constitucionales relacionados a la salud pública y asistencia social. Además, norman todas las actividades que se realizan en el país con fuentes de radiaciones ionizantes, no ionizantes y de ultrasonido para la protección de las personas, bienes y el medio ambiente.

**d) MINISTERIO DE GOBERNACIÓN**

A través del cuerpo de Bomberos, proporciona medidas de seguridad en lo referente a labores de prevención, control y extinción de incendios de todo tipo, así como las actividades de evacuación y rescate; protección a las personas y sus bienes; cooperación y auxilio, en caso de desastre y demás actividades que sean afines ha dicho servicio.

**e) EL MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (MARN)**

Este Ministerio por medio del Reglamento Especial en Materia de Sustancias, Residuos y Desechos Peligrosos aborda aspectos relacionadas al cuidado de la salud y medio ambiente, así como las relacionadas al manejo de sustancias peligrosas siendo estas normativas

complementarias con las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y con lo reglamentado en el código de trabajo.

**f) CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONACYT)**

Esta entidad asiste a desarrollar y crear normas técnicas relacionadas a la Seguridad y Salud Ocupacional y otros temas. En la actualidad El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología ha desarrollado normas técnicas para las diferentes actividades industriales, de comercio y de servicios denominadas NSO –Norma Salvadoreña Obligatoria- y NSR – Norma Salvadoreña Recomendada-. Las normas en ejecución actualmente son sobre: Equipos de Protección Personal, Calidad del Aire, Plaguicidas de Uso Casero, Baterías y Aparatos a Presión.

**2. PRIVADAS**

**a) ASOCIACIÓN NACIONAL DE LA EMPRESA PRIVADA (ANEP)**

Por medio de esta se brindan boletines y seminarios a los trabajadores de sus asociados para que sean aprovechados y se beneficien en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

**b) CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE EL SALVADOR (CAMARASAL).**

Esta gremial de empresarios es una de las que más a menudo realizan y apoyan eventos relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo, sobre todo en el área de capacitación.

**c) ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE INDUSTRIALES (ASI)**

Esta asociación es otra de las cuales apoya los eventos de formación sobre la Seguridad y Salud Ocupacional. Principalmente por medio de la difusión y realización de charlas y seminarios que buscan la concientización en materia de seguridad laboral.

**d) ASOCIACIÓN DE MEDIANOS Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS SALVADOREÑOS (AMPES)**

Asumiendo que la micro y pequeña empresa es una de las instancias que presentan dificultades en términos de organización de comités de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de sus empresas, fundaciones como esta busca cooperar con sus miembros para divulgar y hacer

conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral para sus trabajadores y personal en general.

**e) OXÍGENO Y GASES S.A. (OXGASA)**

Distribuidores de equipo y accesorios del Área de Seguridad y Salud Industrial. Colaboran con el Ministerio de Trabajo y Prevención Social sobre el asesoramiento del uso de equipo de protección personal a diferentes empresas privadas o estatales.

**f) GENERAL SATEFY S.A.**

Empresa que inicio sus actividades en 1974 en El Salvador con el objetivo de proveer equipo de seguridad industrial y equipos de prevención y combate de incendios, con el fin de prevenir daños y pérdidas tanto de las instalaciones como del personal.

**g) OTROS**

- ✓ Consejería de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (CONSISO).
- ✓ Asesoría Profesional en Salud y Seguridad Industrial (APROSSI).

Dichas Instituciones brindan servicios de asesoramiento en lo concerniente a Seguridad y Salud Ocupacional en todas las áreas.

***B. ORGANISMOS INTERNACIONALES QUE VELAN POR LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL***

**a) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)**

Surge en 1919 a través del Tratado de Versalles, se menciona que una de las razones principales de iniciar fue la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y en especial “La protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes que resultan del trabajo, así como la urgencia de que cada estado garantizara un servicio de inspección con el fin de asegurar la aplicación de leyes y reglamento para la protección de los trabajadores”.

**b) CENTRO INTERAMERICANO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO (CIAT)**

Su sede en Lima, Perú. Desarrolla sus actividades en América Latina y el Caribe. El Propósito de esta Institución es asesorar y asistir a los gobiernos con el fin que estos desarrollen o perfeccionen sus órganos de administración del trabajo; participen en estudios e investigaciones socio laborales, producir y suministrar información, capacitar y formar al personal de los

Ministerios de Trabajo, así como coordinar y complementar sus actividades y programas con análogos que ejecutan los gobiernos con asistencia multilateral y bilateral.

**c) CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT)**

Fundada en 1929, se dedica a proporcionar y recomendar instrumentos relacionados con los riesgos ocupacionales, tomando en cuenta principalmente el aspecto de la prevención. En Ginebra, Suiza, una vez al año se realiza la Conferencia Internacional del trabajo por los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**d) ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. (OSHA  
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION)**

Su misión es de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en América estableciendo y haciendo cumplir normas, ofreciendo adiestramientos y educación motivando a un mejoramiento continuó en la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

**e) ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS)**

La OPS/OMS en El Salvador comenzó en 1950 con un Convenio de Cooperación entre el Gobierno de El Salvador y la Organización Mundial de la Salud, que fue ratificado el 30 de julio de 1945. Desde entonces coopera técnicamente, en estrecha coordinación con el Ministerio de Salud, con otras instituciones de salud y afines en los sectores público y privado.

## **CAPÍTULO II**

### **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL REFERENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR**

#### **I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

Dado la reciente importancia que está tomando el tema de reducir riesgos de accidentes y enfermedades laborales dentro de las empresas, a que es un requisito de Ley y al creciente suceso de los mismos tanto a nivel mundial como nacional, esto provoca que los empleados estén expuestos a riesgos en el diario vivir laboral y generar gastos innecesarios o que pueden evitarse tanto para el personal como para la misma empresa, por ello surge la necesidad de realizar un análisis de cómo se encuentran dichas condiciones en las empresas que se dedican a la reparación de teléfonos celulares ya que son pocas empresas de este sector y son de reciente aparición por lo que es necesario investigar al respecto y en vista de los resultados obtenidos desarrollar herramientas que ayuden a prevenirlos y salvaguardar la vida de los empleados y resto de personas que se encuentren dentro de las instalaciones.

Por lo antes mencionado surge la necesidad de: desarrollar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir riesgos y accidentes laborales del personal de las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el Municipio de San Salvador.

#### **II. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### **A. IMPORTANCIA**

La importancia de la investigación es que la elaboración de un análisis de las instalaciones de las empresas del sector en estudio ayudará a realizar un diagnóstico con el cual se tendrá una visión más clara y amplia de cómo estas, mantienen las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, saber si cuentan o no con planes de contingencia que ayuden a contrarrestar problemas ocasionados por enfermedades y/o accidentes de trabajo, verificar si se cuenta con los equipos y herramientas adecuadas, si las condiciones de las áreas de trabajo son óptimas para el desempeño de las labores y si se cuenta con medidas de prevención de riesgos.

Con el presente diagnóstico, se verifico las condiciones en las que los empleados desarrollan sus actividades laborales diarias, y se desarrollará a partir de los resultados una solución que contribuya a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional en dichos lugares.

### ***B. JUSTIFICACIÓN***

El principal objetivo de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, es garantizar un adecuado nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras, es por ello que es importante establecer un ambiente de salud y disminuir los accidentes laborales, además de ello la aplicación de dicha ley permite evitar que las empresas incurran en multas debido a no aplicar el marco legal correspondiente.

Mediante la elaboración de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional se pretende disminuir los costos que ocasionan estos accidentes y enfermedades, evitando sustituir a las personas en caso de incapacidad, paros de labores, daños a la maquinaria y equipo, y en caso extremo la muerte.

## **III. OBJETIVOS**

### ***A. GENERALES***

Realizar un diagnóstico de las condiciones actuales sobre riesgos de enfermedades y accidentes laborales en las empresas a fin de determinar oportunamente las posibles causas derivadas de la actividad laboral y consecuencias de estas en los trabajadores y clientes que visitan dichas empresas.

### ***B. ESPECÍFICOS***

1. Identificar las áreas o puestos de trabajo donde ocurre con mayor frecuencia accidentes o enfermedades profesionales y dedicar más esfuerzos sobre estas.
2. Investigar el nivel de conocimiento y práctica sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales por parte del personal de las empresas del sector y aprovechar los conocimientos que se tienen y reforzar los que hagan falta.

3. Elaborar diagnóstico de las condiciones actuales sobre enfermedades y accidentes laborales que ocurren dentro de las instalaciones en las empresas dentro del sector en estudio para determinar la necesidad de diseñar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

El uso de métodos y técnicas favorecieron a llevar a cabo la investigación, ya que permitieron establecer el acceso hacia un camino lógico a seguir, es decir, especificar la naturaleza o características del problema. Para ello se detallan a continuación:

##### **A. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método utilizado para realizar la investigación fue el científico ya que se realizaron una serie de etapas que se recorrieron para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico, utilizando instrumentos que resultaron fiables, ayudando a minimizar la subjetividad y por consiguiente se utilizaron los métodos auxiliares siguientes:

##### **1. ANALÍISIS**

En este se realizó la separación de las partes de un todo a fin de estudiar las variables individualmente para determinar la relación entre ellas.

Este método ayudo a estudiar cada uno de los elementos y variables que son insumos para la propuesta de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, conociendo las relaciones que existen entre todos aquellos factores que intervienen en el diseño del programa.

##### **2. SÍNTESIS**

Es la operación inversa y complementaria al análisis. Este proceso condujo a la generalización a la visión integral del todo como una unidad de diferentes elementos, es decir, lo que se estudió de manera individual en el análisis, se unifico para obtener una mejor comprensión de ello.

A través de este método se logró reunir y agrupar todos los elementos relacionados como insumos para el programa, y de esta manera se logró tener una idea con fundamentos más apropiados con base a la integración de todos los factores que componen a este.

## ***B. TIPOS DE INVESTIGACIÓN***

El tipo de investigación o también llamado nivel de investigación indica el alcance que pueda tener el planteamiento del problema de investigación en términos del conocimiento del fenómeno estudiado.

En este caso, para llevar a cabo el estudio del fenómeno anteriormente planteado, se utilizó el nivel descriptivo, porque especifica como es y se manifiesta el problema en estudio, teniendo como objetivo dar un panorama lo más preciso posible de él. Este tipo de investigación permitió estudiar las partes, cualidades y circunstancias que entornan al fenómeno a estudiar.

## ***C. TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN***

El diseño de la investigación es la manera práctica y precisa que el investigador adopta para cumplir con los objetivos del fenómeno. Por tanto, se utilizó el método no experimental ya que como investigadores no se manipulo ninguna variable, es decir, el estudio se basó en los hechos tal como son y están en la realidad, limitándose a relatar los hallazgos de la situación actual del fenómeno estudiado.

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

### **1. PRIMARIAS**

Fue toda la información obtenida a partir de los conocimientos previos al estudio. Además de la recolectada en la investigación de campo, es decir, a través de la encuesta, la entrevista y la observación directa.

Esta información fue proporcionada por los encargados de recursos humanos y los trabajadores de las empresas del sector.

### **2. SECUNDARIAS**

Es la información ya plasmada por otros autores con el objetivo de obtener conocimiento o datos basándose en lo bibliográfico y documental, por lo que se hizo uso de libros, revistas, leyes, trabajos de graduación, sitios virtuales, documentales, entre otros relacionados a la temática en estudio.

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

### **1. TÉCNICAS**

Las técnicas fueron los medios que se utilizaron para la recolección de la información, los cuales se mencionan a continuación:

#### **a) ENCUESTA**

Esta contribuyó a la obtención de datos relevantes que permitió sintetizar características de la problemática, por medio de un cuestionario, conteniendo temas sobre los diferentes indicadores que facultaron saber el comportamiento de las variables dentro del problema en estudio.

Esta se dirigió a todos los empleados de las empresas del sector a través de la utilización del muestreo llevando a cabo con ellos un censo.

#### **b) ENTREVISTA**

Consistió básicamente en reunirse con los Gerentes de recursos humanos de cada una de las empresas, ya que son las personas más conocedoras del tema, con esta se obtuvo datos y se conoció su opinión. Este medio proporciono información más completa y precisa, ya que como entrevistadores se estuvo en contacto directo con los entrevistados, permitiendo obtener opiniones, respuestas, percibir aptitudes y comentarios que consolidaron la investigación.

#### **c) OBSERVACIÓN DIRECTA**

Esta técnica permitió identificar la manera en que funcionan las empresas del sector, tanto su funcionamiento y desarrollo de trabajo, como también los hábitos y las aptitudes de los empleados y los posibles riesgos laborales que se puedan presentar. La observación se hizo durante las visitas que se realizaron los investigadores a los lugares en estudio, además de los que se percibió alrededor de estos, lo que ayudo a completar los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas.

### **2. INSTRUMENTOS**

Estos son los medios auxiliares de las técnicas, contribuyendo de igual manera a la recolección de la información. Los que se utilizaron fueron los siguientes:

### **a) CUESTIONARIO**

Es el instrumento utilizado por la encuesta, para la obtención de datos y conocer la situación de fenómeno. Está estructurado por un conjunto de 43 preguntas cerradas y de opciones múltiples que sirvió para conocer la opinión de todos los empleados de los diferentes departamentos tanto administrativo, técnicos, etc. de las empresas en estudio, exceptuando los Gerentes de Recursos Humanos.

### **b) GUÍA DE ENTREVISTA**

Para realizarla se hizo uso de una guía de entrevista, esta consiste en un listado de 23 preguntas cerradas y con opciones múltiples que respondieron los Gerentes de recursos humanos de las empresas del sector. Además, se realizó bajo la modalidad estructurada con cuestionamientos debidamente ordenados y que fueron de interés para la investigación.

### **c) LISTA DE COTEJO**

Este instrumento fue utilizado en la observación directa. Conforme se fue realizando la investigación se verificaba la lista y se anotaban observaciones.

## ***F. UNIDADES DE ANÁLISIS***

Estas son de donde se obtiene la información, es decir, que son todos aquellos elementos que fueron el objeto específico de estudio y se refieren al que o quien es el sujeto de interés. El objeto de estudio y las unidades de análisis se especifican a continuación:

**Objeto de estudio:** Las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el municipio de San Salvador, teniendo como caso ilustrativo la empresa Servicel Corporation, ubicada en Colonia Escalón, 5a Calle Poniente, entre la 77 y 79 Ave. Norte #4020.

### **Unidades de análisis:**

- a) Gerentes de Recursos Humanos: Son personas de primera mano que validan si un programa será de mejora dentro en los procesos de la empresa y deciden aplicarlo.
- b) Jefes y Empleados: Son los beneficiados directamente con el programa.

## G. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y MUESTRA

### 1. UNIVERSO

El universo representa la totalidad de las unidades de análisis de la investigación estuvo compuesta por los empleados de las diferentes empresas del sector: Gerente a los que se les realizará la entrevista y jefes de áreas y resto de empleados los que completaran la encuesta.

Se utilizó a 49 empleados que laboran en la empresa Servicel junto con 87 de las empresas del sector en estudio de los cuales se tomó una muestra.

Cuadro No.3: Detalle de número de empleados de Servicel Corporation, S.A. de C.V

SERVICEL CORPORATION		
AREAS	CARGO	No. DE TRABAJADORES
CONTROL DE CALIDAD	ASISTENTE	1
SERVICIO TECNICO	JEFE DE LOGISTICA	1
	TECNICOS EN AGENCIA	20
	SUPERVISOR TECNICO Y DE TALLER	2
	TECNICOS ESPECIALISTAS	6
TECNOLOGIA E INFORMACION	JEFATURA DE IT	1
SERVICIOS FINANCIEROS	CONTADOR	1
	CUENTAS POR PAGAR	2
	CUENTAS POR COBRAR	2
	JEFATURA DE CUENTA	1
	OPERADORES	6
	ENCARGADOS DE INVENTARIOS	2
	BODEGA	2
RECURSOS HUMANOS	ASISTENTES	2
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>

Fuente: Información proporcionada por la empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V.

Cuadro No.4: Detalle de número de empleados que representan al sector

DEPARTAMENTOS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR EN ESTUDIO (Solu Cell, Con Cell y Tell Cell)		
AREAS	CARGO	No. DE TRABAJADORES
CONTROL DE CALIDAD	ASISTENTE	4
SERVICIO TECNICO	JEFE DE LOGISTICA	3
	TECNICOS EN AGENCIA	25
	SUPERVISOR TECNICO Y DE TALLER	7
	TECNICOS ESPECIALISTAS	18
TECNOLOGIA E INFORMACION	JEFATURA DE IT	3
SERVICIOS FINANCIEROS	CONTADOR	3
	CUENTAS POR PAGAR	3
	CUENTAS POR COBRAR	3
	JEFATURA DE CUENTA	3
	OPERADORES	6
	ENCARGADOS DE INVENTARIOS	3
	BODEGA	3
RECURSOS HUMANOS	ASISTENTES	3
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>

Fuente: Información proporcionada por las empresas del sector

Cuadro No.5: Detalle consolidado del número de empleados que representan a todo el sector

CONSOLIDADO				
AREAS	CARGO	SERVICEL	EMPRESAS DEL SECTOR	TOTAL
		No. DE TRABAJADORES	No. DE TRABAJADORES	No. DE TRABAJADORES
CONTROL DE CALIDAD	ASISTENTE	1	4	5
SERVICIO TECNICO	JEFE DE LOGISTICA	1	3	4
	TECNICOS EN AGENCIA	20	25	45
	SUPERVISOR TECNICO Y DE TALLER	2	7	9
	TECNICOS ESPECIALISTAS	6	18	24
TECNOLOGIA E INFORMACION	JEFATURA DE IT	1	3	4
SERVICIOS FINANCIEROS	CONTADOR	1	3	4
	CUENTAS POR PAGAR	2	3	5
	CUENTAS POR COBRAR	2	3	5
	JEFATURA DE CUENTA	1	3	4
	OPERADORES	6	6	12
	ENCARGADOS DE INVENTARIOS	2	3	5
	BODEGA	2	3	5
RECURSOS HUMANOS	ASISTENTES	2	3	5
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>	<b>87</b>	<b>136</b>

Fuente: Grupo de investigación con base a información recopilada del sector.

## 2. CENSO

En vista que el número de empleados de Servicel es pequeño se selecciono como censo a los 49 empleados.

## 3. MUESTRA

### a) CALCULO DE LA MUESTRA

Se tomó a partir de la población finita de 87 empleados del personal que labora dentro de las demás empresas del sector.

Se utilizó muestreo estratificado, que consiste en considerar categorías diferentes entre sí (estratos) y que poseen gran homogeneidad respecto a alguna característica. Se tomó como estrato cada uno de los departamentos que se encuentran dentro de la empresa.

Por lo tanto, la muestra se calculó haciendo uso de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra      q= probabilidad de fracaso      Z= nivel de confianza  
 N= número de población      p= probabilidad de éxito      E= nivel de error permisible

Los valores que se utilizaron son los siguientes:

n=?      p=50%      q= 50%      N=87      1- $\alpha$ =Z=95%=1.96      E=5%

Sustituyendo la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 87}{0.05^2(87 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} \quad n = \frac{1.96^2 * 21.75}{0.215 + 1.96^2 * 0.25}$$

$$n = \frac{83.5548}{1.1754} \quad n = 71.08 \approx 71 \text{ Empleados del Sector}$$

Se utilizó un nivel de confianza del 95% porque lo que interesa es tener un conocimiento general de la problemática, además sin dejar de lado a obtención de la mayor probabilidad que la muestra resulte lo más precisa, suficiente y representativa posible. Generalizando los resultados hacia todos los empleados. La probabilidad de éxito y fracaso son del 50% cada una, otorgándoles la mayor variabilidad posible, es decir que existe una incertidumbre en el fenómeno en estudio. El nivel de precisión o error posible es de 5% porque es la mitad de error que es aceptable en los resultados y que de esta forma la información tenga la mayor validez.

### **b) DISTRIBUCIÓN PROPORCIONAL DE LA MUESTRA**

Para conocer la muestra de cada departamento de las empresas se realizó proporcionalmente, es decir, se consideró el número de empleados por departamento dentro de la población en estudio, y se conoció el porcentaje relativo, como un segundo paso se plantea una regla de tres para calcular el tamaño muestra de cada una.

A continuación, se presenta los departamentos de trabajo dentro de la empresa del caso ilustrativo y las empresas del sector con sus respectivas muestras:

Cuadro 6. Detalle de distribución proporcional de la muestra

EMPRESAS DEL SECTOR				
AREAS	CARGO	No. DE TRABAJADORES	PORCENTAJE RELATIVO	MUESTRA
CONTROL DE CALIDAD	ASISTENTE	4	5	3
SERVICIO TECNICO	JEFE DE LOGISTICA	3	3	2
	TECNICOS EN AGENCIA	25	29	20
	SUPERVISOR TECNICO	4	5	3
	SUPERVISOR DE TALLER	3	3	2
	TECNICOS ESPECIALISTAS	18	21	15
TECNOLOGIA E INFORMACION	JEFATURA DE IT	3	3	2
SERVICIOS FINANCIEROS	CONTADOR	3	3	2
	CUENTAS POR PAGAR	3	3	2
	CUENTAS POR COBRAR	3	3	2
	JEFATURA DE CUENTA	3	3	2
	OPERADORES	6	7	5
	ENCARGADOS DE INVENTARIOS	3	3	2
	BODEGA	3	3	2
RECURSOS HUMANOS	ASISTENTES	3	3	2
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>100</b>	<b>71</b>

Fuente: Grupo de investigación con base a información recopilada del sector.

## H. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Es la etapa final de la investigación de campo, esto permite que toda la información recopilada a través de los instrumentos de recopilación de datos se represente en cuadros tabulares lo cual permitió realizar el análisis y los comentarios respectivos de la información recabada.

### a) TABULACIÓN

Se tabuló en formato Excel toda la información recopilada mediante los cuestionarios detallando la pregunta, así como el objetivo que esta persigue, el cuadro detalla la respectiva frecuencia de grupos de respuesta comunes expresando también su relación porcentual, así como se procede a elaborar gráficos para una mejor interpretación de los resultados obtenidos.

### b) 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 de la entrevista y encuesta (Ver anexo II y III), esto permitió realizar comentarios que son la base para la elaboración del diagnóstico, las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

## **V. DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR EN ESTUDIO.**

Una vez procesada la información se analizó e interpreto con el propósito de realizar un diagnóstico y conocer la situación actual sobre la Seguridad y Salud Ocupacional de las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el municipio de San Salvador.

### **A. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD OCUPACIONAL**

#### **1. GENERALIDADES**

Basándose en los resultados obtenidos se puede afirmar que un porcentaje mínimo del 18% de los empleados tienen conocimiento sobre el tema y de estos en su mayoría fue en la empresa donde laboraban anteriormente quien les brindo la capacitación y fue sobre manejo de extintores portátiles y ninguno dijo que la empresa actual los hubiese capacitado; y la mayoría con el 82% no tiene conocimiento alguno, lo que confirma la necesidad de capacitar referente a los riesgos de accidentes y enfermedades laborales para que se tenga un mejor conocimiento sobre estos, eso ayudara a prevenirlos y a concientizar a los empleados sobre diversos aspectos. (Ver Anexo II, Pregunta 1 y 2 y Anexo III, Pregunta 1, 2 y 3).

Asimismo, es de valorar que el 71% de la población está en disposición de colaborar para implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa, y a la vez aprovechar a las personas que ya tienen conocimiento para que apoyen a los demás y se haga más efectiva la comunicación. (Ver Anexo III, pregunta 40).

#### **2. IDENTIFICACIÓN DE LOS ACCIDENTES**

En lo referente a la identificación de los accidentes ocupacionales se constata que la empresa Servicel si lleva registro, pero las otras 3 empresas no llevan controles de la ocurrencia o la tendencia de estos.

Un 71% de los empleados considera que están expuesto a padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales en el desempeño de su trabajo y solo el 29% opina que no. (Ver Anexo II, Pregunta 3 y Anexo III, Pregunta 4).

Según los resultados obtenidos el 52% manifiesta que no se dan accidentes sin embargo el 48% indica que si, y que los tipos de accidentes más comunes son resbalones, caídas y golpes con el 56%, 49% y 33% respectivamente, un segundo grupo son heridas, cortaduras y otros con un 25%, 21% y 16% y se deben en su mayoría a la distracción y descuido, a un ambiente inseguro, a la falta de equipo de protección con un 70%, 61% y 51% respectivamente. (Ver Anexo II, Pregunta 9 y 11 y Anexo III, Pregunta 11, 12, 16).

Dado lo anterior es de gran importancia que las empresas y los responsables de la seguridad ocupacional implementen las medidas necesarias para disminuir los diferentes riesgos a los que están expuestos los empleados, y de esta manera evitar los costos que generan a las mismas.

Por otra parte, solo hay una persona encargada de prevenir y minimizar los riesgos que puedan ocasionar accidentes y enfermedades ocupacionales, no se cuenta con un comité encargado, siendo el departamento de Recursos Humanos quienes los responsables en cuanto a la ejecución de la propuesta del programa donde se abordara el combate de todo riesgo ocupacional.

### **3. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES**

Entre las posibles causas de accidentes de trabajos se pueden mencionar las siguientes: no se cuenta con extintores o no se tienen los suficientes, no se poseen las señalizaciones necesarias que indique las rutas o zonas de evacuación de peligro, no cuentan con salidas de emergencias, lo cual representa un grave peligro, de modo que es necesario tomar en cuenta todos estos aspectos para un mejor desplazamiento ante cualquier situación de riesgo.

Así mismo se observaron diversos factores tales como: falta de material antideslizante en las gradas, cajas ubicadas en lugares de tránsito común y cables que se mostraban sueltos al frente y/o por debajo de los escritorios lo que representa un riesgo para los trabajadores, ya que al momento de presentarse una emergencia en su lugar de trabajo pueden resbalarse, golpearse o botar cualquier objeto que les provoque otro problema durante la emergencia. (Ver anexo III, pregunta 18)

Por otra parte, en las gradas no hay antideslizantes, es necesario reforzar las medidas de seguridad en las mismas, además no poseen ninguna señalización que advierta el peligro que implica el desplazarse por las mismas, así como las medidas de protección necesarias al utilizarlas, todo lo anterior se pudo constatar con la observación directa por parte del equipo de investigación.

#### **4. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS**

Al analizar los datos obtenidos la proporción más grande del personal en un 52% no ha sufrido el o sus compañeros algún tipo de accidente laboral, sin embargo, un 48% restante afirma que si han ocurrido en el último año. Lo cual implica que este porcentaje se ha visto afectado por un factor de riesgo o situación que aumenta las probabilidades de sufrir un accidente, los principales factores que se relacionan con un riesgo dentro de estas empresas comunes son resbalones, caídas y golpes, un segundo grupo son las heridas, cortaduras y otros y se deben en su mayoría a la distracción y descuido, a un ambiente inseguro y a la falta de equipo de protección. (Ver Anexo II preguntas 4, 9 y 11 y Anexo III, preguntas 4, 11, 12 y 16)

#### **5. DETERMINACIÓN DE ACCIONES Y CONDICIONES INSEGURAS**

De manera general los accidentes son producidos por condiciones o acciones inseguras, o una combinación de ambas, las acciones inseguras recaen totalmente sobre la persona, y son definidas como: cualquier acción o falta de acción que puede ocasionar un accidente, está a su vez tiene una explicación la cual se describe mediante los factores personales que llevan a la persona a cometer esa acción insegura, con la observación directa se han identificado diversas acciones inseguras en las empresas tales como correr al desplazarse sobre las gradas, no utilizar los equipos de protección y no tomar en cuenta las medidas de seguridad al realizar el trabajo, en el caso de las condiciones inseguras la responsabilidad recae sobre las empresas, dichas condiciones son las condiciones del ambiente que pueden contribuir a un accidente, dentro de las empresas se identificaron diversas condiciones inseguras tales como mantenimiento inadecuado de equipos, diseño inadecuado de las instalaciones, falta de medidas de control del uso y renovación del equipo de protección, limpieza en general de pisos y estación de trabajo, falta de

antideslizantes en gradas, falta de señalización, la falta del conocimiento sobre el tema, como también no contar con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional; es por ello que si las empresas implementaran un programa que proteja el bienestar de los empleados, este podría contribuir a la disminución de cualquier tipo de accidente. (Ver Anexo II, Pregunta 15 a la 19 y Anexo III, Pregunta 24 a la 30).

## **6. MEDIDAS DE SEGURIDAD**

Los accidentes pueden minimizarse por medio del esfuerzo preventivo continuo, actuando sobre las fuentes de riesgos y las causas de los accidentes, mediante el uso correcto y adecuado de la inducción del personal, del 100% del personal encuestado el 82% no ha recibido capacitación alguna sobre el tema, y tan solo un 18% de los empleados si ha recibido este tipo de capacitación. (Ver anexo II y III, pregunta 1).

Estos datos indican que la mayoría del personal que labora en las empresas no tiene la formación idónea para reaccionar en caso de cualquier emergencia, aunque hay un porcentaje mínimo de ellos que está preparado ante cualquier evento que se presente y es beneficioso para las empresas. Por otra parte, en cuanto a la existencia de un equipo contra incendio dentro de las empresas un 36% indica que cuentan con extintores los cuales no se sabe dónde están ubicados o no saben cómo utilizar el equipo, además hay áreas donde debería estar de manera permanente un extintor, por el manejo que se realiza de material altamente inflamable, dentro de ellos podemos mencionar, archivo, contabilidad y bodega, asimismo un pequeño porcentaje indica que se cuenta con alarmas que al igual no sabe cómo utilizarlas, con lo anterior se demuestra la importancia de la adquisición de más equipo contra incendio por parte de las empresas ya que el 44% manifiesta que no se cuenta con ningún tipo de equipo. (Ver Anexo III, preguntas 30 y 31)

Por otro lado, se observó que no se cuentan con salidas de emergencias, rutas de evacuación, ni puntos de reunión, de modo que es necesario establecer salidas alternas para un mejor desplazamiento ante cualquier situación de riesgo que se presente.

Es de vital importancia identificar y prevenir los riesgos en las empresas, tanto a nivel de seguridad y salud, como de ergonomía y planes de evacuación, con el fin de mejorar tanto el clima laboral como la seguridad de los empleados dentro de las instalaciones.

## **7. SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES**

Con respecto a la señalización de seguridad dentro de las empresas se ha implementado de manera parcial en los lugares más visibles, con algunas de las señalizaciones básicas, pero se carece de todas las indicaciones visuales necesarias para asegurar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones, esto se pudo constatar por medio de la observación directa del equipo de trabajo.

En cuanto a la opinión de los empleados la mayor parte de la población opino que las señalizaciones que visualizan son de evacuación y emergencia, con un 34% y 32% respectivamente, un mínimo porcentaje del 8% indicó que las poseen todas y en su mayoría un 48% indicaron que no poseen ninguna, se puede decir que al no contar las empresas con una señalización adecuada contribuirá a que se den accidentes de trabajo y por lo que se hace un llamado a las autoridades a que tomen las medidas correspondientes. (Ver Anexo III, preguntas 23 y 24).

## ***B. IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL***

### **1. GENERALIDADES**

El diagnóstico sobre la ocurrencia de enfermedades en las empresas del sector en estudio, se realizó mediante el análisis de los resultados de los instrumentos implementados, es decir las entrevistas a los gerentes de Recursos Humanos, las encuestas al resto de empleados, así como la observación directa que realizó el equipo de trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos el conocimiento que se tiene es poco o nulo, dado que un porcentaje mayoritario del 82% dijo no tener ningún conocimiento sobre este tema, esto hace notar que los empleados requieren de una capacitación donde se les brinde mayor información con el objeto de aclarar y dar a conocer los

riesgos que se tienen (Ver anexo II y III, Pregunta 1), adicionalmente vale la pena mencionar que el 71% de la población está en disposición de colaborar para implementar un programa, es deber de las empresas preocuparse porque esa disposición sea bien aprovechada, así como utilizar el conocimiento que tiene el 18% de la población y apoyarse con ellos. (Ver anexo III, Pregunta 40).

Para adoptar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional requiere de varias decisiones que deberán ser tomadas por las autoridades de las empresas, al igual que la realización de una serie de actividades para el establecimiento del mismo, por lo tanto, se diseñó una entrevista en la cual se formularon preguntas puntuales para la identificación de las condiciones actuales en cuanto al tema planteado.

## **2. IDENTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

Las enfermedades ocupacionales son frecuentes en los empleados puesto que el 55% del total de personas que laboran en el sector opinan haber adquirido una enfermedad como consecuencia del entorno laboral, asimismo, lo anterior indica que no todo esté mal, ya que el 45% restante no ha adolecido de enfermedades de tipo laboral, lo cual es un indicativo para las empresas a velar por la salud y bienestar de todos los que en ella laboran, y con ello minimizar los índices de enfermedades laborales que se tienen al momento. (Ver Anexo II, Pregunta 6 y Anexo III, Pregunta 5).

De acuerdo a la opinión del personal que adolece enfermedades laborales se puede afirmar que los tipos más comunes son problemas por estrés, seguido de enfermedades lumbares, de la vista y problemas respiratorios, con un 65%, 39% 35% y 26% respectivamente en promedio de las empresas del sector. Entre las enfermedades con nula o poca presencia se encuentran los problemas auditivos, infecciones de la piel e infecciones de las vías urinarias con un 3%, 8% y 12% respectivamente. (Ver anexo II y III, Pregunta 6).

Todo lo anterior debido a que las personas se encuentran expuestos a diferentes contaminantes y factores que se detallan en el siguiente apartado.

### **3. FACTORES QUE INFLUYEN EN LAS ENFERMEDADES DE TRABAJO**

Se determinó que los tipos enfermedades más frecuentes en las empresas son problemas por estrés, lumbares y de la vista, seguido de las infecciones de piel problemas respiratorios, y por último los problemas auditivos, todo debido a que los empleados atraviesan por una etapa de reestructuración y de cambios de personal que generan inestabilidad emocional, así como cargas excesivas de trabajo fuera de las 8 horas laborales tanto en el caso Serviciel como similar situación en el resto de empresas. (Ver anexo II y III, Pregunta 6).

El factor más importante manifestado por los empleados es el ergonómico con un 68%, ya que según manifestaron no cuentan con el mobiliario y equipo adecuado para realizar su trabajo en el día a día y esto genera problemas lumbares que contribuyen a los problemas por estrés, seguidamente de los contaminantes como polvo con un 50% y en porcentajes menores a 22% todos los demás factores como son las bacterias y el sol con un 5%, ya que todos laboran bajo techo y no reciben sol. (Ver Anexo III, Pregunta 10).

Otra problemática con la que cuentan las empresas es que carecen de protectores de pantalla para sus computadoras lo que causa problemas visuales y dolor de cabeza, además el aire acondicionado a veces muy fuerte y otras veces muy bajo u otros medios que regulen la temperatura que causan los problemas respiratorios que son frecuentes en los empleados.

### **4. CONDICIONES AMBIENTALES**

Las condiciones del ambiente de trabajo es un factor importante, puesto que determina el rendimiento de las personas, ésta condición se evaluó mediante la observación directa, la entrevista y la encuesta que se realizó. Del espacio físico (muebles, maquinas, etc.) se puede mencionar, que una buena parte de los empleados están relativamente cómodos con el espacio designado para realizar sus labores representado por un 41% del total de la población el resto está inconforme, asimismo el 68% considera que los factores más molestos son la ergonomía, seguidamente de los contaminantes como polvo con el 50%, al verificar dichos factores se constata que poseen espacios de trabajo incómodos y con mucho polvo y desorden, por otra

parte, los demás factores representan porcentajes menores a 22%, en cuanto al ruido, la iluminación y la temperatura son aceptables sin embargo con la ventilación el 59% indica que es menos que buena. (Ver Anexo II, Pregunta 8 y Anexo III, Pregunta 10, 19, 34, 35, 36 y 37).

## **5. PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES**

Cuando se habla de prevención esta se refiere a evitar que aparezcan las enfermedades, estas no siempre pueden ser eliminadas, pero si se pueden minimizar los casos de ocurrencia de las mismas. En la actualidad el factor más importante es el humano y por ello es necesario mantenerlo en óptimas condiciones, y previniendo los riesgos de enfermedades de trabajo potenciales, promoviendo la educación y capacitación de los trabajadores.

En el área de prevención vale la pena destacar que las empresas tienen toda la disposición de implementar acciones para mejorar las condiciones de sus empleados nombrando en algunas de las empresas a una persona encargada de lo más básico relacionado al tema, se nombró a un colaborador que nos apoyará al 100% con lo que el equipo de trabajo necesitará en el transcurso de la investigación para la empresa Servicel que está sirviendo como caso ilustrativo.

Por otro lado es necesario valorar los aspectos negativos, tales como la falta de botiquín de primeros auxilios manifestada por el 80% de los empleados, así como que los empleados en su mayoría con el 38% asisten solo cuando se presenta un problema de salud anualmente, no toman citas para realizarse chequeos de tipo preventivo y el 17% no asiste nunca al médico, asimismo en un 42% los empleados no se ausentan de sus labores nunca y el 37% lo hace una vez al año, esto debido a que aunque les den incapacidad no las toman por la carga de trabajo que existe. (Ver Anexo II, Pregunta 7 y Anexo III, Pregunta 17, 21 y 33).

### **C. AUSENTISMO POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES OCUPACIONALES**

#### **1. MEDICIÓN DE ACCIDENTABILIDAD**

De las empresas del sector en estudio únicamente la empresa del caso ilustrativo Servicel lleva un registro de las enfermedades y/o accidentes que ocurren dentro de la empresa, las otras 3

empresas no cuentan con dicho registro y manifiestan que es debido a que no poseen departamento encargado, sin embargo, conocen de las enfermedades y/o accidentes que se han presentado. (Ver Anexo II, Pregunta 4 y 5).

Se determinó que los tipos enfermedades más frecuentes son problemas por estrés, lumbares y de la vista, seguido de las infecciones de piel problemas respiratorios, y por último los problemas auditivos, todo debido a que los empleados atraviesan por una etapa de reestructuración y de cambios de personal que generan inestabilidad emocional, así como cargas excesivas de trabajo fuera de las 8 horas laborales. (Ver anexo II y III, Pregunta 6).

Respecto a los accidentes los más comunes son resbalones, caídas y golpes, un segundo grupo son heridas, cortaduras y otros y se deben en su mayoría a la distracción y descuido, a la falta de equipo de protección y a un ambiente inseguro y herramientas en mal estado. (Ver Anexo II, Pregunta 9 y 11 y Anexo III, Pregunta 11, 12, 16).

Se determina que en su mayoría los empleados nunca se ausentan con un 42%, aunque con un porcentaje bastante similar del 37% indican que lo hacen anualmente, que la frecuencia de enfermedades y accidentes es anual, y el tipo de incapacidad que más se brinda es la temporal de no más de 5 días. (Ver Anexo III, Pregunta 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 17)

#### ***D. ANÁLISIS DE ERGONOMÍA Y UBICACIÓN PELIGROSA DE OBJETOS***

Respecto a la ubicación del mobiliario, cables estantes, etc. es evaluada con un 59% que si representa peligro para ellos o su desplazamiento. Sin embargo, un 41% manifiesta que no. (Ver Anexo III, Pregunta 18).

La mayor parte de los empleados considera favorable el factor ergonómico y un 41% lo considera desfavorable, habiéndoles causado problemas como lumbago, dolor de espalda y fatiga, tomando como base estos datos es posible afirmar que la mayoría del personal considera adecuado su lugar de trabajo. (Ver Anexo III, Pregunta 19 y 20).

En cuanto al equipo de protección en su minoría con el 36% manifiesta que recibe equipo de protección para realizar sus labores, entiéndase por equipo de protección no solo lentes protectores, mascarillas, guantes, botas, ropa de trabajo, sino también protectores de pantallas, sillas ergonómicas, entre otros, de los cuales el mayor porcentaje manifiesta que es ropa de trabajo, seguido de protectores de pantalla, sillas y guantes, de estos el 44% en promedio no utiliza el equipo porque no les gusta o no se encuentra en óptimas condiciones. Un 64% manifiesta que no se le proporciona dicho equipo. (Ver Anexo II, Pregunta 15, 16, 18 y 19 y Anexo III, Pregunta 26 a la 29).

