

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE CONTADURIA PÚBLICA**



TRABAJO DE GRADUACIÓN

“ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA ALERTA TOTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL AÑO 2015”

PRESENTADO POR:

CHICAS, PEDRO VICENTE

CHICAS CHICAS, CARLOS ALCIDES

ROMERO DEL CID, JOSELIN MARISOL

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO/A EN CONTADURÍA PÚBLICA

ASESOR:

LICDA. EMILIA ESPERANZA PERDOMO DE NAVARRETE

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, AGOSTO 2015

SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
HONORABLES AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector: Ing. Mario Roberto Nieto Lovo.

Secretario General: Dra. Ana Leticia Zavaleta de Amaya

Decano de la Facultad: Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez

Secretario de la Facultad: Lic. Jorge Alberto Ortez Hernández

Vice Decano de la Facultad: Lic. Carlos Alexander Díaz

Coordinador de Proceso de Grado: Lic. Oscar René Barrera García

Docente Director: Licda. Emilia Esperanza Perdomo de Navarrete

Asesor Metodológico: Lic. Francisco Cristóbal Gallardo.

CIUDAD UNIVERSITARIA ORIENTAL, AGOSTO 2015
SAN MIGUEL, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

AGRADECIMIENTOS

- **Doy gracias Dios;** porque es bueno y para siempre es su misericordia.
Agradezco infinitamente por su inmenso amor, por corregir mis caminos cuando era justo y necesario, por la oportunidad de vida que día con día me da, por la fortaleza de vencer cualquier obstáculo por difícil que pareciera, porque sé que donde mis fuerzas terminan comienzan las suyas y que me toma de su mano y me carga cuando yo me siento desfallecer.
- Agradezco a mi pilar fundamental mi madre; **María Chicas** por ser mi amiga, consejera, y mi mejor compañía.
- A mis hermanos a los cuales quiero mucho **Antonio, Alba y Ricardo Chicas**, por su cariño, ayuda y colaboración en mi formación como profesional.
- Agradezco a mis profesores en mi formación personal, formativa y educativa, reconozco su inmensa labor y el empeño que cada uno pone hacia la formación de muchos profesionales de éxito.
- Agradezco a mis Compañeros de Trabajo de Graduación; **Carlos Chicas y Joselin Del Cid**, por su cariño, comprensión, ayuda y por haberse convertido en mis confidentes, por estar conmigo en las buenas y en las no tan buenas.

“Cada día agradezco por las noches que se vuelven mañanas, por los amigos que se volvieron familia y por los sueños que se han vuelto realidad”

Pedro Vicente Chicas

A Dios, por darme vida y salud para poder alcanzar una de tantas metas que me he propuesto. Por apartar de mí camino a las personas que pudieran influenciarme para tomar malas decisiones y poner en su lugar personas buenas de las cuales he aprendido mucho más de lo que se imaginan; por darme lucidez mental para distinguir lo bueno y lo malo del mundo.

A mis padres, por todo el amor, comprensión y apoyo que siempre me han brindado a lo largo de mi vida, por darme la oportunidad de prepararme y seguir adelante, por alentarme a buscar la superación en todos los ámbitos de la vida y principalmente en lo profesional.

A mis compañeros de tesis, de manera especial por permitirme trabajar con ellos en este trabajo por comprenderme siempre, por su apoyo, solidaridad y por unir esfuerzos y lograr juntos la meta propuesta; por ser personas geniales y luchadoras, por compartir buenos momentos y por no permitir que las dificultades no absorbieran. Por convertirnos en amigos más que en compañeros.

A nuestro docente Asesor, por orientar este esfuerzo y contribuir con su experiencia en el logro de formación profesional.

A la Dirección de Empresa Alerta Total, por darnos la confianza y permitirnos realizar nuestro trabajo en sus oficinas.

A todas las personas que me animaron con sus consejos, su amistad y enseñanza...

Sin ustedes no hubiese sido posible este proyecto.

Carlos Alcides Chicas Chicas

A DIOS: Agradecida con Dios por darme la oportunidad de vivir, por darme sabiduría e inteligencia en mi formación académica.

A MIS PADRES: A quienes dedico este logro, por todo su amor, por sus sacrificios, sus sabios consejos, por su comprensión y apoyo incondicional en mi vida.

A MI TIA Y ABUELA: Quienes han estado a mi lado en este proceso brindándome toda su paciencia, dedicación y sobre todo por apoyarme siempre y motivarme a salir adelante.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Por todo el tiempo compartido a lo largo de esta investigación, por su comprensión y paciencia para superar los momentos difíciles.

A TODOS MIS FAMILIARES Y AMIGOS: Que de alguna manera me apoyaron en la realización de la carrera, por todas sus oraciones y apoyo en los momentos difíciles.

Josefin Marisol Romero Del Cid

INDICE GENERAL

RESUMEN.....	1
INTRODUCCION	i
CAPITULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 TITULO DESCRIPTIVO DEL PROYECTO.....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.4 JUSTIFICACION.....	3
1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	6
1.5.1 Delimitación del Tiempo.....	6
1.5.2 Delimitación de Espacio o Territorio	6
1.5.3 Delimitación de Recursos.....	6
1.6 OBJETIVOS	7
1.6.1 Objetivo General	7
1.6.2 Objetivos Específicos.....	7
CAPITULO II	8
2 MARCO DE REFERENCIA	8
2.1 MARCO HISTORICO.....	8
2.1.1 Breve Reseña Histórica	8
2.1.2 Antecedentes de Prevención de Riesgos Laborales a Nivel Internacional.....	9
2.1.3 Revolución Industrial	11
2.1.4 Etapas de la Revolución Industrial.....	12
2.1.5 Organización Internacional del Trabajo OIT	16
2.1.6 Situación Actual de la Prevención de Riesgos a Nivel Internacional.....	19
2.1.7 Antecedentes y situación actual de la Prevención de Riesgos Laborales en El Salvador.....	22
2.1.8 Organismos e Instituciones que regulan la Prevención de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional a nivel internacional.	23
2.1.9 Organismos e Instituciones que regulan la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo a nivel nacional.....	25
2.1.10 Antecedentes de la Empresa Alerta Total, S.A de C.V.....	33
2.2 MARCO TEORICO.....	38

2.2.1	Salud Ocupacional.....	38
2.2.2	Seguridad Industrial	38
2.2.3	Teoría del Riesgo Laboral	38
2.2.4	Teorías Jurídicas sobre Riesgos de Trabajo.	43
2.2.5	Enfermedad profesional y sus impactos	45
2.2.6	Clasificación de la Higiene en los lugares de trabajo.....	46
2.2.7	Clasificación de los Riesgos Higiénicos	46
2.2.8	Prevención de Enfermedades laborales	49
2.2.9	Principales problemas de salud en las empresas	49
2.2.10	Factores que conllevan a los accidentes de trabajo.	50
2.2.11	Condiciones Inseguras.....	50
2.2.12	Prevención de Riesgos	51
2.2.13	Riesgos Profesionales y Accidente de Trabajo	52
2.2.14	Desempeño Seguro.....	53
2.2.15	La Seguridad Privada y el estrés causado a un Agente en Seguridad Privada	54
2.2.16	Elementos básicos de un programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales.....	60
2.2.17	Comités de seguridad y salud ocupacional.....	61
2.2.18	Funciones de los delegados de prevención.....	62
2.2.19	Capacitaciones.....	63
2.2.20	Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.....	63
2.2.21	Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo	64
2.2.22	Seguridad en los lugares de trabajo.....	65
2.2.23	Iluminación.....	65
2.2.24	Ventilación, temperatura y humedad relativa.....	66
2.2.25	Ruido y vibraciones.....	66
2.2.26	Servicios sanitarios.....	67
2.2.27	Prevención de enfermedades ocupacionales	67
2.2.28	Infracciones	68
2.2.29	Multas.....	72
2.2.30	Infracciones de parte de los trabajadores	73
CAPITULO III.....		75
3	MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	75

3.1	MARCO LEGAL	75
3.1.1	Constitución de la República de El Salvador.	75
3.1.2	Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.	76
3.1.3	Protocolo del Convenio 155 de la OIT	77
3.1.4	Código de Trabajo	78
3.1.5	Código de Salud.	79
3.1.6	Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.	79
3.1.7	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.....	81
3.1.8	Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo.	83
3.1.9	Ley General del Seguro Social.....	84
3.1.10	Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional.	85
3.1.11	Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo.....	85
3.2	MARCO NORMATIVO.....	87
3.2.1	Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIFF para las PYMES) Sección 28, “BENEFICIOS A EMPLEADOS”	87
CAPITULO IV		92
4	MARCO METODOLOGICO	92
4.1	METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION	92
4.2	DEFINICION DEL TIPO DE ESTUDIO	93
4.2.1	Naturaleza de la Investigación	94
4.3	UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	95
4.3.1	Universo	95
4.3.2	Muestra.....	95
4.4	TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA CAPTURA DE LA INFORMACIÓN	96
4.4.1	Técnicas de Recolección de Datos	96
4.4.2	Instrumentos de Recolección de Datos	96
4.5	TECNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS	97
4.5.1	Técnicas de Análisis de Datos.....	97
4.5.2	Técnicas de Procesamientos de Datos.....	97
4.6	PROCEDIMIENTOS	98
4.6.1	Procesamiento de la Información	98

4.7	RESULTADOS ESPERADOS	98
4.8	CONSIDERACIONES ETICAS.....	99
4.9	RIESGOS Y BENEFICIOS	100
4.9.1	Riesgos	100
4.9.2	Beneficios.....	100
CAPITULO V		102
5	TABULACIÓN.....	102
CAPITULO VI.....		134
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	134
6.1	CONCLUSIONES	134
6.2	RECOMENDACIONES	136
CAPITULO VII		138
7	“ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA ALERTA TOTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL AÑO 2015”	138
CAPITULO VIII.....		287
8	PRESUPUESTO DE COSTO-BENEFICIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTION.....	287
8.1	OBJETIVOS	287
8.2	JUSTIFICACION.....	288
8.3	ELABORACION DE PRESUPUESTO	289
8.4	CONCLUSION	302
BIBLIOGRAFIA.....		303
ANEXOS.....		306

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°	N° de Pág.
1. Delegados de Prevención en proporción al número de empleados	62
2. Nivel de Conocimiento	102
3. Accidentes Ocurridos	104
4. Tipo de Accidentes	106
5. Nivel de Gravedad de los Accidentes	108
6. Medidas para disminuir riesgos	110
7. Capacitación o Inducción recibida	112
8. Instituciones que imparten capacitación	114
9. Condiciones en el lugar de trabajo	116
10. Personal Especializado	118
11. Medidas de seguridad para las armas de fuego	120
12. Botiquín de primeros auxilios	122
13. Equipo de protección	124
14. Equipo de protección	126
15. Cuidados necesarios	128
16. Cuidados necesarios	130
17. Programa de Gestión	132
18. Colores básicos de las señales de prevención	289
19. Símbolos o Pictogramas de Prohibición	290
20. Símbolos o Pictogramas de Lucha contra Incendios	291
21. Símbolos o Pictogramas de Información	292
22. Símbolos o Pictogramas de Obligación	293
23. Símbolos o Pictogramas de Peligro	294
24. Símbolos o Pictogramas de Salvamento o Seguridad	295
25. Presupuesto de Capacitaciones	296
26. Presupuesto de Extintores	297
27. Presupuesto de Botiquín	297