#### ***E. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL***

Con los datos obtenidos se confirma que en la actualidad no se cuenta con un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional mediante el cual se busca administrar las medidas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales necesarias para salvaguardar la vida de las personas que laboran dentro de las empresas, así como los clientes que visitan las mismas.

#### ***F. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL***

Según la investigación sobre la responsabilidad en el área de Seguridad y Salud Ocupacional de las empresas, se determinó que existe una persona encargada como tal para estos casos, pero es el departamento de Recursos Humanos, quienes realizan dicha función por el momento, son quienes tienen el deber de velar por todos los empleados, pero para ello es necesaria la implementación de un Programa para prevenir riesgos de accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, no se cuenta con un mapa de riesgo porque no se tiene la unidad para elaborarlo y porque se desconocen la teoría sobre el tema. (Ver Anexo II, Pregunta 13 y 14 y Anexo III, Pregunta 22).

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

Durante la investigación de campo se confirmó que no existe un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en funciones, dado que, al momento de preguntar sobre la existencia de este

comité, dentro de las empresas los empleados y gerentes desconocían la existencia de dicho comité.

## **VI. ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Durante la realización del diagnóstico de la situación actual sobre la Seguridad y Salud Ocupacional de las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el municipio de San Salvador, se presentaron los siguientes alcances y limitaciones.

### **A. ALCANCES**

Se brindó apoyo por parte de las empresas, así como por parte del departamento de recursos humanos para la realización del presente estudio mediante:

1. La disponibilidad de los encargados de recursos humanos para la realización de las entrevistas, y brindar la información requerida referente a la empresa.
2. Para la realización de encuestas en el interior de las empresas, se asignó a una persona que facilitó el recorrido mostrando la ubicación de los diferentes departamentos.

### **B. LIMITACIONES**

Si bien se contó con apoyo por parte de la mayoría de las personas que laboran en las empresas, se tuvieron las siguientes limitaciones:

1. Algunas personas que laboran dentro de las áreas técnicas que se negaron a participar dentro del estudio.
2. Falta de colaboración por parte de algunas jefaturas.
3. Al realizar el estudio se identificó, que el número de personas en nómina no es igual al número físico de las mismas al momento de pasar las encuestas, ya que están en constante reestructuración de personal.
4. Falta de tiempo por parte del encargo de recursos humanos para brindarnos espacios para realizar la investigación.

## **VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **A. CONCLUSIONES**

1. Se determinó la ausencia de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en las pequeñas empresas dedicadas a la reparación de teléfonos celulares ubicadas en el municipio de San Salvador, puesto que no se cuenta con ningún tipo de herramienta administrativa y operativa sobre los riesgos dentro de la institución y que guíe a los empleados a realizar las medidas necesarias.
2. Las empresas no cuentan con un Comité encargado de velar por el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional de los empleados y que se encargue de la prevención de enfermedades y accidentes laborales y de investigar las causas de los que se presentan para realizar medidas pertinentes.
3. Se determinó que los empleados de las empresas carecen de conocimientos básicos sobre accidentes y enfermedades laborales, dado a que no han recibido la capacitación necesaria.
4. Se determinó que las empresas no cuentan con un mapa de riesgos el cual ayude a la identificación de las áreas de mayor peligro.
5. Se determinó que, en las instalaciones de las empresas, se pueden realizar trabajos para mejorar las condiciones que causan los accidentes y enfermedades.
6. Se determinó que la mayoría de las empresas actualmente no cuentan con registro alguno de los accidentes, así como de las enfermedades suscitadas en los empleados.
7. Se identificó que el equipo contra incendios es insuficiente, además se carece de equipo contra desastres naturales, así como la señalización adecuada para dichos eventos, así también el personal carece de los respectivos equipos de protección necesario para realizar sus labores.

## **B. RECOMENDACIONES**

La implementación de las recomendaciones acá presentadas se desarrolla dentro del capítulo tres del presente trabajo de investigación.

1. Se recomienda a las autoridades de las empresas la implementación de un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional mediante el uso de herramientas administrativas y operativas dentro de las empresas.
2. Se sugiere la formación de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, integrado por todas las áreas de las mismas, que trabaje en la prevención de enfermedades y accidentes entre los empleados, especialmente conformado por las personas que ya tienen conocimiento sobre el tema.
3. Se recomienda la implementación de un plan de capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional para los empleados de las empresas.
4. Se propone la elaboración de un mapa de riesgos, que sirva para identificar las áreas de mayor peligro y así reducir los accidentes laborales.
5. Se propone a las autoridades de las empresas la realización de trabajos de mejora de las instalaciones y de esta manera propiciar mejores condiciones laborales y mejor clima laboral.
6. Se propone la elaboración de una base de datos que permita llevar un control de los accidentes y enfermedades laborales dentro de la institución.
7. Se recomienda la dotación de equipo contra incendio y desastres naturales, así como el establecimiento de un control sobre la dotación y estado de los equipos de protección, al mismo tiempo implementar la señalización con la que aún no se cuenta.

### **CAPÍTULO III**

#### **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA REDUCIR RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEDICADAS A LA REPARACIÓN DE TELÉFONOS CELULARES UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR**

Para el presente trabajo se realizará la propuesta para Servicel Corporation, S.A. de C.V., la cual servirá de base para que sea implementado en las demás empresas del sector en estudio.

##### **I. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA**

El presente Programa de Seguridad y Salud Ocupacional está compuesto por dos elementos primordiales: El primero es la Seguridad Ocupacional la cual consiste en el conjunto de medidas o acciones para identificar los riesgos de sufrir accidentes a que se encuentran expuestos los trabajadores para prevenirlos y eliminarlos, con el fin de mantener la integridad física de los empleados mediante la realización de sus actividades en condiciones más seguras. El segundo hace referencia a la Salud Ocupacional la cual comprende el conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

Primero es necesario que, para la implementación de este programa, el personal que se encargará de llevarlo en marcha, reciba la capacitación técnica ya que estos conocimientos les brindaran una visión más amplia y criterios técnicos, con el fin de optimizar tiempo y recursos.

##### **II. OBJETIVOS**

###### **A. GENERAL**

Elaborar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, que contribuya a la reducción de riesgos, accidentes y enfermedades laborales a los que está expuesto el personal que labora en las empresas del sector en estudio.

###### **B. ESPECÍFICOS**

1. Conformar el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional cuya función principal sea vigilar el cumplimiento del Programa para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales en el desempeño laboral de los empleados con el objetivo primordial de proteger la salud y la integridad física de los empleados mediante la puesta en práctica de medidas de prevención.

2. Promover una cultura de prevención de accidentes y enfermedades en los empleados por medio de la implementación de capacitaciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Elaborar un mapa de riesgos, con sus respectivas señalizaciones y rutas de evacuación que ayuden a la debida identificación tanto de los empleados como Clientes que visitan las instalaciones.
4. Preparar al empleado para reaccionar de la mejor manera en caso de que suceda un desastre natural a fin de evitar pérdidas humanas y riesgos para ellos mismos.

### **III. ALCANCE**

Por medio de la realización del diagnóstico de la situación actual sobre la Seguridad y Salud Ocupacional en las empresas se reconocieron los factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, así como también las condiciones inseguras por parte de la infraestructura; por lo tanto, el Programa a desarrollar es aplicable en todas las áreas o departamentos de las empresas.

### **IV. IMPORTANCIA**

La implementación de una herramienta de este tipo en las empresas es sumamente importante porque contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales dentro de las mismas, con el objetivo principal de preservar la vida y la integridad física de los empleados, además de mejorar el ambiente laboral, mediante el establecimiento de un lugar seguro, saludable y libre de riesgo para los empleados/as.

También se puede apreciar desde varios puntos de vista, tanto para una empresa como para la sociedad. Referente al área financiera a una entidad le interesa evaluar las prácticas de

Seguridad y Salud Ocupacional por parte de los empleados específicamente aquellos que poseen un alto grado de posibilidad de sufrir accidentes así como también padecer de enfermedades a causa del tipo de actividades que realizan, a través de un análisis costo/beneficio, debido a los costos que incurre tanto la entidad como los trabajadores por la existencia de los problemas relacionados a enfermedades como accidentes laborales.

## **V. PROPÓSITO**

El propósito de la elaboración del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional es establecer procedimientos a seguir para evitar o disminuir el riesgo de accidentes y enfermedades ocupacionales por parte de los empleados, para el desarrollo de sus actividades laborales de una manera conveniente y eficiente.

## **VI. PROPUESTA DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.**

### **A. GENERALIDADES DEL PROGRAMA.**

#### **1. POLÍTICA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Servicel, desarrollará todas sus actividades dando especial énfasis en la protección de su recurso humano. Para estos efectos, asumirá el compromiso de facilitar las acciones destinadas a identificar, controlar y/o eliminar los riesgos que podrían ocasionar accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores y usuarios; disponiendo de personal capacitado, a través de la formación y la participación de los empleados en todos los niveles de acuerdo a los requisitos legales vigentes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. Todos los trabajadores deberán de adoptar y compartir esta política con motivación, compromiso y responsabilidad hacia su persona y sus compañeros.

#### **2. DIVULGACIÓN**

Debe divulgarse a todo el personal de la empresa para su conocimiento y aplicación. Se colocará la política impresa en lugares visibles de la empresa para que los empleados y usuarios tengan conocimiento de la misma.

Se establecerá que toda la documentación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional deberá estar resguardada por la gerencia recursos humanos y a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando éste lo requiera.

### **3. LINEAMIENTOS GENERALES**

A través del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, se pretende facilitar la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales asociados a las actividades de la empresa, desde el nivel de planeación, organización, dirección y evaluación de las responsabilidades, procesos y recursos para el desarrollo de la Política en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

### **4. REGLAS BÁSICAS DEL PROGRAMA**

- ✓ El programa deberá ser aprobado y apoyado por la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia General y los trabajadores de Servicel.
- ✓ Se registrará los accidentes y enfermedades ocupacionales en los modelos que deberán diseñarse para tal fin.
- ✓ La puesta en práctica en toda la empresa de normas y guías para la prevención de riesgos ocupacionales.
- ✓ Contará con la participación de todo el personal en programas de formación en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ La revisión y actualización del programa debe realizarse por lo menos una vez al año y realizando los ajustes correspondientes según su necesidad y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando este lo requiera.
- ✓ El programa está basado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus reglamentos.

### **5. ORGANIZACIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Debido a que la empresa no posee Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se propone la creación del mismo, con el apoyo de la Gerencia General y Gerente de Recursos Humanos y a

través de las diferentes jefaturas, se conformará el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Servicel Corporation, S.A. de C.V. por la inexistencia de un departamento encargado de la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa, será la Gerencia de Recursos Humanos el ente encargado, facilitador y coordinador de la prevención de riesgos y accidentes laborales en todas las actividades y procedimientos que se consideren peligrosos en la empresa.

El comité como tal, es un órgano consultivo de investigación, verificación y vigilancia de aspectos específicos sobre Seguridad y Salud Ocupacional. Dicho comité, estará compuesto por los trabajadores/as administrativos, técnicos y el gerente general, y se elegirán de acuerdo a los requisitos que exige la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y su reglamento, mediante acta de constitución. En la conformación del comité, deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores.

La empresa Servicel Corporation cuenta con 50 empleados, entre ellos administrativos y técnicos, en función de esto deberá conformar un comité integrado por diez trabajadores, cinco serán nombrados por la Gerencia General como representante de la parte patronal y otros cinco serán elegidos mediante votación en la cual participen todos los trabajadores/as. Para esta votación se realizará una reunión general y serán elegidos los candidatos con mayor número de votos. Entre los integrantes del comité habrá 2 delegados de prevención designados por la Gerencia o el Comité para la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Los miembros del comité deberán cumplir los siguientes requisitos:

Los electos por los trabajadores:

1. Participar de forma voluntaria.
2. Ser trabajador permanente.
3. Ser electos en asamblea general ya sea a mano alzada o por papeleta, o mediante votación electrónica.
4. De preferencia deberá poseer formación en materia de prevención de riesgos ocupacionales.

Los designados por el empleador:

1. Ser trabajador permanente.
2. Estar directamente relacionado en los procesos productivos o prestación de servicio del lugar de trabajo.

Los delegados:

1. Aceptación voluntaria del cargo.
2. Poseer formación en la materia.
3. Ser trabajador permanente.

Una vez que se haya realizado el proceso de conformación del Comité, se deberá completar el formulario de Inscripción dentro de ocho días hábiles posteriores a su designación (Ver Anexo VI). Luego El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Previsión Social, impartirá la capacitación inicial a los miembros del Comité, y finalizada la misma, extenderá el documento que acredita el nombramiento de las personas que integran el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

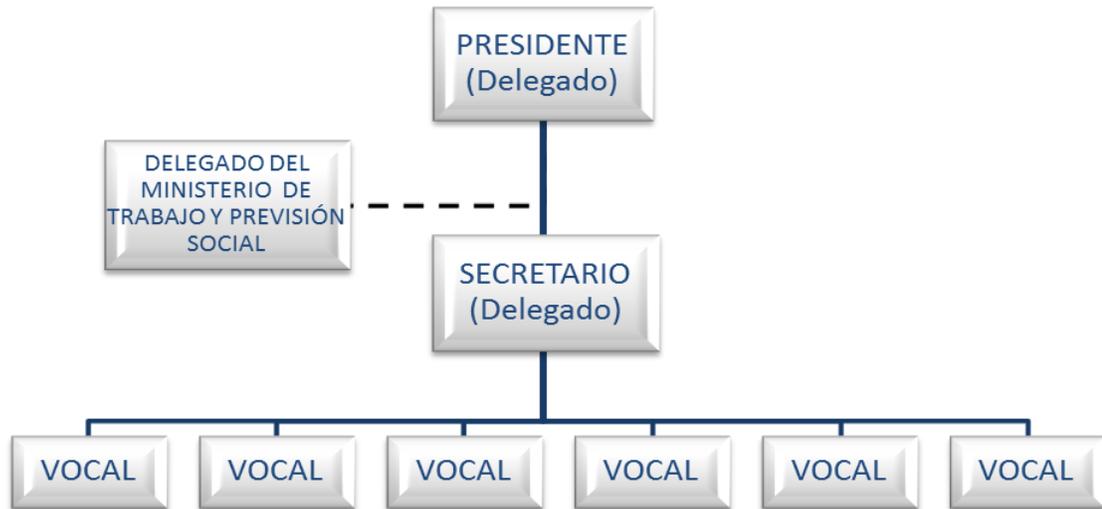
#### **a) ESTRUCTURA DEL COMITÉ**

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, estará conformada por:

- ✓ 1 Presidente/a.
- ✓ 1 Secretario/a.
- ✓ 6 Vocales.

**Propuesta de Estructura Organizativa del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Servicel Corporation, S.A. de C.V.**

Esquema No. 1: Organigrama del Comité



**Simbología:**

————— Relación jerárquica normal.

- - - - - Relación de asesoría externa.

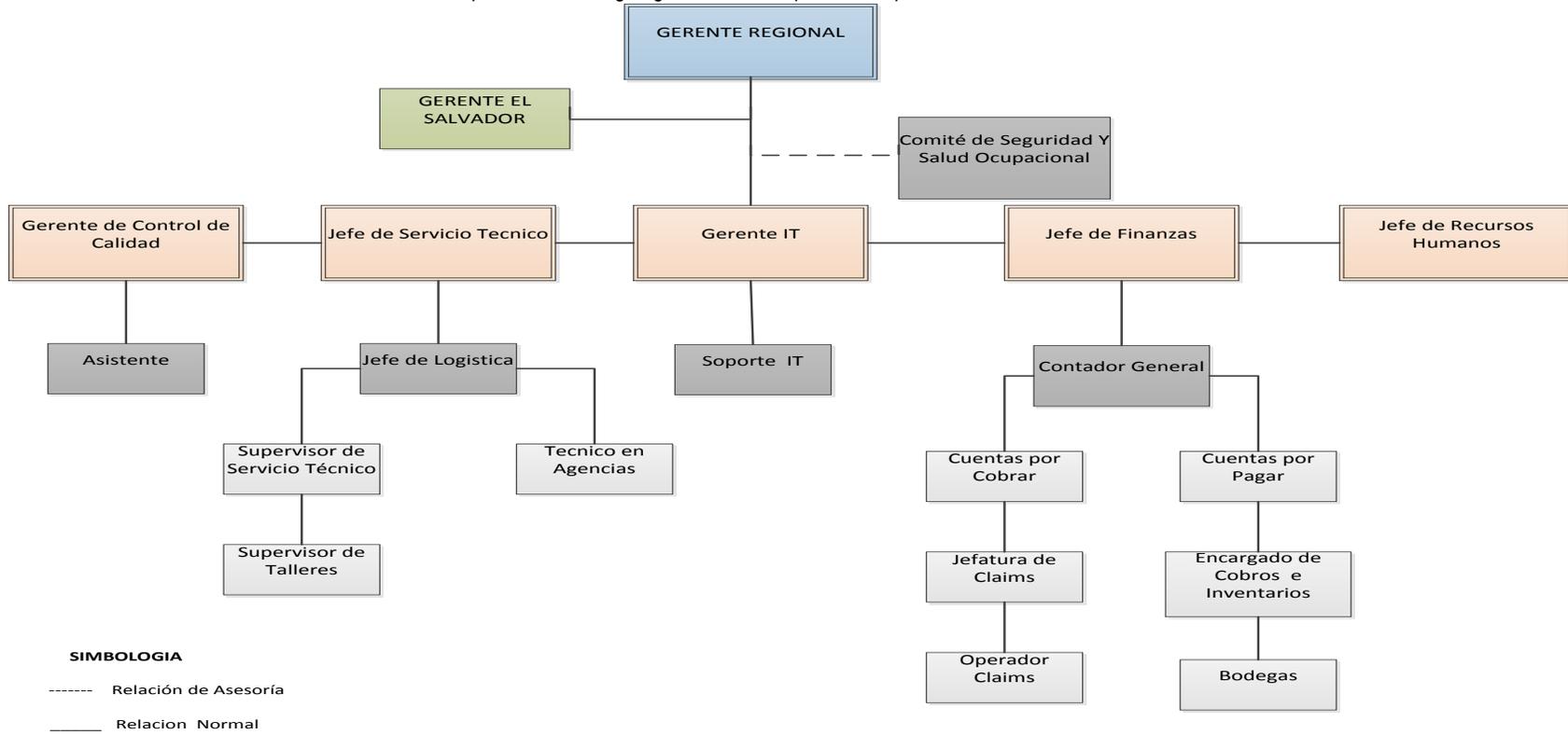
**Elaboró:** Equipo de investigación.

**Fecha:** Febrero 2018.

La presidencia será ejercida en forma rotativa entre los representantes designados por la Gerencia General y los electos por los trabajadores, en períodos de un año, para que ambas representaciones tengan la oportunidad de dirigir la gestión del Comité. Los miembros de la junta directiva, así como los delegados de prevención durarán en funciones estos dos años. Trascurrido el período para el que fueron nombrados, se procederá al nombramiento o elección de nuevos representantes para los siguientes periodos.

**Propuesta de incorporación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional a la Estructura Organizativa de Servicel Corporation, S.A. de C.V.**

Esquema No. 2: Organigrama de la empresa incorporando al Comité



**Elaboró:** Equipo de investigación.  
**Fecha:** Febrero 2018.

## **b) FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITE**

### ***Presidente/a***

1. Convocar y presidir las sesiones ordinarias, por norma son cada mes o extraordinarias cuando sea requerido.
2. Someter los asuntos a votación.
3. Redactar y firmar conjuntamente con el secretario los acuerdos.
4. Asignar a los miembros sus funciones y actividades periódicas.
5. Coordinar las labores de prevención e inspección con funcionarios que requieren información relacionada con el Comité.
6. Velar por el cumplimiento de las funciones de la comisión.
7. Representar a la comisión en diferentes actos.
8. Revisar el Acta anterior.
9. Dar el ejemplo en cuanto a la seguridad.
10. Capacitarse en las diferentes áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.
11. Otras que sean de beneficio de la seguridad y medio ambiente de trabajo.

### ***Secretario/a***

1. Elaborar y firmar las Actas.
2. Redactar y firmar los acuerdos conjuntamente con el Presidente.
3. Atender la correspondencia.
4. Redactar conjuntamente con el presidente el informe anual de labores.
5. Llevar los archivos correspondientes.
6. Puede asumir los deberes del presidente, cuando no esté presente.
7. Informar sobre el estado de las recomendaciones anteriores.
8. Capacitarse en las diferentes áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.
9. Dar ejemplo en cuanto a la seguridad.
10. Otras que sean de beneficio de la seguridad y medio ambiente de trabajo.

**Vocales**

1. Informar sobre las condiciones físicas y acciones inseguras de los trabajadores/as.
2. Asistir a todas las reuniones.
3. Informar todos los accidentes e incidentes de trabajo que ocurran en su área de trabajo.
4. Investigar e informar con prontitud los accidentes laborales.
5. Contribuir con ideas y sugerencias para el buen desarrollo de los programas preventivos minimizando de esta forma los incidentes que ocurran en su área de trabajo.
6. Trabajar según las normas de seguridad establecidas dando el ejemplo a sus compañeros/as de trabajo.
7. Efectuar inspecciones en sus respectivas áreas de trabajo.
8. Influenciar a otros para que trabajen con seguridad
9. Promover campañas motivacionales para prevenir los riesgos ocupacionales.
10. Capacitarse en las diferentes áreas de Seguridad y Salud Ocupacional.
11. Otras que sean de beneficio de la seguridad y medio ambiente de trabajo.

***Funciones de los delegados de prevención***

1. Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
4. Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
5. Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**c) ACTIVIDADES DEL COMITÉ**

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la institución.

2. Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de deficiencias existentes.
3. Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la dirección general de previsión social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.
4. Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito
5. Instruir a trabajadores/as sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
6. 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.
7. Vigilar el cumplimiento de la ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo y de las recomendaciones que emita.
8. Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar 60 días después de su conformación.

#### **d) POLÍTICAS DEL COMITÉ**

1. Será el responsable de dar a conocer a todos los empleados el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional
2. Deberá mantener una coordinación permanente con instituciones de salud relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades, tales como: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ministerio de Salud y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Deberá programar la realización de capacitaciones relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades a los empleados y se realizarán en el horario normal de trabajo de 8 am a 5 pm.

4. Se llevará un registro semanal detallado de los accidentes y enfermedades que sufren los empleados. (Ver anexos XII y XIII)
5. Deberá verificar el cumplimiento de las normas relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa.

#### **e) ESTRATEGIAS PROPUESTAS PARA EL COMITÉ**

1. Concientizar a los empleados a través de la elaboración de afiches, panfletos, carteleros entre otros, que contengan información relacionada con medidas higiénicas, uso de equipo de protección personal, enfermedades contagiosas, hábitos higiénicos, entre otros.
2. Impartir capacitaciones sobre el tema de manera continua a fin de fomentar hábitos higiénicos y eliminar las acciones inseguras.
3. Realizar ferias o campañas de referente al tema a fin de que instituciones relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades puedan proporcionar a los empleados charlas, convivios, talleres, entre otras actividades relacionadas con la importancia de estos para la prevención de enfermedades y accidentes laborales.

#### **f) CONVOCATORIA Y REUNIONES**

En la primera sesión se integrará la Junta directiva. El Comité, se reunirá de forma ordinaria una vez al mes y de forma extraordinaria las veces que sea necesario. La convocatoria será realizada por el secretario mediante correo electrónico o llamada telefónica definiendo la hora y el lugar de la reunión.

#### **g) PROPUESTA DE REGLAMENTO**

Mediante la propuesta se pretende proporcionar una normativa que regule lo referente a medidas de Seguridad y Salud Ocupacional dirigidas a mantener las condiciones óptimas y seguras en la empresa. (Ver anexo V).

### **B. ELEMENTOS DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

#### **1. ALCANCE DE LOS ELEMENTOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.**

Para asegurar la efectividad del Programa en la empresa, se evaluará en los primeros dos meses

del año siguiente a su realización por parte del Comité con apoyo de la Gerencia General y así sucesivamente cada año para determinar aspectos que hayan quedado fuera del mismo y agregar los riesgos que se identifiquen posteriores. Para llevar un detalle simplificado se procederá a llenar el cuadro de cumplimiento de medidas de prevención (Ver anexo VII) en el cual se detallarán los riesgos identificados, su grado de peligrosidad, las medidas tomadas por la empresa, el porcentaje de corrección realizado, su aceptación o inconformidad, así como la fecha en que se realice la reinspección respectiva por parte de los miembros del comité y las observaciones respectivas. Dicho cuadro será de vital importancia ya que servirá de parámetro para identificar la efectividad del Programa.

La forma de completar cada casilla será la siguiente:

RIESGO IDENTIFICADO, se detallará cada riesgo encontrado en la inspección de condiciones de seguridad ocupacional realizada por el Comité.

GRADO DE PELIGROSIDAD, se completará según lo que la matriz de valoración de riesgos haya presentado.

MEDIDA RECOMENDADA, se llenará con lo que el Comité recomendó al momento de realizar la inspección.

PORCENTAJE DE CORRECCIÓN, se colocará el grado en el que la Gerencia General de la empresa ha corregido el hallazgo, este se tomará en 5% cuando se le notifique, 50% cuando la Gerencia General esté gestionando la corrección de dicho hallazgo y 100% cuando la Gerencia realice las recomendaciones y haya eliminado el riesgo reportado.

PORCENTAJE DE ACEPTACIÓN, se colocará por parte del Delegado de Prevención o el miembro del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional designado, en el que dará su aprobación

o inconformidad de la medida que la empresa ha adoptado.

FECHA DE REINSPECCIÓN, se colocará la fecha en que el Comité, luego de un tiempo prudencial efectuará una nueva inspección y verificará los cambios realizados.

OBSERVACIONES se detallará cualquier dato pertinente, tanto en la inspección inicial como en las reinspecciones.

## 2. INDICADORES A EVALUAR

Para la evaluación de la ejecución del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, es necesario contar con indicadores, el objetivo de estos es medir y evaluar los principales problemas del desempeño en el proceso y control del Programa de Serviel Corporation, S.A. de C.V.

### INDICADORES PARA MEDIR Y EVALUAR PROBLEMAS DE DESEMPEÑO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

Cuadro No. 7: Tareas de los puestos de trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	MÉTODO
Cantidad de accidentes por año.	Anual	Se tabularán los accidentes que han sufrido los empleados durante el año, se analizarán sus causas y se efectuarán recomendaciones para evitar su recurrencia.
Señalización de las instalaciones.	Anual	Se verificará que las instalaciones estén correctamente señalizadas en lo referente a medidas de prevención de riesgos. Mediante una inspección anual, se documentarán los hallazgos
Capacitación en temáticas de prevención al personal	Anual	Se cumplirá una calendarización establecida en el plan de trabajo en la cual se establecen las capacitaciones que se impartirán al personal de este lugar de trabajo.
Inspecciones al lugar de Trabajo por el Comité (ILT)	Semestral	Se verificará el seguimiento del trámite de las recomendaciones realizadas, como también la detección de nuevos riesgos. $ILT = \frac{N^\circ \text{ inspecciones realizadas CSSO}}{N^\circ \text{ Inspecciones programadas por el CSSO}} * 100$
Uso del equipo de protección personal	Trimestral	Se hará una verificación del uso del equipo por parte de los empleados de la Institución trimestralmente. Se documentará cualquier hallazgo para efectuar medidas preventivas pertinentes. En el caso que el personal no ocupe el equipo de protección se les amonestará por escrito
Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO)	Mensual	Se verificará las sesiones que el Comité realice ordinariamente y extraordinariamente cuando sea necesario. $RC = \frac{N^\circ \text{ de reuniones del CSSO}}{N^\circ \text{ CSSO}} * 100$

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

La evaluación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional la realizará la Gerencia General mediante los siguientes procedimientos:

1. Auditorias de los indicadores
2. Las inspecciones de verificación de aplicación de las medidas propuestas
3. Análisis de los requerimientos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con respecto a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
4. Revisión de cada uno de los documentos elaborados
5. Realizar entrevistas a los empleados para verificar las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional.

### **C. IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO PERMANENTE DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES.**

#### **1. MAPA DE RIESGOS DE LA INSTITUCIÓN.**

Se propone el mapa de riesgos de Serviciel Corporation, S.A. de C.V., el cual se realizó según lo verificado en el diagnóstico de situación actual en Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa. (Ver Anexo VIII).

#### **2. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

La identificación y evaluación de riesgos es responsabilidad de cada jefatura y debe ser efectuada por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional con el apoyo de la Gerencia General, dicha evaluación se debe realizar en toda la empresa y por cada puesto de trabajo.

El Comité una vez capacitado en el tema podrá realizar la evaluación de riesgos, pero en aquellos casos en que estos sean difíciles de evaluar o no se dispone de los conocimientos o medios técnicos especializados será necesario recurrir a un servicio de prevención externo.

Una vez realizada la evaluación se debe llevar a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Priorizar actividades preventivas, definiendo un orden de actuación sobre riesgos en función de la gravedad y el número de trabajadores afectados.
- ✓ En la medida que se cuente con un presupuesto asignado, se irá cumpliendo la evaluación de riesgos de acuerdo al orden de prioridades identificadas, adoptando las medidas preventivas en el orden siguiente:
  - a) Eliminación de los riesgos en su origen.
  - b) Reducción de los riesgos que no puedan ser eliminados para lo cual se puedan implementar medidas de control adecuados.
  - c) Implementación de medidas como equipos de protección personal.

La evaluación de riesgos debe ser un proceso continuo, ya que a partir de la evaluación inicial se evaluarán los riesgos que puedan ser afectados por elección del equipo de trabajo, remodelaciones o cambios en el ambiente laboral, la incorporación de trabajadores/as sensibles a las condiciones de un puesto.

✓ **Personal sensible o con características especiales.**

La unidad de Recursos Humanos deberá revisar en los registros la existencia de personal con discapacidades y trabajadoras embarazadas.

En el caso de las embarazadas o en periodo de lactancia se debe especificar el número de trabajadoras, su función y características con relevancia en prevención de riesgos laborales, lo cual debe estar a disposición del Comité.

Ante la notificación de una empleada embarazada en determinada área de la empresa, el Comité con el visto bueno de la Gerencia General propondrá las medidas necesarias para protegerlas. También éste deberá recomendar las medidas preventivas (posturas ergonómicas, pausas de trabajo) que serán entregadas a esta Gerencia para que realice las acciones necesarias para asegurar su bienestar.

### 3. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se aplicará para identificar los riesgos a los que está expuesto el personal, para que sean tomadas las medidas respectivas por la Gerencia General.

Para valorar los riesgos ocupacionales en las instalaciones de la empresa, se efectuará una inspección procediendo de la siguiente manera: se recorrerán cada una de las áreas de las instalaciones con el objeto de observar situaciones de riesgos potenciales que afecten a los trabajadores. Luego de realizar el recorrido se tomará en cuenta las funciones de los empleados/as y los riesgos que se identifiquen físicamente en las instalaciones de la institución.

Para cada puesto de trabajo y situación de peligro detectado deberá estimarse los riesgos, estableciendo la potencial severidad del daño y la probabilidad de que ocurra el hecho.

La gravedad de las consecuencias que puede causar peligro en forma de daño para el trabajador, pueden ser:

➤ Ligeramente dañino:

Lesiones leves no incapacitantes y/o una pérdida material leve: daños superficiales como heridas o contusiones leves, irritación de los ojos por polvo. Por ejemplo, en la empresa: problemas respiratorios a causa del polvo, caídas provocadas por pisos resbaladizos y golpes con objetos que obstruyen el paso del personal en los pasillos entre estas cajas.

➤ Dañino:

Capaz de causar incapacidades transitorias y/o pérdidas de material grave: quemaduras, conmociones, esguinces importantes, fracturas menores. Por ejemplo, en la empresa: daños por malas posturas por la falta de ergonomía en el lugar de trabajo.

➤ Extremadamente dañino:

Capaz de causar incapacidad permanente, pérdida de la vida y/o pérdida material muy grave como amputaciones, fracturas mayores, lesiones fatales. Por ejemplo: se tiene un caso de incapacidad por 4 meses por derrame cerebral a causa del estrés laboral.

Una vez que se ha determinado la gravedad del daño, el Comité deberá determinar la probabilidad de que esa situación tenga lugar, la cual puede ser: probabilidad alta, media y baja.

**Tabla de valoración de riesgo.**

En función de la probabilidad y gravedad de las consecuencias, los riesgos se catalogan según la siguiente tabla:

		CONSECUENCIAS / SEVERIDAD		
		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 M	Riesgo Moderado MO	Riesgo Importante I	Riesgo Intolerable IN

Para la evaluación de riesgo se debe considerar para cada puesto de trabajo la ficha de evaluación de Riesgos (Ver Anexo IX), en el cual, a cada riesgo identificado, se le asigna una probabilidad, luego la severidad de éste para asignarle un valor, para luego determinar las medidas preventivas implantadas ante el riesgo y si no existen proponer medidas preventivas, asignando un responsable para su ejecución y estableciendo un tiempo para implementarlas.

**Informe de valoración de riesgos.**

Una vez de haber realizado la ficha de evaluación puestos de trabajo en el que se reflejen los riesgos de cada puesto, se deberá de realizar acciones para mejorar las condiciones de trabajo, y de acuerdo a los riesgos identificados se deberá de proponer las siguientes medidas de conformidad a los resultados.

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 está 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

#### 4. CONTROL DE RIESGOS

La Gerencia General de la empresa por medio del Comité deberá implementar el Mapa de Riesgos propuesto (Ver Anexo VIII) para la identificación, evaluación y control de riesgos generales en donde se localizarán los riesgos y las condiciones de trabajo vinculadas a ellos con la finalidad de facilitar medidas para el control de los riesgos existentes en cada área de trabajo.

#### D. REGISTRO ACTUALIZADO DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUCESOS PELIGROSOS.

##### 1. REGISTRO Y NOTIFICACIÓN.

El Comité, será el responsable de realizar el registro e investigación de los accidentes y enfermedades laborales que ocurran en la empresa, con el apoyo del jefe del área donde ha ocurrido el hecho y todo el personal relacionado con el caso (ya sea el propio accidentado o los testigos directos del accidente), debiendo realizar la toma de datos y la redacción de un informe de cada accidente investigado. (Ver anexos X y XI).

## 2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

A continuación, se describen las actividades del Procedimiento de Investigación y Notificación de Accidentes, enfermedades laborales y sucesos peligrosos que debe de seguir la empresa.

**Cuadro No. 8:** Actividades del Procedimiento de Investigación y Notificación

No.	Actividad	Responsable
<b>Notificación</b>		
1	Todo trabajador que conozca de un accidente o enfermedad laboral dentro de la empresa deberá reportarlo verbalmente o de forma escrita a su jefe inmediato o al Delegado de Prevención.	Trabajadores de la empresa
2	La jefatura del área de trabajo donde haya ocurrido el accidente deberá comunicar de inmediato lo sucedido a: * La Gerencia de Recursos Humanos, la cual completará y enviará el formulario al SNNAT (Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo). (Ver anexo IX) * El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para que realice la investigación y registro del accidente, enfermedad laboral o suceso peligroso.	Jefaturas de la empresa
<b>Investigación</b>		
3	Para la investigación del accidente, enfermedad o suceso peligroso se acudirá al lugar donde éstos hubieran ocurrido, a más tardar 12 horas después del suceso, se tomarán fotografías cuando sea posible. La investigación incluirá, al menos, lo siguiente: * Datos personales del accidentado * Datos del accidente * Motivo de visita * Lesiones o daños materiales	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
4	Realizar el análisis del accidente, siempre se parte del último hecho de la lesión, se va cronológicamente hacia atrás y se van realizando una serie de preguntas tales como: ¿Qué ha sido necesario para que se produzca...? ¿Ha sido necesario otro hecho para que se produzca...?	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
5	Con la información obtenida el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional realizará el informe de investigación de accidente de trabajo y enviará una copia de la investigación a la Gerencia de Recursos Humanos para su respectivo registro. ( Ver anexo XI)	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
6	Recibirá el informe de investigación y se encargará de notificar al Ministerio de Trabajo a través del Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo (SNNAT), y presentar el formulario en físico a la Dirección de Previsión Social.	Gerencia de Recursos Humanos
7	Realizará el análisis del accidente, estableciendo acciones correctivas o preventivas	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
8	Dará seguimiento a las acciones correctivas y preventivas hasta que sean concretadas.	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
9	Realizará mensualmente el registro de accidentes y deberá evidenciar dicha revisión en acta de reunión del Comité.	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

**Fuente:** Elaborado por el equipo de investigación

### 3. FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES OCUPACIONALES Y SUCESOS PELIGROSOS.

Servicel Corporation, S.A. de C.V., por medio de Recursos Humanos deberá de notificar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social cada vez que ocurra un accidente o enfermedad laboral, utilizando el formulario que se encuentra en el anexo X, XI, XII y XIII.

### 4. RECOMENDACIONES AL EMPLEADOR Y RESPUESTA AL COMITÉ.

En las reuniones que realice el Comité se deberá priorizar acciones a través de la planificación de las actividades de prevención para la reducción, control y eliminación de los accidentes y enfermedades ocupacionales. Dicho registro servirá como método de recolección de información para prevenir posteriores accidentes dentro de la empresa.

### E. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN.

#### 1. ORGANIZACIÓN DEL PLAN

Servicel Corporation, S.A. de C.V. deberá conformar un Comité de Evacuación y Emergencia, que será el encargado de establecer, difundir, evaluar y actualizar el Plan de Emergencia y Evacuación en caso de que suceda un siniestro.

Para la ejecución del Plan y dar una mejor respuesta ante una emergencia, se deberán designar por lo menos las siguientes brigadas: Brigada de evacuación, Brigada de primeros auxilios y Brigada prevención y combate de incendios.

Las personas que conformarán estas brigadas serán las responsables de actuar directamente durante los casos de emergencia.

#### 2. RESPONSABLES DE IMPLEMENTACIÓN.

Las funciones que tendrá cada uno de los responsables para la atención de una emergencia son:

**Cuadro No. 9:** Funciones de los responsables del Comité y brigadas

<b>FUNCIONES DE LOS RESPONSABLES</b>		
<b>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</b>		
<b>Antes de la emergencia:</b>	<b>Durante la emergencia:</b>	<b>Después de la emergencia:</b>
1. Evaluar y aprobar los cambios y modificaciones realizadas al	1. Colaborar y atender a las personas que lo necesiten.	1. Evaluar la ejecución de las actividades del plan de

<p>plan de emergencia y evacuación.</p> <p>2. Gestionar y proveer de los recursos para la atención de las emergencias.</p> <p>3. Vigilar por el cumplimiento de las rutinas de inspección.</p> <p>4. Diseñar y ejecutar los planes de capacitación y divulgación de las actividades de atención de emergencias.</p> <p>5. Programar y ejecutar por lo menos un simulacro al año.</p>		<p>emergencia.</p> <p>2. Realizar las investigaciones para determinar la causa de la emergencia.</p> <p>3. Solicitar las acciones correctivas y verificar su implementación.</p>
<b>Comité de Evacuación y Emergencia.</b>		
<b>Antes de la emergencia:</b>	<b>Durante la emergencia:</b>	<b>Después de la emergencia:</b>
<p>1. Gestionar ante Comité los recursos para atención de emergencias.</p> <p>2. Revisar por lo menos una vez al año el plan y realizar las modificaciones si aplica.</p> <p>3. Coordinar las actividades de este plan con otras instituciones con las que se compartan espacios comunes.</p>	<p>1. Coordinar las acciones de las brigadas de emergencias.</p> <p>2. Dar la indicación de evacuación del personal si es necesario.</p> <p>3. Mantener comunicación con el Comité de seguridad e informar acerca del desarrollo de la emergencia.</p>	<p>1. Inspeccionar y dar el aval de la incorporación a las labores en el lugar de trabajo.</p> <p>2. Recopilar la información proporcionada por cada brigada de emergencia.</p> <p>3. Colaborar con la investigación de la causa de la emergencia.</p> <p>4. Gestionar los recursos para la implementación de las acciones correctivas.</p>
<b>Brigada de Primeros Auxilios.</b>		
<b>Antes de la emergencia:</b>	<b>Durante la emergencia:</b>	<b>Después de la emergencia:</b>
	<p>Dar la atención básica para estabilizar al personal que resulte herido para luego remitirlos a un centro de salud donde les darán el respectivo tratamiento médico.</p>	
<b>Brigada de evacuación.</b>		
<b>Antes de la emergencia:</b>	<b>Durante la emergencia:</b>	<b>Después de la emergencia:</b>
	<p>Coordinar y evacuar a las personas (trabajadores y visitantes) de las instalaciones a un área segura una vez se haya emitido el aviso de evacuación de parte de la jefatura</p>	
<b>Brigada de prevención y combate de incendios.</b>		
<b>Antes de la emergencia:</b>	<b>Durante la emergencia:</b>	<b>Después de la emergencia:</b>
	<p>Son los responsables de prevenir y controlar un incendio y en conjunto con la brigada de evacuación tomar acciones para la prevención de pérdidas humanas.</p>	

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

### 3. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN Y ALERTA.

Los medios que se utilizarán para que el personal y los usuarios de la empresa conozcan del plan de emergencia y evacuación, serán los siguientes:

- Capacitación Interna al personal, este plan se debe incorporar dentro de la planificación anual de capacitaciones.
- Programación de Simulacros en los cuales participen todos los trabajadores de la empresa, así como visitantes que se encuentren en las instalaciones al momento del simulacro.
- Se colocarán carteles informativos en lugares visibles dentro de la empresa, conteniendo las instrucciones que se deberán seguir para el manejo de emergencias. Como ejemplo se propone colocar carteles informativos sobre qué hacer en caso de sismo o incendio (Ver anexo XIV).

### 4. EQUIPOS Y MEDIOS PARA LA RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Para asegurar la adecuada atención en caso de emergencia la empresa deberá contar con los siguientes elementos:

**Cuadro No. 10:** Equipos y medios en caso de emergencia

Equipo/Suministro	Función	Requerimiento	Frecuencia de Inspección/Revisión	Responsable Inspección/Revisión
<b>Kit de Primeros Auxilios</b>	Atender al lesionado	Completo	Mensual	Brigada de Primeros Auxilio
<b>Rutas de evacuación</b>	Vías para la salida del personal	Señalizadas	Mensual	Brigada de Evacuación
		Libre de obstáculos	Diario	Delegado de Prevención
<b>Lámparas de emergencia</b>	Iluminar la ruta de evacuación	Señalizadas	Mensual	Brigada de Evacuación
<b>Camillas con arnés</b>	Trasladar al lesionado	Libre de obstáculos	Diario	Brigada de Evacuación
<b>Interruptores de Energía</b>	Cortar la provisión de energía	Libre de obstáculos	Diario	Delegado de Prevención
<b>Extintores</b>	Extinguir y Controlar el fuego	Cargado	Mensual	Brigada de Prevención y combate de Incendios
		Libre de obstáculos	Diario	Delegado de Prevención
<b>Alarma de evacuación</b>	Alertar al personal	Señalizadas	Mensual	Delegado de Prevención
<b>Detectores de humo</b>	Alertar al personal	Señalizadas	Mensual	Delegado de Prevención
<b>Megáfono</b>	Comunicación	Cargado	Diario	Delegado de Prevención

<b>Silbato</b>	Comunicación	Cargado	Diario	Delegado de Prevención
<b>Teléfonos</b>	Comunicación	Cargado	Diario	Comité de Evacuación de Emergencia
<b>Directorio de Personal</b>	Comunicación	Actualizada	Mensual	Comité de Evacuación de Emergencia
<b>Directorio de Apoyo externo</b>	Comunicación	Actualizada	Mensual	Comité de Evacuación de Emergencia

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

## 5. MAPA DE LUGAR TRABAJO.

El mapa de las Instalaciones de Serviel Corporation, S.A. de C.V. se debe colocar en un lugar visible para todo el personal. (Ver anexo XV).

## 6. MAPA DE RUTA DE EVACUACIÓN Y PUNTOS DE REUNIÓN.

Se propone el mapa de ruta de evacuación, el cual se debe colocar en un lugar donde empleados y visitantes de la empresa lo puedan observar en caso de una emergencia. (Ver anexo XVI).

## 7. PROCEDIMIENTOS DE RESPUESTA ANTE UN TERREMOTO.

La empresa debe contar con procedimientos de respuesta establecidos ante una emergencia, y asegurarse que todo el personal conozca dicho procedimiento y sepa seguir las indicaciones para evitar lesiones y pérdidas humanas. Ante esta necesidad se propone un procedimiento de respuesta para cuando suceda un terremoto.

**Cuadro No. 11:** Procedimiento de respuesta ante un terremoto

En un terremoto		
Antes	Durante	Después
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar de forma permanente aspectos de seguridad como los siguientes: Señalización y permanencia de la zona de seguridad fijada, señalización de las rutas de escape principales o secundarias elegidas, ubicación y funcionamiento de los elementos de extinción de incendios y fijación de elementos pesados u objetos peligrosos.</li> <li>2. Localizar las rutas de evacuación.</li> <li>3. Identificar las zonas de seguridad.</li> <li>4. Conocer el estado general de la infraestructura ubicando las zonas seguras e inseguras del mismo, para buscar refugio dentro y fuera de las oficinas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conservar la calma.</li> <li>2. Acatar las indicaciones de la brigada de evacuación.</li> <li>3. Alejarse de ventanas, estantes y cualquier objeto que pueda caer.</li> <li>4. En la medida de lo posible, eliminar fuentes de incendio y alejarse.</li> <li>5. Si es necesario evacuar, protegerse la cabeza y salir de las instalaciones de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener la calma, no aterrorizarse y salir rápido protegiéndose la cabeza con las extremidades superiores.</li> <li>2. No correr.</li> <li>3. Dirigirse a la zona señalada como segura.</li> <li>4. En caso de haber quedado atrapado, conservar la calma y tratar de comunicarse al exterior golpeando con algún objeto.</li> <li>5. El coordinador de la Brigada de evacuación deberá llevar consigo la lista del personal presente en el momento del</li> </ol>

<p>5. Aprendizaje y práctica de los primeros auxilios, así como también el uso de extintores.</p> <p>6. Colocar en cada oficina de manera visible las indicaciones de seguridad. (Ver anexo XIV)</p> <p>7. Efectuarse simulacros de evacuación cada seis meses.</p>	<p>manera ordenada.</p> <p>6. Dirigirse a la zona señalada como segura.</p>	<p>terremoto.</p> <p>6. La brigada de primeros auxilios deberá llevar consigo el botiquín de primeros auxilios.</p>
---	---	---

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

## 8. CALENDARIZACIÓN Y REGISTRO DE SIMULACROS.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa deberá de realizar un simulacro de evacuación cada seis meses y asegurarse de que todo su personal participe. Los simulacros que se realicen deben ser evaluados utilizando el formulario que se plantea en el Anexo XVII.

La Gerencia General debe llevar un registro de cada uno de los simulacros realizados en la empresa, y actualizar dicho registro cada vez que se haga un simulacro, utilizando el informe propuesto en el Anexo XVIII.

## F. ENTRENAMIENTO INDUCTOR Y PERMANENTE TEÓRICO Y PRÁCTICO A LOS EMPLEADOS SOBRE SUS COMPETENCIAS, TÉCNICAS Y RIESGOS ESPECÍFICOS DE SU PUESTO DE TRABAJO, ASÍ COMO LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERALES DE LA EMPRESA.

### 1. OBJETIVOS

#### a) GENERAL

Lograr que los empleados, adquieran conocimientos en Seguridad y Salud Ocupacional que les permita adoptar técnicas de prevención y control de riesgos que surgen como resultado de su actividad laboral, así como sobre sus derechos y obligaciones en la materia, con el fin de mejorar sus condiciones trabajo.

#### b) ESPECÍFICOS

- a. Proporcionar conocimientos a los empleados sobre los términos generales de Seguridad y Salud Ocupacional con el fin de facilitar el análisis de las medidas preventivas a llevar a la práctica.

- b. Desarrollar en los empleados una visión de conjunto, tanto de técnicas preventivas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, así como de los instrumentos legales que regulan su funcionamiento.
- c. Fomentar la participación de los empleados en toda acción implementada por el comité que busque disminuir o prevenir los riesgos de accidentalidad, así como las tareas de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo donde desenvuelven sus funciones.

## **2. POLÍTICAS**

- El personal nuevo será capacitado en dos áreas: una para lograr desempeñar las labores de su puesto y otra en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Se llevará un registro de la asistencia de los empleados a las capacitaciones y estas serán registradas como días normales de trabajo. Las capacitaciones serán impartidas cada seis meses.
- El periodo de capacitación no deberá de exceder una semana, y estará en función del tema que se imparte.
- Los horarios en los que se impartirán las capacitaciones deberán ser iguales a las jornadas de trabajo que los empleados poseen.
- Los empleados que recibirán la capacitación, serán informados de su participación por medio de una notificación por escrito, que será enviada con una semana de anticipación.
- Las capacitaciones no generarán costo alguno para los empleados. Instituciones como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Cuerpo de Bombero de El Salvador y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) estarán a cargo de brindar las capacitaciones a los empleados, para lo cual se establecerán alianzas con dichas organizaciones de gobierno.

## **3. FINALIDAD**

Atender las necesidades de conocimiento de normas básicas, así como de derechos y obligaciones del patrono y de los empleados, garantizando que con el resultado obtenido se

efectúen labores conjuntas de prevención de riesgos ocupacionales en las instalaciones de la empresa.

#### **4. ALCANCE**

El programa de capacitación estará dirigido a todo el personal de la empresa, este también será brindado al personal nuevo que entre a laborar a la institución.

#### **5. RESPONSABILIDAD**

El departamento Recursos Humanos en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, serán los encargados de elaborar el programa de capacitación, así como de coordinar y facilitar cada una de las sesiones que se impartirán a los empleados.

Los empleados a su vez, tienen la responsabilidad de asistir a las jornadas de capacitación y participar de forma activa en el desarrollo de estas por medio de comentarios, sugerencias etc. También están en la responsabilidad de llevar a la práctica los conocimientos y las recomendaciones que se han expresado con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

#### **6. PLAN DE CAPACITACION**

Con el propósito de contribuir al desarrollo de las capacidades y aptitudes de sus servidores; así como actualizar los conocimientos de éstos en el campo de su competencia, la empresa debe establecer un plan de capacitaciones, de acuerdo a los riesgos laborales identificados, los empleados/as deberán recibir formación en prevención de riesgos según lo establecido en el Reglamento de Gestión para la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Dentro de la temática que se propone para la prevención de riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional en general tenemos:

**PLAN DE CAPACITACIÓN PROPUESTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

**Cuadro No. 12:** Plan de capacitación

<b>Tema</b>	<b>Participantes</b>	<b>Lugar</b>	<b>Responsable de autorizar</b>	<b>Responsable de impartirla</b>
1. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo 2. Organización y funcionamiento del comité de Seguridad y Salud Ocupacional 3. Identificación y Evaluación de Riesgos Ocupacionales en los Lugares de Trabajo 4. Registro, Investigación y Notificación de Accidentes y Sucesos Peligrosos	Miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (8 personas)	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Gerencia General	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entidades acreditadas o peritos especializados en el área
1. Capacitación en uso de extintores prevención y combate de incendios. 2. Brigadas de evacuación en caso de emergencias. 3. Primeros auxilios básicos en el trabajo.	Miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (8 personas)	Service Corporation, S.A. de C.V.	Gerencia General	Ministerio de Gobernación Cuerpo de Bomberos de El Salvador
1. Salud sexual y reproductiva: Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, VIH/SIDA, cáncer de mama y cérvico uterino. 2. Salud de la empresa 3. Riesgos Eléctricos 4. Salud Mental: Riesgos Psicosociales 5. Sensibilización sobre violencia contra las mujeres 6. Ergonomía en los puestos de trabajo. 7. Charlas sobre prevención de accidentes y procedimiento en caso de accidentes de trabajo. 8. Capacitaciones sobre la interpretación de los rótulos o señales de seguridad que serán ubicados en las instalaciones de la empresa	Personal Administrativo y Técnico (45 personas)	Service Corporation, S.A. de C.V.	Gerencia General	Miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, entidades acreditadas o peritos especializados en el área.
1. Uso de equipos de Protección Personal y herramientas de trabajo	Personal Técnico (30 personas)	Service Corporation, S.A. de C.V.	Gerencia General	Miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, entidades acreditadas o peritos especializados en el área.

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

Al conformar el Comité, la Gerencia General de Servicel deberá implementar el proceso de formación e instrucción enviando a los miembros del comité a recibir la capacitación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y posteriormente capacitarán a todo el personal.

Con la elaboración del Programa se sugiere, programar capacitaciones semestrales para explicar el contenido y mejoras que se puedan hacer a este. Para la ejecución de las capacitaciones se deberá contar con el apoyo de las diferentes jefaturas, tanto de manera logística como financiera de la Gerencia General, ya que algunos temas de especialidad deberán ser impartidas por entidades acreditadas o peritos en áreas especializadas según el caso.

Los trabajadores/as a su vez tendrán la obligación de asistir a las jornadas de capacitación y participar de forma activa en el desarrollo de estas por medio de comentarios, sugerencias, etc., también estarán en la responsabilidad de llevar a la práctica los conocimientos y las recomendaciones que se han expresado con fin de mejorar las condiciones de trabajo.

## **G. ESTABLECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EXÁMENES MÉDICOS Y ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS.**

El marco regulatorio vigente en el cual se encuentran establecidos los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional, que deben aplicarse en los lugares de trabajo y en función de la información obtenida en el diagnóstico se sugieren los tipos de exámenes médicos de rutina a realizar a los empleados/as de la empresa, destinados a la prevención de enfermedades y/o conservación de la salud, la reinserción laboral, y la rehabilitación profesional de estos, encaminados a la prevención y detección de enfermedades de los trabajadores/as a fin de disminuir los riesgos y deterioro de su salud.

### **1. METODOLOGÍA**

Para la realización de exámenes médicos será necesario contar con la previa evaluación de los puestos de trabajo tomando en cuenta las actividades que realiza y no el nivel jerárquico. En el expediente de cada uno los empleados/as se archivarán los documentos relacionados con la

trayectoria laboral, dentro de la empresa, es decir, chequeos médicos, incapacidades, bitácoras de accidentes y enfermedades laborales.

Se deberá realizar un chequeo médico según lo siguiente: reconocimiento médico, previo a su ingreso a la institución y posteriormente realizar una evaluación ocupacional, con el fin de detectar si presenta las condiciones físicas idóneas para el tipo de trabajo que realiza.

Para lo anterior se propone:

1. Las jefaturas de las áreas de trabajo, realizar un listado del personal a su cargo a fin de llevar un control de estos.
2. Solicitar consulta médica con el médico de clínica empresarial o médico especialista contratado para este fin.
3. Llenar una ficha de control de exámenes del trabajador. (Ver anexo XIX)
4. Detalle de exámenes realizados por el médico.
5. Consulta médica de control, de acuerdo a los resultados de exámenes tomados, en un plazo no mayor de tres semanas con respecto a la primera consulta.
6. Control de referencia a Ginecología para el control y vigilancia del Cáncer Cérvico-uterino y mamas, en los casos necesarios.
7. Control de referencia de exámenes de próstata en los casos necesarios.
8. Llenado de hoja de denegatoria del examen médico (Ver anexo XX), para aquellos trabajadores/as que no consientan en su realización; a fin de que quede constancia por escrito en el historial médico del trabajador/a.
9. Vigilancia de las enfermedades profesionales diagnosticadas por el médico del Trabajo del Seguro Social en los empleados/as de la empresa.

La institución deberá realizar a través de la clínica empresarial y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

## 2. EXÁMENES PROPUESTOS

De acuerdo a la evaluación de riesgos ocupacionales de los trabajadores/as y en los casos que el diagnóstico médico lo requiera.

De rutina: Hemograma, General de Heces, General de Orina.

Cuando el diagnóstico médico lo requiera, Glucosa, colesterol y triglicéridos, Mamografía, Citología, Próstata.

Los resultados deberán ser confidenciales y no utilizados para discriminación laboral.

## 3. RECURSOS

**Humanos:** El personal médico de la clínica empresarial.

**Materiales:** Los expedientes clínicos, formularios de control de actividades propios de la clínica, listados de los empleados por cada jefe de área, etc.

La empresa debe tener en cuenta las necesidades y diferencias de hombres y mujeres, así como también la Gerencia General deberá autorizar los fondos para que la Gerencia de Recursos Humanos ejecute el programa de exámenes médicos a los trabajadores/as.

## 4. PERIODICIDAD DE LA PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS

Se realizará una evaluación médica cada año para los empleados/as, esto con el objetivo de detectar oportunamente alteraciones en el estado de salud que impliquen riesgos laborales y futuras infracciones por no realizar dichas pruebas.

## 5. ORGANIZACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS

Con el fin de brindar una atención oportuna ante cualquier accidente que sufran los trabajadores/as se propone la implementación de un Botiquín de Primeros Auxilios, el cual debe disponer de lo necesario para asistirlos inmediatamente previo a su traslado a un hospital o clínica, dicho botiquín debe contener:

Tabla No. 1 Botiquín de Primeros Auxilios

Descripción	Precio Unitario	Unidades requeridas	Costo Total
Sobres de gasa estéril Rin 3x3	\$0.07	50	\$3.50
Vendas de rollo 2" de 10 yardas, para cubrir heridas	\$1.20	10	\$12.00
Esparadrapo 1/2 x 10 blanco	\$0.80	10	\$8.00
Guante estéril mediano (Caja 100 u)	\$8.00	2	\$16.00
Jabón Yodado 8 onz (Para desinfectar quemaduras)	\$5.92	3	\$17.76
Alcohol 90° 750 ml	\$3.06	1	\$3.06
Curitas cuadrada	\$0.02	100	\$2.00
Algodón 100 gramos	\$1.36	5	\$6.80
Pomada para quemaduras (Quemadin) para quemaduras leves en la piel	\$2.31	1	\$2.31
Colirio para ojos	\$3.25	3	\$9.75
Acetaminofén 500 mg La Sante (Para aliviar el dolor y fiebre) blíster de 10 pastillas	\$0.61	5	\$3.05
Pepto Bismol	\$2.40	2	\$4.80
Agua oxigenada 120 ml	\$2.25	2	\$4.50
Ácido fusídico crema 2%, tubo 15 mg para raspones o rayones en la piel	\$6.55	2	\$13.10
Loratadina 10 mg La Sante para alergias y picaduras en adultos, blíster de 10 pastillas	\$5.20	3	\$15.60
Betametasona MK crema 1% tubo 25 mg, para picaduras y alergias	\$6.90	2	\$13.80
Mascarillas rectangular de protección o tapa bocas	\$0.14	10	\$1.40
Férulas de madera			\$0.00
2 piezas de 30 x 5 cm de 6 mm	\$10.00	1	\$10.00
2 piezas de 50 x 5 cm de 6 mm	\$11.00	1	\$11.00
2 piezas de 1 m x 5 cm de 6 mm	\$13.00	1	\$13.00
2 piezas de 1.5 m x 5 cm de 6 mm	\$15.00	1	\$15.00
Tijeras punta redonda	\$6.00	1	\$6.00
Guía de primeros auxilios	\$1.50	1	\$1.50
<b>Total de la Propuesta</b>			<b>\$193.93</b>

Fuente: Farmacia Value

Deberá ser accesible, sobre todo donde pueden producirse los accidentes y ser de materiales robustos que protejan el contenido del calor, la humedad, el polvo y los malos olores y estar identificado claramente como material de primeros auxilios.

Además, es importante que se cuente con los números telefónicos de emergencia de las instituciones, que les puedan brindar ayuda en caso de accidente y enfermedad laboral, para esto se propone la siguiente guía:

## **GUÍA BÁSICA DE TELÉFONOS DE EMERGENCIAS EN EL SALVADOR**

**Cuadro No. 13:** Guía básica de teléfonos de emergencia

INSTITUCIÓN	TELÉFONO
Policía Nacional Civil (PNC)	911
PNC Denuncias	122
Cuerpo de bomberos de El Salvador	913
Protección Civil	2281-0888
Sistema de Emergencias Médica	132
Cruz Roja Salvadoreña	2222-5155
Cruz Verde Salvadoreña	2284-5792
Comandos de Salvamento	2133-0000
ANDA	915
CAESS	2506-9000

FUENTE: Ministerio de Gobernación

### **H. ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS, PREVENCIÓN DE INFECCIONES DE TRANSMISIÓN SEXUAL, VIH SIDA, SALUD MENTAL Y REPRODUCTIVA.**

Las actividades educativas y de promoción de estilos de vida saludables deberán llevarse a cabo para la contribución a puestos de trabajos seguros, el fomento de la salud reproductiva, la mejora del clima laboral, así como la mejora de la imagen de la empresa, para esto se debe considerar lo siguiente:

#### **1. SENSIBILIZACIÓN A LOS EMPLEADOS/AS**

La concientización a los trabajadores/as es primordial para la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales en su puesto de trabajo, para esto la empresa debe brindar charlas, artículos en carteleras, afiches videos, etc. de lo siguiente:

##### **a) Prevención de consumo de Alcohol y drogas.**

- 1) Concientizar a los trabajadores/as sobre los efectos perjudiciales del alcohol en su salud, desempeño laboral y vida familiar.
- 2) Identificación de factores que influyen en el consumo del Alcohol.

**b) Infecciones de transmisión sexual (ITS) y VIH/Sida.**

- 1) Fomentar la prevención a través de capacitaciones con el apoyo de la Clínica empresarial
- 2) Fomentar el uso sistemático del preservativo para la prevención de VIH/ITS.
- 3) Realizar jornadas de pruebas de VIH para los empleados/as.
- 4) Prevención del estigma y discriminación por VIH a través de talleres.
- 5) Conmemoración del Día Mundial de la lucha contra el VIH en la Clínica empresarial.

**c) Salud mental y reproductiva.**

Fomentar conductas saludables a través de la promoción de actividades educativas en esta área, por ejemplo: jornadas anti estrés, torneos de fútbol para fomentar la convivencia entre compañeros de trabajo y convivios familiares para fomentar los valores.

**I. PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

Para la administración del Programa será necesaria la previa conformación del Comité cuyo propósito será implementar el cumplimiento de las reglas de prevención de riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales en la empresa, tendrá que interactuar de manera directa con las jefaturas, así como con los empleados/as, como un mediador entre ambos grupos, y de esta manera facilitar el flujo de la información necesaria para que el Programa funcione de manera adecuada y se actualice a las necesidades cambiantes del ambiente laboral.

A continuación, se detallan las actividades que se deben desarrollar por parte del Comité:

**CUADRO DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Cuadro No. 13:** Actividades del Comité

No.	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
1	Elaboración del Reglamento Interno para el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.	Dicho reglamento es necesario para dar cumplimiento al Decreto Legislativo N° 254
2	Supervisiones periódicas a las Instalaciones de la empresa.	Se realizarán supervisiones a las Instalaciones con el objetivo de detectar y solventar posibles hallazgos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional

3	Elaboración de informes de supervisiones realizadas a las instalaciones de la empresa.	Los informes detallaran cada uno de los hallazgos y a su vez se harán saber las recomendaciones tomadas o en aquellos casos en los cuales habrá intervención del patrono se sugerirá la forma de subsanarlos
4	Elaboración de material impreso sobre Seguridad y Salud Ocupacional a los empleados/as.	Se elaboraran boletines informativos con recomendaciones sobre Seguridad y Salud Ocupacional los cuales se entregaran al personal que labora empresa
5	Coordinación de capacitaciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional para los empleados de la empresa.	Se realizarán las gestiones necesarias para coordinar Capacitaciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional para los empleados/as con la finalidad de conformar brigadas y tener los conocimientos necesarios sobre qué hacer en caso de emergencias, entre las cuales se mencionan: 1. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. 2. Curso Básico de Primeros Auxilios. 3. Charlas sobre Salud Mental. 4. Capacitación en el uso y manejo de extintores. 5. Charlas sobre Técnicas de Evacuación 6. Prevención de enfermedades de transmisión sexual y VIH-SIDA 7. Capacitación sobre salud reproductiva 8. Jornada de Toma de Colesterol, Triglicéridos, Glucosa, Índice de Masa Corporal, Talla, Peso y Toma de Presión Arterial. Para la ejecución de las actividades del comité se deberá contar con el apoyo de las diferentes jefaturas así como el apoyo tanto logístico como financiero de la Gerencia General ya que algunos temas de especialidad deberán ser brindados por instituciones especializadas en las áreas a tratar
6	Seguimiento e Investigación de casos de accidentes laborales y enfermedades profesionales	Realizar investigación de accidentes de trabajo en el área administrativa y técnica; así como llevar un registro de dichas investigaciones y elaborar el reporte que será entregado a la Gerencia de Recursos Humanos. Se le dará seguimiento al accidente de trabajo para conocer la periodicidad con que se están produciendo y buscar alternativas de solución.

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación

## J. FORMULACIÓN DE UN PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

La empresa deberá llevar a cabo un programa de difusión y promoción para lo cual se propone:

1. Colocar en las áreas visibles de las diferentes oficinas de la empresa la Política de Seguridad y Salud Ocupacional y divulgarla a los y trabajadoras/as.

2. Elaborar carteleras en las cuales se les notifique a los trabajadores/as sobre jornadas de capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional, cronogramas para simulacros, normas generales en materia de referente al tema, etc.
3. Informar y proporcionar instructivos comprensibles sobre señalización de advertencia, de obligación y de peligro, que se adopten en la empresa. (Ver anexo XXI).
4. Colocar afiches y carteles alusivos a la prevención de riesgos, a fin de difundir los consejos de advertencias de Seguridad de prevención de riesgos, y demás actividades que promuevan la temática.

**K. FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE NO VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Servicel Corporation, S.A. de C.V. deberá llevar a cabo medidas preventivas contra la violencia hacia las mujeres para lo cual se propone:

1. Establecer acuerdos con instituciones especializadas técnicamente en esta área como ISDEMU, DIGNAS, CEMUJER, entre otras, para que impartan charlas contra la violencia hacia las mujeres, talleres y jornadas motivacionales. Así como atención médica con psicólogos especialista cuando esto sea necesario, para que le facilite manejar el impacto de esta experiencia en su vida y en sus relaciones con personas significativas.
2. Elaboración de afiches alusivos a la igualdad de género.
3. Creación de volantes informativos sobre derechos de las mujeres. (Ver anexo XXII).
4. Llevar a cabo jornadas anti estrés y de sano esparcimiento para los trabajadores/as. (Ver anexo XXIII).
5. Dar a conocer acciones que impliquen acoso sexual, físico y psicológico.

**VII. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PROPUESTO EN SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.**

Una vez presentado el Programa a la empresa, deberá ser leído, discutido y aprobado por la Gerencia General para su divulgación a los trabajadores/as, luego debe ejecutarse y darle

seguimiento por la Gerencia de Recursos Humanos. La evaluación del programa se llevará a cabo de manera anual en reunión ordinaria del Comité.

Será de suma importancia que los miembros del Comité expongan las fallas y dificultades que han podido observar en su implementación e iniciar acciones para fortalecer o mejorar los vacíos que presente.

Es importante que de la evaluación correspondiente se analice las posibilidades de mejorar, la asignación de recursos si es necesario, además se debe verificar los beneficios observados en los empleados que trabajan en la empresa, a través de la reducción de la ocurrencia de accidentes y de enfermedades ocupacionales.

#### **A. OBJETIVOS**

1. Verificar que el Diseño del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional para Servicel Corporation, S.A. de C.V. sea implementado de manera adecuada y cumplir con su función principal de prevención y disminución de enfermedades y accidentes en la empresa.
2. Dar a conocer de manera general a los empleados, la existencia del dicho programa, para llevar a la práctica las medidas de prevención propuestas y desarrollar conciencia de las sanciones en que se incurren al cometer infracciones a las disposiciones anteriores.
3. Implementar en cada una de las áreas de trabajo de la empresa, las normas propuestas en el Programa, para mejorar las condiciones laborales de los empleados.

#### **B. JUSTIFICACIÓN**

En cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo es necesaria la elaboración de un plan de implementación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional para lograr la disminución gradual de los riesgos ocupacionales y ambientales que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La correcta implementación de cada una de las medidas propuestas a ejecutarse en el programa, busca generar un ambiente seguro y saludable para la realización de las actividades laborales, lo se verá reflejado en mayores niveles de satisfacción y motivación en la jornada laboral, mejorando la productividad y disminuyendo la indisponibilidad hacia las tareas asignadas.

## **C. EVALUACIÓN Y CONTROL**

### **1. EVALUACIÓN**

Una vez implementado el Programa éste debe someterse a evaluación constante, para evitar que se vuelva obsoleto, se recomienda al coordinador del Comité que revise el Programa en un periodo de tiempo no mayor de uno año y de ser necesario sugerir cambios para mejorar su implementación y resultados. Así mismo, el Comité debe mantenerse en constante formación en cuanto a las leyes en materia sobre el mismo para difundir esa información a los demás miembros de la empresa. En caso de que se detectaran nuevas condiciones de riesgo, deberán formularse medidas para que éstas no afecten la salud y seguridad de todos los trabajadores y usuarios de la empresa.

### **2. CONTROL**

Después de llevar a la práctica el Programa es necesario verificar que este se está desarrollando de la manera planeada, dicho control consiste en verificar que todos los empleados acaten las medidas en él establecidas, así como el cumplimiento por parte de las jefaturas al mantener las instalaciones y el equipo en general en condiciones óptimas, para la prevención y disminución, de accidentes y enfermedades profesionales. De la misma manera, cumplir con la aplicación de las sanciones respectivas a quienes incumplan las medidas de Seguridad y Salud establecidas, ello con el objetivo de fomentar conciencia en todo el personal de ser responsable de las acciones que realiza y de cumplir con las medidas que se le han dado a conocer.

## **D. RECURSOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA**

Para implementar el Programa se necesitarán recursos, para lo cual se proponen los siguientes:

### **1. HUMANOS**

La implementación del programa necesita primordialmente del recurso humano, los cuales son los 50 empleados.

Se necesitará de ocho empleados/as para que sean los integrantes del Comité (de los cuales dos serán delegados de prevención y tres serán responsables de cada una de las brigadas), seis trabajadores/as más para conformar las brigadas de primeros auxilios, evacuación y de combate contra incendios.

## 2. TÉCNICOS Y MATERIALES

### a) PROPUESTA DE CAPACITACIONES

Para proporcionar la capacitación a los miembros del Comité y trabajadores se necesitarán los siguientes recursos técnicos:

#### Presupuesto de Capacitación inicial para los miembros del Comité

CAPACITACION PARA EFECTOS DE ACREDITACION				
FECHA	ACTIVIDADES	HORAS	PARTICIPANTES	COSTO POR GRUPO
1º Semana	Definiciones Generales de Seguridad y Salud Ocupacional	12	10	\$1,000.00
2º Semana	Metodología para efectuar inspecciones	12	10	\$1,000.00
3º Semana	Metodología para investigación de Accidentes	12	10	\$1,000.00
4º Semana	Formación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional	12	10	\$1,000.00
<b>Total</b>		<b>48</b>		<b>\$4,000.00</b>

Fuente: información proporcionada por consultora de APROSSI

Al terminar las capacitaciones, el consultor procede a inscribir el Comité en el Ministerio de Trabajo, para que este sea debidamente certificado.

Cuando la capacitación es coordinada con el INSAFORP la empresa solo cancela el 20% del valor total de la capacitación, dentro de la misma ya fueron estimados los refrigerios de los participantes, material didáctico, entre otros.

Por lo que la capacitación de este tipo tiene un costo de \$20,000.00 pero el 80% es absorbido por INSAFORP y el 20% que sería \$4,000.00 son un aporte del patrono.

### Presupuesto de Capacitación del Comité, Brigadas y Empleados

Capacitación	Participantes	Institución responsable de impartirla	Costo
Prevención y combate de incendios.	8 miembros del Comité y 6 de las brigadas	Cuerpo de Bomberos de El Salvador	\$ 64.57
Formación de brigadas de evacuación	8 miembros del Comité y 6 de las brigadas	Cuerpo de Bomberos de El Salvador	\$ 129.15
Primeros auxilios básicos	8 miembros del Comité y 6 de las brigadas	Cuerpo de Bomberos de El Salvador	\$ 129.15
Salud sexual y reproductiva, prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, VIH/SIDA, cáncer de mama y cérvico uterino.	Todos los empleados/as, en grupos de 20 personas por cada sesión	Servicel Corporation, S.A. de C.V.	\$ 164.50
Sensibilización sobre violencia contra las mujeres	Todos los empleados/as, en grupos de 20 personas por cada sesión	ISDEMU u otras instituciones especializadas en el área.	\$ 184.63
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 672.00</b>

Fuente: Cuerpo de Bomberos de El Salvador y equipo de investigación.

#### b) PROPUESTA DE SEÑALIZACIÓN

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece en su Art. 36 que todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general.

#### **SIGNIFICADO DE LOS COLORES DE LAS SEÑALIZACIONES DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.**

Los colores que se utilizan para denotar cuidado en una acción o condición de riesgo son los siguientes:

COLOR	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
VERDE	Auxilio, Locales y Situación de Seguridad	Puertas, Salidas y Puesto de Salvamento
AMARILLO	Advertencia	Precaución y Verificación
AZUL	Obligación	Acción específica y Obligación de Equipo de Protección
ROJO	Prohibición, Peligro-Alarma y Equipos Contra Incendios	Alto, Parada, Comportamiento Peligroso y Emergencia

## CONTRASTE

La combinación entre colores de seguridad, de contraste y de los símbolos o pictogramas se realizará de la siguiente manera:

COLOR DE SEGURIDAD	COLOR DE CONTRASTE	COLOR DE SÍMBOLOS
VERDE	BLANCO	BLANCO
AMARILLO	NEGRO	NEGRO
AZUL	BLANCO	BLANCO
ROJO	BLANCO	NEGRO

## TIPOS DE SEÑALIZACIONES PROPUESTA

### 1. PROHIBICIÓN

Las señales de prohibición llevaran las siguientes características:

SEÑALES DE PROHIBICIÓN			
FORMA	ESPECIFICACIONES	SEÑALIZACIÓN	
		TIPO	NUMERO A UTILIZAR
Redonda.	Símbolo en negro sobre fondo blanco, bordes y banda rojos (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal). El color rojo deberá cubrir al menos el 35% de la superficie de la señal.	Prohibido fumar 	10
		Prohibido el paso a personas no autorizadas  <b>PROHIBIDO PASAR</b>	12
		 <b>NO SE ADMITEN ANIMALES</b>	2
<b>TOTAL</b>			<b>24</b>

## 2. ADVERTENCIA

Las señales de advertencia llevaran las siguientes características:

SEÑALES DE ADVERTENCIA			
FORMA	ESPECIFICACIONES	SEÑALIZACIÓN	
		TIPO	NUMERO A UTILIZAR
Triangular (Triángulo equilátero)	Símbolo negro sobre fondo amarillo y bordes negros (El amarillo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).	Piso mojado 	6
		Riesgo de tropezar 	2
		Riesgo de eléctrico 	4
TOTAL			12

## 3. OBLIGACIÓN

Las señales de obligación llevaran las siguientes características:

SEÑALES DE OBLIGACIÓN			
FORMA	ESPECIFICACIONES	SEÑALIZACIÓN	
		TIPO	NUMERO A UTILIZAR
Redonda.	Símbolo en blanco sobre fondo azul (El azul deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal)	Protección obligatoria de la vista 	10

		<b>Protección obligatoria de las manos</b> 	5
		<b>Protección de ropa adecuada</b> 	5
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>

#### 4. EXTINTORES

Las señales relativas a los equipos de extinción de incendios llevarán las siguientes características:

SEÑALES DE EXTINTORES			
FORMA	ESPECIFICACIONES	SEÑALIZACIÓN	
		TIPO	NUMERO A UTILIZAR
<b>Rectangular o Cuadrada</b>	Símbolo blanco sobre fondo rojo (El Color rojo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal).	<b>Extintor</b> 	8
		<b>Ubicación equipo de lucha contra incendios</b> 	10

		<b>Manguera Contra Incendios</b> 	1
<b>TOTAL</b>			<b>19</b>

### 5. SALVAMENTO

Las señales relativas a los equipos de salvamento llevarán las siguientes características:

SEÑALES DE SALVAMENTO			
FORMA	ESPECIFICACIONES	SEÑALIZACIÓN	
		TIPO	NUMERO A UTILIZAR
<b>Rectangular o Cuadrada</b>	Símbolo Blanco sobre fondo verde (El verde deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal)	<b>Escalera</b> 	4
		<b>Direccionamiento de la salida de emergencias</b> 	8
		 	6
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>

## 6. INFORMACIÓN

Las señales informativas llevarán las siguientes características:

SEÑALES DE INFORMACIÓN	
TIPO	NUMERO A UTILIZAR
<b>BAÑO DE HOMBRES</b> 	1
<b>BAÑO DE MUJERES</b> 	1
<b>SALA DE ESPERA</b> 	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

### PROPUESTA DE SEÑALIZACIÓN DE LAS ZONAS DE TRABAJO

La correcta señalización de áreas o zonas de trabajo, en las instalaciones contribuirán a evitar los diferentes tipos de riesgo a la salud e integridad de las personas que laboran en la empresa, así como los usuarios de la misma. Por lo cual se establece la ubicación de las señales en aquellos lugares donde existe un peligro inminente, como medio preventivo o de salvamento, para efectos de señalización se aclara que la empresa Servicel Corporation está dividida en áreas, las cuales están localizadas a distancias considerables entre ellas, por lo cual se presenta la señalización de manera ilustrativa las zonas de trabajo.

#### 1. OFICINAS ADMINISTRATIVAS

Este anexo se encuentra ubicado en el Segundo Nivel del edificio principal de Servicel Corporation, y es utilizado para fines de oficina principalmente:

OFICINAS ADMINISTRATIVAS		
LUGAR	TIPOS DE SEÑALES A UTILIZAR	NUMERO A UTILIZAR
<p><b>Primer nivel:</b> donde se encuentran los baños, sala de espera, y Oficinas Operacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de información:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de espera</li> <li>• Baños.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de prohibición:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No fumar</li> <li>• Prohibido el paso a personas no autorizadas</li> <li>• Prohibido los animales</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento de la salida de emergencias</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de Advertencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Señales de Precauciones</li> </ul> </li> </ul>	<b>24</b>
<p><b>Segundo nivel:</b> Oficinas Administrativas, Recursos Humanos, Finanzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de información:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baños.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento de la salida de emergencias</li> <li>• Punto de encuentro</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de Advertencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Señales de Precauciones</li> </ul> </li> </ul>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

## 2. SALAS DE ESPERA

Se verifico dentro de la Sala de Espera es necesario que a empresa invierta en las siguientes señalizaciones:

SALA DE ESPERA		
LUGAR	TIPOS DE SEÑALES A UTILIZAR	NUMERO A UTILIZAR
SALA DE ESPERA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de información:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de espera</li> <li>• Baños</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento de la salida de emergencias</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de Prohibiciones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prohibido el paso</li> <li>• No Fumar</li> </ul> </li> </ul>	10
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>

## 3. BODEGAS

Se verifico dentro de las Instalaciones de Bodegaje es necesario que a empresa invierta en las siguientes señalizaciones:

SALA DE BODEGA		
LUGAR	TIPOS DE SEÑALES A UTILIZAR	NUMERO A UTILIZAR
SALA DE BODEGA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento de la salida de emergencias</li> </ul> </li> </ul>	3
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>

#### 4. CENTRO DE OPERACIONES

Se verifico dentro de las instalaciones de Operaciones es necesario que a empresa invierta en las siguientes señalizaciones:

CENTRO DE OPERACIONES		
LUGAR	TIPOS DE SEÑALES A UTILIZAR	NUMERO A UTILIZAR
SALA DE OPERACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de información:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de espera</li> <li>• Baños.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de prohibición:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No fumar</li> <li>• Prohibido el paso a personas no autorizadas</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccinamiento de la salida de emergencias</li> </ul> </li> </ul>	9
<b>TOTAL</b>		<b>9</b>

#### 5. ÁREA DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

Se verifico dentro de las instalaciones y se define que es necesario que a empresa invierta en las siguientes señalizaciones:

ÁREA DE ATENCIÓN AL PÚBLICO		
LUGAR	TIPOS DE SEÑALES A UTILIZAR	NUMERO A UTILIZAR
SALA DE OPERACIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Señales de información:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala de espera</li> <li>• Baños.</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de lucha contra incendios:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Extintor</li> <li>• Ubicación equipo de lucha contra incendios</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de salvamento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccinamiento de la salida de emergencias</li> </ul> </li> <li>✓ <b>Señales de prohibición:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No fumar</li> <li>• Prohibido el paso a personas no autorizadas</li> </ul> </li> </ul>	10
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>

**PRESUPUESTO DE SEÑALIZACIÓN POR ZONAS DE TRABAJO**

<b>UBICACIÓN</b>	<b>No. DE SEÑALES</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
OFICINAS ADMINISTRATIVAS	40	\$3.25	\$130.00
SALA DE ESPERA	10	\$3.25	\$32.50
BODEGA	3	\$3.25	\$9.75
CENTRO DE OPERACIONES	9	\$3.25	\$29.25
ATENCION AL PUBLICO	10	\$3.25	\$32.50
<b>TOTALES</b>	<b>72</b>	<b>\$16.25</b>	<b>\$234.00</b>

**c) PROPUESTA DE MEJORA DE CONDICIONES SEGURIDAD OCUPACIONAL**

La Seguridad Ocupacional tiene como fin primordial el identificar y eliminar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en los lugares de trabajo, se encarga de establecer medidas o acciones para prevenir y eliminar dichos riesgos que son los causantes de muchos accidentes laborales. A continuación, se presentan reglas a llevar a la práctica con el fin de mejorar las condiciones de seguridad en la empresa Serviciel Corporation.