28. Presupuesto de Equipo de Protección Individual	298
29. Presupuesto de Programas de Sensibilización	299
30. Presupuesto de Gastos de Señalización	299
31. Presupuesto de Elaboración de Mapas de Riesgo	300
32. Presupuesto Consolidado	300

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°	N° de Pág.
1. Nivel de Conocimiento	102
2. Accidentes Ocurridos	104
3. Tipo de Accidentes	106
4. Nivel de Gravedad de los Accidentes	108
5. Medidas para disminuir riesgos	110
6. Capacitación o Inducción recibida	112
7. Instituciones que imparten capacitación	114
8. Condiciones en el lugar de trabajo	116
9. Personal Especializado	118
10. Medidas de seguridad para las armas de fuego	120
11. Botiquín de primeros auxilios	122
12. Equipo de protección	124
13. Equipo de protección	126
14. Cuidados necesarios	128
15. Cuidados necesarios	130
16. Medidas de prevención	132

INDICE DE ANEXOS

Anexo N°	N° de Pág.
1. Cuestionario	307
2. Glosario	311
3. Siglas y Abreviaturas	313
4. Evidencia Fotográfica	314

RESUMEN

La prevención de riesgos en los lugares de trabajo tiene como finalidad controlar, disminuir y prevenir los accidentes y enfermedades laborales, salvaguardando la vida de los empleados, a la vez de preservar la salud y la integridad física de los mismos.

Por lo que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo según Decreto N° 254 en el art. 12 exige a cada lugar de trabajo, un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales, es por tal razón que se realizó la propuesta de dicho programa a la empresa Alerta Total, S.A de C.V.

La propuesta del programa se profundiza tomando los requerimientos que contempla el Art. 8 de dicha ley, se parte de ese artículo porque es ahí donde da a conocer los elementos básicos que debe contener un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Un programa de prevención de riesgos en los lugares de trabajo es una herramienta que busca proporcionar las mejores condiciones, estableciéndose como una guía de acción ante eventualidades que puedan surgir en los puestos de trabajo, para reducir los riesgos, accidentes y enfermedades; identificando el origen de éstos y promoviendo actividades de prevención en los trabajadores; hasta alcanzar un ambiente de trabajo seguro y libre de riesgos.

Por lo que a través del presente trabajo de investigación denominado “Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales”, a partir de la adaptación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se pretende en la empresa en estudio reducir los accidentes y enfermedades en el personal administrativo y operativo que labora en dicha empresa.

Para lo cual fue necesario realizar una evaluación de la empresa para identificar los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores y determinar cada uno de los riesgos en las diferentes áreas o departamentos con que cuenta la empresa; con la finalidad de crear un

programa acorde a las necesidades de la empresa para saber qué acciones tomar para eliminar o disminuir cada uno de los riesgos.

También dentro de los resultados obtenidos dentro de la propuesta del programa están el diseño de un plan de emergencia, un plan de primeros auxilios, guías de capacitación y procedimientos relacionados a la salud.

Posteriormente, se presentan las conclusiones de la investigación realizada, dentro de las cuales se mencionan que la empresa no cuenta con un programa de prevención de riesgos, también que la infraestructura no es la adecuada y las condiciones actuales de trabajo son incompletas, además a pesar que la empresa no cuenta con un programa de prevención de riesgos a tratado de darle prioridad a la seguridad y prevención de riesgos.

Por lo que como grupo investigador recomendamos a la empresa dar cumplimiento al Decreto N°254, e invitamos al CSSO (Comité de Seguridad y Salud Ocupacional) a revisar la propuesta del programa planteada para que pueda dar fiel cumplimiento a lo que demanda dicho decreto, también recomendamos capacitar constantemente a sus empleados en las áreas de seguridad y salud ocupacional, además recomendamos reforzar la señalización de la empresa para que sea más visible para los trabajadores.

Finalmente, con todos los aspectos mencionados anteriormente se hace la propuesta de un Programa de Prevención de Riesgos para ser aplicada en la empresa Alerta Total, para que como empresa puedan tener una solución en caso de sufrir algún accidente o incidente y también para reducir, prevenir y controlar considerablemente los riesgos detectados en cuanto a enfermedades y accidente laborales.

INTRODUCCION

Un programa de prevención de riesgos debe concebirse como parte de la empresa y no como una obligación y debe involucrarse en dicho programa, a todo el personal de la empresa tanto administrativos como operativos, para crear y fomentar una cultura de prevención de riesgos en general; ya que se sabe que las condiciones en que se realiza una labor repercute profundamente en la eficiencia y la eficacia de cada una de las actividades, el ambiente inadecuado no deja de influir en la motivación para ejecutar la tarea y destreza con que se ejecuta. Si las condiciones físicas son inadecuadas, la producción mermará, por mucho cuidado que se ponga en la selección de los candidatos más idóneos, en su capacitación para el puesto y en asignarles los mejores supervisores y crear una atmósfera óptima de trabajo no servirá de mucho si no se cuenta con un ambiente seguro y libre de riesgos.

De acuerdo a la entrada en vigencia del Decreto N° 254 llamado “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”, el cual ha tomado vida a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y tiene como objetivo establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, y es en ésta ley que se basa el presente trabajo de investigación titulado: “Elaboración de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable en la Ciudad de San Miguel año 2015”, el cual está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I:

Contiene el planteamiento del problema que abarca lo que es el título descriptivo del proyecto de investigación, así como también el problema de por qué se debe abordar este tema de investigación, además se incluye el enunciado de la investigación, la justificación, las delimitaciones que surgieron para poder llevar a cabo la presente investigación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II:

En este capítulo se desarrolló los antecedentes de la higiene y seguridad ocupacional, desde sus inicios, pasando por la revolución industrial, como llega a nuestro país, primeras leyes en aplicarlo, instituciones que velan por la seguridad ocupacional, hasta datos de la actualidad y como crea una necesidad en las empresas, de esta manera se obtiene un mejor énfasis en cuanto a la historia y al tema en general, abarcando también lo que son pequeños antecedentes de la empresa en estudio.

También se abordó de lleno el tema de la prevención de riesgos y se crea el marco teórico, que no es más que ir formulando y darle vida a lo que establece el Decreto N° 254, que nos especifica cuáles son los requisitos que deben cumplir los lugares de trabajo, además se plantean diferentes conceptos en general en cuanto al tema; como higiene y seguridad ocupacional, y otros puntos específicos como enfermedad profesional y sus impactos, clasificación de los riesgos higiénicos, elementos relacionados con la higiene laboral, además de uno de los factores más importantes dentro de la temática como lo es; los principales problemas de salud en las empresas y el desempeño seguro, aplicando también cuales son los principales riesgos que ocasiona ser un agente de seguridad.

Capítulo III:

En este capítulo se muestran aquellas leyes y reglamentos íntimamente relacionados con la prevención de riesgos, con especial énfasis la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, se mencionan también aquellas leyes de instituciones que velan por la seguridad ocupacional y la regulan.

Además, se menciona el Convenio 155 y su Protocolo de Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

También se toma en cuenta la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, Sección 28 “Beneficios a Empleados”, con la finalidad de contabilizar de la mejor manera los beneficios que por legislación y mandato de ley los empleados tienen derechos por la prestación de sus servicios.

Capítulo IV:

En este capítulo se presenta la metodología de la investigación y las técnicas e instrumentos para la captura de la información que fueron utilizados para llevar a cabo la investigación.

Capítulo V:

En este capítulo se presenta el diagnóstico de la situación actual referente a los aspectos de higiene y seguridad ocupacional detectados en la empresa, los cuales fueron obtenidos a través del instrumento de medición utilizado en la investigación.

Capítulo VI:

Con los resultados obtenidos del diagnóstico determinado por medio del instrumento de medición, se formularon las respectivas conclusiones y recomendaciones que sirvieron de base para diseñar el Programa de Prevención de Riesgos para la empresa Alerta Total, S.A de C.V.

Capítulo VII:

Este capítulo contiene el Diseño del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales elaborado para mejorar las condiciones referentes a higiene y seguridad en Alerta Total, el cual está compuesto por una breve descripción de la empresa, objetivos, importancia del programa, alcance, políticas, visión y misión, organización de la empresa, propuesta de la estructura organizativa del CSSO, los componentes que debe contener el programa regulados en el art. 8 LGPRLT, cronograma de actividades, reglamento del programa de prevención de riesgos y los anexos que son complemento de cada uno de los elementos que contiene el programa de prevención de riesgos.

Capítulo VIII:

En este capítulo se muestra el presupuesto de lo que sería el costo de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales para la empresa Alerta Total.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 TITULO DESCRIPTIVO DEL PROYECTO

Elaboración de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable en la Ciudad de San Miguel año 2015.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nos centramos en la prevención de Riesgos Laborales debido al exceso de incumplimientos en medidas de seguridad adoptados por las empresas en El Salvador; sabemos que la prevención de riesgos laborales cobra una especial importancia en la gestión empresarial actual, pues permite reducir o eliminar el índice de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales derivados del uso de armas de fuego, municiones, explosivos y plomo, lo que a su vez incide positivamente en la productividad de la realización de sus funciones laborales. Al realizar un plan de prevención de riesgos se deben tomar en cuenta una serie de factores; entre los cuales es necesario destacar y definir en qué consiste el riesgo y puede decirse que es la probabilidad de un peligro existente en una actividad determinada, durante un periodo definido, también lo podemos entender cómo, el potencial de pérdidas que existe asociado a una operación productiva, cuando cambian en forma no planeada las condiciones definidas como estándares para garantizar el funcionamiento de un proceso o del sistema productivo en su conjunto.

El hecho de abordar esta temática implica la implementación de un conjunto de medidas y controles que la empresa debe cumplir por ser un tipo de empresa catalogada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como empresa de alto riesgo, debido a la actividad económica a la cual estos se dedican; todas estas medidas y controles estarán

encaminados a garantizar la seguridad, bienestar y salud de los empleados, ya que sabemos que toda actividad conlleva un riesgo y dichos riesgos están inherentes en las diferentes actividades que todo empleado realiza en una empresa. La aplicación de un programa de gestión desde cualquier punto de vista no debería ser considerado como un gasto o una erogación de dinero con la única finalidad de un cumplimiento legal-laboral; sino más bien como un buen negocio para la empresa, para los trabajadores, para sus familias y para la población en general. De esta forma es cómo podemos evitar la alta incidencia de accidentes de trabajo, además de lograr la participación activa de los trabajadores y empleadores hacia el cumplimiento de las leyes reguladoras, ya que se sabe que la participación de estos es poca o nula en cuanto a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, se debe lograr un mayor aporte de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacia el cumplimiento de la seguridad en los lugares de trabajo; a través de capacitaciones, charlas y conferencias hacia la conformación de los comités de seguridad ocupacional y a la aplicación de la ley involucrando tanto al sector público como privado y hacer que las empresas, patronos y trabajadores se responsabilicen del cumplimiento de la seguridad e higiene en el trabajo.

Debido a la necesidad de cumplimiento legal que presenta la empresa con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, queda a manifiesto la propuesta de implementar un programa de prevención de riesgos, con la finalidad de minimizar accidentes en las actividades de servicio que esta realiza y disminuir los riesgos que puedan afectar a los empleados y enriquecer sus conocimientos con respecto a la prevención de accidentes. Cabe destacar que dicho programa promoverá la concientización de los trabajadores en el campo de la seguridad e higiene que toda empresa debe prestar.

La problemática detectada por la empresa radica principalmente en cumplir con las estipulaciones legales que demanda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y sus Reglamentos; creada con la finalidad de evitar riesgos profesionales de los empleados y la creación de un Comité de Seguridad el cual deberá ser el encargado de velar por la salud y la integridad de cada uno

de los miembros que laboran para la empresa. Y la mejor forma de darle cumplimiento a dicha ley es a través de la creación de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cómo diseñar el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable en la Ciudad de San Miguel año 2015?

1.4 JUSTIFICACION

Hoy en día la Prevención de riesgos laborales es algo que cada vez lo practican más las empresas en El Salvador y en el mundo entero, ya que estas se han dado cuenta de la importancia de la misma, cada vez más los empleadores lo ven como una gran inversión y no como un gasto que realizan en la empresa. Además, esto les brinda a las empresas una ventaja competitiva en el mercado económico y una reserva laboral en caso de que pudieran existir riesgos profesionales; ya que lo que se pretende no es crear un déficit a la empresa sino más bien crear un soporte en caso de que alguno de sus empleados pueda ocurrirles un accidente.

En la investigación se estudiara una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad y recuperadora de créditos, al aplicar la prevención de riesgos laborales la entidad se beneficiara considerablemente, en aspectos como; su imagen, además disminuirían el número de accidentes o enfermedades laborales, y sobre todo resguardara la vida e integridad de sus empleados ya que dicha empresa es catalogada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como una empresa expuesta a muchos riesgos profesionales y laborales, esto es uno de los aspectos más importantes para este tipo de empresas.

El Código de Trabajo de El Salvador obliga a estas empresas que prestan este tipo de servicios a asegurar a sus empleados ya que las actividades que estos realizan son consideradas labores peligrosas.

Lamentablemente a nivel nacional existe un desinterés en este tema las empresas practicantes de la prevención de riesgos laborales no lo hacen con el fin de salvaguardar la vida de sus trabajadores; sino más bien por una razón legal o cumplimiento a dicha ley, en su mayoría las empresas que adoptan ejecutar el plan de prevención de riesgos lo hacen solo con la finalidad de cumplir con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; esto es una de las razones por las que se da la carencia de información con relación a este tema.

Es debido a lo mencionado anteriormente que se desarrollará este programa, para que las empresas interesadas puedan obtener la información adecuada para poder aplicarlo, además podrán educar y preparar a sus empleados para que formen parte de dicho programa y sobre todo se desarrollará con la finalidad de proporcionar un instrumento para beneficio de la empresa, aplicando lo que es un amplio Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de esta forma darle cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; se hace necesario el plan de implementación del Programa de Prevención de Riesgos para lograr la eliminación gradual de los riesgos ocupacionales y ambientales que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Mediante la correcta implementación de cada una de las medidas propuestas a ejecutarse en el programa, se busca generar un ambiente adecuado y saludable para la realización de las actividades laborales, mejorando su productividad y disminuyendo así la indisponibilidad hacia las tareas asignadas.

La factibilidad para llevar a cabo dicha investigación estará a cargo de la empresa, ya que como se mencionó anteriormente más que un deseo de hacer dicho programa es una obligación legal la cual deben cumplir como empresa; con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque esto implica no solo la creación de dicho programa sino también darle el respectivo seguimiento, así como lo estipula la ley.

Como resultado de la investigación a realizar se presentará un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales a la empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable, la cual si deciden implementarlo ayudara a cumplir con las exigencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en caso de una Inspección al lugar de trabajo, así como también en el programa se incluirán los formularios exigidos para informar cualquier accidente profesional que pueda surgir a los trabajadores de la empresa. Al finalizar el programa se dará una pequeña capacitación hacia el uso adecuado del programa y como se deben llenar los formularios en caso de que ocurran accidentes.

Se pretende que esta investigación a realizar sea de utilidad para:

- El Comité de Seguridad Ocupacional, pues a ellos se les deberá capacitar antes, hacia el uso adecuado del programa.
- El personal de la empresa Alerta Total, S.A de C.V., porque ellos son el recurso más importante para lo cual ha sido hecho el programa.
- Las familias de los trabajadores de la empresa, porque con el programa se pretende resguardar la seguridad de ellos y de esta manera las familias estarán más seguras.
- Futuras investigaciones relacionadas a Prevención de Riesgos Laborales y Ocupacionales.
- Los estudiantes y el grupo de investigación de esta temática, que podrá obtener un mayor conocimiento sobre la creación de programas de prevención de riesgos.

1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1 Delimitación del Tiempo

La investigación sobre la Elaboración de un Programa de Prevención de Riesgos para Alerta Total, S.A de C.V., se desarrolla para el año 2015.

1.5.2 Delimitación de Espacio o Territorio

La investigación se lleva a cabo en la Empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable, ubicada en 8ª. Calle Poniente N°. 210 BIS, Barrio San Francisco, Municipio de San Miguel, Departamento de San Miguel.

1.5.3 Delimitación de Recursos

Materiales

Para llevar a cabo la presente investigación fue necesario utilizar los siguientes elementos: revisión de fuentes bibliográficas, fotocopias de fuentes bibliográficas, impresiones, papel bond, lapiceros, lápiz, borradores, sacapuntas, correctores, cartuchos para impresoras, tinta para impresoras, memoria USB, CD-ROM, computadoras, impresor, escáner, internet entre otros materiales que sirvieron para la realización de esta investigación, todos estos materiales fueron financiados por el grupo investigador.

Humanos

Este recurso representa el elemento más importante para poder llevar a cabo la investigación, dentro de estos elementos podemos mencionar: el asesor metodológico, el docente director de la investigación, el jurado calificador de la investigación, todo el personal de la empresa en la cual se realizó el trabajo de investigación y el grupo investigador de dicho trabajo el cual está conformado por tres integrantes.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

- Elaboración de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la Empresa Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable en la Ciudad de San Miguel año 2015.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico detallado del personal y de las instalaciones de la empresa con la finalidad de crear un programa adecuado para prevenir los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores y si estos cuentan con el equipo de trabajo adecuado para la realización de sus funciones.
- Aplicar la legislación nacional relacionada al tema, con el fin de facilitar el diseño de los instrumentos de gestión que permitan el cumplimiento de requisitos legales relacionados a la salud y seguridad de los trabajadores del sector.
- Determinar las principales enfermedades y lesiones que podrían sufrir los trabajadores durante la práctica laboral y las medidas que podrían utilizarse para la gestión y control de estos riesgos.
- Evaluar el costo beneficio para reflejar los resultados y utilidades que se obtendrán con la aplicación del programa de prevención de riesgos.

CAPITULO II

2 MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTORICO

2.1.1 Breve Reseña Histórica

La seguridad industrial tiene su origen mismo desde el inicio de la especie humana y debido a la necesidad innata de proveerse de alimentos y medios de subsistencia, surge el trabajo y en consecuencia la existencia de accidentes y enfermedades producto de la actividad laboral.

Las primeras preocupaciones por el bienestar de los trabajadores en el medio laboral, los encontramos en el año 400 A.C. cuando Hipócrates, conocido como el padre de la medicina, realizó las primeras observaciones sobre enfermedades laborales de que se tenía noticia. Otros científicos e investigadores en los siglos posteriores efectuaron valiosos estudios relacionados con las condiciones de trabajo, las características del medio ambiente de trabajo y las enfermedades que aquejaban a los trabajadores y sus familias.¹

Aproximadamente 500 años más tarde Plinio “El Viejo”, un médico romano. Hizo referencia a los peligros inherentes en el manejo del zinc y del azufre y propuso lo que pueden haber sido el primer equipo de protección respiratoria, fabricado con vejigas de animales, que se colocaban sobre la boca y nariz para impedir la inhalación de polvos. En 1473 cuando Ulrich Ellembog escribió su libro sobre las enfermedades relacionadas con el ambiente de trabajo y cómo prevenirlos, él hizo renacer el interés de esta área.

En 1556 fue publicado el libro más completo en la descripción de los riesgos asociados con las actividades de minería, su autor “Georgious Agrícola”, en el que se hacen sugerencias para mejorar la ventilación en las minas y fabricar máscaras que protejan

¹ Cavassa, C. R. Manual de Seguridad industrial, 2ª Edic, Editorial Limusa, México. D.F. 1993. Pag.23.

efectivamente a los mineros; se discuten ampliamente los accidentes en las minas y sus causas; describe los defectos del “pie de trinchera”; el cual es una enfermedad debida a la exposición de los pies por largo tiempo a la humedad a las minas; también trata de silicosis; enfermedad producida en los pulmones y causada por la inhalación de polvos de silicio o cuarzo.

Durante ese siglo el doctor Paracelso, observo durante cinco años a los trabajadores de una planta de fundición y publicó sus observaciones, este libro reforzó el interés en el estudio sobre la toxicidad del mercurio y otros metales.

2.1.2 Antecedentes de Prevención de Riesgos Laborales a Nivel Internacional.

La historia de prevención de riesgos laborales ha ido evolucionando a través del tiempo. Esta no ha terminado aún, esto seguirá para poder mejorar en el tema y encontrar soluciones que se vayan adaptando a los tiempos.

Muchos años atrás, la evolución del hombre produjo cuestionar el origen y las causas de las enfermedades laborales. Para iniciar a explicar cómo se dio en la historia esta evolución, hay que centrarnos en el periodo renacentista, preindustrial y posteriormente en la revolución industrial, iniciando en el siglo XV, y luego en el siglo XVIII se sentaron las bases para un acercamiento médico sistemático a la patología laboral.

El auge del comercio y la implantación de una economía dineraria en Europa, generaron una mayor demanda de metales preciosos, lo que unido a la aparición de las armas de fuego, incrementó la escala de las actividades minero-metalúrgicas en el periodo renacentista.

Las enfermedades derivadas del trabajo con los metales en la actividad extractiva y metalúrgica, fueron las primeras enfermedades de origen laboral que atrajeron la atención médica.

Varios libros fueron publicados a raíz de este problema, como por ejemplo *De Re Metallica* (1556) que fue una obra que trataba sobre las enfermedades en las minas, escrita por Theophrastus Philoponus Aureolus Bombastus von Hohenheim (1493-1541), conocido como Paracelso, el cual, fue un alquimista, médico y astrólogo suizo.

La historia médica ha señalado las aportaciones de Bernardino Ramazzini (1633-1714) y de Johann Peter Frank (1745-1821), los cuales afirmaron el origen social de las enfermedades. Ambos contemplaron la actividad productiva como generadora de enfermedades y los dos reivindicaron el medio laboral propicio para la intervención sanitaria.