**1. INSTALACIONES FÍSICAS**

El espacio existente entre cada puesto de trabajo deberá ser suficiente a fin de permitir que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin exponer a riesgo ni interferir en las actividades del otro.

Si los pasillos son destinados únicamente al tránsito de personas, deberán tener una anchura no menor de un metro; si fueren destinados al paso de vehículos, deberán tener por lo menos 50 cm. más de anchura, que la correspondiente al vehículo más ancho que circule.

Tanto las áreas de trabajo como las vías de circulación, puertas, escaleras y servicios sanitarios deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones, elaborada por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

Las entradas y salidas de las instalaciones deberán abrirse hacia afuera.

## 2. MEDIDAS DE PREVISIÓN

### ➤ PROPUESTAS REFERENTES A PREVISIÓN

Se recomienda la implementación de un botiquín de primeros auxilios para el edificio de las oficinas centrales de Servicel Corporation dentro del departamento de Recursos Humanos con el fin de asistirlos en emergencias, el cual contendrá lo detallado anteriormente en Atención de primeros auxilios.

### ➤ INSPECCIÓN DE LAS AREAS DE LA EMPRESA

Evaluar e inspeccionar periódicamente las instalaciones en general, además de realizar una inspección periódica del equipo de trabajo y las actividades de los trabajadores con el fin de detectar condiciones de riesgo. Esta tarea ha sido designada al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

### ➤ PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Es una obligación contar con el equipo y medios adecuados para la prevención y extinción de incendios, así como también, con las facilidades para la evacuación de las instalaciones en caso de incendio.

Se recomienda la instalación de extintores mediante detalle siguiente:

#### PRESUPUESTO DE EXTINTORES

UBICACION	RECOMENDACIÓN	COSTO
Edificio principal	Instalación de un extintor con capacidad de 6 Kg por nivel, además de un extintor con capacidad de 2Kg en las áreas donde se manejan bastante papel, o materiales inflamables, estas áreas son: cuentas corrientes, contabilidad, y archivos.	Extintor: \$75 (6kg) * 2 = \$150 \$25(2kg) * 3 = \$75 = \$225.00
Edificio oficinas administrativas	Instalación de un extintor con capacidad de 6 Kg	Extintor: \$75(6kg)*3=\$225
<b>Total</b>		<b>\$450.00</b>

Fuente: OXGASA distribuidor de extintores ABC para todo uso. Cabe mencionar que este es el costo de adquisición luego se estaría realizando recargas por año por un costo de \$30 C/U.

### **3. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL**

Es obligación del empleador proveer a cada trabajador su equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva necesarios conforme a la labor que realice y a las condiciones físicas y fisiológicas de quien las utilice, así como, velar por el buen uso y mantenimiento de éste; el cumplimiento de esta disposición en ningún caso implicará carga financiera al trabajador.

Asimismo, todo trabajador estará obligado a cumplir con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, al uso y mantenimiento de maquinaria. Cuando se utilice maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios, deberá capacitarse previamente al trabajador/a. Además, será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la maquinaria o equipo de que se trate y deberán elaborarse procedimientos de trabajo que ayuden a prevenir riesgos.

Es obligatorio para los patronos mantener y reponer el equipo de protección que se deteriore por el uso. Es obligatorio para los trabajadores el uso constante del equipo de seguridad ordenado por el patrono y, asimismo, cuidar de su buena conservación.

### **4. MOBILIARIO, EQUIPO Y ERGONOMÍA**

Sugerencias referentes a mobiliario, equipo y ergonomía:

Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

La maquinaria y equipo utilizados en la institución deberán recibir mantenimiento constante para

prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con una programación de revisiones y limpiezas periódicas, y nunca se utilizarán sino están funcionando correctamente; además, serán operadas únicamente por el personal capacitado para ello y para los usos para los que fueron creadas según las especificaciones técnicas del fabricante.

Actualmente las pantallas de las computadoras no cuentan con protectores de pantalla, lo cual afecta directamente la vista de los empleados, igualmente no todos cuentan con sillas ergonómicas, y algunas están deterioradas, por lo cual se recomienda la revisión y cambio de las mismas, así como el uso de protectores de pantalla en los monitores de las computadoras.

#### **d) PROPUESTA DE MEJORA DE SALUD OCUPACIONAL**

La Salud ocupacional está orientada al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades, es por esta razón que a continuación se presenta el reglamento a llevar a la práctica con el fin de mejorar las condiciones de Salud en la empresa. Las siguientes propuestas se han elaborado tomando como base la Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Retomando lo anterior, a continuación, se presenta la propuesta a aplicar en la empresa Servicel con el propósito de eliminar las condiciones de riesgo detectadas por medio de la investigación realizada.

##### **1. CONDICIONES AMBIENTALES.**

###### **➤ PROPUESTA DE MEJORAS REFERENTES A LA ILUMINACIÓN:**

Para la iluminación de las áreas de trabajo deberá utilizarse tanto luz natural, como luz artificial ya que ésta varía dependiendo de la estación, la hora del día o la distancia de la ventana con el lugar donde se trabaja; por ésta razón, en los espacios interiores de los lugares de trabajo será indispensable contar con luz artificial. La luz artificial deberá disponerse con una intensidad adecuada y uniforme de tal manera que no afecte la vista de los empleados y de modo que no proyecte sombras que dificulten la realización del trabajo. Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia de colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuya la iluminación.

### PRESUPUESTO DE ILUMINACIÓN

UBICACIÓN	RECOMENDACIÓN	COSTOS
<b>Edificio Principal</b>	Las áreas se encuentran con una iluminación adecuada.	
<b>Edificio Oficinas Administrativas</b>	Planta baja: La mayoría de las áreas se encuentran bien iluminadas, salvo el área que se encuentra frente a las gradas que permiten el acceso a la segunda planta y a su vez el área de almacenamiento, es necesaria la implementación y uso de al menos 3 luminarias artificiales, de preferencia eficientes energéticamente. Con el fin de corregir la deficiencia. Gradas de acceso a la Segunda planta: La iluminación natural es prácticamente nula, es necesaria la implementación y uso de 1 luminaria artificial, de preferencia eficiente energéticamente.	<b>Instalación: \$40</b> <b>Compra de luminarias:</b> <b>4 x \$44 = \$176.00</b>  <b>Costos de Cambio de bombos dañados</b> <b>6x\$5=\$30</b>
<b>TOTAL</b>		<b>\$246.00</b>

Fuente: Ferretería Freund

## 2. MEDIDAS SANITARIAS

**Orden y Aseo:** El orden y aseo en las áreas de trabajo son necesarios para el mejor desempeño personal, además un ambiente pulcro y conservado lleva a una mejor productividad; por lo tanto:

Las paredes y los techos deben tener un acabado que evite la acumulación de suciedad y la absorción de humedad. El piso no debe ser resbaladizo, no debe soltar polvo y debe limpiarse con facilidad, debe ser impermeable y con inclinación y canalización suficiente para facilitar el escurrimiento de los líquidos; y si fuera necesario debe poseer aislamiento eléctrico y térmico.

En los espacios donde se esté laborando, en ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo, éstos deben tener libre acceso. Se recomienda quitar las cajas que obstaculizan el paso en los pasillos, ubicándolos en algún cuarto de bodega.

Los desechos recolectados en tanto no se transporten a su destino final, deben depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.

Se recomienda pintar las paredes ya que estas están sucias y por lo tanto generan una mala impresión de la empresa, así como un mal ambiente laboral.

### 3. SERVICIOS DE AGUA

Toda la empresa Servicel Corporation, deberá estar dotadas de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, y el servicio de agua debe ser permanente.

En los centros de trabajo deberán instalarse bebederos higiénicos. Se prohíbe colocar los bebederos de agua en los cuartos destinados a los servicios higiénicos, y queda terminantemente prohibido el uso común de vasos u otros utensilios para la bebida del agua.

En cuanto a este elemento se recomienda comprar cisterna lo suficientemente grande para abastecer a todos los empleados, ya que nos comentaban que muchas veces has escases de agua y esto genera suciedad principalmente en los baños sanitarios.

### 3. FINANCIEROS

Presupuesto Consolidado de Recursos para la Implementación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa Servicel Corporation, S.A. de C.V:

***Presupuesto total del Programa  
(Costos incluyen IVA)***

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Botiquín de Primeros Auxilios	\$193.93
Capacitación (Acreditación y Prevención de Riesgos)	\$4,672.00
Señalización de rótulos	\$234.00
Prevención de Incendios	\$450.00
Propuestas referentes a la iluminación	\$246.00
Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional*	\$0.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>\$5,795.93</b>
10% de imprevistos	\$579.59
<b>TOTAL DE INVERSIÓN DEL PROGRAMA</b>	<b>\$6,375.52</b>

\* Por ser elaborado por el equipo de trabajo no tiene ningún costo para la empresa.

## FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Los desembolsos de dinero que se considerarán necesarios para la implementación del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, se obtendrán mediante recursos propios de la Empresa.

## E. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES EN TIEMPO DE EJECUCIÓN

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
Presentación del programa	■			
Aprobación del programa		■		
Formación y organización del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional		■		
Capacitación sobre Seguridad y Salud Ocupacional		■	■	
Implementación del programa				
Identificación de las áreas y situaciones peligrosas, o de riesgo			■	■
Compra de materiales para la implementación				■
Señalización de las instalaciones				■
Mejora de las instalaciones				■
Evaluación y control del programa				■

## **BIBLIOGRAFIA**

### **LIBROS DE INVESTIGACIÓN**

- Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos". 2ª Edición. Año 1976. Pág. 356 y 362.
- Chiavenato, Idalberto. "Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones" 8ª Edición. McGraw-Hill. México 2007
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, 5ª Edición, año 2003, Pág. 489
- Domblás, María Asunción "Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". Editorial Aranzadi, SA, 1ª Edición. Pamplona, España. 2007
- Enciclopedia Océano Pág. 1391 párrafo 2º, Pág. 1489 párrafo 1º, Pág. 1569 párrafo 4º, Pag.1565 párrafo 3º
- Heinz Wehrich, Harold Koonz. Administración una perspectiva global. 10ª Edición
- Hernández Sampiere, Roberto y otros, metodología de la investigación, 4ª Edición, editorial Mc. Graw Hill, Interamericana Editores. México 2006.
- Hernández Zúñiga Alfonso. "Seguridad e Higiene Industrial". México Limusa, 2005. Pág. 23
- Hernández, Alfonso. "Seguridad e Higiene Industrial". Noriega Editores. México, 2003
- Pallares Zoilo, Romero Diego y Herrera Manuel "Hacer Empresa: Un Reto", 4ª Edición, Fondo Editorial Nueva Empresa, 2005, Pág. 41
- Ramírez Cavassa, Cesar. Seguridad Industrial, 2ª. Edición. Editorial Limusa México, DF, 1999.
- Schultz, Duane P. "Condiciones de Trabajo. Psicología Industrial. Tercera Edición. México 1991. Pág.325.

### **LEYES**

- Código de Salud. Decreto Legislativo N° 233, de fecha 02 de marzo de 1998, publicado en el Diario Oficial No.955, Tomo 299, de fecha 05 de noviembre de 1988.
- Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 15, del 23 de junio de 1972, D.O. No. 142, Tomo No. 236, del 31 de julio de 1972.

- Constitución de la República de El Salvador: Decreto Constituyente N°38, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el D. O. N°234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, decreto legislativo No. 1263, 28 de septiembre de 1949 y publicada en el Diario Oficial del 30 del mismo mes y año.
- Ley del Medio Ambiente, Decreto Legislativo N° 955, de fecha 28 de abril de 1988, publicado en el Diario Oficial No. 79, Tomo 339, de fecha 04 de mayo de 1998.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Decreto Legislativo No. 254, del 21 enero del 2010, D.O. No. 82, publicado el 05 de mayo 2010, Tomo No. 387
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo No.455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial No.232, Tomo No.201 del 10 de diciembre de 1963.
- Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional, Ley General del ISSS de 1,953 con la última modificación por la Asamblea Legislativa enero año de 2,012
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo. Decreto No. 86, D.O. 27 de abril del 2012.
- Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 89, del 27 abril del 2012
- Reglamento para la acreditación, registro, y supervisión de peritos en áreas especializadas y empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales. Decreto No. 88, D.O. 27 de abril del 2012
- Reglamento para la verificación del funcionamiento y mantenimiento de generadores de vapor. Decreto No. 87, D.O. 27 de abril del 2012

#### SITIOS WEB

- <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/empresa-de-servicio#ixzz4FT84b017>
- <http://definicion.de/temperatura/>
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Higiene>

- <http://huellasindustriales.obolog.com/importancia-seguridad-industrial-empresas-129531>.
- <http://industrialesinnovando.blogspot.com/2009/12/analisis-economico-de-la-seguridad-e.html>
- <http://orlandooboda.comunidadcoomeva.com/blog/index.php?/archives/16-COSTOS-DE-LOS-ACCIDENTES-DE-TRABAJO.html>
- <http://programa-higiene-seguridad.com>
- <http://ri.ues.edu.sv/286/1/10136757.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos5/traco/traco.shtml#ergo>.
- <http://www.camarasal.com/#>
- <http://www.ccsso.ca/oshanswers/hsprograms/basic.html>
- <http://www.siget.gob.sv/index.php/component/content/article/115>
- <http://www.uncoma.edu.ar/general/personal/documentos/Salud/ManualdeEnfermedades.pdf>
- <http://www.Zonasegura.com>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Radiacion>
- [https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio\\_\(econom%C3%ADa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Servicio_(econom%C3%ADa))
- <https://tunodiferencias.wordpress.com/2013/01/15/importancia-de-la-senalizacion-de-los-lugares-de-trabajo/>
- [https://www.conamype.gob.sv/?page\\_id=1640](https://www.conamype.gob.sv/?page_id=1640)
- [https://www.conamype.gob.sv/?page\\_id=1640#importancia\\_ley\\_mype](https://www.conamype.gob.sv/?page_id=1640#importancia_ley_mype)
- [www.aiha.org/](http://www.aiha.org/) Asociación de la higiene industrial en los Estados Unidos (American Industrial Hygiene Association; AIHA)
- [www.osha.gov/](http://www.osha.gov/)

#### TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

- Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional para la Alcaldía Municipal de San Martín, Departamento de San Salvador, Ayala Barrera, Carlos Ernesto y otros, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de El Salvador.
- Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional para el área operativa

de la región metropolitana de la Administración Nacional de acueductos y Alcantarillados (ANDA), Abrego Calles, Yuliana Verónica y otros, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de El Salvador.

- Hernández Abarca T. Trabajo de Investigación. “Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional”. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de El Salvador 2006.
- Choto Torres, José Alberto, Trabajo de Graduación Facultad de Ciencias Económicas, UES 2012

#### OTROS

- Centro de Desarrollo Artesanal-Ilobasco. Cámara Salvadoreña de Artesanos-CASART. Guía Técnica para el control de la calidad. Pág. 55
- Confederación Internacional del Trabajo (CIT), objetivos definidos en 1959
- Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Documentos básicos, suplemento de la 45a edición, octubre de 2006.
- Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Decreto Legislativo número 30 de fecha 15 de junio de 2000.
- Material de clases de la asignatura de Administración de la Producción II, Universidad de El Salvador, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de administración de Empresas, Lic. en Administración de Empresas, Ciclo II 2015.
- Plan de Acción Estratégico Nacional en torno a la Seguridad y Salud Ocupacional en El Salvador. 2004-2009.
- Programa de Salud Ocupacional, Departamento de Medicina Preventiva, Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).
- Plan de Competitividad Municipal de San Salvador
- V Censo de Población y IV de Vivienda, 1992. VI Censo de Población y V de Vivienda 2007.

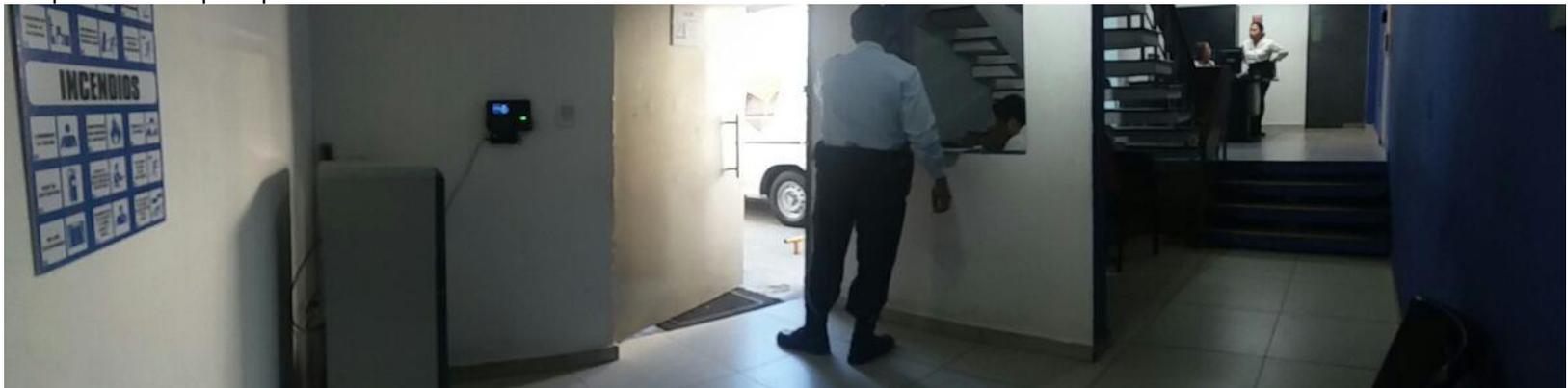
# ANEXOS

## ANEXO I

### FOTOGRAFIAS SOBRE LAS CONDICIONES QUE SE ENCUENTRA LA EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A. DE C.V.



Parqueo/Entrada principal



Caseta de vigilancia/Identificación



Área de recepción



Área de Logística



Sala de juntas



Recursos Humanos



Área de Contabilidad



Área de Tecnología



Bodega de taller



Bodega de taller



Bodega de Logística



Área de bodega



Área de bodega



Área de bodega / pasillo que dirige a recursos humanos



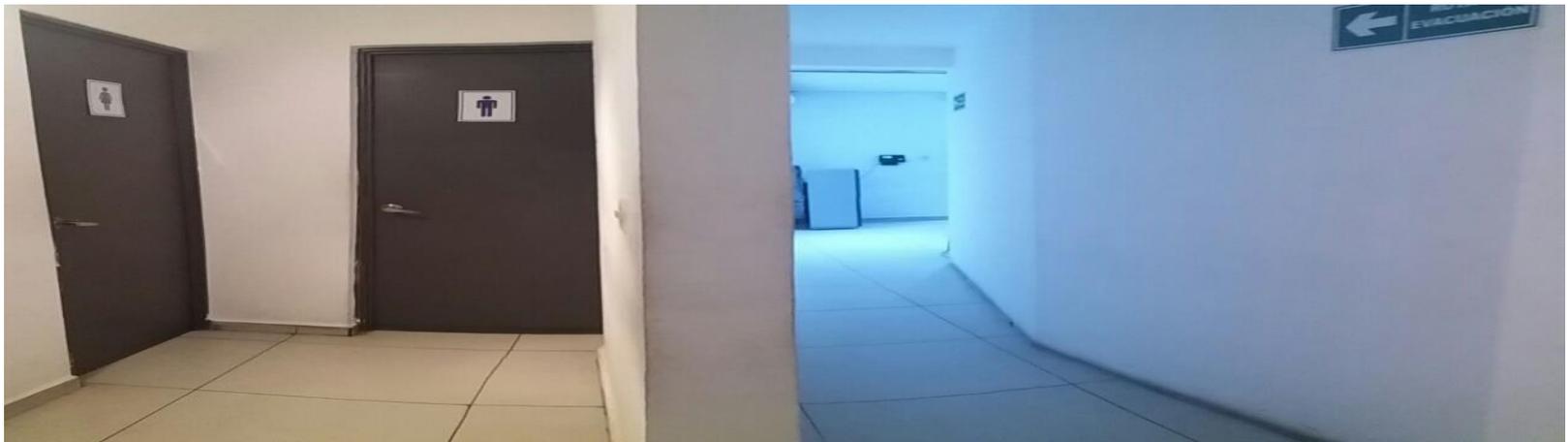
Área de Multimedia



Taller de reparación



Taller de reparación



Baños/ Pasillo



Cocina



Jardín

## **ANEXO II: RESUMEN DE ENTREVISTA DIRIGIDA A GERENTES DE RECURSOS HUMANOS**

### **Pregunta 1**

¿Ha recibido capacitación sobre Prevención de Riesgos o Enfermedades Profesionales?

**Objetivo:** Saber si los gerentes poseen los conocimientos básicos del tema en estudio

#### **Respuestas:**

Si	1
No	3

**Interpretación:** La mayoría de los gerentes no ha recibido capacitación sobre el tema, por lo que es necesario e indispensable realizar esfuerzos para que estos sean capacitados a la brevedad posible, ya que por el momento son los encargados de velar por el bienestar de los empleados y se evidencia que la investigación será de gran ayuda para las empresas.

### **Pregunta 2**

¿Quién le brindo la capacitación?

**Objetivo:** Saber los medios por los cuales se obtuvieron dichos conocimientos básicos del tema en estudio.

**Respuestas:** Empresa donde laboraba anteriormente

**Interpretación:** Se puede observar que al único gerente capacitado quien le brindo la capacitación fue la empresa donde laboraba anteriormente, cuando debería ser la empresa donde labora actualmente quien le brindara dicha capacitación.

### **Pregunta 3**

¿Considera que en el desempeño de su trabajo los empleados están expuestos a padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales?

**Objetivo:** Medir las exposiciones de los empleados de sufrir accidentes y/o enfermedades laborales.

#### **Respuestas:**

Si	4
----	---

**Interpretación:** Todos los gerentes concuerdan en que están expuestos a sufrir enfermedades y/o accidentes al realizar sus labores cotidianas dentro de las instalaciones de las empresas, por lo que se constata la necesidad y utilidad de la investigación que se está realizando.

#### **Pregunta 4**

¿Tiene la empresa registros de estas enfermedades y/o accidentes ocurridos?

**Objetivo:** Saber si la empresa cuenta con registro de los accidentes y enfermedades que los empleados presentan frecuentemente.

#### **Respuestas:**

Si	1
No	3

**Interpretación:** Se puede observar que 3 de las empresas no llevan registros de las enfermedades y/o accidentes que se han presentado, lo que dificulta la identificación de las más comunes de estas. Para el caso de Servicel es una ventaja que si lleve dichos registros esto contribuirá a la pronta identificación y prevención de los mismos.

#### **Pregunta 5**

¿Por cuáles de las siguientes razones no llevan un registro?

**Objetivo:** Saber las razones por la cuales no llevan registros de los accidentes y enfermedades.

**Respuestas:** No existe departamento encargado

**Interpretación:** La razón por la que las 3 empresas no llevan registros es que no existe dentro de ellas un departamento encargado para este tipo de situaciones, por lo que sería de gran ayuda que empezaran a implementarlos.

#### **Pregunta 6**

¿Cuáles de las siguientes enfermedades laborales han padecido? Seleccione más de una

**Objetivo:** Saber cuáles son las enfermedades más frecuentes que se presentan.

#### **Respuestas:**

Problemas por estrés	1
Problemas de la vista	2
Problemas lumbares	2
Problemas respiratorios	3

**Interpretación:** Evidentemente a pesar que la mayoría de empresas no lleva registro de las enfermedades, si conocen cuales han sido las más comunes y entre estas destacan los problemas respiratorios, seguido de los problemas de la vista y lumbares y con poco porcentaje los problemas por estrés.

**Pregunta 7**

¿Con qué frecuencia se presentan estas enfermedades?

**Objetivo:** Medir la frecuencia con que se presentan las enfermedades

**Respuestas:**

Semestral	3
Anual	1

**Interpretación:** De acuerdo a la opinión de los gerentes, las enfermedades se presentan más de forma semestral y pocas veces anualmente, lo que indica que el personal pasa el mayor tiempo del año sin enfermedades.

**Pregunta 8**

¿Cuáles de las siguientes condiciones ambientales considera usted que afecta el desempeño de las labores?

**Objetivo:** Saber cuáles son las condiciones ambientales que afectan a los empleados.

**Respuestas:**

Polvo	3
Ergonomía	1
Pisos resbaladizos	1
Otro	3

**Interpretación:** De acuerdo a las enfermedades detalladas anteriormente las condiciones que más intervienen en estas son el polvo y otro tipo de factores a los detallados anteriormente los cuales no fueron especificados, y pocas veces la ergonomía y el polvo afectan a los empleados.

**Pregunta 9**

¿Cuáles de los siguientes accidentes laborales han sufrido los empleados? Seleccione más de uno

**Objetivo:** Saber cuáles son los accidentes más frecuentes que sufren los empleados.

**Respuestas:**

Resbalones	2
Caídas	2
Cortaduras	2
Torceduras	1
Electrocución	1
Golpes	1
Otros	2

**Interpretación:** Evidentemente a pesar que la mayoría de empresas no lleva registro de los accidentes si conocen cuales han sido los más comunes y entre estos se destacan los resbalones, caídas, cortaduras y otro tipo de factores a los detallados anteriormente los cuales no fueron especificados; las torceduras, electrocución y golpes son las menos frecuentes.

**Pregunta 10**

¿Con que frecuencia se presentan los accidentes en su lugar de trabajo?

**Objetivo:** Medir la frecuencia con que se presentan los accidentes

**Respuestas:**

Semestral	3
Anual	1

**Interpretación:** De acuerdo a la opinión de los gerentes, los accidentes se presentan más de forma semestral y pocas veces anualmente, lo que indica que el personal pasa el mayor tiempo del año sin accidentes, por lo que se puede lograr llegar disminuir o eliminar los accidentes.

**Pregunta 11**

¿Cuáles de las siguientes causas considera usted que pueden provocar accidentes laborales?

**Objetivo:** Medir las causas más comunes que provocan los accidentes

**Respuestas:**

Distracción o descuido	4
Herramientas en mal estado	2
Ambiente de trabajo inseguro	2
Falta de señalización	1
No usar equipo de protección	3
Falta de equipo de protección	2

**Interpretación:** De acuerdo a los accidentes detallados anteriormente como se puede observar las causas que más intervienen en estos son la distracción o descuido y no usar equipo de protección, seguidamente de las herramientas en mal estado, ambiente de trabajo inseguro y falta de equipo de protección y por último lugar la falta de señalización.

**Pregunta 12**

¿Se proporciona capacitación a los empleados nuevos que ingresan a la empresa?

**Objetivo:** Medir niveles de capacitación dentro del personal

**Respuestas:**

Si	4
----	---

**Interpretación:** Se puede observar que las empresas si capacitan a los empleados de nuevo ingreso, y los gerentes aclararon que únicamente en lo que se refiere a la inducción sobre sus puestos de trabajo y generalidades de la empresa.

**Pregunta 13**

¿Posee la empresa un Mapa de Riesgos?

**Objetivo:** Saber si la empresa tiene identificado los riesgos

**Respuestas:**

No	4
----	---

**Interpretación:** Ninguna de las empresas poseen un mapa de riesgos, lo cual indica que no tienen identificadas las zonas de riesgos y esto contribuye a que puedan surgir los accidentes, por lo que se confirma la necesidad de la investigación.

**Pregunta 14**

¿Cuáles de las siguientes alternativas serían las causas de que la empresa no posea mapa de riesgos?

**Objetivo:** Saber las causas por la que la empresa no posee mapa de riesgo

**Respuestas:**

No se tiene la unidad para crearlo	3
Se desconoce la teoría	1

**Interpretación:** La mayoría de los gerentes manifestaron que los motivos por los cuales no poseen un mapa de riesgo en que no se tienen la unidad para crearlo y en segundo lugar que se desconoce la teoría sobre este, ya que como se dijo anteriormente no poseen un departamento encargado y tampoco han sido capacitados en el tema.

**Pregunta 15**

¿Proporciona la empresa equipo de protección personal a sus empleados?

**Objetivo:** Saber si la empresa proporciona equipos a sus empleados

**Respuestas:**

Si	3
No	1

**Interpretación:** Se puede evidenciar que 3 de las empresas les proporciona equipo de protección a sus empleados, lo cual contribuye en cierta manera a evitar accidentes y/o enfermedades y significa un avance en procurar el bienestar de su personal.

### **Pregunta 16**

¿Qué equipo de protección se le proporciona al trabajador para realizar su trabajo?

**Objetivo:** Conocer qué tipo de equipo proporciona la empresa a sus empleados

#### **Respuestas:**

Calzado especial	1
Mascarilla	2
Guantes	1
Lentes Protectores	3

**Interpretación:** Entre los equipos que más se proporcionan tenemos los lentes protectores, seguido de calzado especial y por último mascarilla y guantes, aunque no todos estos equipos se proporcionan en la misma empresa de manera conjunta uno o más si lo son.

### **Pregunta 17**

¿Cada cuánto tiempo se renueva el equipo de protección personal?

**Objetivo:** Medir la durabilidad y cambio de equipo de protección de parte de la empresa

#### **Respuestas:**

1 año	1
2 años	3

**Interpretación:** El equipo que se le proporciona al personal es renovado en su mayoría cada 2 años, lo cual se considera tiempo muy largo ya que es un equipo que se deteriora en corto tiempo y es fácil de extraviarse y al no contar con él puede provocar algún tipo de accidentes o enfermedad, por lo que la empresa que lo hace cada año es más conveniente y así disminuye los accidentes y/o enfermedades.

### **Pregunta 18**

¿Los trabajadores utilizan el equipo de protección?

**Objetivo:** Medir si los empleados utilizan su equipo de protección

#### **Respuestas:**

Si	2
No	1

**Interpretación:** Se puede observar que los empleados si hacen buen uso del equipo proporcionado ya que la mayoría lo utilizan, y esto contribuye a prevenir los accidentes y enfermedades, solo un gerente manifestó que los empleados no lo utilizan dicho equipo.

**Pregunta 19**

¿Por qué motivos no utilizan los trabajadores su equipo de protección?

**Objetivo:** Medir del porque no utilizan los trabajadores el equipo de protección

**Respuestas:** Negligencia por parte del empleado

**Interpretación:** De la empresa en la que los empleados no utilizan el equipo de protección el gerente manifiesta que se debe a negligencia por parte del empleado, lo que implica el incumplimiento de normas por parte de ellos y exposición a riesgos innecesarios.

**Pregunta 20**

¿Realiza la empresa periódicamente evaluaciones de riesgo en los puestos de trabajo?

**Objetivo:** Conocer en qué medida afecta las evaluaciones de riesgo en la empresa

**Respuestas:**

Si	3
No	1

**Interpretación:** Evidentemente 3 de las empresas realizan evaluaciones periódicas de los riesgos a los que los empleados están expuestos, sin embargo, como pudimos observar en la pregunta 13 no son plasmadas en algún documento o mapa de riesgo, debido a que desconocen cómo realizarlo y no poseen departamento encargado para tal fin.

**Pregunta 21**

¿Por cuáles de las siguientes razones no realizan evaluaciones en la empresa?

**Objetivo:** Cuantificar las razones de la empresa del por qué no realizan evaluaciones

**Respuestas:** No poseen el departamento

**Interpretación:** El gerente que no realiza evaluaciones periódicas indica que el motivo es que no poseen el departamento encargado, lo que provoca que se desconozcan los factores de riesgos, condiciones y contaminantes que afectan a los empleados en sus puestos de trabajo.

**Pregunta 22**

¿Dispone la empresa, en sus diferentes planteles, de un botiquín de primeros auxilios?

**Objetivo:** Saber si posee botiquín de primeros auxilios como medida de emergencia

**Respuestas:**

Si	3
No	1

**Interpretación:** Evidentemente 3 de las empresas si cuentan con botiquín de primeros auxilios, lo que ayuda a dar pronta ayuda a los empleados en caso de presentarse una emergencia y subsanar el evento o minimizar los riesgos mientras es trasladado a un centro de atención hospitalaria. Lo anterior es de gran ayuda ya que contribuye al bienestar de los empleados.

**Pregunta 23**

¿Cuáles de las siguientes razones serán las causas de que la empresa no posea botiquín de primeros auxilios?

**Objetivo:** Cuantificar las causas de no poseer botiquín de primeros auxilios

**Respuestas:**

Se considera que no hay necesidad	1
Falta del departamento encargado	1

**Interpretación:** La empresa que no cuenta con un botiquín manifiesta que es por falta del departamento encargado y porque considera que no hay necesidad de contar con uno, lo que es un tanto debatible ya que siempre existe la posibilidad que surja una emergencia y hay que estar preparados.

## ANEXO III: TABULACIÓN Y ANALISIS DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS

### I. DATOS GENERALES

#### Pregunta 1

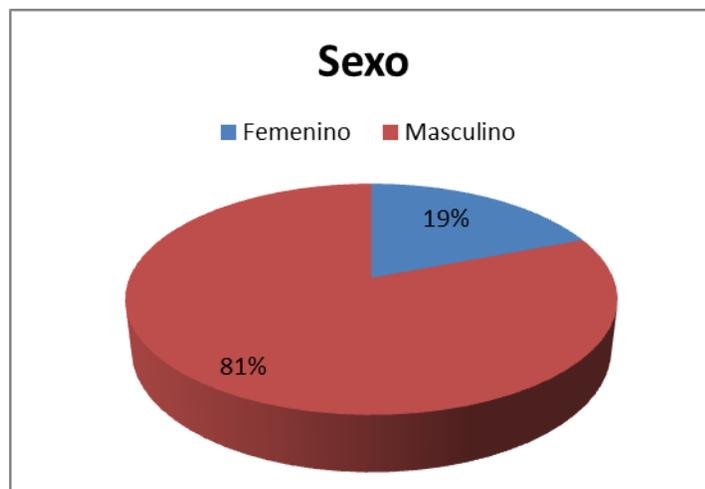
Sexo

**Objetivo:** Medir la proporción correspondiente a cada género dentro del personal que labora en la empresa

Tabla No. 1

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	23	19%
Masculino	97	81%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 1



**Interpretación:** Como se puede observar la mayoría de empleados que laboran en las empresas pertenecen al género masculino, esto se debe a que por el giro de las empresas son técnicos que reparan los celulares y las mujeres ocupan más los puestos administrativos.

## Pregunta 2

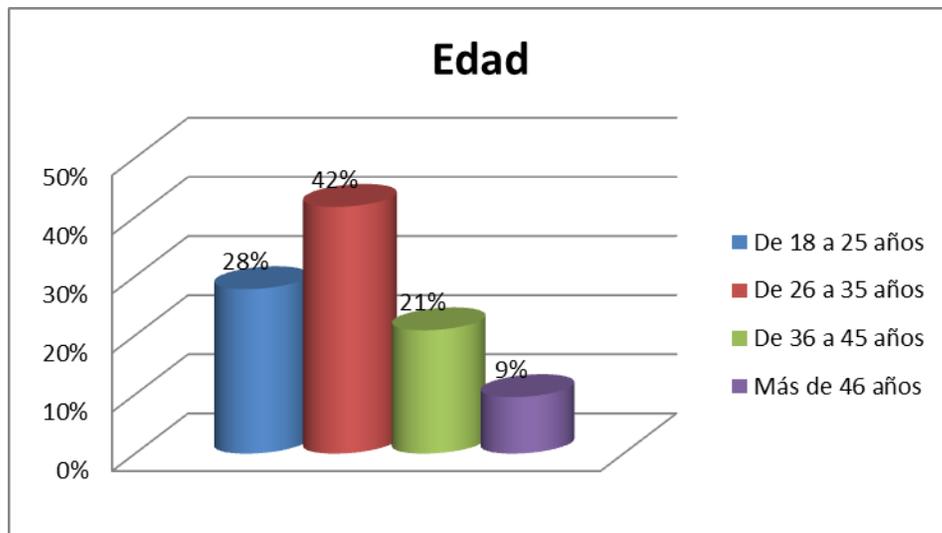
¿Entre que rango de edad se encuentra?

**Objetivo:** Medir la proporción correspondiente a cada edad dentro del personal que labora en la empresa.

Tabla No. 2

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 25 años	34	28%
De 26 a 35 años	50	42%
De 36 a 45 años	25	21%
Más de 46 años	11	9%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 2



**Interpretación:** La mayoría de los empleados se encuentran entre los 26 a 35 años, seguidos de los que tienen edades entre 18 a 25 años, dado que por el giro de las empresas es necesario contar con personal con conocimientos actualizados y tecnología avanzada que en su mayoría poseen los jóvenes. En cuanto al personal de más de 36 años son el 30% y ocupan más puestos administrativos.

### Pregunta 3

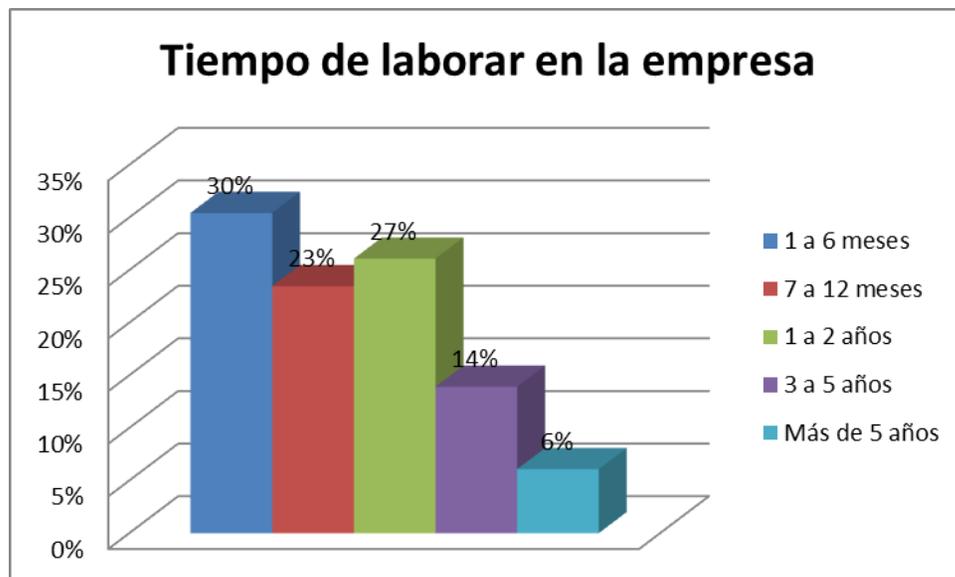
¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la empresa?

**Objetivo:** Determinar la antigüedad del personal que labora dentro de la empresa

**Tabla No. 3**

Tiempo de laborar en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
1 a 6 meses	36	30%
7 a 12 meses	28	23%
1 a 2 años	32	27%
3 a 5 años	17	14%
Más de 5 años	7	6%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 3**



**Interpretación:** La mayoría de empleados tienen menos de 6 meses y/o hasta 1 año de estar laborando en las empresas, seguido del personal que tiene de 1 a 2 años esto se debe a que están en constante reestructuración de personal, lo que implica sobrecargas de trabajo y varios empleados optan por renunciar, lo que genera rotación de personal y de ahí se deriva el poco tiempo de estar en la empresa.

#### Pregunta 4

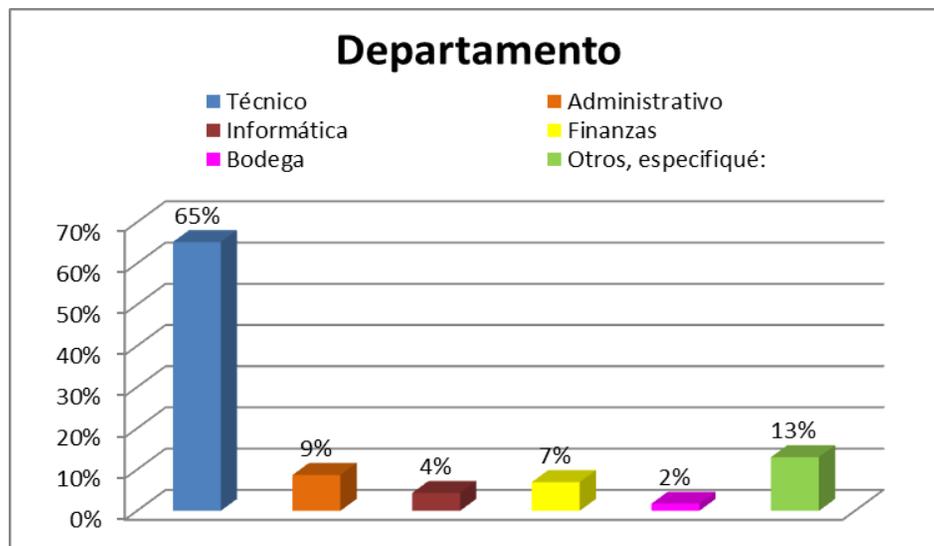
¿En qué departamento labora dentro de la empresa?

**Objetivo:** Confirmar la representatividad de la muestra por cada una de las áreas de la empresa

**Tabla No. 4**

Departamento	Frecuencia	Porcentaje
Técnico	78	65%
Administrativo	11	9%
Informática	5	4%
Finanzas	9	7%
Bodega	2	2%
Otros, especifiqué:	15	13%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 4**



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría de empleados son del área técnica ya que son los que reparan los celulares y por su giro necesitan más personas para estos puestos, seguidamente del área administrativa (se incluye otros que fueron detallados como personal de calidad que por su naturaleza se agrupan en esta área) y financiera y por ultimo bodega e informativa.

## II. DATOS ESPECIFICOS

### Pregunta 1

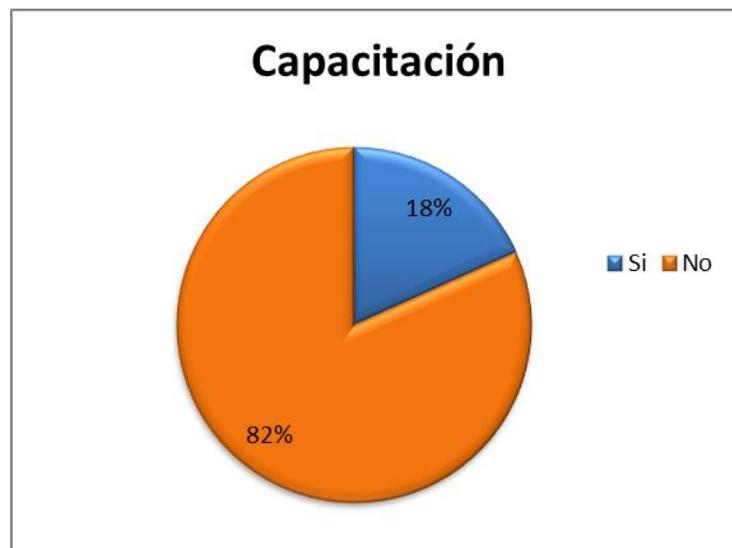
¿Ha recibido capacitación sobre Prevención de Riesgos o Enfermedades Profesionales?

**Objetivo:** Saber si los empleados poseen los conocimientos básicos del tema en estudio.

**Tabla No. 5**

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	18%
No	98	82%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 5**



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría de empleados con el 82% no ha recibido capacitación sobre prevención de riesgos y enfermedades, por lo que es necesario capacitarlos a la brevedad posible, mientras un 18% si tiene conocimientos los cuales deben ser aprovechados de la mejor manera.

## Pregunta 2

¿Quién le brindo la capacitación?

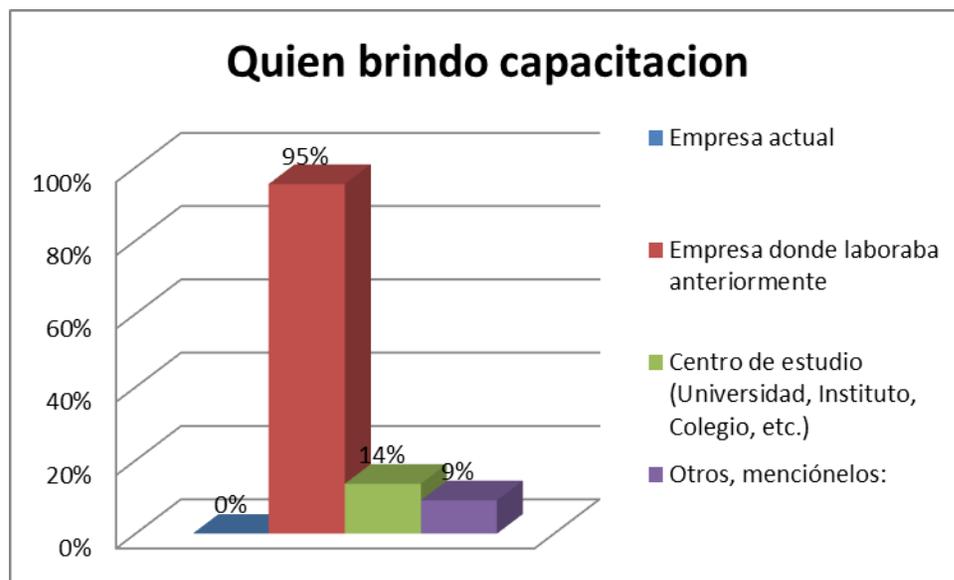
**Objetivo:** Saber los medios por los cuales se obtuvieron dichos conocimientos básicos del tema en estudio.

Tabla No. 6

Quien brindo capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Empresa actual	0	0%
Empresa donde laboraba anteriormente	21	95%
Centro de estudio (Universidad, Instituto, Colegio, etc.)	3	14%
Otros, menciónelos:	2	9%

n=22

Gráfico No. 6



**Interpretación:** Del 18% del personal que ha recibido capacitación la mayoría en un 95% la recibió en la empresa en la que laboraba anteriormente y un 14% en su centro de estudio u otros lugares que no fueron especificados. Ninguno fue capacitado en la empresa que labora actualmente lo que confirma que las empresas no están capacitando al personal respecto al tema, siendo esto determinante para la prevención de riesgos o enfermedades laborales.

### Pregunta 3

Seleccione la capacitación impartida del listado siguiente:

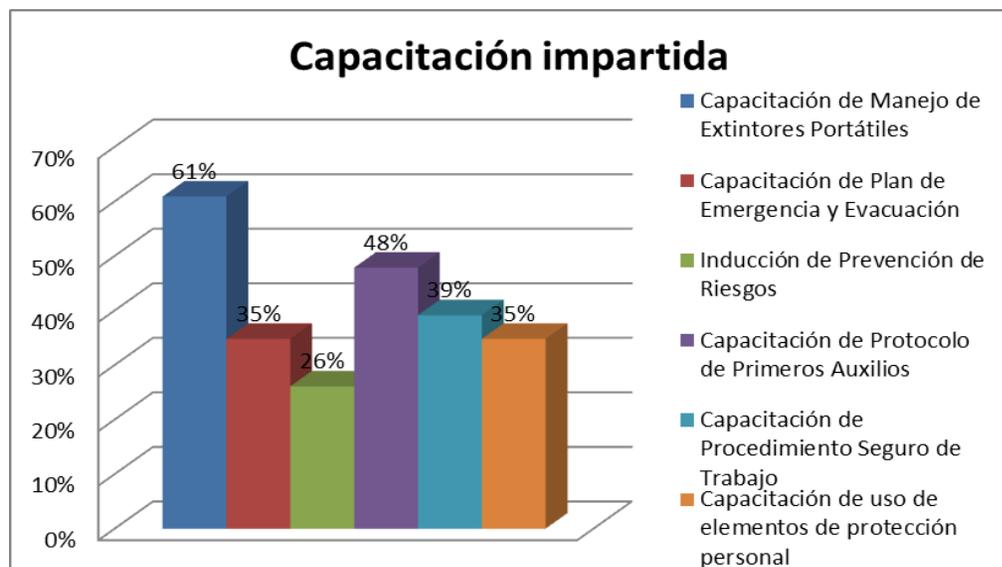
**Objetivo:** Cuantificar los tipos de capacitaciones impartidas a los empleados con el fin de reforzarlos.

Tabla No. 7

Capacitación impartida	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación de Manejo de Extintores Portátiles	14	61%
Capacitación de Plan de Emergencia y Evacuación	8	35%
Inducción de Prevención de Riesgos	6	26%
Capacitación de protocolo de primeros auxilios	11	48%
Capacitación de procedimiento seguro de trabajo	9	39%
Capacitación de uso de elementos de protección personal	8	35%

n=22

Gráfico No. 7



**Interpretación:** Como se puede observar la capacitación que más han recibido es manejo de extintores portátiles, seguida de primeros auxilios y en tercer lugar para plan de emergencia y evacuación, así como procedimiento seguro de trabajo, y en un menor porcentaje se encuentran los elementos de protección personal y prevención de riesgos, lo que indica que se deben reforzar los temas menos impartidos.

#### Pregunta 4

¿Considera que en el desempeño de su trabajo está expuesto a padecer enfermedades y/o sufrir accidentes laborales?

**Objetivo:** Medir las exposiciones de los empleados a puestos inseguros dentro de la empresa.

Tabla No. 8

Exposición a enfermedades y/o accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	71%
No	35	29%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 8



**Interpretación:** Evidentemente la mayoría de empleados con el 71% considera que, si están expuestos a padecer enfermedades y a sufrir accidentes en el desarrollo de sus actividades laborales, por lo que es importante la prevención de dichos eventos, mientras un 29% considera que no están expuestos.

### Pregunta 5

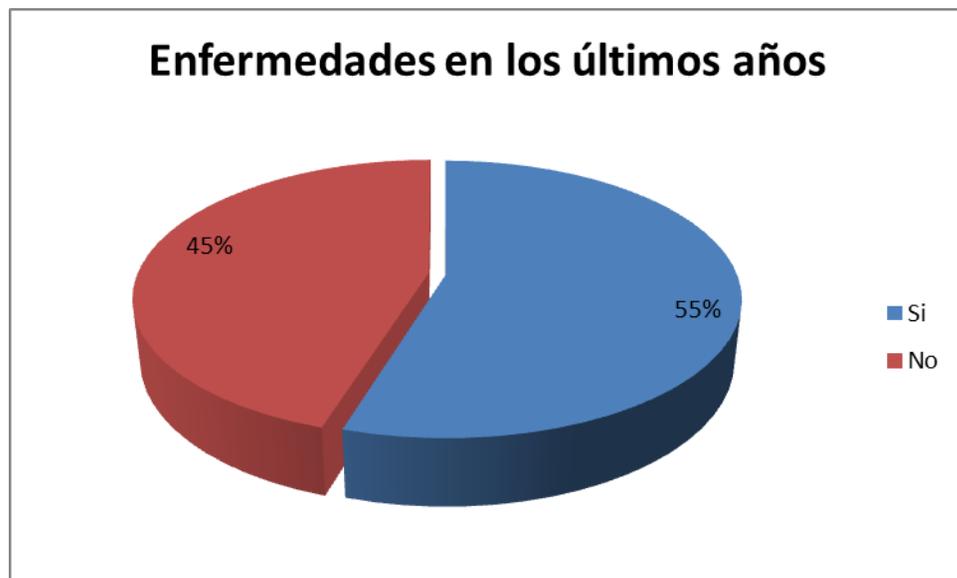
En los últimos años, ¿Ha padecido usted o alguno de sus compañeros algún tipo de enfermedad, como resultado de su actividad laboral?

**Objetivo:** Medir la probabilidad de presentarse enfermedades labores dentro de la empresa

Tabla No. 9

Enfermedades en los últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	55%
No	54	45%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 9



**Interpretación:** Se puede observar que un 55% en promedio de los empleados han padecido enfermedades, lo que significa que en su entorno laboral existen agentes que causan estas y los cuales hay que identificar. Por otro lado, un 45% indica que no ha habido enfermedades, con la investigación se espera aumentar este porcentaje.

### Pregunta 6

¿Qué tipo de enfermedades laborales han padecido?

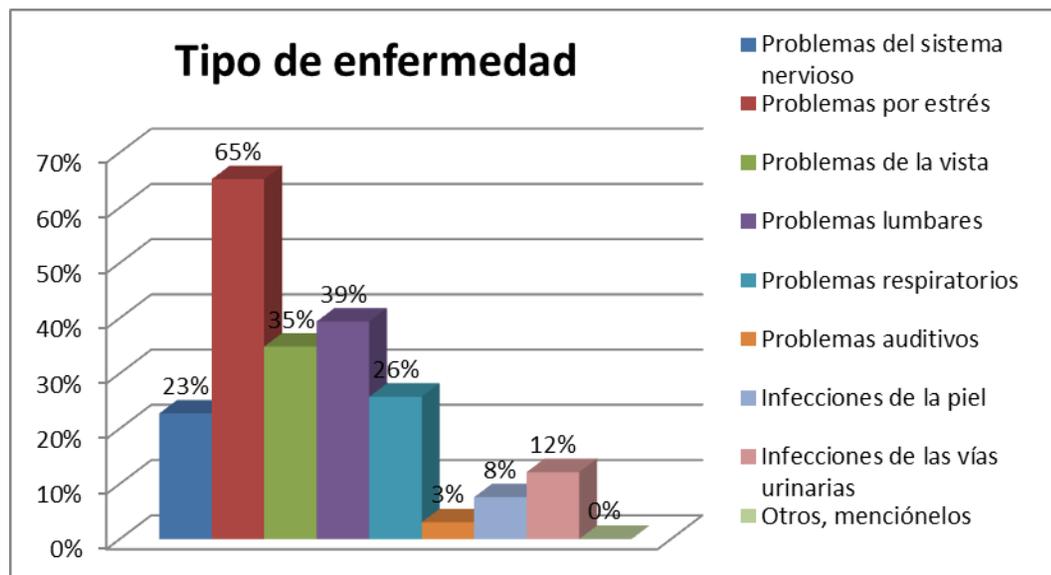
**Objetivo:** Saber cuáles son las enfermedades más frecuentes que presentan los empleados.

Tabla No. 10

Tipo de Enfermedad	Frecuencia	Porcentaje
Problemas del sistema nervioso	15	23%
Problemas por estrés	43	65%
Problemas de la vista	23	35%
Problemas lumbares	26	39%
Problemas respiratorios	17	26%
Problemas auditivos	2	3%
Infecciones de la piel	5	8%
Infecciones de las vías urinarias	8	12%
Otros, menciónelos	0	0%

n=66

Gráfico No. 10



**Interpretación:** Del porcentaje de empleados que dijo que si han padecido enfermedades las que más sobre salen son problemas por estrés, lumbares y de la vista y las menos padecidas son problemas auditivos, de la piel, Infecciones de las vías urinarias, del sistema nervioso y problemas respiratorios por lo tanto hay que encaminar esfuerzos para prevenirlas.

### Pregunta 7

¿Cuándo se presentó esa enfermedad que tipo de incapacidad les otorgaron?

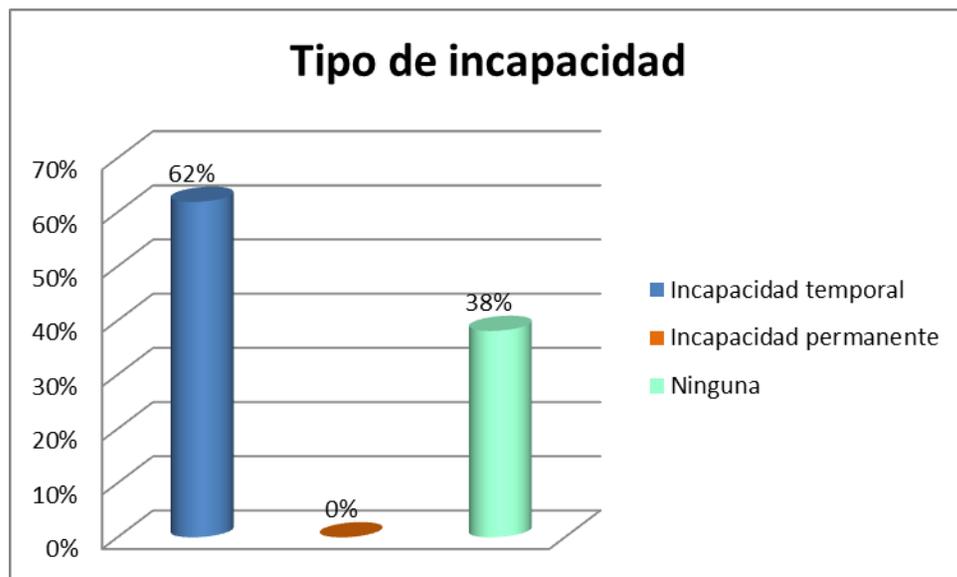
**Objetivo:** Saber el tipo de incapacidad que generan las enfermedades

Tabla No. 11

Tipo de incapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Incapacidad temporal	41	62%
Incapacidad permanente	0	0%
Ninguna	25	38%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

n=66

Gráfico No. 11



**Interpretación:** El tipo de incapacidad que prevalece es la temporal con 62%, asimismo cabe destacar que los empleados manifestaron que muchas veces no se toman la incapacidad por la carga de trabajo que poseen y un 38% manifiesta que no les dieron incapacidad.

### Pregunta 8

¿Cuánto tiempo duro la incapacidad?

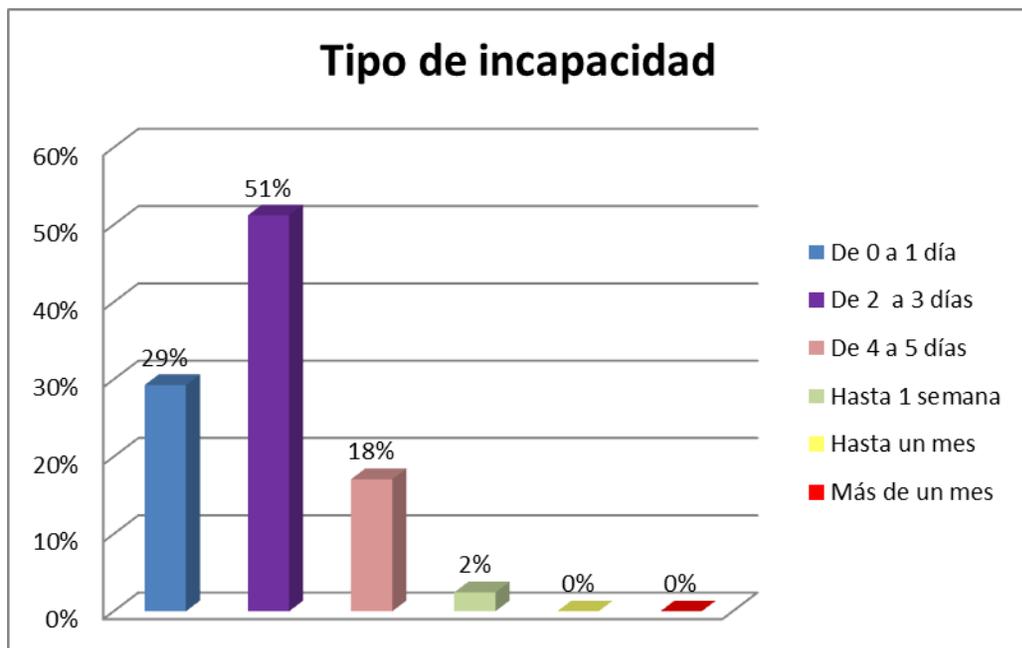
**Objetivo:** Medir el tiempo de duración de la incapacidad

**Tabla No. 12**

Tiempo de incapacidad	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 1 día	12	29%
De 2 a 3 días	21	51%
De 4 a 5 días	7	18%
Hasta 1 semana	1	2%
Hasta un mes	0	0%
Más de un mes	0	0%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

n=41

**Gráfico No. 12**



**Interpretación:** Se confirma que la mayoría de incapacidades son temporales, ya que la mayoría están entre cero a tres días y un mínimo porcentaje está en el rango de cuatro a una semana y ninguna de más de una semana. Esto nos da la pauta a que no han sido enfermedades graves sino agudas.

### Pregunta 9

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

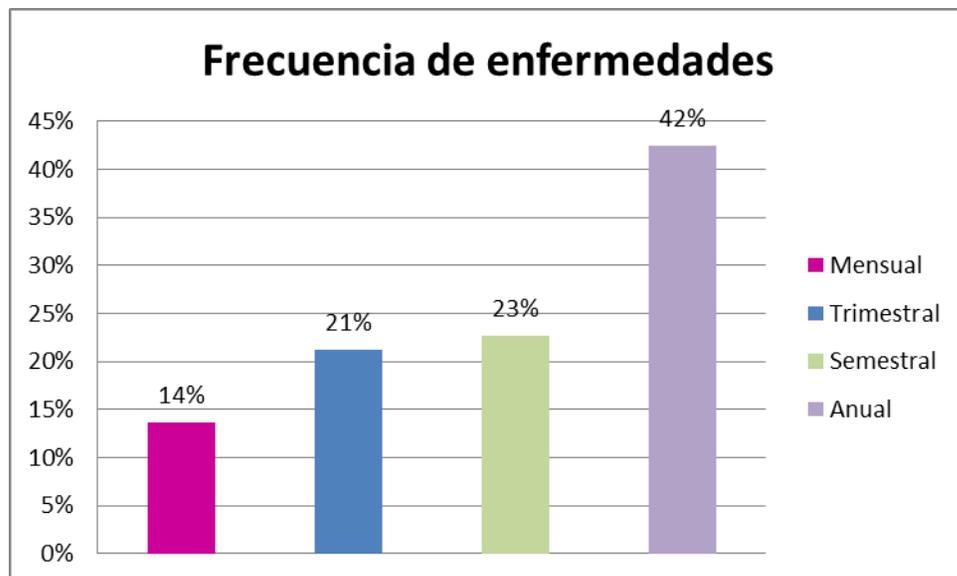
**Objetivo:** Medir la ocurrencia con que se presentan las enfermedades

Tabla No. 13

Ocurrencia de enfermedades	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	9	14%
Trimestral	14	21%
Semestral	15	23%
Anual	28	42%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

n=66

Gráfico No. 13



**Interpretación:** Se puede observar que las enfermedades se presentan más de forma anual y semestral que de forma mensual y trimestral lo que indican que la mayor parte del año los empleados no adquieren enfermedades, porcentajes que pretenden mejorarse con la ayuda de la investigación que se está realizando.

### Pregunta 10

¿Cuáles de las siguientes condiciones ambientales considera usted que causan dichas enfermedades?

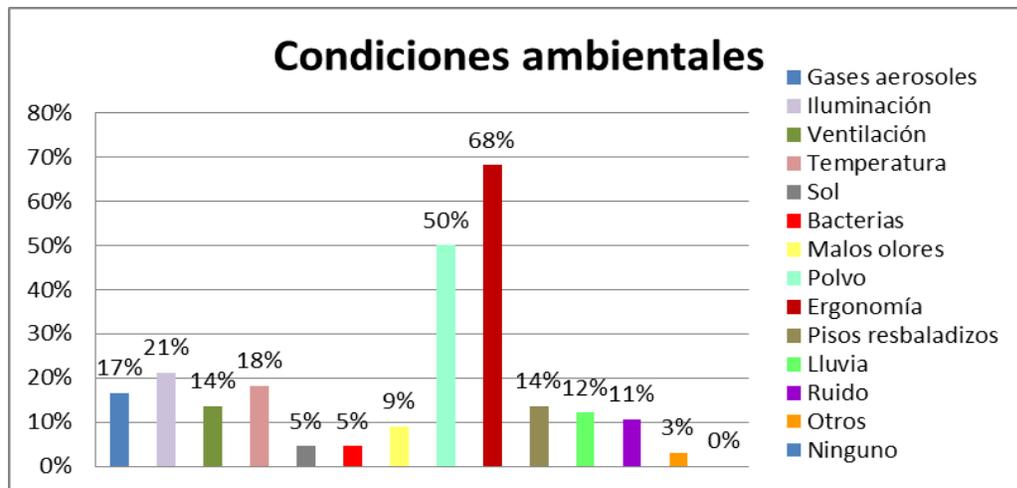
**Objetivo:** Saber cuáles son las condiciones ambientales que afectan a los empleados.

Tabla No. 14

Condiciones ambientales	Frecuencia	Porcentaje
Gases aerosoles	11	17%
Iluminación	14	21%
Ventilación	9	14%
Temperatura	12	18%
Sol	3	5%
Bacterias	3	5%
Malos olores	6	9%
Polvo	33	50%
Ergonomía	45	68%
Pisos resbaladizos	9	14%
Lluvia	8	12%
Ruido	7	11%
Otros	2	3%
Ninguno	0	0%

n=66

Gráfico No. 14



**Interpretación:** Se puede observar que la condición que más afecta a los empleados es la ergonomía, lo que concuerda con las enfermedades padecidas por problemas de estrés y lumbares, seguidamente el polvo y todas las demás condiciones no alcanzan un porcentaje cada una de más del 22%.

### Pregunta 11

En los últimos años, ¿Ha sufrido usted o alguno de sus compañeros algún tipo de accidentes, como resultado de su actividad laboral?

**Objetivo:** Medir la probabilidad de presentarse accidentes labores dentro de la empresa

Tabla No. 15

Accidentes en los últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	48%
No	63	52%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 15



**Interpretación:** Se puede observar que de acuerdo a la opinión de los empleados el 52% de los empleados no ha sufrido accidentes, lo que es favorable e implica trabajar para que ese porcentaje aumente y sean menos los empleados afectados. Por otro lado, un 48% afirma que si han sufrido accidentes, los cuales se pretenden disminuir.

## Pregunta 12

¿Qué tipo de accidentes han sufrido?

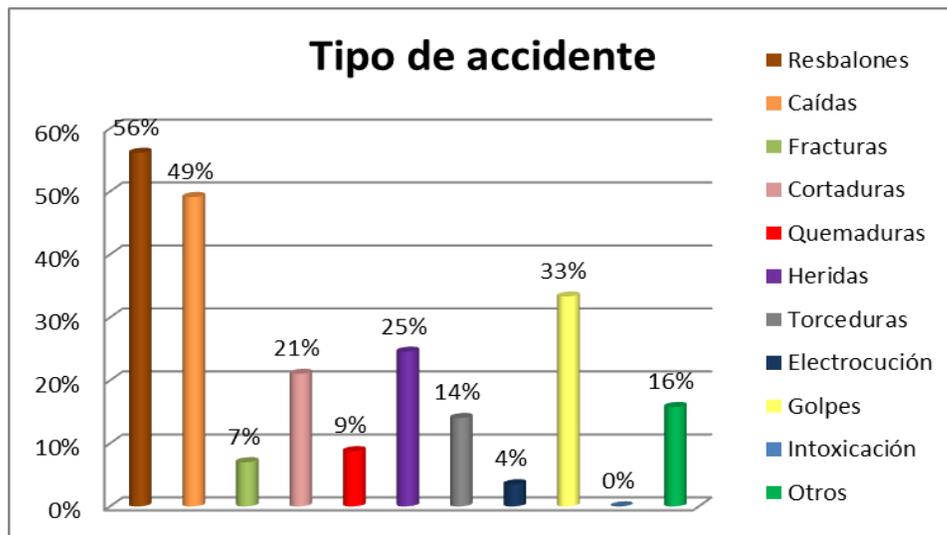
**Objetivo:** Saber cuáles son los accidentes más frecuentes que sufren los empleados.

Tabla No. 16

Tipo de accidente	Frecuencia	Porcentaje
Resbalones	32	56%
Caídas	28	49%
Fracturas	4	7%
Cortaduras	12	21%
Quemaduras	5	9%
Heridas	14	25%
Torceduras	8	14%
Electrocución	2	4%
Golpes	19	33%
Intoxicación	0	0%
Otros	9	16%

n=57

Gráfico No. 16



**Interpretación:** Como se puede observar el tipo de accidentes más común en los empleados son resbalones y caídas, seguido de golpes, lo que indica que por el momento han sido accidentes leves; y en porcentajes menores a 25% se han sufrido los demás tipos de accidentes, los cuales se busca minimizar o eliminar en su totalidad.

### Pregunta 13

¿Cuándo se presentó ese accidente que tipo de incapacidad les otorgaron?

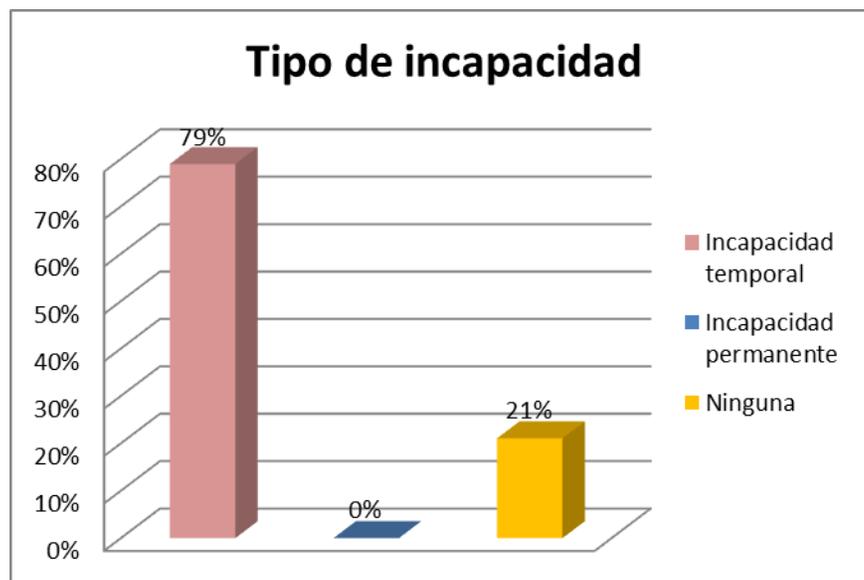
**Objetivo:** Saber el tipo de incapacidad que generan los accidentes

Tabla No. 17

Tipo de incapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Incapacidad temporal	45	79%
Incapacidad permanente	0	0%
Ninguna	12	21%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

n=57

Gráfico No. 17



**Interpretación:** Se observa que la incapacidad que más se ha dado es la temporal y en algunas ocasiones ninguna, esto concuerda con el tipo de accidentes sufrido que en la mayoría como se vio anteriormente son casos leves, por otro lado, al momento no ha surgido ninguna incapacidad permanente lo que es beneficioso para la empresa y empleados.

#### Pregunta 14

¿Cuánto tiempo duro la incapacidad?

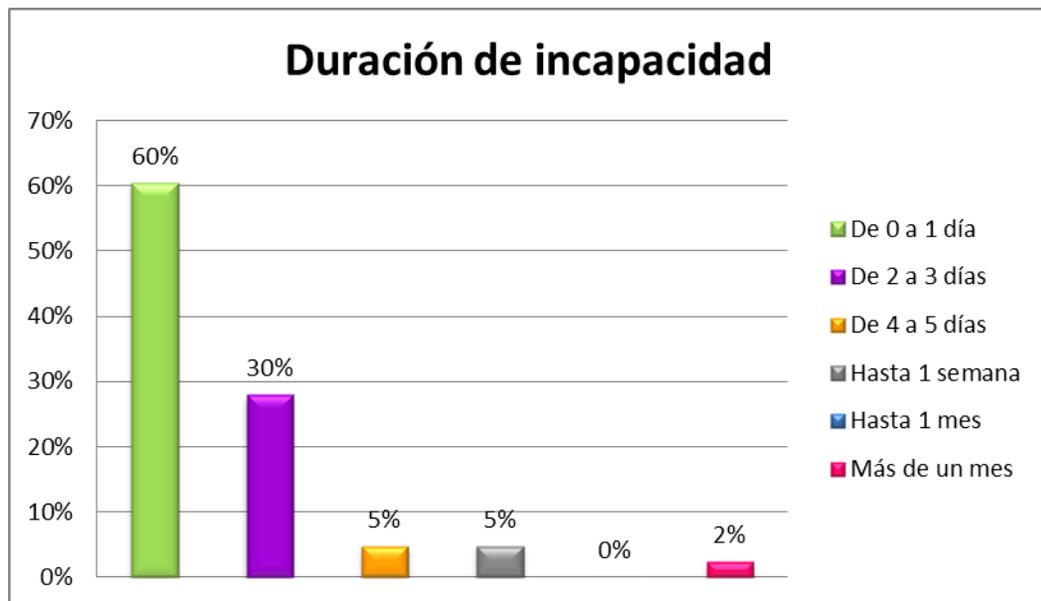
**Objetivo:** Medir el tiempo de duración de la incapacidad

Tabla No. 18

Duración de incapacidad	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 1 día	27	60%
De 2 a 3 días	13	30%
De 4 a 5 días	2	4%
Hasta 1 semana	2	4%
Hasta 1 mes	0	0%
Más de un mes	1	2%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

n=45

Gráfico No. 18



**Interpretación:** Evidentemente la mayoría de incapacidades ha durado de cero a tres días y un porcentaje bajo indica que fueron de cuatro hasta una semana, lo que concuerda con el tipo de accidentes sufrido que son leves y solo una persona indica que la incapacidad duro más de un mes.

### Pregunta 15

¿Con que frecuencia se presentan los accidentes en su lugar de trabajo?

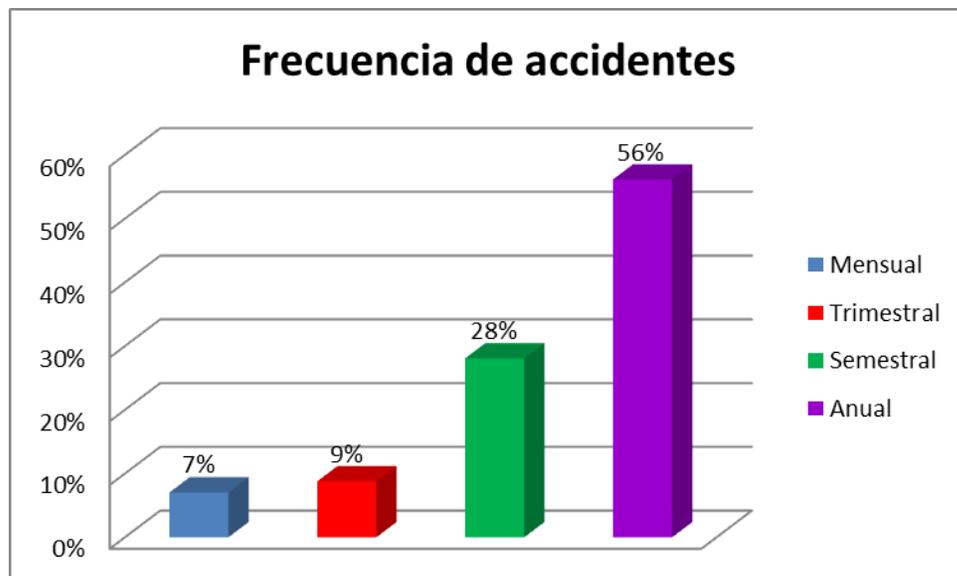
**Objetivo:** Medir la frecuencia con que se presentan los accidentes

Tabla No. 19

Frecuencia de accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	4	7%
Trimestral	5	9%
Semestral	16	28%
Anual	32	56%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

n=57

Gráfico No. 19



**Interpretación:** Se puede observar que los accidentes se presentan más de forma anual y semestral que de forma mensual y trimestral, lo que indican que la mayor parte del año los empleados no sufren accidentes, porcentajes que esperan mejorarse con la ayuda de la investigación que se está realizando a fin disminuir los accidentes.

### Pregunta 16

¿Cuáles de las siguientes causas considera usted que pueden provocar accidentes laborales?

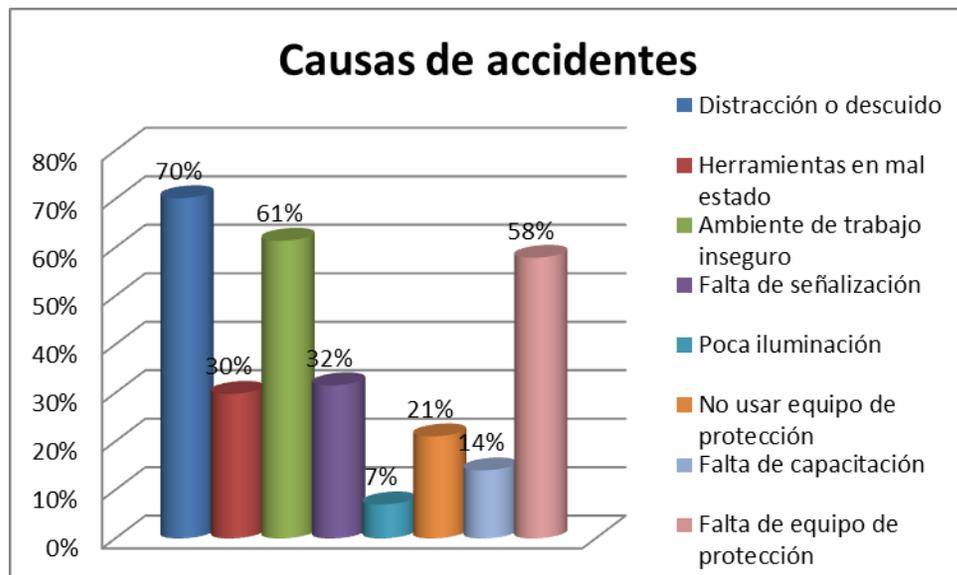
**Objetivo:** Medir las causas que provocan los accidentes

**Tabla No. 20**

Causas de accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Distracción o descuido	40	69%
Herramientas en mal estado	17	31%
Ambiente de trabajo inseguro	35	51%
Falta de señalización	18	29%
Poca iluminación	4	7%
No usar equipo de protección	12	22%
Falta de capacitación	8	13%
Falta de equipo de protección	33	60%

n=57

**Gráfico No. 20**



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría de los empleados opina que los accidentes son causados en gran medida por la distracción o descuido, seguido de un ambiente de trabajo inseguro y la falta de equipo de protección, los que indica que hay que trabajar en dichas condiciones, un porcentaje menor al 33% opinan que son las otras causas.