Ramazzini, es considerado como el iniciador de la tradición científica de la medicina e higiene del trabajo gracias a su *Tratado de las enfermedades de los artesanos (De Morbis artificum diatriba)*, cuya primera edición fue 1700 en Módena y la segunda en 1713 en Padua Italia. La primera edición de *De Morbis* revisaba los riesgos laborales y patologías asociadas a 42 oficios distintos, una cifra que elevó hasta 54 en la segunda edición.²

El primer capítulo de su obra estuvo destinado a las enfermedades de los mineros y los primeros diez capítulos trataron el tema de las enfermedades derivadas de trabajar con los metales. Ramazzini apoyó buena parte de sus descripciones en los clásicos y en la tradición rotativa de los médicos renacentistas.³

El conocimiento de los riesgos y de las propuestas preventivas se construyó sobre la inspección de los “sórdidos talleres” y del relato de la experiencia de los trabajadores, convertidos en fuentes útiles de conocimiento para la ciencia médica.

Posteriormente es “La revolución industrial” la que le da el auge a la seguridad e higiene industrial, como consecuencia de la aparición de la fuerza de vapor y la mecanización de la industria; lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales.

² Publicación Historia De La Salud Laboral en España; Salud, trabajo y medicina en la España ilustrada; A. Menéndez, E. Rodríguez

³ *Ibidem*.id.

Es decir, en 1871, el 50% de los trabajadores, moría antes de los 20 años, debido a los accidentes y a las pésimas condiciones de trabajo.

El incremento de accidentes y enfermedades laborales obligó a aumentar las medidas preventivas, de seguridad, aspectos importantes en la medicina laboral y finalmente la toma de conciencia de Empresario-Trabajador. Esta es la que da las pautas para una verdadera corrección de las condiciones de trabajo a través de la seguridad en el trabajo.

2.1.3 Revolución Industrial

Más tarde con el inicio de la revolución industrial en Europa, los procesos y ambientes de trabajo se transformaron radicalmente, la principal característica de este periodo fue el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad con que se desarrollaba el trabajo y mediante este método, incrementar también la productividad y las ganancias.⁴

A partir de esos años y a causa de múltiples propuestas y revueltas de los obreros contra semejantes condiciones de trabajo, se fue formando una conciencia internacional referente a la conveniencia de cuidar la salud de los trabajadores por dos motivos fundamentales, el primero consiste en el derecho que todo ser humano tiene de trabajar y vivir en el mejor nivel posible; y en segundo lugar por factores económicos ya que es aceptable que la productividad está estrechamente ligada a la salud de los trabajadores.

La mejoría en las técnicas de fabricación de materiales se obtuvo a expensas de la utilización de máquinas cada vez más rápidas, peligrosas y complejas. Los trabajadores habitualmente no contaban con la preparación necesaria para operar correctamente la nueva maquinaria y las medidas de Seguridad Industrial eran muy escasas. Por otra parte, los riesgos químicos aumentaron debido a la exposición prolongada a un espectro más amplio

⁴ Cavassa, C. R. Manual de Seguridad industrial, 2ª Edic, Editorial Limusa, México. D.F. 1993. Pag.23.

de nuevas sustancias, las cuales fueron introducidas sin considerar sus posibles efectos nocivos en los trabajadores.

De esta manera, la transición desde un trabajo manual (artesanal) a uno mecanizado (industrial) se logró a costa de la salud o vida de muchos trabajadores. Este proceso condujo a la paulatina creación de servicios de salud ocupacional y a una mayor atención hacia las condiciones ambientales laborales y a la prevención de enfermedades ocupacionales.⁵

Según HOBBSAWN (1962; 48), citado por COHEN, B. I. (1989; 234), "las invenciones técnicas de la Revolución Industrial fueron sumamente modestas, muy al alcance de los artesanos inteligentes que experimentaban en sus talleres, o de la capacidad constructiva de carpinteros, mecánicos de molinos y cerrajeros". En cualquier caso, estos cambios tecnológicos, acompañados de nuevas formas de organizar la producción, provocaron la aparición de un nuevo tipo de relaciones entre empresarios y trabajadores.⁶

2.1.4 Etapas de la Revolución Industrial

✓ Primera Revolución Industrial

En cualquier caso, la primera llamada **Revolución Industrial** que se da a lo largo del S.XVIII y que se consolida en el S.XIX, se darán una serie de transformaciones tecnológicas y organizativas que, aplicadas a los procesos de producción, harán posible la transición de una economía agraria a una economía industrial capitalista.

✓ Segunda Revolución Industrial

En un segundo momento, a finales ya del S.XIX, la sociedad industrial se seguirá desarrollando con continuos avances científicos e innovaciones tecnológicas que permitirán

⁵ Historia de la Salud Ocupacional, Alvarado, Claudio. www.cepis.org.pe/cursoepi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf

⁶ Sociedad de la Información "Las etapas de la revolución industrial"

seguir modificando sustancialmente los procesos de producción. Fruto de esos avances, comenzará a desarrollarse una línea de organización científica del trabajo, conformando la convergencia de estos factores lo que se ha dado en denominar la segunda revolución industrial.

Esta nueva organización tendrá un impacto en la producción y en las relaciones que se establezcan, pero además sus efectos se dejarán sentir en el desarrollo de los sistemas de formación y orientación profesional. Serán *F. Taylor* y *H. Fayol* los investigadores que sistematizarán en sendas teorías aplicadas a la empresa la división del trabajo.

SARRIES, L. (1993; 83) cita como puntos básicos del taylorismo, descritos por el propio Taylor en su obra "*Principles and Methods of Scientific Management*", los siguientes:

La necesidad de organizar el trabajo científicamente, mediante un sistema científico de seleccionar el trabajador que mejor se adapta a un tipo de tarea; preparándolo, adiestrándolo y perfeccionando sus conocimientos y habilidades; buscando una íntima y cordial colaboración entre dirigentes y mano de obra. Además, debe contemplarse un mecanismo organizativo, que debe implicar el estudio de la sucesión exacta de las operaciones elementales y de los movimientos, determinando vía cronómetro el tiempo requerido para cada uno de ellos y escogiendo el más rápido para cada operación, eliminando todos los movimientos equivocados, lentos o inútiles. La dirección debe tener una estructura funcional, subdividiendo el trabajo organizativo de modo que cada cual tenga el menor número de funciones a realizar. Una tarea, una máquina, un sitio, un tiempo, así como unas fichas de instrucciones para la mano de obra definiendo las tareas, conforman un ambiente de trabajo con altas recompensas para el que cumple y sanciones en caso contrario.

- **Una dirección jerárquica con estructura funcional**, sin que esto signifique descentralización, sino que las directrices fluyen de manera jerarquizada y lineal.

- **El análisis de los tiempos y movimientos.**

➤ **Una nueva cultura de empresa**, basadas en una concepción del trabajo organizado en torno a un conjunto de valores y creencias que configuran papeles bien definidos, en el marco de una institución social, que es la fábrica. Taylor propone para ello un cambio de mentalidad, una nueva representación psicológica de la empresa, en la que se trate de motivar al trabajador en base a tres principios:

1. Que tenga su tarea bien definida.
2. Que su trabajo obtenga un premio inmediato si alcanza los objetivos propuestos.
3. Que el trabajador se mueve por intereses personales, que antepone a intereses colectivos.

Además, dentro de esta revolución se desarrollaron dos guerras mundiales y una fuerte depresión (1929-1933) que afectará de manera directa a las relaciones en las empresas. En ese contexto se darán procesos de desarrollo del movimiento obrero en defensa de derechos relacionados con el trabajo de mujeres y niños, con las jornadas, los salarios mínimos y, progresivamente otros como la seguridad social, la ayuda familiar, etc.⁷

✓ **Tercera Revolución Industrial**

Tras la segunda guerra mundial se iniciará la experiencia de los gobiernos social demócratas orientados hacia la consecución de una sociedad en la que los trabajadores tengan mayor consideración y la sociedad funcione en beneficio de todos; el *Estado del Bienestar*. Se aspirará al pleno empleo y a la seguridad en el trabajo. Pero a mediados de los setenta se producirá una crisis energética que sumirá la economía en una profunda crisis que provocará cambios estructurales en las empresas, en lo que se ha dado en llamar la *tercera revolución industrial*.

Sin que esto signifique que se hayan producido cambios que den por finalizada la etapa anterior, hay hoy una clara tendencia a que se den cambios profundos en la organización, en la concepción de la empresa y en la utilización de los recursos humanos.

⁷ Ibidem, id.

El tratamiento de la información, a través de nuevas tecnologías, está revolucionando los sistemas tradicionales de producción, al desplazar a un segundo lugar las materias y la energía, y pasar a un lugar más relevante la información y el conocimiento como objetos básicos de la ciencia y de la tecnología.

La insistencia que en otras épocas pudo haber sobre criterios estrictos de productividad, la medición de tiempos y movimientos, la asignación minimizada de tareas y la excesiva especialización, producen aburrimiento, monotonía y estresamiento.

También son causa de absentismo, de crecimiento del fenómeno de los "*turn-over*", y pueden provocar mayores tensiones sociales debido a la insatisfacción laboral.⁸

Estos criterios empiezan a decaer al tiempo que emerge una mayor consideración del factor humano y una mayor atención a la vida social de la organización. Esto se traduce en intentar mejorar la utilización que de los recursos humanos se hace, así como prestar atención a la motivación de los trabajadores, hecho éste que pretende sustituir la vinculación legal, contractual por una integración emocional, actitudinal y de auto implicación. Es lo que se ha dado en llamar la *nueva cultura de empresa*.

El surgimiento de nuevas formas de interacción y de relación entre los trabajadores, con empresas que abandonan el taylorismo y el fordismo recurriendo a formas basadas en la cooperación y la solidaridad grupal entre los trabajadores.

Así, estos cambios en los sistemas de producción y en las formas de organización del trabajo, van a solicitar también cambio en los requerimientos, en los conocimientos y habilidades tanto técnicas como personales, de los trabajadores. Y son las demandas de estos cambios las que irán dirigidas hacia los sistemas de formación general y profesional, dándose en la actualidad un profundo debate en los cambios que en ese sentido deben operarse en los sistemas, en la propia función de la escuela, y en la necesidad de intervención en el proceso de aquellos agentes sociales que hasta ahora no se ha

⁸ Ibidem, id

considerado que estuvieran decisivamente implicados en el proceso, como son los empresarios y los propios trabajadores, a través de las estructuras que para éstas y otras funciones tienen creadas, como son las organizaciones empresariales y los sindicatos.

Los cambios funcionales que se están dando en el tránsito de una sociedad industrial a otra de servicios, en lo que denominábamos "*segunda y tercera revolución industrial*". Para él la importancia estribará en el cambio radical que se dará en las lógicas de la producción y evolución tecnológica.

Todo ese conjunto de conocimientos no tiene consecuencias prácticas de protección de los trabajadores sino hasta el s. XIX, cuando el recrudecimiento de las condiciones de trabajo de grandes masas de mano de obra fruto de la revolución industrial obliga a los estados presionados por los movimientos y organizaciones obreras a establecer tímidamente normas protectoras, impulsado por un organismo internacional como es la Organización Internacional del Trabajo OIT.

2.1.5 Organización Internacional del Trabajo OIT

La OIT fue creada por el Tratado de Versalles en 1919 como “una parte de la organización de la liga”, que refirió a ella en su parte XIII. Desde 1919 ha tenido una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, con la que estaba unida desde su nacimiento, pero de la que paulatinamente se había independizado, e incluirse luego en el sistema de las Naciones Unidas.

La misma OIT reconoce que ya en el siglo XIX dos industriales Robert Owen (1771-1853) de Inglaterra y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia, habían abogado por la creación de una organización semejante. Sus ideas tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores fundada en Basilea en 1901, fueron integradas en la Constitución de la OIT, adoptada por la conferencia de paz de 1919.

La Constitución de la OIT fue redactada entre los meses de enero y abril de 1919 por la Comisión de la Legislación Internacional. Esta comisión estuvo compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido, bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana de Trabajo.

La primera Conferencia Internacional de Trabajo, que se reunió en Washington a partir del 29 de octubre de 1919, aprobó los seis primeros convenios internacionales de trabajo, referentes a las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la protección de la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres y la edad mínima, y el trabajo de los menores de la industria.

Los objetivos programáticos de la OIT que abarca la mayoría de los elementos esenciales del progreso social: pleno empleo y elevados niveles de vida; satisfacción en el puesto de trabajo; formación; política salarial; derecho de negociación colectiva; seguridad social: protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; protección de la infancia y la maternidad; alimentación, vivienda, medios de recreo y cultura adecuados; igualdad de oportunidades educativas y profesionales.

La labor desarrollada por la OIT entre 1919 y 1939 permitió el desarrollo del derecho internacional de trabajo y la hizo blanco de los ataques totalitarios de la época, que se tradujeron en los retiros de la Alemania nazi y de la Italia fascista de la organización.⁹

Durante la guerra sus oficinas fueron trasladadas a Canadá.

En 1944, la OIT programa su acción futura en el mundo de la posguerra. En ese entonces se aprobó la declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los principios y objetivos de la Organización, tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su Constitución en 1919, en función de las realidades del mundo.

⁹ OIT <http://www.oit.org>

La declaración de Filadelfia fue adoptada el 10 de mayo de 1944, durante la 26ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en Estados Unidos. El presidente Franklin D. Roosevelt la calificó de resumen de las aspiraciones de una época marcada por dos guerras mundiales.

Puede decirse que dicha declaración preparó el advenimiento de las Cartas de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, a las que sirvió de pauta.

En 1969 fue otorgado el Premio Nobel. En los actos celebrados en esos días en Oslo y Ginebra, se le hizo el reconocimiento a la labor cumplida por el organismo en favor de la paz y con ello en la aceptación de la idea que sin justicia social y sin libertad es imposible pensar en el establecimiento de una paz verdadera y permanente.

La Organización Internacional de Trabajo constituye dentro del sistema de las Naciones Unidas, un organismo especializado. La inclusión de normas referentes a los organismos especializados en la Declaración, se debió en gran medida, al ejemplo de acción cumplida por la OIT en la época de la Sociedad de Naciones y a las cuestiones que en 1945 planteaban su existencia.

Las Normas de la OIT son de dos tipos: convenios y recomendaciones. Los convenios son normas obligatorias para los países que los ratifican y se vuelve derecho nacional después de la ratificación; las recomendaciones no tienen ninguna fuerza obligatoria y constituyen orientación para la aplicación de los convenios.¹⁰

Cabe resaltar el carácter tripartito de la OIT, que la hace particular y excepcional dentro del sistema de Naciones Unidas. En su funcionamiento, los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen voz y voto en pie de igualdad con los gobiernos elegidos libremente e independientes entre sí. Aunque la OIT es un organismo intergubernamental en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados, y los Estados son los únicos miembros de la Organización.¹¹

¹⁰ Normas Internacionales de Trabajo

¹¹ Memorias de Alfonso Bauer Paiz, Guatemala, Rusticatio Ediciones, 1996.

De acuerdo con la propia información de la OIT sobre su historia, encontramos que su fundación responde a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, cada vez más numerosos, explotados sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda reflejada claramente en el Preámbulo de la Constitución de la OIT en el que se afirma: “Existen condiciones de trabajo que entrañan injusticias, miserias y privaciones para gran número de seres humanos”.

También se basa en motivaciones de carácter político. Si no se mejoraba su situación los trabajadores cuyo número crecía continuamente debido a la industrialización, daría origen a conflictos sociales, que podrían desembocar en una revolución.

El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia “constituye una amenaza para la paz y armonía universales”

La tercera motivación era económica, cualquier industria o país que adoptara medidas de reformas sociales se encontraría en desventaja frente a sus competidores, debido a las consecuencias inevitables de esas medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que, si una nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión no constituirá obstáculo para otras naciones que deseen mejorar las condiciones vigentes en sus propios países.

Los participantes en la Conferencia de la Paz añadieron otro motivo para la creación de la Organización Internacional de Trabajo, vinculado al final de una guerra a la cual los trabajadores habían contribuido considerablemente, tanto en los campos de batalla como en las actividades productivas. Esta idea está recogida en el principio mismo de la Constitución: “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”.

2.1.6 Situación Actual de la Prevención de Riesgos a Nivel Internacional

Actualmente la mayoría de empresas se preocupan por la seguridad, salud e higiene de los empleados. Algunas aplican la prevención de riesgos laborales porque ellas mismas

valoran la importancia del tema, otras porque la legislación de sus países se los exige y otras porque esto les ayuda a mantener estándares de calidad y así mantenerse en el mercado globalizado y desarrollado.

La mayoría de los países industrializados han mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de los últimos 20 a 30 años. En cuanto a la situación de los países en vías de desarrollo, es relativamente incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de datos e informes.

Se calcula que al año se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales y que 200.000 de ellos ocasionan la muerte. (Como en muchos países no existen registros fidedignos ni mecanismos de transmisión de informes, cabe suponer que las cifras son en realidad mucho más elevadas).¹²

Más de un millón de personas mueren cada año en el trabajo, lo que supone dos fallecimientos por minuto, según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Además, actualmente se producen 250 millones de accidentes que tiene como consecuencia la actividad profesional, es decir 685 mil accidentes diarios, 475 por minuto y 8 por segundo. Los cálculos más conservadores indican que cada año se producen 160 millones de enfermedades profesionales, y en cuanto a los niños trabajadores, 12 millones sufren accidentes, de los que 12 mil acaban en muerte.

Pero, si se adoptaran las medidas de seguridad disponibles y la información adecuada, la OIT calcula que se podrían salvar unas 600,000 vidas anuales. Cerca de un cuarto de las muertes laborales se deben a la exposición a sustancias peligrosas que causan enfermedades como el cáncer, los trastornos cardiovasculares y del sistema nervioso.¹³

¹² Panorama de la Salud Ocupacional en América Latina, Plan Regional de Salud de los Trabajadores. Informe de la Dra. Maritza Tennessee.

¹³ Fuente de la Organización Internacional de Trabajo OIT

El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia y aplicación de normas de seguridad, aspectos legales, mejores programas de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad.¹⁴

Los países que forman parte de la Unión Europea, poseen una ley de prevención de riesgos laborales la cual les brinda un marco claro y específico de los contenidos de la misma, además esto beneficia a la población laboral de estos países.

En los países en vías de desarrollo es necesario promover la mejora y cumplimiento de leyes más amplias, específicas y claras en el tema de prevención de riesgos laborales. También existe la necesidad de crear programas de formación en salud y seguridad laboral cuyo tema principal sea la prevención y desarrollar servicios de salud laboral.

Para los países que no tienen una legislación actualizada pueden optar por aplicar las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), siempre y cuando estos países hayan ratificado los convenios respectivos de la OIT. Ésta desde su fundación y junto con sus estructuras tripartitas relaciona a los estados miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores. Han establecido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo, dentro de las cuales se contemplan normas de seguridad e higiene para los empleados.

Otra opción que tienen los empleadores es aplicar una norma ISO, como es la OHSAS18.000, esta dio inicio a una serie de normas internacionales relacionadas con el tema “Salud y Seguridad en el Trabajo”, que viene a complementar a la serie ISO 9000 (calidad) e ISO 14000 (Medio Ambiente).

¹⁴ La Salud y la Seguridad en el Trabajo, Introducción a La Salud y La Seguridad Industrial. Organización Internacional Del Trabajo

Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

2.1.7 Antecedentes y situación actual de la Prevención de Riesgos Laborales en El Salvador

El Salvador como otros países en desarrollo, ha tenido la necesidad de importar de países desarrollados, adelantos tecnológicos aplicados a sus sistemas de producción; por lo que se hizo necesaria la creación de nuevos métodos y procedimientos, mejorando los existentes y de esta forma lograr minimizar el desequilibrio entre el recurso humano y el recurso material, tendiendo a proteger la fuerza laboral salvadoreña.¹⁵ El 11 de Mayo de 1911 El Salvador incluye por primera vez modificaciones de tipo legal en concepto de compensaciones, a través de la Ley sobre Accidentes Laborales, decreto de Ley emitida por los diputados, la cual define claramente el Accidente de Trabajo, abarcando tanto al empleador como a empleados; haciendo responsables de vigilar el cumplimiento de dicha ley.

El 7 de septiembre del mismo año se creó la Ley de Reglamento Interno de Trabajo.

El 20 de julio de 1935 se crea la Ley de Botiquines, pero fue derogado posteriormente.

En septiembre de 1949, se crea la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, para que el 21 de mayo de 1953 fuera reformada como Institución Pública para prevenir riesgos profesionales.

En 1950 fue revisada nuevamente la Ley de Botiquines para su actualización.

En 1953 se organiza el Departamento Nacional de Prevención Social, que dependía del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en este momento nace también un anteproyecto general de Seguridad e Higiene en el trabajo y surgen los servicios de inspección y educación en materia de seguridad.

El 24 de mayo de 1956, aparece una serie de leyes y reglamentos sobre la prevención de riesgos profesionales atribuidos al régimen que hoy se conoce como Instituto Salvadoreño

¹⁵ Apuntes de clase sobre Higiene y Seguridad Laboral

del Seguro Social (ISSS); leyes que se incorporaron el 22 de enero de 1963 al Código de Trabajo, en noviembre del mismo año es decretada la Ley Orgánica del Departamento Nacional de Previsión Social.

Para febrero de 1971, se decreta el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, aunque cabe mencionar que en fecha 22 de enero de 1991 se llevó a cabo la creación de la Comisión Tripartita de Salud Ocupacional.

En 1993 se presenta a la Asamblea Legislativa el Anteproyecto de Ley de la Creación del Consejo Nacional Ocupacional.