### Pregunta 17

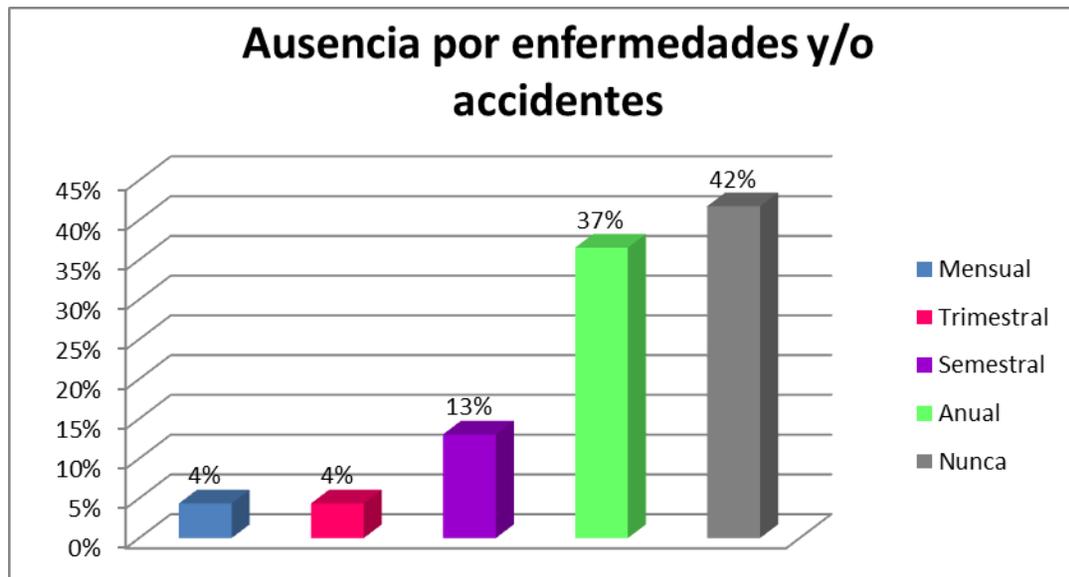
¿Con qué frecuencia se ausenta debido a enfermedades y/o accidentes en su trabajo?

**Objetivo:** Medir la frecuencia del ausentismo por enfermedad y accidentes

Tabla No. 21

Ausencia por enfermedades y/o accidentes	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	5	4%
Trimestral	5	4%
Semestral	15	13%
Anual	44	37%
Nunca	51	42%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 21



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría los empleados nunca se ausentan o lo hacen de forma anual, lo que indica que los empleados solo se ausentan si se presenta un evento y no de manera de chequeo preventivo, un pequeño porcentaje lo hace mensual a semestral.

### Pregunta 18

¿Considera que la ubicación y uso de cables telefónicos o eléctricos, gradas, estantes, archivo, cajas y otro tipo de mobiliario son un peligro para usted y su movilización en su lugar de trabajo?

**Objetivo:** Saber la opinión de los empleados sobre los riesgos que se encuentran dentro de la empresa

Tabla No. 22

Peligro por mobiliario	Frecuencia	Porcentaje
Si	71	59%
No	49	41%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 22



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría de los empleados opina que, si existe peligro por la ubicación y uso de cables telefónicos o eléctricos, gradas, estantes, archivo, cajas y otro tipo de mobiliario, por lo cual es una condición a mejorar, un porcentaje del 41% indica que no representa ningún peligro.

### Pregunta 19

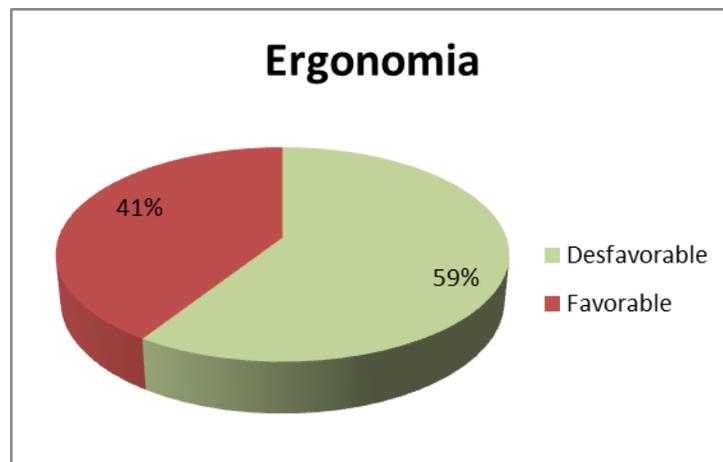
La ergonomía consiste en el estudio de las posturas y movimientos durante el trabajo, con objeto de diseñar los muebles, máquinas e instrumentos de la forma más adecuada para la comodidad y salud del trabajador. ¿Cómo considera el factor ergonómico en su lugar de trabajo?

**Objetivo:** Saber la opinión de los empleados con respecto a la ergonomía en su lugar de trabajo

Tabla No. 23

Ergonomía	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	71	59%
Favorable	49	41%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 23



**Interpretación:** De acuerdo a la opinión de la mayoría de los empleados la ergonomía es desfavorable, lo que concuerda con una de las causas de enfermedades más comunes como estrés y problemas lumbares, y un 41% opina que es favorable.

## Pregunta 20

¿Qué tipo de problemas ha tenido usted respecto a lo anterior?

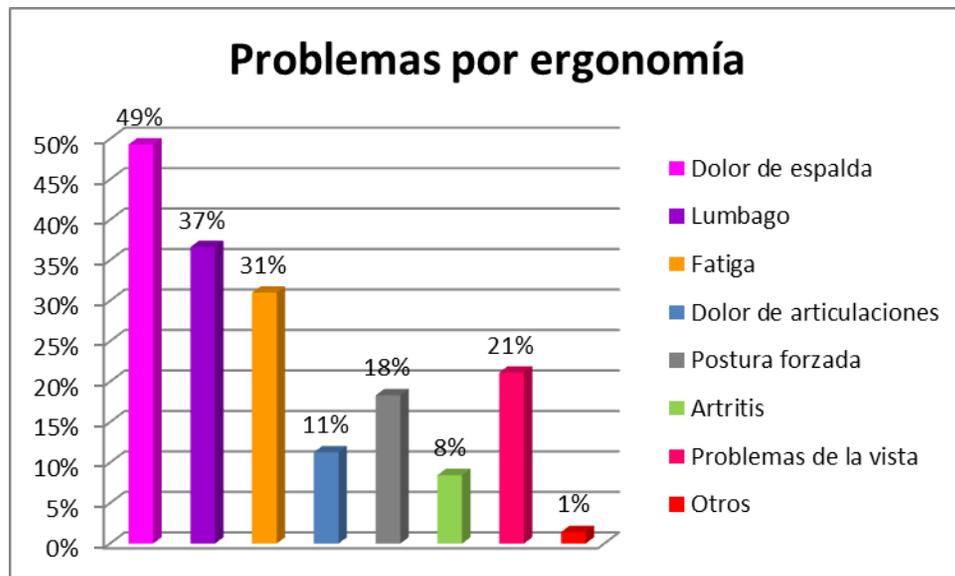
**Objetivo:** Saber el tipo de problema por factor ergonómico más común.

Tabla No. 24

Problemas por ergonomía	Frecuencia	Porcentaje
Dolor de espalda	35	49%
Lumbago	26	37%
Fatiga	22	31%
Dolor de articulaciones	8	11%
Postura forzada	13	18%
Artritis	6	8%
Problemas de la vista	15	21%
Otros	1	1%

n=71

Gráfico No. 24



**Interpretación:** Evidente se constata lo observado anteriormente en cuanto a que las enfermedades más padecidas son dolor de espalda, lumbago y fatiga, causadas por la ergonomía como también por estrés, por otro lado, en menor porcentaje están los problemas de la vista, posturas forzadas, dolor de articulaciones, artritis y otros que no fueron especificados.

### Pregunta 21

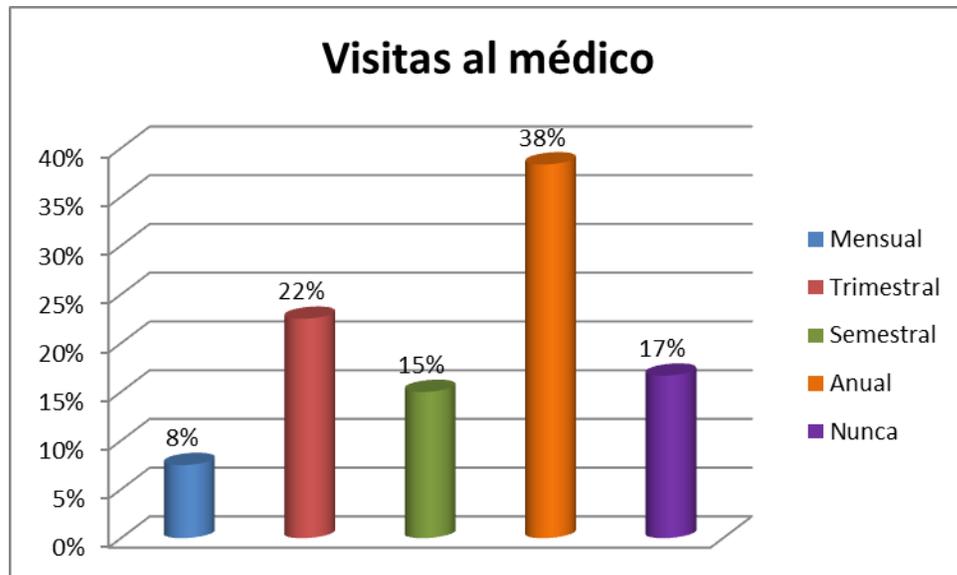
¿Con qué frecuencia visita usted al médico?

**Objetivo:** Medir la frecuencia de visitas al médico

Tabla No. 25

Visita al médico	Frecuencia	Porcentaje
Mensual	9	8%
Trimestral	27	22%
Semestral	18	15%
Anual	46	38%
Nunca	20	17%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 25



**Interpretación:** Evidentemente los empleados de estas empresas visitan al médico anualmente solo cuando se presentan las enfermedades y accidentes y no de manera preventiva, lo que se constata con lo indicado anteriormente sobre la ocurrencia de enfermedades y/o accidentes en su mayoría anualmente.

## Pregunta 22

¿Con cuáles de los siguientes elementos de prevención cuenta la empresa?

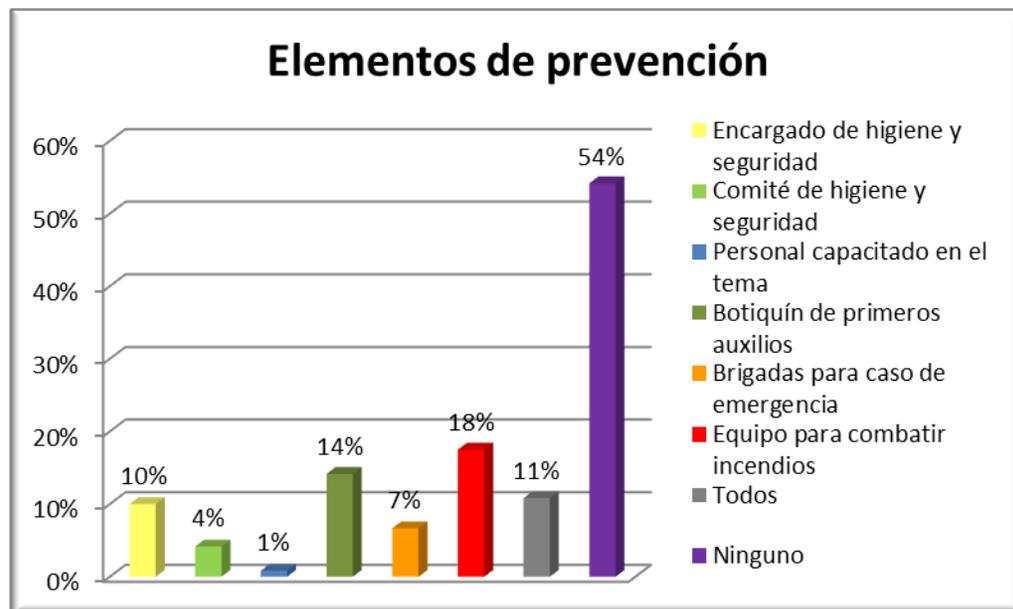
**Objetivo:** Saber los elementos de prevención con que se cuentan

**Tabla No. 26**

Elementos de prevención	Frecuencia	Porcentaje
Encargado de seguridad y salud	12	10%
Comité de seguridad y salud	5	4%
Personal capacitado en el tema	1	1%
Botiquín de primeros auxilios	17	14%
Brigadas para caso de emergencia	8	7%
Equipo para combatir incendios	21	18%
Todos	13	11%
Ninguno	65	54%

n=120

**Gráfico No. 26**



**Interpretación:** Se puede observar que de acuerdo a la opinión de la mayoría de empleados las empresas no cuentan con ningún elemento de prevención, y solo algunos en su mayoría menos del 19% indican que poseen uno de los antes mencionados como el equipo contra incendios entre otros.

### Pregunta 23

¿Cuáles de las siguientes medidas o acciones de prevención toma en cuenta la empresa para la prevención de enfermedades o accidentes?

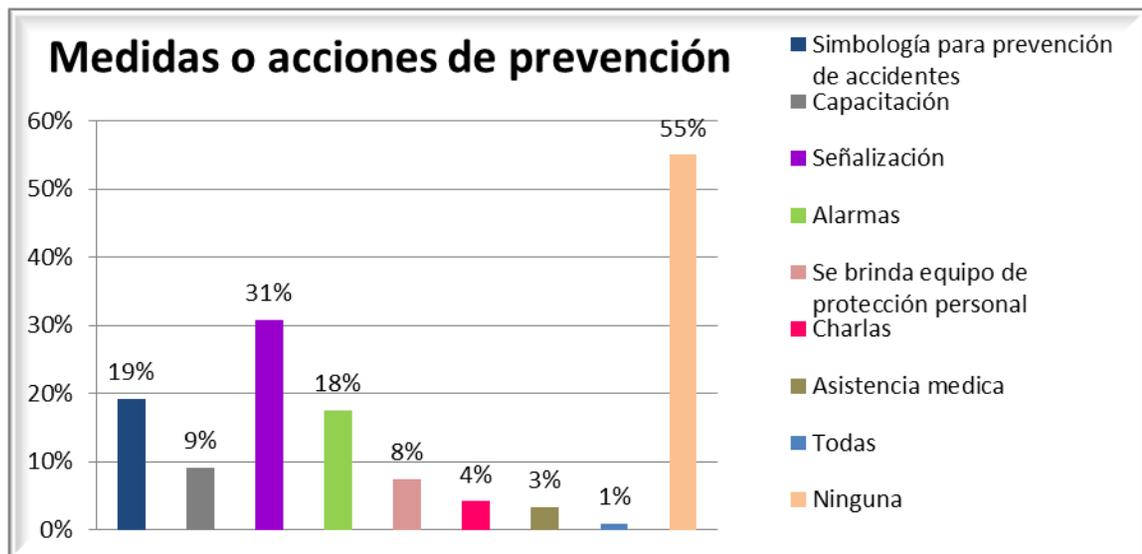
**Objetivo:** Saber las medidas que se llevan a cabo para prevenir accidentes y enfermedades

**Tabla No. 27**

Medidas o acciones de prevención	Frecuencia	Porcentaje
Simbología para prevención de accidentes	23	19%
Capacitación	11	9%
Señalización	37	31%
Alarmas	21	18%
Se brinda equipo de protección personal	9	8%
Charlas	5	4%
Asistencia medica	4	3%
Todas	1	1%
Ninguna	66	55%

n=120

**Gráfico No. 27**



**Interpretación:** Se puede observar que la mayoría de empleados con un 56% opina que las empresas no cuentan con medidas o acciones de prevención y algunos con porcentaje menor del 32% indican que sí se cuenta con algunas de estas y solo un 1% opinan que las poseen todas.

### Pregunta 24

¿Cuáles de los siguientes tipos de señalización posee la empresa?

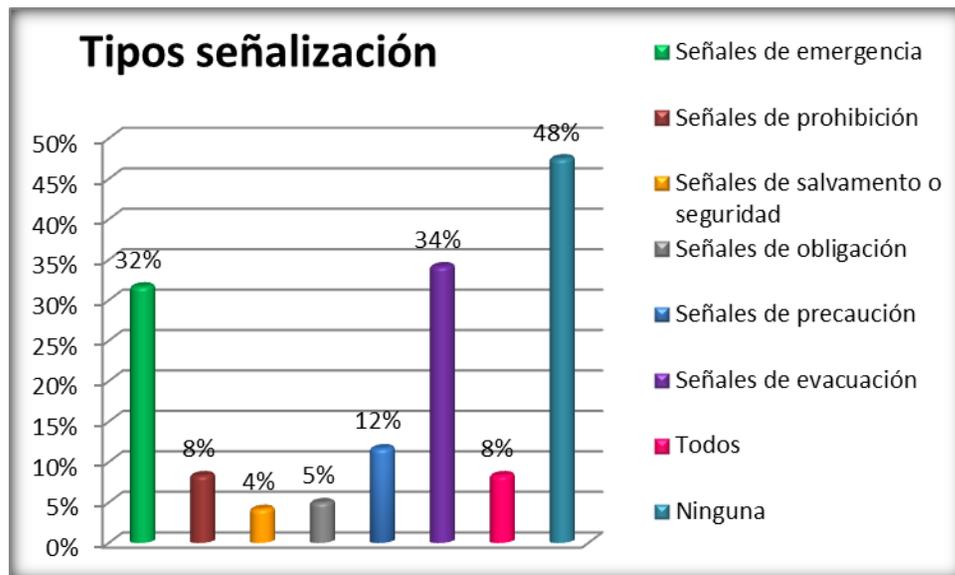
**Objetivo:** Saber los tipos de señalización que hay en la empresa

Tabla No. 28

Tipos de señalización	Frecuencia	Porcentaje
Señales de emergencia	38	32%
Señales de prohibición	10	8%
Señales de salvamento o seguridad	5	4%
Señales de obligación	6	5%
Señales de precaución	14	12%
Señales de evacuación	41	34%
Todos	10	9%
Ninguna	57	48%

n=120

Gráfico No. 28



**Interpretación:** El 48% de los empleados indican que no se cuenta con ningún tipo de señalización, un 34% que señales de evacuación seguido de un 32% de señales de emergencia, con porcentajes menores a 13% se encuentran los otros tipos de señalización.

### Pregunta 25

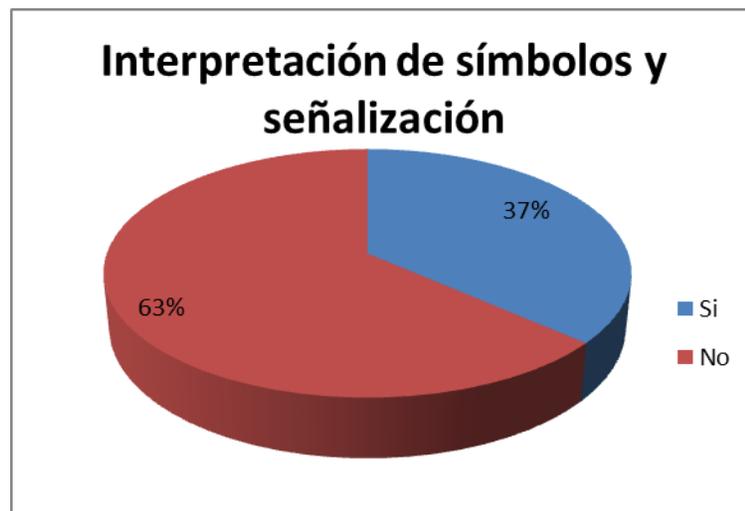
¿Conoce la adecuada interpretación de los símbolos y señalización que pueden estar presentes en las diferentes áreas de trabajo?

**Objetivo:** Saber si los empleados conocen la interpretación de las señalizaciones

Tabla No. 29

Interpretación de símbolos y señalización	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	37%
No	76	63%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 29



**Interpretación:** Se puede observar que, aunque las empresas cuenten con algún tipo de señalización la mayoría de empleados con un 63% no conoce la interpretación de dichas señales y únicamente el 37% tienen conocimiento de las mismas, por lo cual es necesario capacitarlos en el tema.

### Pregunta 26

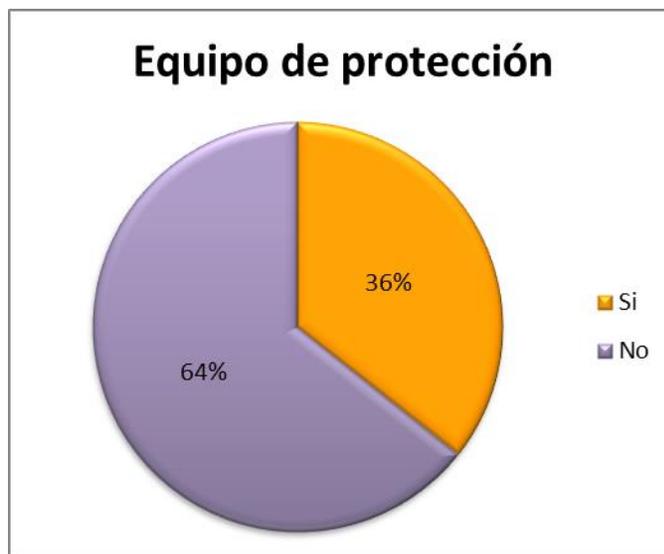
¿Se le proporciona el equipo de protección necesario para realizar su trabajo?

**Objetivo:** Saber si se les proporciona a los empleados el equipo de protección

Tabla No. 30

Equipo de protección	Frecuencia	Porcentaje
Si	43	36%
No	77	64%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 30



**Interpretación:** Se puede observar que el 64% de los empleados manifiesta que no se le proporciona equipo de protección, lo cual contribuye a que se generen accidentes y/o enfermedades, asimismo un 36% afirma que si se les proporciona el equipo.

### Pregunta 27

¿Cuáles de los siguientes equipos le proporciona la empresa?

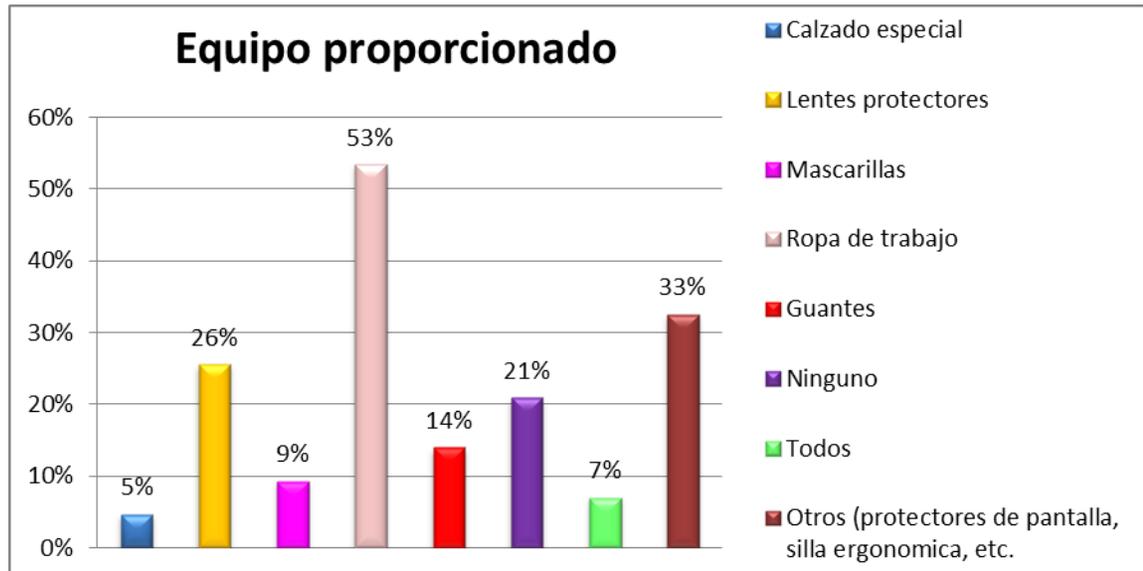
**Objetivo:** Medir el porcentaje de la población que se le proporciona el equipo de protección necesario para realizar su trabajo.

Tabla No. 31

Equipo proporcionado	Frecuencia	Porcentaje
Calzado especial	2	5%
Lentes protectores	11	26%
Mascarillas	4	9%
Ropa de trabajo	23	53%
Guantes	6	14%
Ninguno	9	21%
Todos	3	7%
Otros (protectores de pantalla, silla ergonómica, etc.	14	33%

n=43

Gráfico No. 31



**Interpretación:** El equipo que más proporcionan las empresas es ropa de trabajo, seguido de otros entre los cuales están protectores de pantalla, silla ergonómica, etc. y en porcentajes mínimos se encuentran los demás equipos y un 21% opina que ninguno de los anteriores.

### Pregunta 28

¿Con qué frecuencia utiliza el equipo de protección personal?

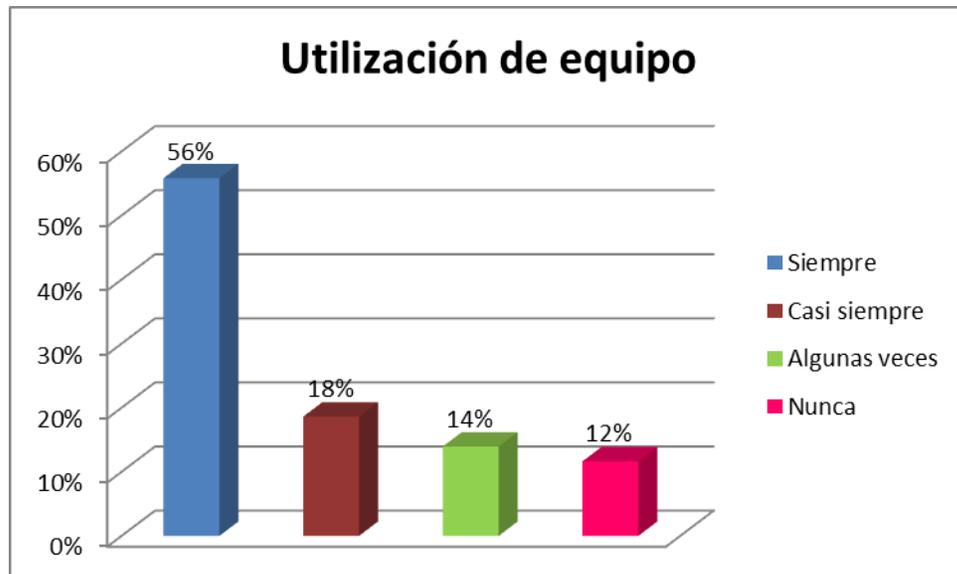
**Objetivo:** Saber si los empleados utilizan el equipo de protección personal que se le brinda.

Tabla No. 32

Utilización de equipo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	24	56%
Casi siempre	8	18%
Algunas veces	6	14%
Nunca	5	12%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

n=43

Gráfico No. 32



**Interpretación:** La mayoría de los empleados con un 56% afirman que siempre utilizan el equipo de protección proporcionado y es una minoría el que no lo utiliza, esto contribuye a que los accidentes y/o enfermedades se reduzcan.

### Pregunta 29

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

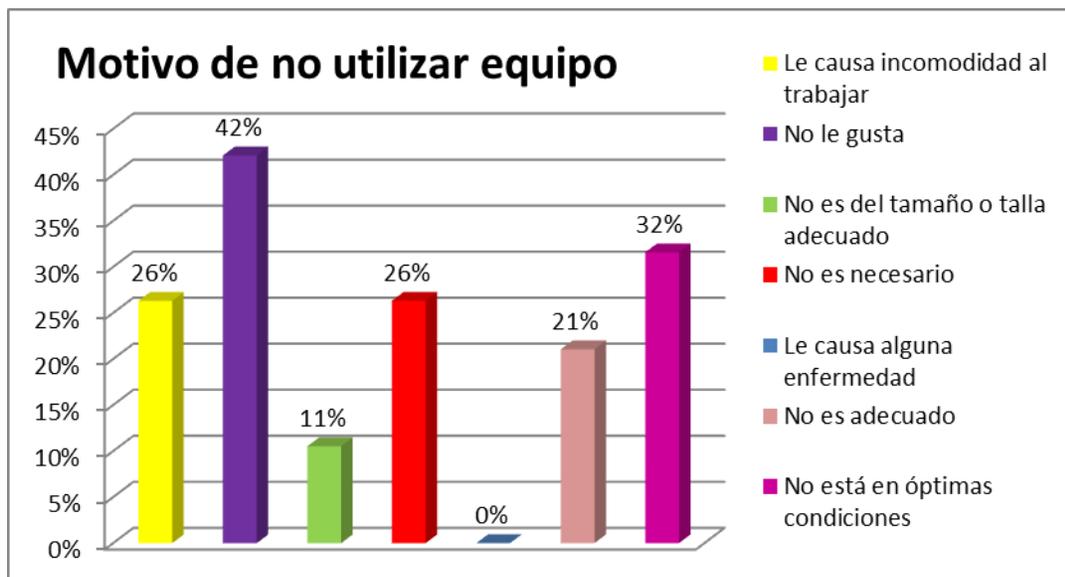
**Objetivo:** Saber los motivos por los cuales no utilizan el equipo

**Tabla No. 33**

Motivo de no utilizar equipo	Frecuencia	Porcentaje
Le causa incomodidad al trabajar	5	26%
No le gusta	8	42%
No es del tamaño o talla adecuado	2	11%
No es necesario	5	26%
Le causa alguna enfermedad	0	0%
No es adecuado	4	21%
No está en óptimas condiciones	6	32%

n=19

**Gráfico No. 33**



**Interpretación:** La mayoría de empleados que no usan el equipo manifiestan que es porque no les gusta, lo que se convierte en negligencia del empleado, seguido de un 32% que manifiesta que no está en óptimas condiciones, un 26% les causa incomodidad y no es necesario, un 21% que no es el adecuado y un 11% que no es del tamaño o talla adecuado y con un 0% que les causa enfermedad, por lo que se debe concientizar al empleado sobre la necesidad y beneficios de usarlos.

### Pregunta 30

¿Con que tipo de equipo contra incendio cuenta la empresa?

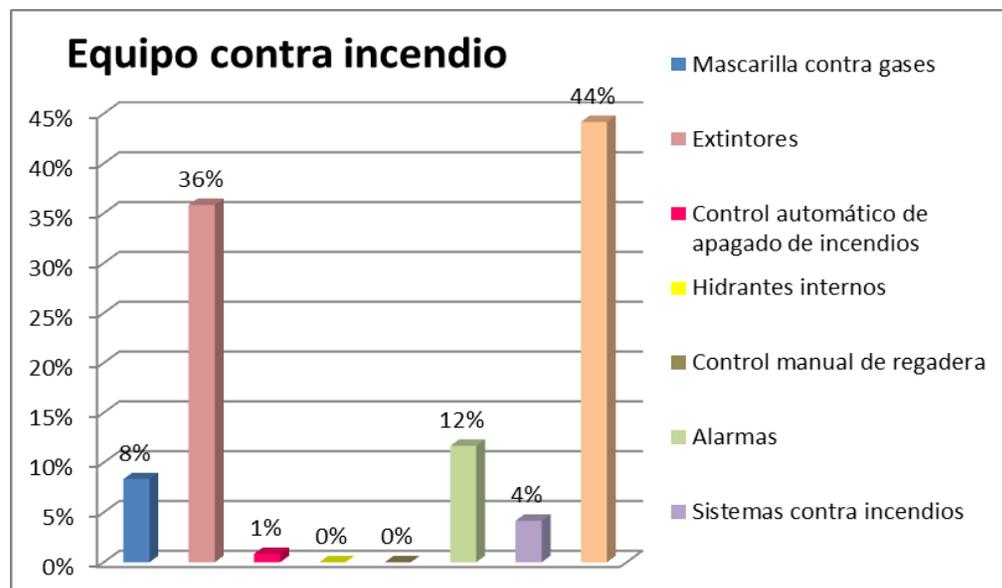
**Objetivo:** Saber el con que equipo para incendio cuenta la empresa

**Tabla No. 34**

Equipo contra incendio	Frecuencia	Porcentaje
Mascarilla contra gases	10	8%
Extintores	43	36%
Control automático de apagado de incendios	1	1%
Hidrantes internos	0	0%
Control manual de regadera	0	0%
Alarmas	14	12%
Sistemas contra incendios	5	4%
Ninguno	53	44%

n=120

**Gráfico No. 34**



**Interpretación:** Un 44% opina que no se cuenta con ningún equipo, mientras un 36% indica que se cuentan con extintores lo cual fue comprobado al momento del recorrido por las instalaciones que, si hay extintores, pero no los suficientes, por otro lado, porcentajes mínimos muestran que se cuenta con alguno de los otros equipos, lo que se pretende es contar con todos los equipos y en las cantidades necesarias.

**Pregunta 31**

¿Sabe utilizar ese equipo contra incendios?

**Objetivo:** Medir si el personal utilizar el equipo

**Tabla No. 35**

Conocimiento de utilización de equipo	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	33%
No	80	67%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 35**



**Interpretación:** Se puede concluir que, aunque la empresa cuente con cierto equipo contra incendio, la mayoría de los empleados con 67% no sabe cómo utilizarlo, lo que a la hora de un evento no sería de mucha ayuda, por lo tanto, es necesario capacitarlos lo antes posible.

### Pregunta 32

Si su respuesta anterior es negativa indique del ¿Por qué?

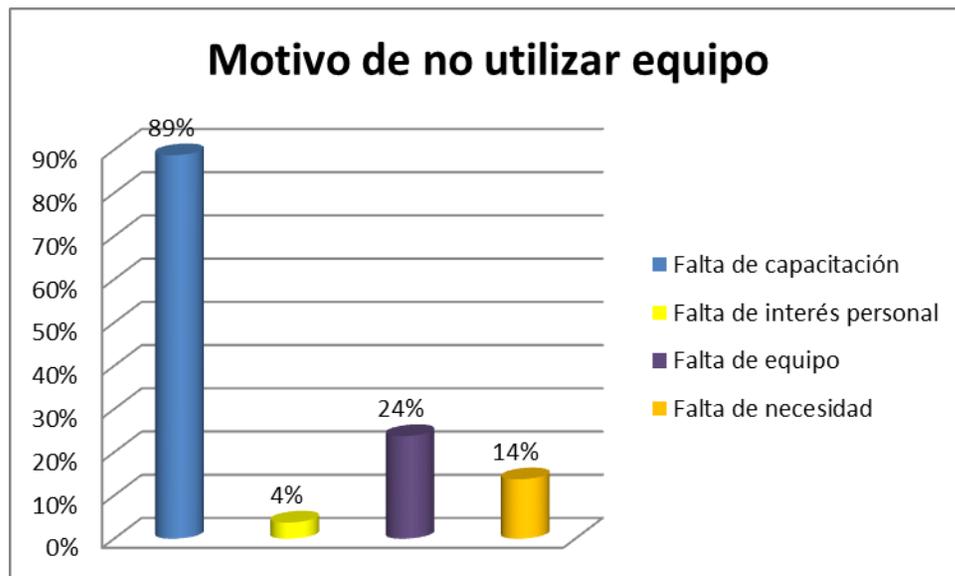
**Objetivo:** Saber porque no utilizan los equipos contra incendio

Tabla No. 36

Motivo de no utilizar equipo	Frecuencia	Porcentaje
Falta de capacitación	71	89%
Falta de interés personal	3	4%
Falta de equipo	19	24%
Falta de necesidad	11	14%

n=80

Gráfico No. 36



**Interpretación:** La mayoría de los empleados que no saben utilizar el equipo contra incendios manifiesta que es por falta de capacitación, lo que indica que la empresa debe hacer esfuerzos para capacitarlos y así aprovechar el poco equipo con el que cuentan, un 24% manifiesta que es por falta de equipo, un 14% por falta de necesidad y un 4% por falta de interés.

### Pregunta 33

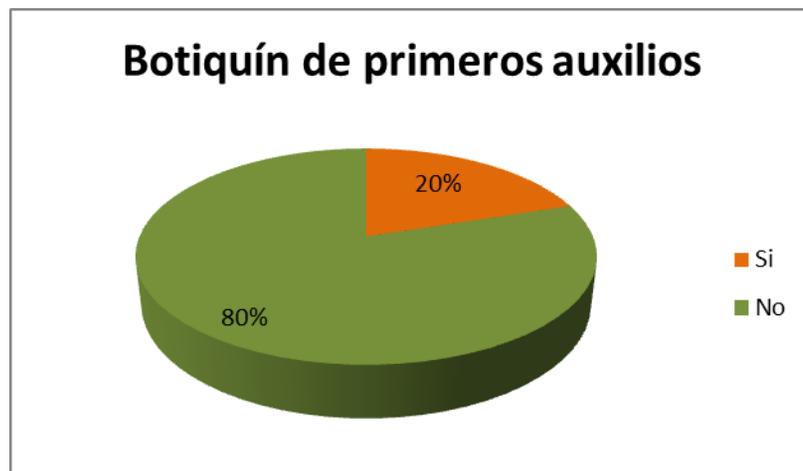
¿Cuentan con un botiquín de primeros auxilios para asistir a los empleados en caso de presentarse alguna emergencia?

**Objetivo:** Saber si la empresa cuenta con un botiquín para asistir a los empleados

Tabla No. 37

Botiquín de primeros auxilios	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	20%
No	96	80%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 37



**Interpretación:** Evidentemente la mayoría de empleados manifiestan que no se cuenta con un botiquín, lo cual es de suma importancia para ayudar a disminuir los riesgos al presentarse un evento, un mínimo porcentaje del 20% indicó que, si se posee, pero no cuentan con los medicamentos básicos y en las proporciones necesarias.

### Pregunta 34

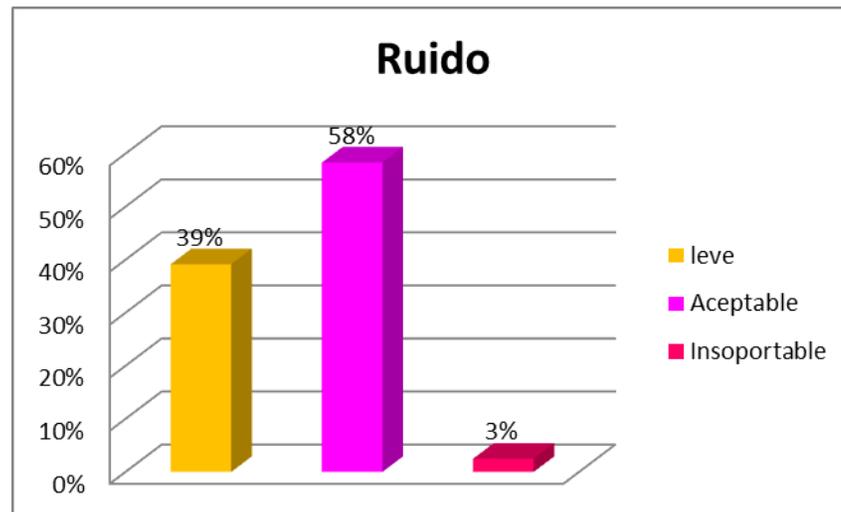
Según su percepción el ruido en las instalaciones de trabajo es:

**Objetivo:** Saber si el ruido en la empresa es el adecuado para laborar

Tabla No. 38

Ruido	Frecuencia	Porcentaje
leve	47	39%
Aceptable	70	58%
Insoportable	3	3%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 38



**Interpretación:** Para la mayoría de los empleados en un 58% considera que el ruido es aceptable, un 39% que es leve y solo una minoría con el 3% considera que es insoportable, lo que indica que en este aspecto las empresas están bastante bien.

### Pregunta 35

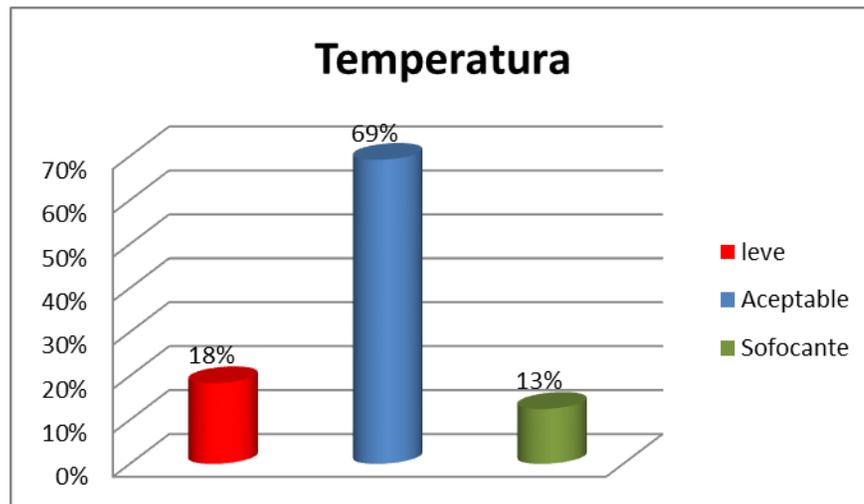
Para usted la temperatura en su lugar de trabajo es:

**Objetivo:** Saber si la temperatura en la empresa es el adecuada para laborar

Tabla No. 39

Temperatura	Frecuencia	Porcentaje
leve	22	18%
Aceptable	83	69%
Sofocante	15	13%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 39



**Interpretación:** Para la mayoría de los empleados en un 69% considera que la temperatura es aceptable, un 18% indica que es leve y solo una minoría con el 13% considera que es sofocante, lo que indica que en este aspecto las empresas están dentro de los parámetros adecuados.