Aunque se tiene muchas fechas relevantes sobre la creación de la seguridad laboral, en El Salvador se desconoce el proceso histórico que tuvo la seguridad e higiene industrial, pero con certeza se sabe que la primera ley de accidentes de trabajo fue publicada el 11 de mayo de 1911. Ésta era vigilada por los jueces de paz y los alcaldes de los municipios. Se creó por decreto legislativo, fue basada en la legislación española y adaptada a las condiciones sociales del país con el fin de resolver la situación laboral, que después de la revolución industrial los trabajadores experimentaban un mayor índice de mortalidad.¹⁶

El 2 de marzo de 1927 se introdujeron reformas al reglamento interno del poder ejecutivo, creando el despacho de trabajo. El 22 de diciembre de 1945 fue creada la subsecretaría, denominada MINISTERIO DE TRABAJO, INDUSTRIA Y AGRICULTURA.

2.1.8 Organismos e Instituciones que regulan la Prevención de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional a nivel internacional.

A raíz de tantas víctimas de accidentes y de enfermedades de trabajo ocurridas en una gran cantidad de empresas a nivel mundial durante todos estos años, es importante la lucha que se viene realizando en cuanto a seguridad e higiene. Es por esta razón que muchos países se han preocupado en crear organismos que velen por la seguridad del recurso más importante, que es el ser humano, formulando convenios y normas que internacionalmente son válidos y aplicados.

¹⁶ Ascencio Huevo, tesis seguridad ocupacional de la maquila en El Salvador, Universidad Centroamérica José Simeón Cañas.

Algunos de los organismos se mencionan a continuación:

1. Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Organismo que surge a través del Tratado de Versalles y entre las razones para fundarla, se mencionaba que era urgente mejorar las condiciones laborales 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 las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores”

2. Conferencia Internacional de Trabajo (CIT)

Fundada en 1929, sugiere y proporciona instrumentos relacionados con los riesgos ocupacionales, tomando en cuenta principalmente el aspecto de la prevención. Recomienda también, que en cada país se efectúen investigaciones metodológicas realizadas por instituciones oficiales en las diferentes ramas de la industria. Los estados miembros de la OIT se reúnen en la Conferencia Internacional de Trabajo, la cual tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza durante el mes de junio.

3. Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA “OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION”)

La misión OSHA es la de asegurar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en América estableciendo y haciendo cumplir normas, ofreciendo adiestramientos y educación, estableciendo asociaciones y motivando a un mejoramiento continuo en la seguridad y salud en los lugares de trabajo.

4. Organización Mundial de la Salud (OMS)

La Organización Mundial de la Salud, el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud, se creó el 7 de abril de 1948. Tal y como lo establece su constitución, el objetivo

de OMS es que todos los pueblos puedan gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr. La constitución de la OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Se encarga de crear programas sobre la evaluación y administración de riesgos para la salud y ambientales de sistemas energéticos y otros sistemas industriales complejos.

2.1.9 Organismos e Instituciones que regulan la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo a nivel nacional.

Instituciones Públicas

A continuación, se presentan los organismos que regulan la higiene y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo:

1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Por Decreto Legislativo número 134 de (1946) fue creado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente encargado de potenciar las relaciones laborales, sustentadas en el diálogo, la concertación social y la participación tripartida, 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. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene dos instrumentos encargados de velar por la seguridad y el bienestar de las personas económicamente activas del país, estos instrumentos son:

- El Código de Trabajo y
- La Ley de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

Como parte de sus funciones se incluye regular el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social, armonizar las relaciones entre empresas y trabajadores. Para poder cumplir con estas funciones el Ministerio se apoya en los documentos de:

- a) Constitución de la Republica de El Salvador

- b) Código de Trabajo
- c) Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional en los Centros de Trabajo.
- d) Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

2. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

En 1950 El Ministerio de Asistencia Social pasaba a ser El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. En Julio de 1951 se inician las actividades del área de demostración Sanitaria, proyecto conjunto con la OMS en este proyecto nació la Escuela de Capacitación Sanitaria la cual brindaría capacitación en adiestramiento en servicio, atención integral, organización de comunidades rurales para las actividades de saneamiento rural y puestos de salud. En 1956 existían 40 servicios locales bajo la Dirección General de Sanidad, pero debe tenerse presente que el Ministerio tenía bajo su supervisión y coordinación: 14 hospitales, Escuela Nacional de Enfermería, la Beneficencia Pública, Guarderías Infantiles, los Hospicios, Asilo de Ancianos, Sociedad de Señoras de la Caridad y la atención a la ayuda técnica de Organismos Internacionales. Para el año de 1958 después de 10 años de labores para la erradicación de Aedes Aegypti, en la XII Reunión de Consejo Directivo de la OPS/ OMS declaró al país libre de dicha enfermedad. Para finalizar la década en 1959 se contaba con 74 servicios locales, con el área de demostración sanitaria.¹⁷

Se crearon comités para la atención y seguimiento al quehacer de salud:

- Comité de Ejecución del programa ampliado de inmunizaciones. (PAI)
- Comité Interinstitucional de Salud Reproductiva.
- Comité intersectorial para el desarrollo integral de salud de adolescentes.
- Comité nacional en apoyo a la vigilancia de mortalidad materna-perinatal.
- Comité asesor de prácticas de inmunizaciones.
- Comité nacional intersectorial para la definición y conducción de acciones para el control y prevención del consumo de Tabaco.
- Comité nacional de vigilancia Epidemiológica.
- Comisión Nacional de Investigaciones en Salud.

¹⁷ www.minsal.gob.sv, última actualización 11 de Noviembre de 2011.

Dándole continuación al proceso de modernización, con la finalidad de ampliar y mejorar los servicios de salud en el mes de agosto se conforman los 5 equipos técnicos de zona responsables de la supervisión de los SIBASI, oficializándose el 30 de agosto de 2001, los 28 SIBASI, como entidad ejecutora y operativa de las políticas de Salud; se anulan las sedes Departamentales de salud.

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

- a) Código de Salud
- b) Reglamento especial de protección y seguridad radiológica
- c) Ultrasonido y radiaciones no ionizantes.

El Ministerio de Salud se apoya de las diferentes unidades de Cruz Roja, Cruz Verde y Cruz Blanca Salvadoreña.

La Cruz Roja tiene como misión prevenir y aliviar los sufrimientos humanos sin discriminación de raza, nacionalidad, sexo, clase, religión ni credo político con absoluto apego a los Principios Fundamentales del Movimiento de la Cruz Roja y Media Luna Roja. El movimiento de Cruz Roja en El Salvador, tiene como pioneros a los señores Luis Vandyck y Astor Marchesini, quienes formularon el reglamento de la sociedad de la Cruz Roja “Institución a la cual el Presidente de la República; Dr. Rafael Zaldívar y su ministro de Beneficencia Dr. J. Antonio Castro, otorgaron personería jurídica por acuerdo ejecutivo del 13 de marzo de 1885.¹⁸

3. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)

El 28 de septiembre de 1949 se decretó la primera Ley del Seguro Social. Posteriormente el 23 de diciembre del mismo año fue creado definitivamente el Instituto Salvadoreño del Seguro Social el cual se encarga de velar por la salud de los trabajadores de una manera preventiva, así como correctiva. Esta institución está comprometida a brindar de manera

¹⁸ www.cruzrojasal.org.sv

integral atención a la salud y prestaciones económicas a los derechohabientes, con calidad, eficiencia y ética profesional.

Prestaciones o beneficios que ofrece:

- Enfermedad Común
- Accidente Común
- Accidente de Trabajo
- Enfermedad Profesional
- Maternidad
- Inválidez
- Muerte
- Cesantía Involuntaria

Dentro de los Riesgos Profesionales ofrece:

- ✓ Accidente de Trabajo (Subsidio)
- ✓ Enfermedad Profesional (Subsidio)
- ✓ Pensiones por Inválidez
- ✓ Pensiones por Muerte (Viudez, Orfandad y Progenitores)
- ✓ Maternidad (Subsidio)

4. Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)

El Sistema de Pensiones establecido en El Salvador desde 1998, se basa en un modelo de capitalización individual, en el que los trabajadores afiliados son propietarios de una cuenta de ahorros en la que se depositan periódicamente las cotizaciones que ellos realizan junto con los aportes que les corresponden hacer a sus empleadores.

Los ahorros de los trabajadores de conformidad a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones son de su exclusiva propiedad y únicamente pueden ser utilizados para pagar

pensiones u otros beneficios establecidos en la ley al dueño de la cuenta y sus beneficiarios. Los ahorros de los trabajadores conforman en conjunto un “Fondo de Pensiones” cuya administración está a cargo de empresas privadas de giro único llamadas Administradoras de Fondos de Pensiones, generalmente conocidas como “AFP”.

Las AFP se constituyen de acuerdo a la Ley con el objeto de administrar los ahorros de los trabajadores, función que requiere ser realizada con total transparencia y en estricto cumplimiento de una normativa especializada. Por ello, la Ley establece la existencia de la Superintendencia de Pensiones, órgano que autoriza la constitución y operación de las AFP y se responsabiliza de fiscalizar y normar el sistema de pensiones, es decir revisar el cumplimiento de la normativa aplicable al funcionamiento de las AFP.

Las funciones principales de las AFP incluyen la recaudación de las cotizaciones de los trabajadores y sus empleadores, su registro en las diferentes cuentas individuales y la inversión de los fondos colectados, con el objeto exclusivo de generar rentabilidad para los afiliados. Para hacerlo, se realizan inversiones en el Mercado de Valores.

Las AFP también son responsables de administrar el pago de los beneficios definidos en la Ley tanto a los afiliados como sus beneficiarios, los cuales incluyen el pago de pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. En esta área juega un papel muy importante la contratación de una póliza de seguro colectiva de invalidez y sobrevivencia.

El buen funcionamiento del Sistema de Pensiones depende de que las diferentes personas y entidades involucradas cumplan a cabalidad sus roles.

Los actores principales del Sistema de Ahorro para Pensiones son:

- ✓ Los trabajadores salvadoreños
- ✓ Los empleadores
- ✓ Las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP)
- ✓ La Superintendencia de Pensiones
- ✓ Los Mercados de Valores
- ✓ Las Sociedades de Seguros de Personas¹⁹

¹⁹ Copyright © 2005 - 2012 ASAFONDOS. Todos los derechos reservados.

El campo de aplicación esta dado para los empleados tanto del sector público como privado y del sector municipal.

Dentro de las prestaciones que otorgan están:

Pensiones por Riesgos Comunes

- Invalidez
- Vejez
- Sobrevivencia (Por muerte del trabajador)

5. 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 los bienes, cooperación y auxilio, en caso de desastre y demás actividades que sean afines ha dicho servicio.

El Cuerpo de Bomberos fue creado oficialmente el día 12 de febrero de 1883, este nació como una entidad de servicio para cubrir la necesidad de protección de vidas y propiedades de la creciente población del siglo pasado como el de este.

El Cuerpo de Bomberos es una institución con cobertura de su servicio a nivel nacional y estaciones en todas las cabeceras departamentales, con el número de unidades contra incendios, rescate y primeros auxilios y equipo adecuado para tales fines.

6. Ministerio de Medio Ambiente.

El Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, fue creado mediante Decreto ejecutivo número 27 con fecha 16 de mayo de 1997, publicado en El Diario Oficial número 88 Tomo número 335 de la misma fecha. Las funciones y atribuciones del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales son establecidas en el Art. 45^a del Reglamento

Interno del Órgano Ejecutivo, el cual fue reformado por decreto número 30 del 19 de mayo de 1997 y publicado en el Diario Oficial número 89 de esta misma fecha.

Dentro de las funciones de este Ministerio tenemos:

- Garantizar la calidad ambiental mediante el establecimiento y aplicación de las normas en aire, agua y suelo, en consulta y coordinación con las instancias correspondientes.
- Integrar la participación ciudadana y de los gobiernos locales en la formulación de políticas en la gestión ambiental, y lograr un cambio de conducta en todos los sectores de la población.
- Incorporar la dimensión y costo ambiental en los procesos de producción y patrones de consumo.
- Establecer los lineamientos ambientales para orientar, en coordinación con las instancias correspondientes, el ordenamiento territorial y el manejo de las cuencas hidrográficas.
- Formular las políticas nacionales ambientales, planes estratégicos, y los lineamientos ambientales a ser incorporados las políticas de desarrollo del país.
- Emitir, fiscalizar, y auditar los permisos de emisiones de contaminantes que lo competan.
- Mantener un sistema de monitoreo de calidad ambiental.
- Fomentar y facilitar el desarrollo de programas y proyectos para la protección ambiental y la reconversión de los procesos productivos hacia tecnologías limpias.
- Normar los procedimientos de acreditación de los profesionales, empresas, y laboratorios quienes desarrollan servicios de auditoría ambiental, análisis de calidad ambiental, evaluaciones de impacto ambiental, y otras actividades vinculadas a la gestión ambiental.
- Otorgar los permisos ambientales que por ley le corresponda.²⁰

²⁰ www.mam.gov.sv. Última actualización viernes 23 de abril de 2010.

Instituciones Privadas

1. Oxígeno y Gases, S.A (OXGASA)

Distribuidores de equipo del área de seguridad e higiene industrial. Colaboran con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre el asesoramiento del uso de equipo de protección personal a diferentes empresas privadas y estatales.

2.1.10 Antecedentes de la Empresa Alerta Total, S.A de C.V.

Alerta Total S.A. de C.V., es una empresa dedicada en brindar servicios de seguridad, cobranza administrativa y judicial de carteras de crédito, monitoreo de cámaras, que tiene su sede en la Ciudad de San Miguel, siendo conformada por la Institución AMC de R.L. de C.V., bajo los oficios de la notario ALMA JEANNET SORTO MARTINEZ, el día doce de diciembre del 2007, y que actualmente forma parte del Holding la CONFIANZA SC siendo su principal accionista y 6 personas naturales, representadas por una Junta Directiva de 3 miembros.

ALERTA TOTAL S.A de C.V., está inscrita en el Registro de Comercio de El Salvador al número 43 del libro 2300 del registro de sociedades, del folio 400 al 422, el 30 de enero del dos mil 2008; y registrada según resolución N°009/ASP/FUN/2008; en la cual les autoriza la Dirección General de la Policía Nacional Civil de El Salvador para el inicio de las operaciones como Agencia de Seguridad Privada.

NUESTRA EMPRESA

Visión

Ser la empresa líder en Seguridad Privada, con las más innovadoras soluciones en la temática de la seguridad, mediante un staff de profesionales especializados en la seguridad integral.

Misión

Brindar servicio de seguridad integral combinando el factor humano y tecnológico caracterizado por la calidad, confiabilidad y profesionalismo, orientado a satisfacer las necesidades de seguridad de nuestros clientes.

Objetivo

Desarrollar todas las técnicas de seguridad para proteger personas, bienes e instalaciones, creando así el estado de seguridad necesario para que quienes nos contratan, desarrollen sus actividades en un clima de seguridad y tranquilidad.

Autorización

Alerta Total, tiene su operación debidamente aprobada por la División de Servicios Privados de Seguridad de la Policía Nacional Civil (PNC), conforme al número de Funcionamiento 009/ASP/FUN. Nuestra empresa al igual que nuestro personal de seguridad, está identificado por el número 009.

Valores

- ✓ Lealtad
- ✓ Honestidad
- ✓ Integridad
- ✓ Calidad en los servicios
- ✓ Profesionalismo
- ✓ Ética Profesional
- ✓ Calidad humana.

EXPERIENCIA

Alerta Total, se conforma mediante un personal profesional y especializado en los distintos ámbitos de la seguridad integral, logrando con ello eficiencia en los procesos diarios de seguridad.

Asimismo, nuestros cuadros de dirección están capacitándose constantemente para traducir a favor de nuestros clientes nuestra experiencia.

El recurso humano de Alerta Total posee características y valores que le caracterizan tales como honradez notoria, disciplina, preparación (personal con experiencia policial y militar), con un alto grado de profesionalismo y gran sentido de responsabilidad.

CONFIABILIDAD DEL PERSONAL DE ALERTA TOTAL

Tanto el personal de seguridad como el técnico, se someten a un selectivo y exhaustivo proceso de selección, contratación, capacitación y adiestramiento, según lo requiere la Ley de los Servicios Privados de Seguridad y también por políticas de seguridad de la empresa, estos con la finalidad de garantizar al cliente un servicio confiable, efectivo y eficiente.

El programa y curso de adiestramiento y capacitación incluye seis áreas básicas

- ✓ Armas y Tiros
- ✓ Relaciones Publicas
- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Derechos Humanos
- ✓ Aspectos Psicológicos y
- ✓ Salud Mental

La capacitación y adiestramiento a los agentes de seguridad de la empresa es impartida por la Academia Nacional de Seguridad Pública de Santa Tecla (ANSP), esta capacitación se realiza en un periodo de 8 semanas, lo cual es obligatorio para nuestros agentes el recibirla porque es un requisito que se anexa al expediente de empleado.

NUESTROS SERVICIOS

En Alerta Total, mediante personal profesional y especializado, previamente a la implementación del servicio de seguridad ofrecido y/o requerido efectuamos un diagnóstico de riesgo con la finalidad de focalizar las vulnerabilidades de seguridad, lo cual nos permite de una forma objetiva el diseñar e implementar un programa de seguridad integral que

incluya las medidas de protección necesarias, los controles y planes pertinentes para evitar que se produzca un acto delincuenciales.

De igual forma, mantenemos excelentes relaciones institucionales con la Policía Nacional Civil, Cuerpo de Bomberos y Cruz Roja Salvadoreña, lo cual genera un valor agregado de eficiencia en la atención de cualquier situación en donde se vea afectada la integridad o el patrimonio de nuestros clientes.

De igual forma, constantemente estamos revisando los procedimientos de seguridad existentes tales como:

- ✓ Controles de Acceso
- ✓ Rondas Perimetrales
- ✓ Identificación de visitas
- ✓ Distribución de lugares para parqueos
- ✓ Supervisión diurna y nocturna
- ✓ Control de itinerarios
- ✓ Puntos de chequeo
- ✓ Áreas de mayor incidencia delincuenciales
- ✓ Medidas de seguridad en general
- ✓ Patrulla de reacción motorizada en caso de emergencia
- ✓ Contactos y listados telefónicos de los puestos de la PNC más cercanos.
- ✓ Medios de Comunicación.

LINEAS DE SERVICIOS QUE PRESTA LA EMPRESA

- ✓ Seguridad Física de las Instalaciones
- ✓ Seguridad Comercial

- ✓ Seguridad de Ruteo Comercial
- ✓ Sistemas de reacción a emergencias
- ✓ Monitoreo de cámaras
- ✓ Recuperación de carteras de crédito

ARMAMENTO Y EQUIPO ASIGNADO

Al personal de seguridad se le asigna su arma y equipos necesarios para el adecuado desempeño de sus labores, según sean las necesidades en el puesto de trabajo, la petición del cliente y previa evaluación por nuestro personal técnico.

El uniforme de nuestros Agentes de Seguridad, consta de camisa con diseño clásico de seguridad, color celeste, con su respectivo parche de identificación de la empresa y pantalón negro.

Además, nuestros agentes de seguridad cuentan con equipo adicional: cinturón, funda para arma y porta cartucho negro, munición de reserva, gorgorito, lámpara de mano. La asignación de equipo especial se determina por medio de una evaluación técnica en el lugar en donde se prestará el servicio de seguridad. ²¹

²¹ Información proporcionada por la empresa.

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Salud Ocupacional

Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo.

Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.²²

➤ Objetivo de la Salud Ocupacional.

Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener el trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

2.2.2 Seguridad Industrial

Es el conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas. Se encarga igualmente de las reglas tendientes a evitar este tipo de accidentes²³

2.2.3 Teoría del Riesgo Laboral

Teorías desarrolladas en Seguridad Social

La seguridad social ha tomado dos caminos principales originados en los modelos alemán y francés. En Alemania, se generaron corrientes impulsadas, principalmente por Bismark a

²² Galicia, F. A. Administración de Recursos Humanos. 3ª reimpresión. Trillas Editores, México 1994. Pág. 355

²³ Galicia, F. A. Administración de Recursos Humanos. 3ª reimpresión. Trillas Editores, México 1994. Pág. 361

través de la creación de los Seguros Sociales, para crear un cambio en la actitud del Estado frente a los problemas económicos y lo logró a través de la intervención del Estado en una doble dimensión: protección a la industria e intervención en los problemas internos.

En Francia, se desarrolla la teoría del Solidarismo, en los últimos años del siglo XIX, lo cual contribuyó a instaurar en ésta época, la Ley de Accidentes de Trabajo francesa, que se basaba en la distinción de los riesgos profesionales de las otras causas posibles de pérdida del salario.

2.2.3.1 Teoría Alemana

Nace en Alemania a inicios de los años 1800, como producto del proceso de industrialización, las luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, grupos políticos y sectores académicos por lograr el reconocimiento de derechos y garantías de los trabajadores.

Ideas de protección impulsadas por el Canciller Otto Van Bismarck, conocido además como “el Canciller de Hierro”; quien se preocupó porque existieran en este país condiciones adecuadas y humanitarias para que los trabajadores desempeñaran su trabajo en forma segura y tomó conciencia y luchó por el reconocimiento de los riesgos del trabajo.

El objetivo que se perseguía con su creación giró en torno a la idea de que la sociedad debía estar representada por el Estado y la economía, el trabajo y el capital, juntas debían contribuir en una proporción tripartita, al aseguramiento contra los riesgos susceptibles de producir la disminución o la pérdida de la aptitud para el trabajo. Su finalidad radicaba en proteger e integrar socialmente a los trabajadores industriales, concediendo para ello un papel positivo al Estado, una concepción en abierta divergencia con el enfoque liberal hasta entonces dominante.

La reforma cumplía un claro designio político, afianzar el régimen incorporando al mismo a la clase trabajadora y se basaba en las siguientes disposiciones normativas, principalmente:

1. La prevención de cada riesgo obliga a hablar de Seguros Sociales en plural, cada uno de ellos con organización y características propias.