### Pregunta 36

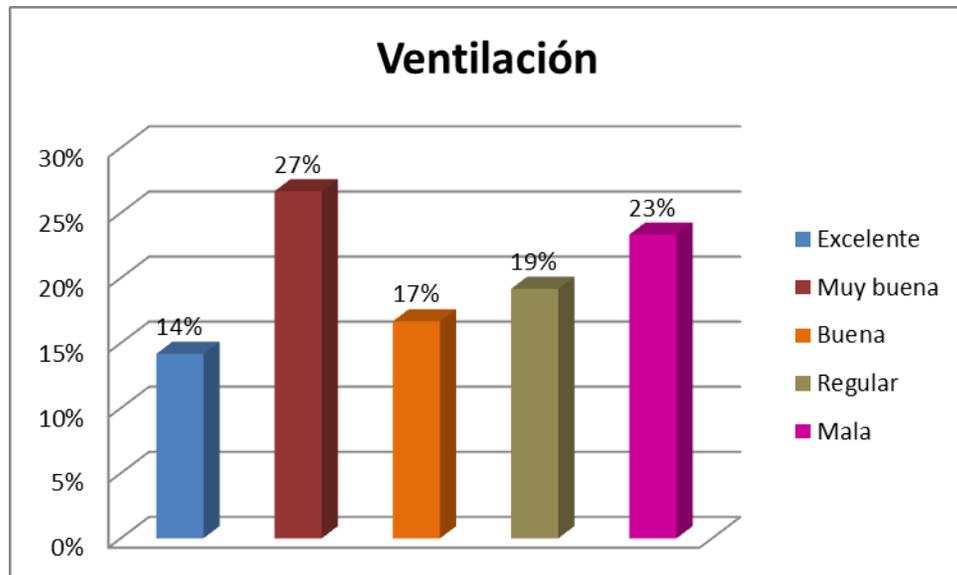
Desde su apreciación particular la ventilación en las instalaciones de trabajo es:

**Objetivo:** Saber si la ventilación en la empresa es el adecuada para laborar

Tabla No. 40

Ventilación	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	17	14%
Muy buena	32	27%
Buena	20	17%
Regular	23	19%
Mala	28	23%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 40



**Interpretación:** Se puede observar que las opiniones están bastante similares ya que un 27% indica que es muy buena, un 23% que es mala, un 19% que es buena, un 17% que es regular y un 14% que es excelente, lo que indica que se debe mejorar en cuanto a este tema ya en sumatoria el 59% indica que es menos que buena.

### Pregunta 37

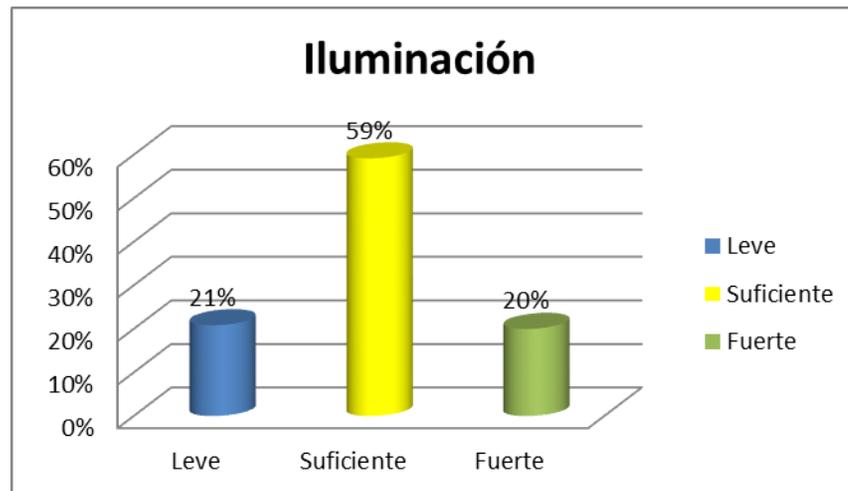
¿Cómo considera que es la iluminación en las áreas de trabajo?

**Objetivo:** Saber si la iluminación en la empresa es el adecuada para laborar

Tabla No. 41

Iluminación	Frecuencia	Porcentaje
Leve	25	21%
Suficiente	71	59%
Fuerte	24	20%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 41



**Interpretación:** Para la mayoría de los empleados en un 59% considera que la iluminación es suficiente, un 21% que es leve y un 20% que es fuerte, lo que indica que en cuanto a este tema las empresas están dentro de los parámetros adecuados, aunque se pueden mejorar.

**Pregunta 38**

¿Se cuenta con un plan en caso de emergencia?

**Objetivo:** Saber si se cuenta con un plan en caso de emergencia

**Tabla No. 42**

Plan de emergencia	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	22%
No	94	78%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Gráfico No. 42**



**Interpretación:** Evidentemente las empresas no cuentan con un plan en caso de emergencia, lo que implica más riesgos a la hora de presentar un evento, y es de suma importancia trabajar en dicho plan, un porcentaje mínimo del 22% indican que, si lo poseen, lo cual sería de hacerlo del conocimiento de todos los empleados.

### Pregunta 39

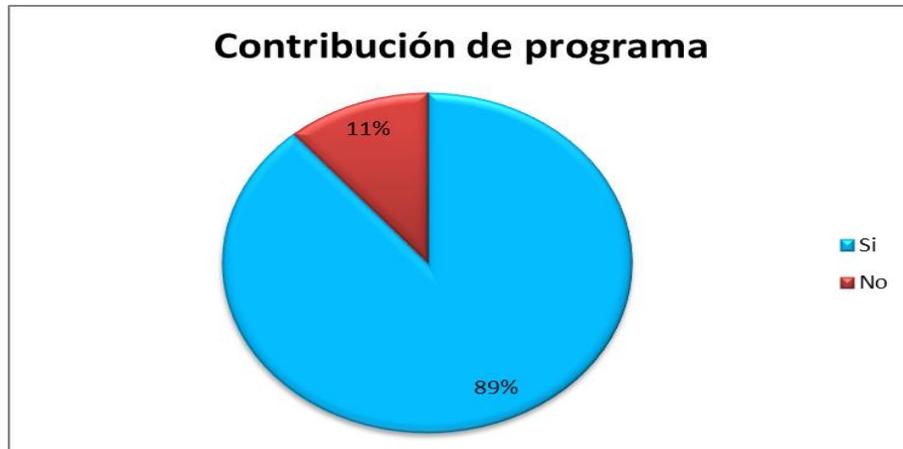
¿Considera que un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional contribuirá a disminuir la ocurrencia de los accidentes y enfermedades en su lugar de trabajo?

**Objetivo:** Saber la opinión de los empleados respecto a la ayuda que pueda brindar un programa de salud y seguridad ocupacional

Tabla No. 43

Contribución de programa	Frecuencia	Porcentaje
Si	107	89%
No	13	11%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 43



**Interpretación:** Como se puede observar la mayoría de empleados con el 89% está de acuerdo que un programa de Seguridad y Salud Ocupacional sería de gran ayuda para disminuir los riesgos de enfermedades y accidentes laborales, que si bien es cierto en algunos casos es mínimo, pero se necesita disminuirlos lo más que se pueda y si es posible eliminar dichos inconvenientes.

#### Pregunta 40

¿Estaría dispuesto a colaborar para implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa?

**Objetivo:** Cuantificar el número de empleados que estarían dispuestos a colaborar en el programa

Tabla No. 44

Colaboración para implementar programa	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	71%
No	35	29%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Gráfico No. 44



**Interpretación:** Evidentemente la mayoría de empleados está en disposición de colaborar a implementar un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa, y se debería de aprovechar esta disposición para agilizar la implementación del mismo, solo un porcentaje mínimo del 29% indica que no está en disposición ya que no tienen tiempo por la sobre carga de trabajo.

## ANEXO IV

### LISTA DE COTEJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL OBSERVADA



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



#### LISTA DE COTEJO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EMPRESA SERVICEL CORPORATION, S.A DE C.V

Nº	ASPECTOS A VERIFICAR SOBRE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
<b>MANEJO Y ALMACENAMIENTO EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO</b>					
1	Existen lugares adecuados para el almacenamiento de equipos y herramientas de trabajo	X			
2	Hay espacio suficiente y adecuado para el resguardo, entrada y salida de los camiones			X	
3	Los camiones se encuentran en buenas condiciones			X	
4	Los pasillos facilitan la circulación del personal y/o sillas de ruedas (Personas discapacitadas)		X		Actualmente no existen áreas para personas con discapacidad
<b>EQUIPO DE PROTECCIN PERSONAL</b>					
1	Se les proporciona EPP adecuada a los trabajadores de los riesgos	X			
2	se utiliza EPP por parte de los trabajadores		X		
3	Es adecuada el EPP para el tipo de trabajo que realizan	X			
4	Es de buena calidad y bajo norma de EPP	X			
5	Lentes transparentes de Calidad	X			
6	Casco de Seguridad			X	
7	Conos de Seguridad			X	
8	otros especifique				
<b>MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA</b>					
1	El mobiliario utilizado para las actividades laborales se encuentran en buen estado	X			
2	El mobiliario que se utiliza esta de acorde a las actividades, puestos, tareas y funciones del personal	X			Cabe mencionar que no es el adecuado ergonómicamente
3	Existe un exceso de mobiliario en las áreas de trabajo		X		
4	El mobiliario de la oficina posee una ubicación adecuada, para salidas de evacuaciones en casos de emergencias	X			
5	Las computadoras cuentan con pantallas de protección		X		
6	Herramientas desgastadas o defectuosas	X			
7	Tienen protecciones los vehículos (Resguardos)			X	
8	Están en su lugar y señalizadas las protecciones			X	
9	Los dispositivos de seguridad y señales son las adecuadas			X	

<b>PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES</b>				
1	Presentación de extintores en las instalaciones	X		Existen pocos
2	Extintores libres de Obstáculos	X		
3	Hay materiales de combustión cerca de fuentes de calor		X	
4	Existen equipos contra incendios ( ECI)		X	
5	Son suficientes los ECI para las diferentes áreas		X	
6	Los ECI son los adecuado para el tipo de riesgo		X	
7	La carga de ECI es vigente	X		
8	Existen señalizaciones para el ECI	X		Son pocas
9	La ubicación de los ECI es la Adecuada		X	
10	Existen alarmas de emergencias		X	
11	Existe mapa de ubicación del ECI visible y entendible		X	
<b>ILUMINACION</b>				
1	Posee iluminación adecuada	X		
2	Focos de luz blanca	X		
3	Lámparas de luz blanca	X		
4	Posee iluminación natural		X	
5	Hay refractancia con el equipo de trabajo		X	
6	Las lámparas de iluminación se encuentran completas	X		
7	Las lámparas de iluminación se encuentran en buen estado		X	
8	Existen lámparas quemadas, quebradas y con cables eléctricos no protegidos	X		
<b>RUIDO</b>				
1	Existen ruidos por os camiones de distribución o empleados		X	
2	El ruido proviene de algún proceso realizados por los empleados de la empresa		X	
<b>VENTILACION</b>				
1	Posee ventilación Artificial	X		
2	Posee ventilación Natural		X	
3	El aire acondicionado se encuentra en buen estado		X	
4	El aire se encuentra limpio		X	
5	Se le brinda mantenimiento preventivo a los aires acondicionados		X	
<b>ERGONOMIA</b>				
1	El puesto de trabajo es adecuado para los trabajadores		X	
2	Se observan posturas forzadas por los trabajadores/as en el lugar de trabajo	X		
3	Poseen asientos ergonómicos		X	
4	Existen equipos apropiados para el levantamiento de cargas		X	
<b>ELECTRICIDAD</b>				
1	Existen líneas eléctricas inservibles	X		
2	Cables eléctricos sin aislar	X		
3	Interruptores eléctricos sin protección		X	
4	Toma corriente dañadas		X	
5	Los toma corrientes y cables están en buen estado	X		
6	Las cajas eléctricas están despejadas y señalizadas		X	
7	Existen lámparas de emergencias		X	
8	Presencia de extensiones en áreas de circulación	X		

9	Existen tomacorrientes sin su protección		X		
<b>AGUA Y COMEDOR</b>					
1	Existe comedor adecuado en el área de trabajo		X		
2	Los trabajadores tienen el tiempo necesario para ingerir los alimentos	X			
3	Existe agua potable accesible para el consumo humano	X			El agua no alcanza y genera suciedad en sobre todo en los baños
4	Existe el uso común de vasos u otro utensilio para beber agua		X		
5	Existe cisterna en buen estado			X	
<b>PRIMEROS AUXILIOS</b>					
1	Existe botiquín de primeros auxilios	X			
2	El botiquín está completo		X		
3	Las medicinas están identificadas		X		
4	Posee adecuada ubicación		X		
5	Existe clínica empresarial		X		
6	Posee vehículos para transportar lesionados		X		
7	Posee un sistema de comunicación de emergencias		X		
<b>ACCIONES INSGURAS</b>					
1	Se utilizan las herramientas de trabajo adecuadamente	X			
2	Se hace el manejo correcto de los materiales de trabajo proporcionados	X			
3	Se respeta la señalización dentro y fuera de las instalaciones		X		
4	Existen las mismas medidas en áreas de trabajo para los trabajadores/as que desempeñan las mismas funciones	X			
5	Se observó en los trabajadores/as incumpliendo las normas	X			No usan el equipo
<b>COMITÉ Y CAPACITACION</b>					
1	Existe comité de Seguridad y Salud Ocupacional		X		
2	Posee una planificación de las actividades y reuniones a realizar		X		
3	Existe un plan de emergencia para hacer frente a situaciones de riesgo		X		
4	Existe un plan de evacuación que permita la salida rápida y oportuna de los usuarios y empleados de la empresa		X		
5	Posee brigada de emergencia		X		
*	Brigada de Primeros Auxilios		X		
*	Brigada de Evacuación		X		
*	Brigada Contra Incendios		X		
*	Brigada de Orden y Limpieza		X		
*	Otras Brigadas		X		
<b>ENTRADAS Y SALIDAS</b>					
1	Las puertas se abren hacia afuera		X		
2	Número de salidas en el lugar de trabajo es adecuado	X			
3	El tamaño de las puertas de entrada y salida, es el adecuado para los casos de emergencia	X			
4	Las puertas a la empresa permanecen abiertas		X		
5	Las puertas de acceso a la empresa se encuentran obstaculizadas		X		

6	Las puertas de acceso a las oficinas Administrativas de la empresa se encuentran obstaculizadas	X			
7	Existen señalizaciones para la prevención e identificación de riesgos		X		
<b>PAREDES, TECHOS PISOS Y PASILLOS</b>					
1	Las paredes son de color claro y mate	X			
2	Las paredes se encuentran pintadas	X			
3	Las paredes se encuentran en buen estado	X			
4	Existen filtraciones de agua en las paredes		X		
5	Existen ventanas en las paredes		X		
6	Las ventanas se encuentran protegidas y en buen estado	X			
7	Se brinda mantenimiento a los vidrios de las ventanas	X			
8	Existe aire acondicionado	X			
9	Existe cielo falso	X			
10	El cielo falso se encuentra en buen estado	X			
11	Existen ventiladores de techo		X		
12	Los ventiladores de techo se encuentran en buen estado			X	
13	Ladrillos desprendidos		X		
14	El piso de los pasillos de entrada y salida se encuentran obstaculizadas	X			Se encuentran muchas cajas
15	Las gradas se encuentran en buen estado	X			
16	Existe cinta antideslizante en las gradas	X			
17	Las gradas se encuentran con pasamanos	X			
18	Los pasamanos se encuentran en buen estado	X			
19	Existen señalizaciones en los pasillos	X			Pocas
20	Los pasillos para la atención de usuarios son estrechos	X			
<b>INSTALACIONES</b>					
1	Cuenta con alarmas de seguridad contra incendios		X		
2	La distribución del área de trabajo es adecuada, aglomeración de equipos o con circulación inadecuada	X			
3	Las áreas de espera al público son adecuadas y cómodas		X		
4	Existen áreas seguras en donde ubicarse en casos de desastres y un punto de encuentro		X		
5	Existe una zona de circulación de vehículos			X	
6	La zona de circulación de los vehículos está delimitada y marcada por la señalización adecuada			X	

## ANEXO V

REGLAMENTO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE SERVICEL CORPORATION, S.A DE C.V., S.A. DE C.V.



# Reglamento General de Seguridad y Salud Ocupacional de Serviel Corporation, S.A de C.V



## **CONTENIDO**

### **CAPÍTULO I**

DISPOSICIONES PRELIMINARES Y DEFINICIONES.

### **CAPÍTULO II**

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

### **CAPÍTULO III**

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES

### **CAPÍTULO IV**

ORDEN Y LIMPIEZA

### **CAPÍTULO V**

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

### **CAPÍTULO VI**

INSTALACIONES FÍSICAS

### **CAPÍTULO VII**

USO DE HERRAMIENTAS MANUALES

### **CAPÍTULO VIII**

USO DE ELECTRICIDAD

### **CAPÍTULO IX**

USO DE EQUIPO DE PREVENCIÓN DE INCENDIO

### **CAPÍTULO X**

SEGURIDAD EN LA OFICINA

### **CAPÍTULO XI**

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

### **CAPÍTULO XII**

DISPOSICIONES FINALES

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES PRELIMINARES Y DEFINICIONES**

#### **Objeto del Reglamento**

**Art. 1.-** El presente reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones de orden técnico y administrativo aplicables a la Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la empresa Servicel Corporation, S.A de C.V., S.A. de C.V. así como promover el buen desempeño de sus actividades laborales, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante la detección y reducción de riesgos laborales, de conformidad a la regulaciones establecidas en la legislación laboral vigente en la República de El Salvador.

#### **Ámbito de Aplicación**

**Art. 2.-** Las disposiciones del presente reglamento se aplican a todo el personal permanente o temporal tanto administrativo como operativo de la Empresa Servicel Corporation, S.A de C.V.

**Art. 3.-** Para los efectos del presente reglamento, la Empresa Servicel Corporation, S.A de C.V., se designará en adelante como a la “Empresa”, y las personas que prestan sus servicios en ella en virtud de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la labor que efectúen, podrán designarse como “Los empleados”, “El Personal”, o “Los Trabajadores”.

#### **Definiciones:**

**Art. 4.-** Para los efectos del presente reglamento, se entiende por:

- a. Seguridad Ocupacional:** Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir y/o minimizar los accidentes de trabajo.
- b. Salud Ocupacional:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.
- c. Riesgo Profesional:** Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo de trabajo.
- d. Accidente de Trabajo:** 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. Ocurriendo este dentro de la empresa, o durante la prestación de un servicio por orden de la empresa o sus representantes fuera del lugar y horas de trabajo; asimismo, durante horas de descanso, siempre y cuando el trabajador esté en el lugar de trabajo o locales de la empresa.

- e. **Condición Insegura:** Estado, situación o circunstancia que puede ser causante de accidentes de trabajo, que puede y debe protegerse o resguardarse apropiadamente en forma de evitar su ocurrencia.
- f. **Acción Insegura:** Transgresión de un procedimiento aceptado como seguro cometida por el trabajador, el cual puede provocar accidentes de trabajo.
- g. **Lesión:** Es “El daño físico que produce un accidente a las personas, consecuencia de una serie de factores, cuyo resultado es el accidente mismo, es decir, es el daño sufrido por la persona accidentada.
- h. **Lugar de Trabajo:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores y trabajadoras permanecen y desarrollan sus labores.
- i. **Salud Ocupacional:** Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones; prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su trabajo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; así como colocarlos y mantenerlos en un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

## **CAPÍTULO II COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

### **Estructura Organizativa**

**Art. 5.-** Créase el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional como unidad administrativa que dependerá directamente del Gerente General de la Empresa, y que fungirá como Director del Comité, este designará a un encargado o Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional, y tendrá colaboradores por cada área de la Empresa.

**Art. 6.-** El Comité estará integrado por ocho personas empleados de la Empresa de los cuales dos empleados serán representantes del Recursos Humanos, dos empleados representantes del área administrativa, dos del área técnica, así como un Coordinador quien reportará al Gerente General de la Empresa y un representante del Ministerio de Trabajo quien realizará funciones de asesoramiento.

**Art. 7.-** El Coordinador del Comité es el encargado de seleccionar a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Art. 8.-** La representación patronal, así como el operativo permanecerán un año en el cargo, pasado este período pueden ser reelectos total o parcialmente en la manera que prescribe el presente reglamento.

### **CAPÍTULO III**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**

##### **Obligaciones Generales**

**Art. 9.-** Son obligaciones generales de todos los empleados de la Empresa:

- a) Prestar atención al trabajo y estar alerta de lo que ocurre alrededor, ya que la falta de atención es una de las principales causas de accidentes.
- b) Dar aviso a los miembros del comité inmediatamente, cuando se detecte algún daño en la infraestructura, materiales o cualquier elemento dentro de su lugar de trabajo.
- c) Dar aviso al encargado de Seguridad y Salud Ocupacional del Comité cada vez que se realicen trabajos de alto riesgo.
- d) Reportar cualquier acto o condición insegura.
- e) Cumplir todas las disposiciones que impongan el presente reglamento y demás fuentes de obligaciones en materia laboral.

##### **Prohibiciones Generales**

**Art. 10.-** Son prohibiciones generales de todos los empleados de la Empresa:

- a) Acceder a la empresa con cualquier tipo de arma.
- b) Ingresar bebidas alcohólicas, drogas o cigarrillos a las instalaciones de trabajo, así como la presencia de empleados bajo la influencia de estas sustancias, y/o que promuevan el consumo de las mismas.
- c) Permanencia de personal ajeno a las instalaciones de la empresa, sin la debida autorización.
- d) Descuidarse de su trabajo para atender otro asunto.
- e) Realizar bromas, juegos o similares, así como correr dentro de todas las instalaciones de la empresa.
- f) Asignar o intentar hacer un trabajo para el cual no está capacitado.
- g) Todas las que impongan el presente reglamento y demás fuentes de obligaciones en materia laboral.

### **CAPÍTULO IV**

#### **ORDEN Y LIMPIEZA**

**Art. 11.-** Todo empleado deberá colocar la basura en el depósito indicado. Los recipientes de basura deben vaciarse cada día al finalizar la jornada laboral.

**Art. 12.-** Es responsabilidad de todo empleado dejar limpio su lugar de trabajo y regresar las herramientas y equipo de trabajo al lugar correcto.

**Art. 13.-** Todo derrame de agua deberá ser evitado tanto en el piso como cerca de cables, así como ser notificado para que sea limpiado y secado lo más pronto posible.

**Art. 14.-** Los pasillos y áreas de trabajo, deben ser mantenidos todo el tiempo libre de obstáculos.

**Art. 15.-** Todo empleado deberá siempre obedecer las señales y rótulos sobre Seguridad y Salud Ocupacional, poniendo atención a las áreas marcadas que indiquen equipo contra incendio, salidas de emergencia, etc.

## **CAPÍTULO V EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Art. 16.-** El director del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional debe facilitar al Coordinador de dicho Comité el equipo de protección personal para todos los empleados que están expuestos a sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

**Art. 17.-** Es responsabilidad del Coordinador vigilar que todo empleado porte el equipo de protección suministrado.

**Art. 18.-** Cada empleado es responsable del buen uso y mantenimiento del equipo de protección asignado para realizar su trabajo.

**Art. 19.-** El área de Saneamiento Ambiental deberá portar completo el uniforme brindado por la empresa, así como también el equipo de protección en el momento de realizar su trabajo de lo contrario la Empresa no se hará responsable de cualquier accidente ocasionado a causa de la no utilización del equipo de protección

**Art. 20.-** Todo empleado, principalmente los del departamento de talleres deberá utilizar guantes del tipo apropiado para proteger sus manos de cortaduras, raspones o lesiones causadas por herramientas, siendo exigido en los siguientes casos:

- a) Labores varias de Armado.
- b) Donde exista peligro de lastimarse la mano con la operación que se lleve a cabo.

**Art. 21.-** Todo empleado debe utilizar anteojos o gafas de seguridad para proteger sus ojos de partículas que puedan lastimarlo, algunas de ellas si no toman las precauciones apropiadas, le pueden causar ceguera. El uso de este equipo de protección es exigido para las siguientes actividades:

- a) Soldadura de cualquier clase, etc.

## **CAPÍTULO VI INSTALACIONES FÍSICAS**

**Art. 22.-** Los techos deben cumplir con las características necesarias para un desarrollo efectivo de las actividades laborales según las inclemencias del tiempo, sea lluvia, calor, frío, etc.

**Art. 23.-** Los pisos y patios deberán ser de un material impermeable y con inclinación y canalización que favorezca el fluido de los líquidos para evitar estancamiento de los mismos, por lo tanto, no deben de ser resbaladizos y que sean fácil de limpiar.

**Art. 24.-** Las paredes deben ser de materiales que ayuden a la solidez de las mismas para proteger a los empleados de cualquier actividad sísmica y a su vez deben de estar pintadas de colores que favorezcan la iluminación y así contribuir al ahorro de la energía.

**Art. 25.-** Los pasillos deberán cumplir con densidad necesaria para el tránsito de las personas que laboran en la Institución, así como también a los visitantes con el fin de evitar congestión dentro de la Institución.

**Art. 26.-** La empresa deberá identificar y señalar las áreas de riesgos con rótulos o distintivos que faciliten la comprensión del peligro existente dentro de las instalaciones.

**Art. 27.-** La Empresa deberá contar con un botiquín de primeros auxilios en el momento de ocurrir algún accidente inesperado, en todo caso incluye las capacitaciones necesarias sobre primeros auxilios a los empleados por parte del encargado del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Art. 28.-** Sobre las condiciones de la iluminación, como primera opción se debe utilizar la luz solar permitiendo el ingreso a todas las instalaciones de la Empresa a través de ventanas, tragaluces; específicamente durante las horas laborales, así como también en lugares en donde no ilumine la luz natural, se tendrá que hacer uso de la energía artificial, utilizando lámparas que favorezcan una buena iluminación para el desarrollo de las actividades laborales dentro de la Empresa.

**Art. 29.-** La Empresa deberá mantener una muy buena ventilación sea de manera natural o artificial a una temperatura agradable al ser humano, así como también a la fácil evacuación de malos olores, gases, vapores, etc., de forma que ayude a la realización de todas las actividades laborales. Para evitar el polvo en zonas verdes y patios se debe mantener humedecido el suelo o regando agua cuando sea necesario de esta forma se evitará el malestar provocado por el polvo a los empleados.

**Art. 30.-** El Ministerio de Trabajo de la República de El Salvador por medio del Departamento de Previsión Social hace constar que todo trabajador debe estar protegido de los ruidos que excedan de ochenta decibeles que afecten el desarrollo normal de cada trabajador; para evitar el ruido generado por las herramientas, sobre todo para el área de talleres, se recomienda mantenerlas sobre una base nivelada y que se encuentren bien lubricadas y ajustadas, aun cuando se haga efectivo todas las recomendaciones y persista el ruido se deberá utilizar tapones para los oídos.

**Art. 31.-** Dentro de las instalaciones de la empresa se deberá contar con purificadores de aguas, así como también de oasis con sus respectivos vasos desechables.

**Art. 32.-** Los baños deberán contar con los materiales necesarios para el buen uso del mismo como, por ejemplo: papel higiénico, jabón, agua, recipientes para los desechos, etc. así como también deben estar muy identificados diferenciando los servicios de damas y caballeros.

## **CAPÍTULO VII USO DE HERRAMIENTAS MANUALES**

**Art. 33.-** Es responsabilidad de todo empleado reportar al Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional del comité, cualquier herramienta que se encuentre en mal estado o que tenga algún desperfecto, así como los extravíos que ocurran de las mismas.

**Art. 34.-** Las herramientas dañadas deberán ser desechadas, reemplazadas o reparadas adecuadamente.

**Art. 35.-** Se debe utilizar únicamente la herramienta apropiada para cada labor designada por la empresa.

**Art. 36.-** Cada empleado es responsable de guardar sus herramientas apropiadamente en cajas provistas para tal fin, evitando dejarlas tiradas y/o extraviarlas.

## **CAPÍTULO VIII USO DE ELECTRICIDAD**

**Art. 37.-** El acceso a subestaciones, controles eléctricos, cajas de fusibles, etc., está limitado para personal autorizado únicamente. Siendo solamente los electricistas competentes los autorizados para mantener, ajustar o reparar el equipo eléctrico.

**Art. 38.-** Cualquier falla eléctrica debe ser reportada de inmediato.

**Art. 39.-** Al desenchufar un equipo, nunca deberá ser halado por el cable, ya que puede ocasionar un grave accidente si se corta.

## **CAPÍTULO IX USO DE EQUIPO DE PREVENCIÓN DE INCENDIO**

**Art. 40.-** Los tipos de extintores a ser utilizados dentro de la Empresa son los siguientes:

a) Agua. Efectiva para los fuegos con materiales sólidos tales como cartón, papel, tela, etc.

Este extintor jamás debe usarse para combatir fuegos donde intervienen aparatos eléctricos.

b) Extintor. El cilindro es de color rojo, es efectivo para los fuegos con materiales como plástico, diésel, gasolina y también fuegos donde intervienen aparatos eléctricos.

**Art. 41.-** Las características de extintores a ser utilizados dentro de la Empresa deben ser verificadas así:

a) Verifique que la presión del extintor es buena antes de usarlo, revise el manómetro el cual si la aguja se encuentra en la zona verde es que éste se encuentra bien cargado.

b) Deben tener un pasador de seguridad con un sello plástico que impide operar la válvula, en caso de que no cuenten con esto, es posible que el mismo haya sido utilizado y no recargado.

## **CAPÍTULO X SEGURIDAD EN LA OFICINA**

**Art. 42.-** Al terminar su trabajo, cada empleado deberá desconectar el equipo de oficina que ya no se utilizará.

**Art. 43.-** Es responsabilidad de cada empleado mantener limpio su espacio de trabajo, utilizando los basureros para depositar los desperdicios.

**Art. 44.-** En ningún momento se deberá obstruir los pasillos ni áreas de trabajo ó de acceso en general.

**Art. 45.-** Cada trabajador debe estar siempre atento a denunciar el deterioro de los pisos, techos, alfombras o cualquier otra condición que pueda causar un accidente.

**Art. 46.-** Siempre que se estén limpiando los pisos, es de carácter obligatorio colocar avisos de advertencia.

**Art. 47.-** No se deben dejar cables colgando detrás de los escritorios o cerca de áreas de tránsito del personal ya que puede ocasionar un tropezón a alguien.

**Art. 48.-** Los artículos pesados deben ser guardados en estantes bajos, asegúrese de que el estante es sólido y puede soportar peso.

**Art. 49.-** Las gavetas de los archivos deberán ser siempre abiertas una a una, y se deberá evitar mantener abiertas varias gavetas a la vez.

**Art. 50.-** Todo objeto punzante tales como tijeras, tachuelas, etc., deben mantenerse por separado guardadas en gavetas.

**Art. 51.-** Si algún trabajador necesita alcanzar algo que esta alto deberá siempre utilizar una escalera apropiada, nunca deberá subirse a las sillas, bancos, etc.

## CAPÍTULO XI RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

**Art. 52.-** Todo empleado que no cumpla con el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional o prohibiciones que le impone la ley deberá ser sancionado con base en las disposiciones disciplinarias siguientes:

- a) Amonestación verbal, de 1 a 5 faltas.
- b) Amonestación escrita, de 6 a 10 faltas.
- c) Suspensión por un día de trabajo, de 11 a 15 faltas.
- d) Suspensión por más de uno y hasta treinta días, de 16 a 20 faltas

**Art. 53.-** El responsable de la aplicación a las sanciones mencionadas en el artículo anterior será el coordinador del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

## CAPÍTULO XII DISPOSICIONES FINALES

**Art. 54.-** Lo no previsto en este reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional se resolverá de conformidad con lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

**Art. 55.-** El presente reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional entrará en vigencia quince días después de ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Servicel Corporation, S.A de C.V., a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_ del año \_\_\_\_

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

F. \_\_\_\_\_  
Nombre  
Presidente/a

F. \_\_\_\_\_  
Nombre  
Secretario/a

F. \_\_\_\_\_  
Nombre  
Vocal

## ANEXO VI

### FORMATOS PARA DESIGNAR, ELEGIR Y SOLICITAR CAPACITACIÓN PARA LOS MIEMBROS DE COMITÉ AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

#### VIII-A FORMATO DE INICIO/RENOVACION DE COMITÉ SSO



Marcar con una "X" donde aplique.

Comité Inicial SSO (Nuevo): \_\_\_\_\_

Renovación de miembros de Comité SSO: \_\_\_\_\_

Cantidad de miembros a Renovar: \_\_\_\_\_

Con capacitación: \_\_\_\_\_; sin capacitación: \_\_\_\_\_

Número de Expediente: \_\_\_\_\_

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

Lic. (a)

Cargo de funcionario(a)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Presente.

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en el lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_ propiedad de \_\_\_\_\_,

con NIT: \_\_\_\_\_

(Institución o municipalidad) \_\_\_\_\_

Ubicada en \_\_\_\_\_,

Con el objeto de darle cumplimiento a lo establecido en los Artículos 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, los cuales establecen la obligación de que en todo lugar de trabajo donde laboren 15 o más trabajadoras y trabajadores, debe crearse el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional; designando a la delegada o delegado de prevención, y en cumplimiento al principio de igualdad, el Comité debe estar integrado por partes iguales.

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

Además, le informo que, en dicho lugar de trabajo, el número total de trabajadores: \_\_\_\_\_; Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_, quienes en asamblea general eligieron a su representante (s).

Actividad Económica a la que se dedican: \_\_\_\_\_

Anexo al presente la documentación de los procesos realizados:

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

4. Fotocopia simple de Escritura Pública de la Sociedad empleadora
5. Fotocopia simple de Credencial de Representante Legal o poder
6. Fotocopia de las Acreditaciones de las y los miembros del Comité de SSO
7. Fotocopia legible de la parte frontal de los DUI'S, de los miembros integrantes del Comité de SSO, de preferencia en una sola página.

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

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

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

En espera de respuesta favorable me suscribo.

Atentamente.

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado: \_\_\_\_\_ Sello: \_\_\_\_\_  
DUI No, \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**ANEXO VI-A-1**

**ACTA DEL PROCESO DE ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Reunidos las y los trabajadores del lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_ propiedad de \_\_\_\_\_, (institución o municipalidad) \_\_\_\_\_ ubicada en \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_ horas, del día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_\_, con el objeto de elegir a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores que formaran parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 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, **CON UNA PRESENCIA MINIMA DEL CINCUENTA POR CIENTO MÁS UNO DEL TOTAL DE TRABAJADORES** cuyas firmas se plasman al final del presente documento, se procedió a iniciar la elección de sus miembros, utilizando la metodología siguiente: \_\_\_\_\_. Concluido el proceso, se procedió al conteo de votos siendo electos las trabajadoras o trabajadores que integraran el Comité Seguridad y Salud Ocupacional:

No	Nombres según DUI / Representantes electos por los Trabajadores	Discapacidad (Marcar x)	DUI No	Cargo en la Empresa o Institución
1				
2				
3				
4				

Detallar que tipo de discapacidad posee \_\_\_\_\_

**NOTA:** Las Jefaturas pueden votar, pero NO SER CANDIDATOS para la Elección de las y los Trabajadores.

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores.

Por los que firmamos a continuación las trabajadoras y los trabajadores que participaron en dicha elección:

No	Nombres	DUI No	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

**ANEXO VI-A-2**

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

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

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

No	Nombres según DUI / Designados por el Empleador	Discapacidad (Marcar x)	DUI No	Cargo en la Empresa o Institución
1				
2				
3				
4				

**Detallar que tipo de discapacidad posee:** \_\_\_\_\_

**Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores, las personas designadas deberán tener cargo de Jefatura.**

Siendo la delegada o delegado de prevención los siguientes:

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

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado y Sello



**ANEXO VI-A-3**

**NOTA DE DESIGNACION DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO**

Cuenta con Sindicato (\_\_\_) No cuenta con Sindicato Legalmente Constituido (\_\_\_)  
(Señalar con X)

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

Señores(as)

Nombre del Empleador

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado y Sello, confirmando que no cuentan con Sindicato Legalmente Constituido

**ANEXO VI-A-4**

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

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

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

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

Llenar en número los datos siguientes:

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

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

Marcar con una "X" en las letras que le corresponda según sea el cargo en el comité y la Empresa.  
Significado: R.P= Representante Patronal; D= Delegado; R.T= Representante Trabajador.

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

Teléfono: \_\_\_\_\_

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



## ANEXO VI-B FORMATO NOTIFICACION DE MODIFICACIONES AL COMITÉ DE SSO

Número de Expediente: \_\_\_\_\_

### NOTIFICACIÓN DE MODIFICACIONES AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

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

Lic. (a)

Cargo de funcionario(a)

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Presente.

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en el lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_ propiedad de \_\_\_\_\_, con NIT: \_\_\_\_\_ (Institución o municipalidad) \_\_\_\_\_ Ubicada en \_\_\_\_\_, 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. Cambio de \_\_\_\_ miembro(s) representantes de parte del Empleador (a)
- B. Cambio de \_\_\_\_ miembro(s) representantes de parte de los Trabajadores (as)
- C. Aumento de miembro(s) de Comité: de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ miembros.
- D. Reducción de miembro(s) de Comité: de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ miembros
- E. Comité Acreditado (\_\_\_\_) En Proceso de Acreditación (\_\_\_\_)

Actividad Económica a la que se dedican: \_\_\_\_\_

Para lo cual se remite anexo lo siguiente:

1. Acta de proceso de cambio / aumento / reducción de miembro(s), representante(s) de la parte de los Trabajadores *(anexo VIII-B-1)* ..... (\_\_\_\_)
2. Nota o Acuerdo de Designación del Empleador para el cambio / aumento / reducción de miembro(s)
3. Representante(s) de parte del Empleador (anexo VIII-B-2) ..... (\_\_\_\_)
4. Nota o Acuerdo de Designación de Representante de Sindicato (Si procediera) (anexo VIII-B-3)..... (\_\_\_\_)
5. Acta de Modificación de Constitución de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (Indispensable presentarlo un día hábil después de recibida la capacitación) (anexo VIII-B-4) Aplica para comités ya Acreditados ..... (\_\_\_\_)
6. Fotocopia legible de la parte frontal de los DUI'S, de los miembros integrantes del Comité de SSO, de preferencia en una sola página.

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) Toda eventualidad que afecte sustancialmente el 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.

Persona de contacto del Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

Para los efectos correspondientes, me suscribo y sello la presente.

Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado: \_\_\_\_\_ Sello: \_\_\_\_\_

DUI No: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**ANEXO VI-B-1**

**MODIFICACIÓN DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES  
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**



**Cambios (\_\_\_) / Aumentos (\_\_\_) / Reducción (\_\_\_)**  
**Comité Acreditado (\_\_\_) Proceso de Acreditación (\_\_\_)**  
*(Señalar con X)*

Reunidos las y los trabajadores del lugar de trabajo denominado \_\_\_\_\_ propiedad de \_\_\_\_\_, (institución o municipalidad) \_\_\_\_\_ ubicada en \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas, del día \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_\_, con el objeto de elegir a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores que serán parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, según Artículo 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, **CON UNA PRESENCIA MINIMA DEL CINCUENTA POR CIENTO MÁS UNO DEL TOTAL DE TRABAJADORES** cuyas firmas se plasman al final del presente documento, se procedió a iniciar la elección **PARA LA MODIFICACIÓN** de sus miembros, utilizando la metodología siguiente: \_\_\_\_\_. Concluido el proceso, se procedió al conteo de votos siendo electos las trabajadoras o trabajadores que integraran el Comité Seguridad y Salud Ocupacional:

N°	Nombre del Representante Anterior	Nombre del Representante Actual	Discapacidad (Marcar x)	DUI N°	Cargo en la Empresa o Institución
1					
2					
3					
4					

Detallar que tipo de discapacidad posee \_\_\_\_\_

**NOTA: Las Jefaturas pueden votar, pero NO SER CANDIDATOS para la Elección de las y los Trabajadores.**

**Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores.**

- En caso de: Reducción, señalar el nombre del representante anterior seguido de la letra (R);
- Aumento, señalar el nombre del representante actual seguido de la letra (A);
- Total de Trabajadores (as): \_\_\_\_\_
- Trabajadores (as) asistentes: \_\_\_\_\_ (mínimo 50% + 1 de empleados)

Por los que firmamos a continuación los trabajadores(as) que participaron en dicha elección:  
 (Agregar cuantas filas sean necesarias)

N°	Empleado(a)	DUI N°	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

En caso de existir más votantes agregar anexos

Original: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Copia: Empresa o Institución Remitente

**ANEXO VI-B-2**

**MODIFICACIÓN DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SUS DELEGADOS**



**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

*Cambios (\_\_\_) / Aumentos (\_\_\_) / Reducción (\_\_\_)*

**Comité Acreditado (\_\_\_) Proceso de Acreditación (\_\_\_)**  
*(Señalar con X)*

Ciudad, \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Por este medio (el empleador, la institución o la municipalidad) \_\_\_\_\_ realiza la modificación a sus representantes para formar parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en atención a lo establecido en los **Artículos 13 y 16 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**, del lugar de trabajo: \_\_\_\_\_ a las siguientes trabajadoras o trabajadores:

Nº	Nombre del Representante Anterior	Nombre del Representante Actual	Discapacidad (Marcar x)	DUI N°	Cargo en la Empresa o Institución
1					
2					
3					
4					

Detallar que tipo de discapacidad posee: \_\_\_\_\_

Garantizar la participación de hombres y mujeres dentro del Comité, según proporción de trabajadoras y trabajadores, las personas designadas deberán tener cargo de Jefatura.

En caso de: Reducción, señalar el nombre del representante anterior seguido de la letra (R);

Aumento, señalar el nombre del representante actual seguido de la letra (A);

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma Representante Legal/Apoderado

\_\_\_\_\_  
Sello



**ANEXO VI-B-3**

**DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTE DEL SINDICATO  
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

*Cambio (\_\_\_)*

**Comité Acreditado (\_\_\_) Proceso de Acreditación (\_\_\_)**

*(Señalar con X)*

Ciudad, \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Señores(as)

Nombre del Empleador

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

Nombre del Representante Anterior	Nombre del Representante Actual	DUI N°	Firma

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

Nombre:

Secretario del Sindicato

Sello:

**ANEXO VI-B-4**

**ACTA DE MODIFICACION DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL**

Reunidos el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de dos mil \_\_\_\_\_, en las instalaciones de: (Nombre de la Empresa, Institución o Municipalidad) : \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
en cumplimiento al Art. 13 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Acordando lo siguiente:

7. Firmar Acta de Constitución del Comité.
8. Declaramos haber recibido el Curso Básico de 8 horas impartido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
9. Participar en la Elaboración del Programa de Gestión de Prevención Riesgos Ocupacionales
10. Elaborar instrumentos de divulgación, como manuales de Seguridad e Salud en el trabajo.
11. 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	Nombres/Según DUI	R.P.	D.	R.T.	Cargo en el Comité	Cargo en la empresa	Firma
1					Presidente		
2					Secretario		
3					Vocal		
4					Vocal		
5					Vocal		
6					Vocal		

Marcar con una "X" en las letras que le corresponda según sea el cargo en el comité y la Empresa.  
Significado: R.P= Representante Patronal; D= Delegado; R.T= Representante Trabajador.

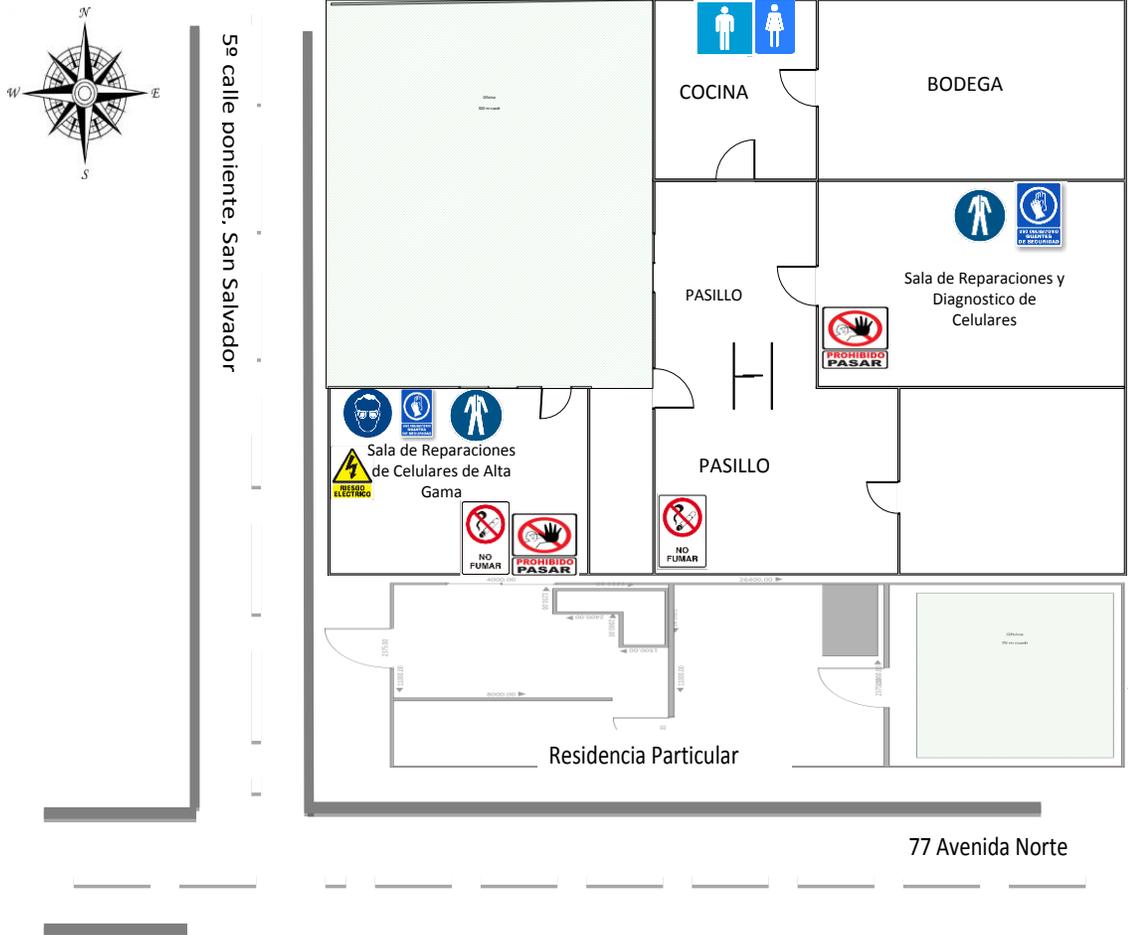
Nombre y firma del propietario o Representante Legal o Apoderado: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

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



**ANEXO VIII  
MAPA DE RIESGOS PROPUESTO  
PRIMER NIVEL**



**SIMBOLOGÍA**



Protección Obligatoria Visual



Prohibido Fumar



Riesgo Eléctrico



Baños



Protección de Ropa adecuada



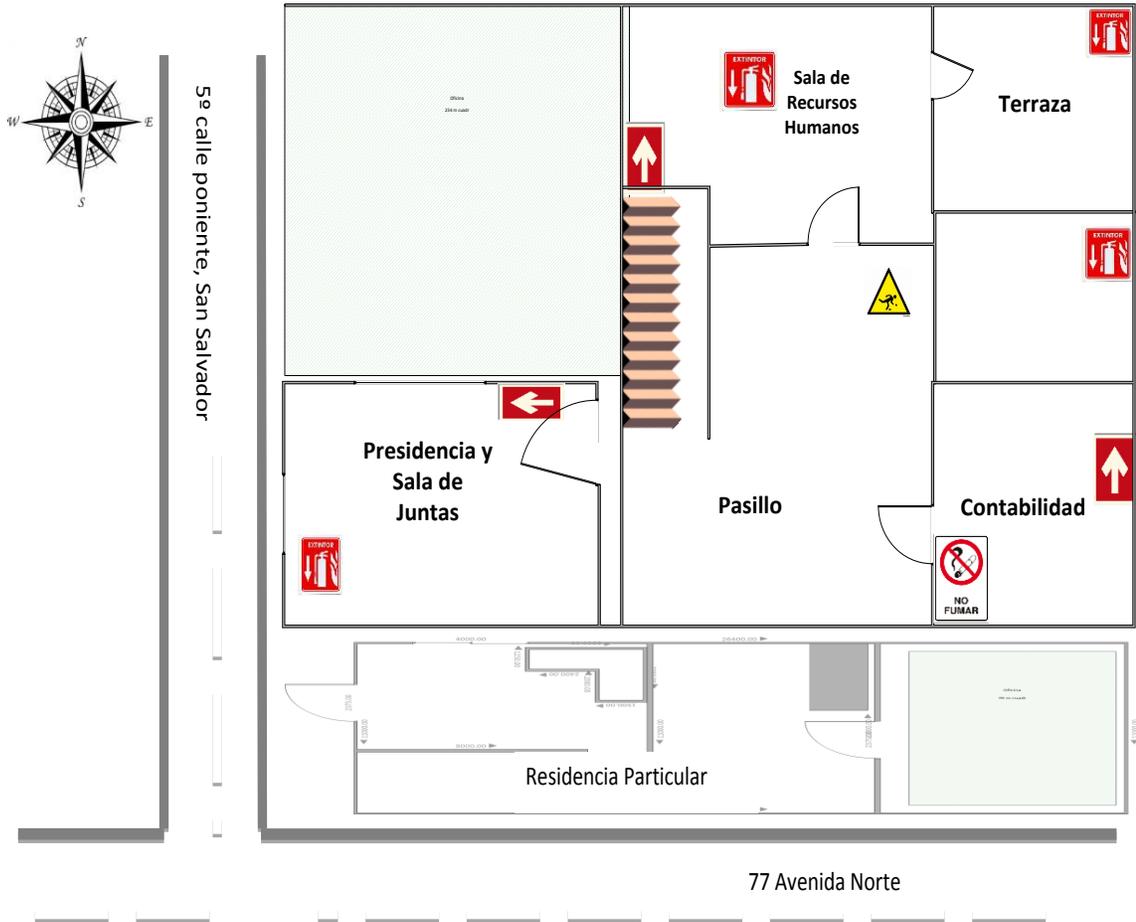
Prohibido el Paso



Protección Obligatoria de Manos

# MAPA DE RIESGOS PROPUESTO

## SEGUNDO NIVEL



## SIMBOLOGÍA



Extintores



Prohibido Fumar



Ubicación de Equipo de lucha  
Contra incendios



Riesgo de Tropezar

## ANEXO IX

### FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

 <span style="margin-left: 20px;"><b>FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS</b></span>										<b>HOJA 1 DE 2</b>		
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:												
PUESTO DE TRABAJO A EVALUAR:												
FECHA:												
RIESGOS IDENTIFICADOS	PELIGROS IDENTIFICADOS	PROBABILIDAD			SEVERIDAD			VALOR DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS IMPLANTADAS	MEDIDAS PREVENTIVAS PROPUESTAS	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN
		B	M	A	LD	D	ED					
CAÍDA AL MISMO NIVEL												
CAÍDA A DISTINTO NIVEL												
DERRUMBE DE OBJETOS												
DESPLOME DE OBJETOS												
CAÍDA DE OBJETOS POR MANIPULACIÓN MANUAL												
PISADA SOBRE OBJETOS												
CHOQUE CONTRA OBJETOS INMÓVILES												
CHOQUE CONTRA OBJETOS MÓVILES												
GOLPE POR OBJETOS MÓVILES (COMPRENDIDOS POR FRAGMENTOS VOLANTES Y PARTÍCULAS)												
ATRAPAMIENTO POR UN OBJETO												
ATRAPADO ENTRE UN OBJETO MÓVIL												
ATRAPADO ENTRE UN OBJETO INMÓVIL												
ATRAPADO ENTRE DOS OBJETOS MÓVILES												
OTROS RIESGOS (ESPECIFIQUE)												
VALORACIÓN DEL RIESGO:										RT: RIESGO TRIVIAL    RTO: RIESGO TOLERABLE    RMO: RIESGO MODERADO    RI: RIESGO IMPORTANTE    RIN : RIESGO INTOLERABLE		
P Probabilidad:										S: Severidad		
B. BAJA    M: MEDIA    A: ALTA										LD: LIGERAMENTE DAÑINO    D: DAÑINO    ED: EXTREMADAMENTE DAÑINO		

## FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

	<b>FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	<b>HOJA 2 DE 2</b>										
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:												
PUESTO DE TRABAJO A EVALUAR:												
FECHA:												
RIESGOS IDENTIFICADOS	PELIGROS IDENTIFICADOS	PROBABILIDAD			SEVERIDAD			VALOR DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS IMPLANTADAS	MEDIDAS PREVENTIVAS PROPUESTAS	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN
		B	M	A	LD	D	ED					
ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL LEVANTAR OBJETOS												
ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL EMPUJAR OBJETOS O TIRAR DE ELLOS												
ESFUERZOS FÍSICOS EXCESIVOS AL MANEJAR O LANZAR OBJETOS												
FALSOS MOVIMIENTOS												
EXPOSICIÓN AL CALOR (AMBIENTE DE TRABAJO)												
EXPOSICIÓN AL FRÍO (AMBIENTE DE TRABAJO)												
CONTACTO CON SUSTANCIAS U OBJETOS CALIENTES												
CONTACTO CON SUSTANCIAS U OBJETOS MUY FRÍOS												
EXPOSICIÓN A CONTACTOS ELÉCTRICOS												
INCENDIOS												
ACCIDENTES DE TRÁFICO O TRÁNSITO												
CONDICIONES ERGONÓMICAS INADECUADAS												
RIESGOS PSICOSOCIALES												
RIESGOS BIOLÓGICOS												
RIESGOS QUÍMICOS												
VALORACIÓN DEL RIESGO:		RT: RIESGO TRIVIAL			RTO: RIESGO TOLERABLE			RMO: RIESGO MODERADO		RI: RIESGO IMPORTANTE		RIN : RIESGO INTOLERABLE
P Probabilidad:						S: Severidad						
B. BAJA		M: MEDIA		A: ALTA		LD: LIGERAMENTE DAÑINO		D: DAÑINO		ED: EXTREMADAMENTE DAÑINO		

## ANEXO X

### BOLETA ÚNICA DE REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La información proporcionada en este formulario es absolutamente confidencial y servirá únicamente con fines de prevención, según artículo 66 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo: «Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.» Nota: Antes de llenar el presente formulario, consultar instructivo en sitio web: [www.mtps.gob.sv](http://www.mtps.gob.sv) (sección notificación de accidente de Trabajo).

<b>I. Datos del patrono (persona natural o jurídica)</b>	
Razón social:	
Nombre comercial de la empresa / dependencia :	
Actividad Económica: Código CIU: clase:	
Número Patronal (cotizantes ISSS):	
NIT: 6. NUP:	
Dirección de la empresa / dependencia:	
Departamento:	
Municipio:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	
<b>II. Datos del accidentado</b>	
Nombre completo:	
DUI:	
Teléfono:	
Sexo: F M 5. Edad:	
No. afiliación ISSS:	
Dirección de vivienda:	
Teléfono de contacto: 9. nacionalidad:	
Área / sección de la empresa a la que pertenece:	
Cargo que desempeña:	
Correo electrónico:	
<b>III. Datos del accidente</b>	
Lugar preciso del accidente: (lugar de trabajo)	

Gravedad del accidente: (Mortal, Incapacitante, No generó incapacidad)	
Hora en la que sucedió el Accidente: (hh:mm en formato de 24 horas)	
Fecha del Accidente: (DD / MM / AAAA)	
Breve descripción de cómo sucedió el accidente:	
<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: Si No	
Recibió atención médica: SI NO	
Centro de atención médica:	
<b>VI. Datos del notificador</b>	
Nombre completo:	
Cargo en la empresa:	
No. de DUI:	
Fecha y hora de notificación:	

\_\_\_\_\_

Firma del Patrono

Sello Patronal

**ANEXO XI**

**FORMULARIO PARA DOCUMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES LABORALES**

DECLARACIÓN DE ACCIDENTE			
Lugar del accidente:		Nombre notificador del accidente:	
		Cargo en la institución:	
Datos personales del accidentado		En caso de lesiones o daños materiales	
1	Apellidos:	16	Objeto material causante:
2	Nombres:	17	Parte del cuerpo afectada:
3	Edad:	18	Tipo de lesión:
4	Área:	* Cortadura	* Laceración
5	Puesto:	* Choque Eléctrico	* Amputación
6	Antigüedad en el puesto:	* Luxación	* Envenenamiento
7	Antigüedad en la institución:	* Fractura	* Quemaduras
Datos del accidente		* Herida Punzante	* Asfixia
8	Fecha del accidente:	* Torcedura o Esguince	* Conmoción Cerebral
9	Hora del accidente:	* Desgarradura	* Hernia
10	Hora de trabajo:	* Cuerpo Extraño en ojos	* Otras Lesiones:
11	Día de la semana:	* Contusión	_____
12	Trabajo habitual:		_____
		Si	No
13	Trabajo encomendado:	Si	No
14	Trabajo que realizaba:		_____
15	Utilizó equipo de protección personal:		
<b>Declaración de accidentado:</b>			
Nombre:		Fecha:	
			Firma:

ANEXO XII

FORMULARIO PARA REGISTRO DE ACCIDENTES LABORALES



Registro de Suceso peligroso en el trabajo



Establecimiento o unidad administrativa: \_\_\_\_\_

Fecha del reporte: \_\_\_\_\_

Suceso peligroso: Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.(Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo).		
Descripción del suceso peligroso:		
Fecha y hora de ocurrencia:		
Personas involucradas		
Nombre	Edad y sexo	Lugar de trabajo

Descripción de medidas correctivas:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre, firma y sello de la jefatura que reporta

ANEXO XIII

FORMULARIO PARA REGISTRO DE ENFERMEDADES LABORALES



Reporte de enfermedades profesionales



Establecimiento o unidad administrativa: \_\_\_\_\_

Fecha del reporte: \_\_\_\_\_

Nombre del trabajador	Edad	Sexo	Enfermedad profesional

**Nota:** El diagnóstico de enfermedades profesionales es el que entrega por medio de constancia medica el especialista en medicina del trabajo del ISSS.

Medidas de control tomadas por la jefatura inmediata \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre, firma y sello de jefatura que reporta

ANEXO XIV

CARTEL INFORMATIVO DE INDICACIONES DE SEGURIDAD

**SERVICEL**  
CORPORATION  
VERACRUZ

## QUE HACER EN CASO DE:

# SISMO

<b>1</b> CONSERVE LA CALMA 	<b>2</b> ELIMINE LA FUENTE DEL INCENDIO 	<b>3</b> RETIRESE DE VENTANAS U OBJETOS QUE PUEDAN CAER 
<b>4</b> NO USE ELEVADORES 	<b>5</b> UBIQUESE EN ZONAS DE SEGURIDAD 	<b>6</b> LOCALICE RUTAS DE EVACUACION 

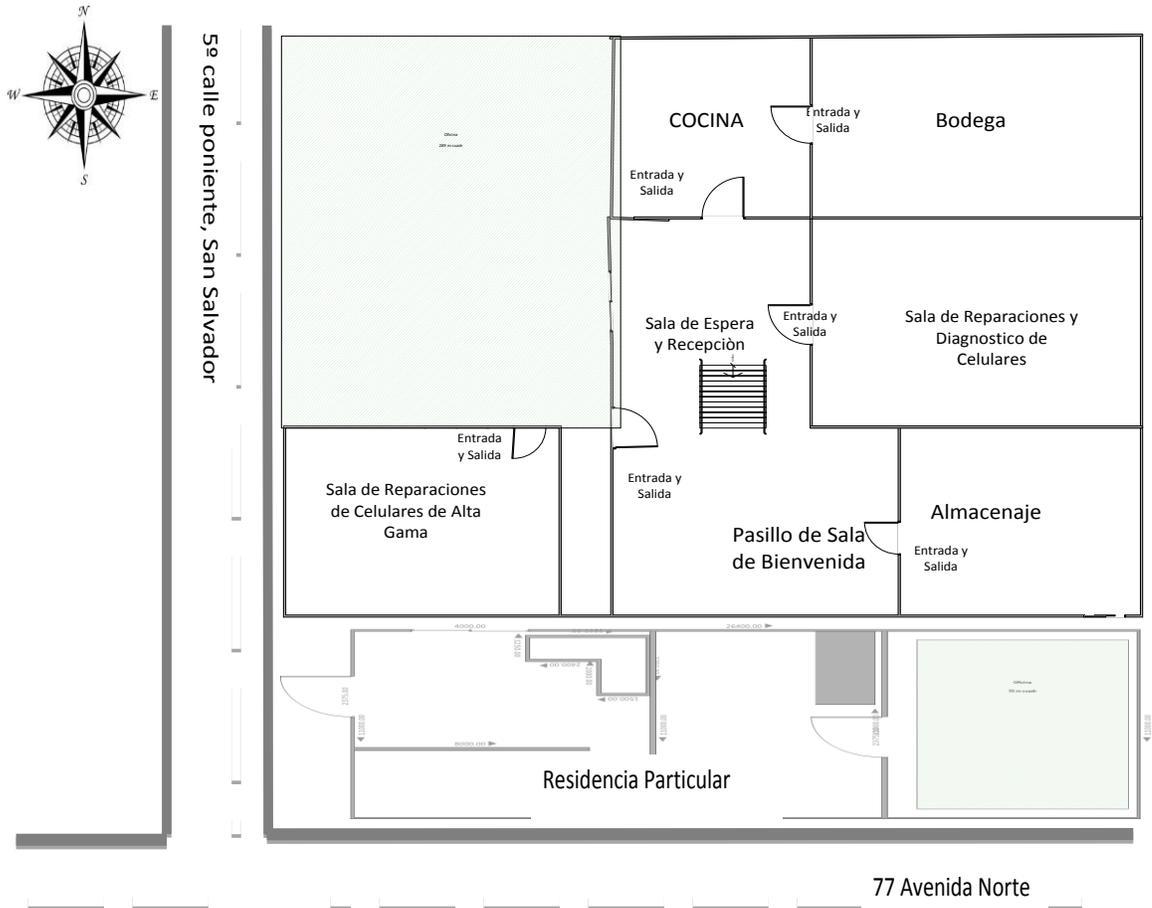
# INCENDIO

<b>1</b> CONSERVE LA CALMA 	<b>2</b> IDENTIFIQUE QUE ORIGINA EL INCENDIO 	<b>3</b> EMITA LA ALARMA 
<b>4</b> USE EL EXTINTOR 	<b>5</b> OBEDEZCA INDICACIONES DEL PERSONAL CAPACITADO 	<b>6</b> SI PUEDE AYUDE, SI NO RETIRESE 
<b>7</b> NO USE ELEVADORES 	<b>8</b> HUMEDECER UN TRAPO Y CUBRIR NARIZ Y BOCA 	<b>9</b> SI EL HUMO ES DENSO ARRASTRESE POR EL SUELO 

**ANEXO XV**

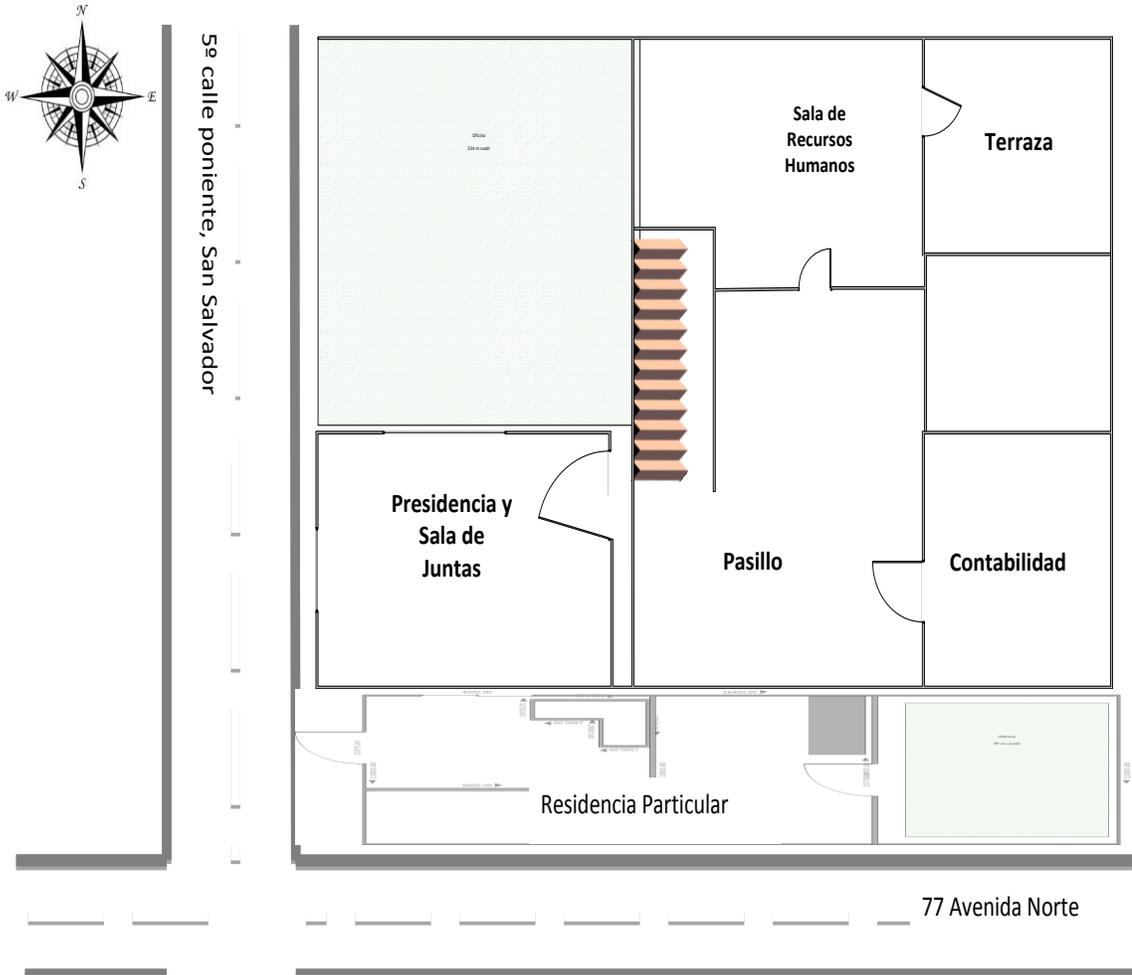
**MAPA DE SERVICEL CORPORATION, S.A DE C.V., S.A. DE C.V.**

**PRIMER NIVEL**



**MAPA DE SERVICEL CORPORATION, S.A DE C.V., S.A. DE C.V.**

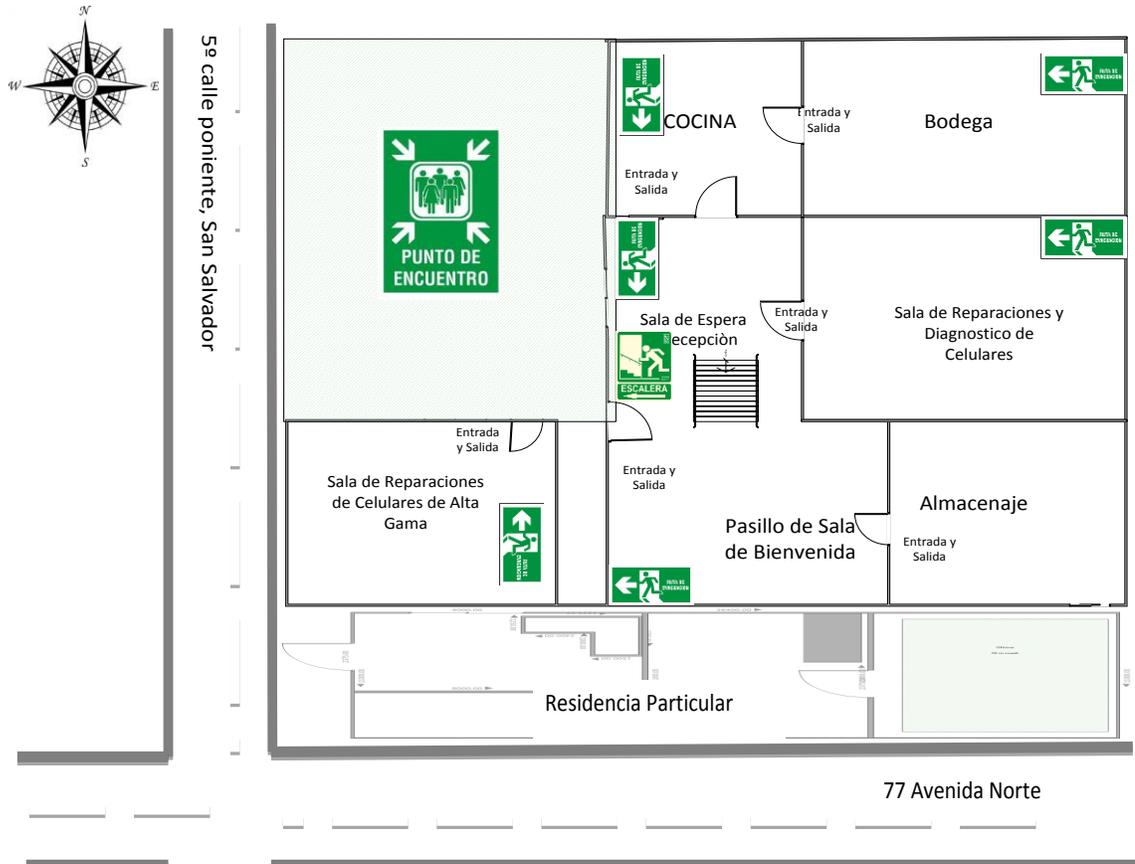
**SEGUNDO NIVEL**



## ANEXO XVI

### MAPA DE RUTAS DE EVACUACIÓN Y PUNTOS DE REUNIÓN PROPUESTO

#### PRIMER NIVEL



#### SIMBOLOGÍA



Punto de Encuentro



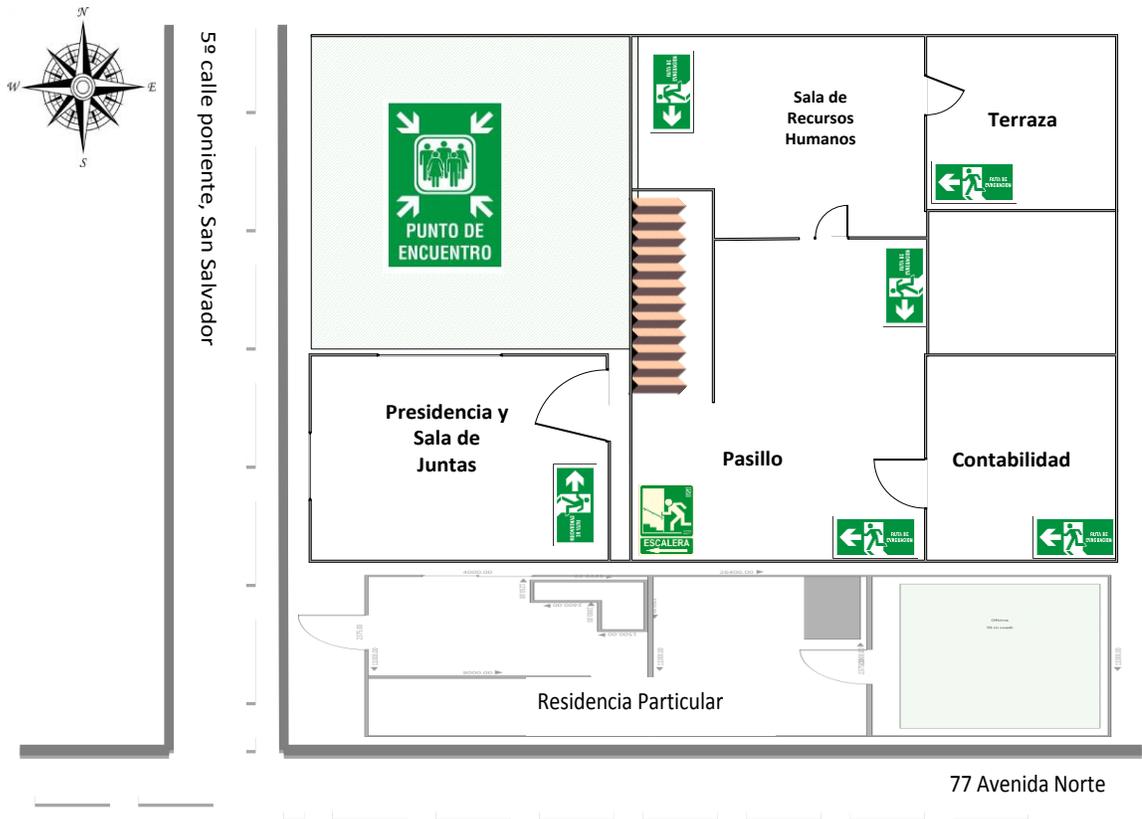
Señales de Salida Emergencia



Señalización de Escalera

# MAPA DE RUTAS DE EVACUACIÓN Y PUNTOS DE REUNIÓN PROPUESTO

## SEGUNDO NIVEL



### SIMBOLOGÍA



Punto de Encuentro



Señales de Salida Emergencia



Señalización de Escalera

## ANEXO XVII

### FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE SIMULACROS



#### FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL SIMULACRO DE EVACUACIÓN ANTE TERREMOTOS



NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_  
DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_  
MUNICIPIO: \_\_\_\_\_  
DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ HORA DE INICIO DEL EJERCICIO: \_\_\_\_\_ HORA FINALIZADA DEL EJERCICIO: \_\_\_\_\_

**TIEMPO ESPECÍFICO DE LA DURACIÓN DEL PROCESO DE EVACUACIÓN:** \_\_\_\_\_ **MINUTOS**

EVENTOS GENERADOR \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Marque con una "X" la casilla que corresponda a cada función o actividad realizada/o no, en el desarrollo del ejercicio.

PUNTO DE EVALUACION	SI	NO
1. La transmisión de la ALERTA fue oportuna y precisas		
2. Se activó el mecanismo de ALARMA de manera oportuna.		
3. Los instrumentos o equipos utilizados para la alarma son adecuados para todos y todas.		
4. Se observa una ORGANIZACIÓN para la respuesta		
5. Se identifica en el proceso de evacuación, la inclusión de grupos vulnerables		
6. Se utilizan distintivos que identifican claramente a los integrantes de la organización de respuesta		
7. Se dieron instrucciones precisas DURANTE del ejercicio		
8. Las personas evacuadas atendieron todas las instrucciones dadas por los responsables de la respuesta		
9. Existe SEÑALIZACIÓN para la evacuación		
10. Se utilizaron las rutas de evacuación, puntos de encuentro y zonas de concentración seguras según plan		
11. Las rutas de evacuación, puntos de encuentro y zonas de concentración seguras están acorde a las condiciones de riesgo y población existente.		
12. El tiempo utilizado en la evacuación fue adecuado de acuerdo al plan.		
13. Se tuvo control del número de las personas evacuadas.		
14. Se contó con recursos para el proceso de evacuación.		
15. Se orientó el proceso de retorno de las personas evacuadas.		

**Nota:** No olvidar que dicho ejercicio consiste en evaluar el "Proceso de Evacuación", por lo tanto no se pretende evaluar otros aspectos como: Atención Pre hospitalaria, Administración de Albergues o aspectos admirativos para la ejecución del simulacro, entre otros.

RECOMENDACIONES: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA EVALUACION: \_\_\_\_\_

CARGO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_ FIRMA: \_\_\_\_\_



**ANEXO XVIII  
INFORME DE REALIZACIÓN DE SIMULACROS (FRENTE)**

Informe de realización de simulacro					
Fecha de realización				Responsable	
Tipo de Emergencia					
Leve		Parcial		General	
<i>Incendio</i>	<i>Sismo</i>	<i>Explosión</i>	<i>Accidente con lesiones graves</i>		
		<i>Emergencias médicas con visitantes</i>			
Descripción de la Emergencia					
<i>Total de área involucradas</i>		<i>Lesionados</i>		<i>Decesos</i>	
Equipo Utilizado					

**INFORME DE REALIZACIÓN DE SIMULACROS (REVERSO)**

Informe de realización de simulacro					
Fecha de realización				Responsable	
Tipo de Emergencia					
Leve		Parcial		General	
Brigadistas Participantes					
<i>Nombre</i>		<i>Brigada</i>		<i>Nombre</i>	
Observaciones					
Acciones a Implementar					
<i>Acción</i>		<i>Responsable</i>		<i>Fecha</i>	

**ANEXO XIX**

**FICHA DE CONTROL DE EXÁMENES**

**FICHA DE CONTROL DE EXÁMENES**

NOMBRE DEL MEDICO ESPECIALISTA: \_\_\_\_\_

TELEFONO DEL MEDICO: \_\_\_\_\_

REFERENCIA DE RETORNO PARA: \_\_\_\_\_

FECHA DE RETORNO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL PACIENTE: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ No. EXP: \_\_\_\_\_

TIPO DE EXAMEN	DIAGNOSTICO	TIPO DE EXAMEN	DIAGNOSTICO
Hemograma		Mamografía	
General de Heces		Citología	
General de Orina		Próstata	
Colesterol		Glucosa	
Triglicéridos		Otros	

RESUMEN DEL HISTORIAL DEL PACIENTE:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DIAGNOSTICO DEFINITIVO:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

PLAN A SEGUIR:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANEXO XX**

**FICHA DENEGATORIA DE EXÁMENES DE LABORATORIO**

**FICHA DENEGATORIA DE EXÁMENES DE LABORATORIO**

DATOS GENERALES:

Área o Departamento:

\_\_\_\_\_

Jefatura a cargo:

\_\_\_\_\_

Número de trabajadores/as: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

DENEGATORIA

Por este medio expreso mi deseo de NO REALIZARME el examen y/o chequeo médico semestral / anual, durante el presente año. En el entendido que es de carácter voluntario, asumiendo la responsabilidad personal en la conservación y mantenimiento de mi salud.

NOMBRE: \_\_\_\_\_

FIRMA DEL TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

FIRMA Y SELLO:

ANEXO XXI

SEÑALIZACIÓN DE RIESGOS

Material Divulgativo: Carteles, folletos, banderas e información gráfica





**ANEXO XXIII**

**CUESTIONARIO DETECCIÓN DE ESTRÉS**

<b>Prueba Auto administrada del Nivel de Estrés</b>			
<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Respuestas</b>	
		<b>Si</b>	<b>No</b>
1	¿Ha aumentado usted su consumo de alcohol, de cigarros o de alimentos recientemente?		
2	¿Tiene problemas con sus compañeros de trabajo?		
3	¿Discute frecuentemente con su esposa(o), compañera(o) de vida?		
4	¿Tiene usted problemas económicos?		
5	¿Tiene usted problema con su Jefe o Superiores?		
6	¿Tiene usted problemas de dificultades sexuales?		
7	¿Se siente molesto por la situación económica del País?		
8	¿Tiene usted problemas con sus vecinos?		
9	¿Está usted frecuentemente expuesto a ruidos fuertes?		
10	¿Se siente usted tenso, o presenta dolores en la espalda o cuello?		
11	¿Tiene problemas para pagar las deudas adquiridas, el colegio de sus hijos o los impuestos?		
12	¿Tiene usted problemas con sus hijos?		
<b>Dese usted un punto por cada respuesta afirmativa</b>			<b>Puntos</b>

1 – 3	Su nivel de estrés es bajo y probablemente controlable
4 – 6	Usted tiene moderada cantidad de estrés que puede ser evitado con un buen descanso, algo de ejercicio y una buena dieta.
7 – 10	Usted tiene alto estrés y necesita hacer algo como descansar o practicar algún ejercicio para reducir el nivel antes que lo lastime físicamente
11 – 12	Su nivel de estrés está en un nivel de peligro y es usted susceptible a sufrir un daño grave, consulte a un especialista