2. El medio empleado para hacerlos efectivos fue el seguro obligatorio, cuya cobertura se realizaba por cotizaciones aportadas, bien por el empresario en el caso de los accidentes de trabajo, bien por empresarios y trabajadores en el supuesto de las enfermedades como riesgos de trabajo o bien por empresarios, trabajadores y la subvención dada por el Estado en el caso de los seguros de invalidez y vejez.

El seguro social, reconoció que el principio base de la vida nacional es el hecho de la solidaridad social, que impone a la sociedad la obligación de procurar el bienestar de todos sus miembros, como el único camino para el fortalecimiento y el progreso de la comunidad.

Con este proyecto se concretiza y anuncia a nivel mundial el reconocimiento a la seguridad social para el trabajador, generando un grado de protección y responsabilidad por parte del Estado en cuanto a enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial, producto de la labor que realizaba en su trabajo.

Se establece, de ésta manera, un sistema único para asegurar a los trabajadores por la pérdida de su salario, cuando se trate de un riesgo profesional.

Además, Bismarck, estableció dos principios que se encargaría de servir de pilares para sostener esta teoría. El primero de ellos es el principio de solidaridad, que promulgaba la idea de que el principio básico de la vida social no se asienta, solamente en la sociedad, sino que debe existir una relación originaria de vinculación y dependencia entre ambos.

Por su parte, también se creó el principio de subsidiaridad, mismo que encuentra su fundamento en dos supuestos: el primero de ellos es el que propugna la libertad y dignidad del hombre y por otro lado, también toma en cuenta la estructura y características de las agrupaciones menores de vida, a las que corresponden derechos que no deben ser ejercidos o realizados por agrupaciones sociales de mayor amplitud.

Es decir, debe darse una coexistencia entre el individuo como tal y las organizaciones vigentes, para poder lograr el punto máximo de subsidiaridad, ya que del mismo modo que los grupos sociales no deben sustraer al individuo de lo que este, por razón de su capacidad y responsabilidad es capaz de realizar, las agrupaciones sociales superiores no deben apropiarse cometidos que puedan ser asumidos por entidades menores.

Según expone el jurista José Luis Tortuero, éste modelo de seguridad social se extendió con gran rapidez en fechas diferentes y por caminos distintos, en Europa Continental, recibiendo por ello la denominación de Sistema Continental.

Además, este reconocido jurista rescata tres rasgos diferenciadores:

1. La protección a la población trabajadora como una prioridad,
2. La aportación al trabajo es considerada al mismo tiempo, condición y medida de los derechos de la Seguridad Social y apoyarse en la relación salarios- cotizaciones- prestaciones; para su montaje de los salarios derivan las cotizaciones,
3. Las cotizaciones fundamentan las prestaciones concebidas como rentas sustitutivas del trabajo y es lo que se conoce como garantía de los salarios como fin del sistema.

2.2.3.2 Teoría Francesa

Nace en Francia a mediados del siglo XIX, cuando se empiezan a generar en el Parlamento Francés los primeros debates sobre la necesidad de regular los accidentes que ocurriesen con ocasión al trabajo realizado, como un riesgo profesional.

Es importante destacar que en la época en la cual se genera esta ley, solamente se regula en su totalidad el tema de los accidentes en el trabajo como riesgo profesional, las enfermedades profesionales no son contempladas dentro de ésta categoría, hasta veintiún años después a través de la ley de 25 de octubre de 1919.

De acuerdo con el pensamiento de los juristas y doctrinarios de la época, la importancia de ésta ley radicaba en la idea de que toda actividad humana está sujeta a riesgos, pero la producción industrial contemporánea, mediante la utilización de la máquina, es creadora de un riesgo particularmente peligroso que no existe en la naturaleza y que es desconocido en otras formas de producción y cuya consecuencia inmediata ha sido el aumento vertiginoso de los accidentes, inevitables aún para el trabajador y empresario más cuidadosos y puesto que el propietario de la fábrica es el creador del riesgo nuevo, debe reportar los daños que produzca.

Esta ley tomó como fundamento de su normativa la premisa de que los accidentes ocurridos, por el hecho o con ocasión del trabajo, obedecen a cuatro causas:

1. La culpa del empresario,
2. La culpa del trabajador,
3. El caso fortuito
4. La fuerza mayor.

No obstante, al final reconoce que existe una responsabilidad objetiva por parte del patrono, frente a este tema y que el trabajador también tiene un grado ínfimo de responsabilidad por no tomar las precauciones que prevengan o eviten el daño y finalmente separa los conceptos de caso fortuito y fuerza mayor, para imputar una eventual responsabilidad, determinando los momentos en que se puede decir que existe riesgo de trabajo, aunque sobrevengan estas dos últimas.

La teoría del riesgo profesional tomó como base único el salario percibido por el trabajador, por lo que quedaron excluidos los ingresos que estuviere recibiendo el trabajador por otros conceptos o actividades.

Finalmente se analizó, como último punto de regulación, los medios de prueba que iban a aplicarse para demostrar la existencia o no de un riesgo profesional y la eventual responsabilidad por parte del trabajador, ya que al igual que en los dos casos mencionados arriba ésta temática también hasta ese momento, se regulaba a partir del Código Civil francés vigente, en donde el trabajador víctima de un accidente, debía probar la existencia del contrato de trabajo, que había sufrido un accidente, que este ocurrió con ocasión o en ejercicio del trabajo que desempeñaba, y que era debido a la culpa del empresario.

Contrastando con estos parámetros se plantearon los siguientes elementos:

- a) La prueba de la culpa del empresario dejó de ser necesaria.
- b) La prueba de la existencia de la relación laboral y del accidente eran indispensables (es decir demostrar la relación causa-efecto).

- c) Demostrados los dos últimos extremos, debía condenarse al pago de la indemnización, a menos que el empresario probara que existía alguna excluyente de responsabilidad. Al final jurisprudencialmente se logró establecer una presunción de responsabilidad a favor del trabajador cuando el accidente se produjera en el lugar y durante las horas de trabajo.

- d) En los casos de indemnización absoluta para el trabajo o en la muerte de una persona, como resultado de una acción culposa o delictiva de otra, el juez debe investigar los ingresos totales de la víctima, a fin de determinar el monto de la renta vitalicia que debe satisfacer el victimario, y en los casos de muerte, el promedio normal de vida de la víctima, a efecto de calcular el número de años durante los cuales recibirán los deudos la renta”.

La diferencia más importante de ambas teorías, radica en que la Teoría Francesa del riesgo profesional, puso a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes y las enfermedades profesionales, en cambio la Teoría Alemana propuso la creación de los Seguros Sociales, para que fuera a través de este medio que se atendiera un riesgo de trabajo, entonces la responsabilidad devendría en los tres sujetos de una relación laboral: es decir el patrono, el Estado y el mismo trabajador.

2.2.4 Teorías Jurídicas sobre Riesgos de Trabajo.

DERECHO LABORAL

- ✓ ***Teoría del Riesgo Profesional:*** La lesión funcional que sufra el trabajador puede refutarse con efecto o consecuencia directa del mismo trabajo prestado y es el empresario el que debe hacer frente a los efectos que se produzcan.

El riesgo profesional, es el conjunto de causas de peligro permanente, superiores a toda prevención de seguridad, que radican en las condiciones mismas de toda industria y en las necesidades impuestas a su funcionamiento. El trabajador se expone en beneficio de la

industria y a esta corresponde la reparación. La indemnización se fija de antemano, siendo compensación tarifada.

- ✓ ***Teoría del Riesgo de Autoridad:*** La autoridad es fuente de responsabilidad, dando relación de dependencia y debe indemnizarse todo hecho ocurrido en relación a la misma, respondiendo por la integridad física del trabajador, ya que este obedece órdenes, emplea materiales y máquinas que se le suministran y han sido elegidas a instaladas por el patrón.

Una sociedad que brinda seguridad a sus ciudadanos, no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia. Estas prestaciones no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias, sino también para sus comunidades en general. Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos. Los sistemas de seguridad social también promueven la igualdad de género a través de la adopción de medidas encaminadas a garantizar que las mujeres que tienen hijos gocen de las mismas oportunidades en el mercado del trabajo.

Para los empleadores y las empresas, la seguridad social contribuye a mantener una mano de obra estable que se adapte a los cambios. Por último, a través de las redes de protección en los casos de crisis económica, la seguridad social actúa como elemento fundamental de cohesión social, ayudando a garantizar la paz social y un compromiso con la globalización y el desarrollo económico. A pesar de estas ventajas, sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más de la mitad no goza de ningún tipo de cobertura de seguridad social.²⁴

²⁴ Teoría del Riesgo Laboral; Lic. Ronald Lascarez.

2.2.5 Enfermedad profesional y sus impactos

Enfermedad Profesional

Estado Patológico que sobreviene por una causa repetida durante largo tiempo, como obligada consecuencia de la clase de trabajo que desempeña la persona, o del medio en que tiene que trabajar y que produce en el organismo una lesión o perturbación funcional, permanente o transitoria, pudiendo ser originada por agentes químicos, físicos, biológicos, de energía o psicológicos.

Impactos

- ✓ **Psicológicos:** Las condiciones higiénicas deficientes, así como las enfermedades profesionales, en el mejor de los casos, desarrollan en las personas amenazadas el temor constante de verse lesionadas gravemente y esto produce un ambiente de inseguridad personal que afecta el trabajo y la seguridad personal. En casos normales, la inseguridad personal, es el temor de morir.
- ✓ **Social:** Las enfermedades profesionales merman la fuerza de trabajo de que dispone un país y por tanto afecta directamente a la sociedad ya que aumentan el número de inválidos e incapacitados a los que hay que mantener y cuidar.
- ✓ **Económico:** Resulta un poco difícil de calcular, ya que en estadísticas que han efectuado organismos especiales incluyen dentro de sus cálculos los accidentes y las enfermedades profesionales, sin embargo se pueden contabilizar, importantes pérdidas económicas para las empresas por el ausentismo y el descenso de la habilidad del personal ausente, pérdidas para la familia del trabajador por una baja de sus ingresos, pérdida en gastos médicos, pérdida para las empresas en producción, calidad, tiempo y prestigio.²⁵

²⁵ Galicia, F. A. Administración de Recursos Humanos. 3ª reimpresión. Trillas Editores, México 1994. Pág. 357

2.2.6 Clasificación de la Higiene en los lugares de trabajo

✓ *Higiene Teórica*

A través de la experimentación en seres humanos o animales, estudia la relación del hombre con los contaminantes, analizando las dosis de los mismos con la respuesta del organismo para así determinar las dosis y periodos de exposición, a los cuales puede estar sometido el trabajador sin sufrir daño en su salud.

✓ *Higiene de Campo*

Comprende la valoración higiénica del puesto de trabajo, lo cual incluye el estudio ambiental (identificación del lugar, de los contaminantes, toma de muestra, determinación cuantitativa por las lecturas directas, etc.) Análisis de proceso, tiempo de exposición y posterior comprobación de valores estándar con los valores encontrados en lectura directa.

✓ *Higiene Analista*

Es la investigación y determinación cuantitativa y cualitativa de los contaminantes en el medio ambiente.

✓ *Higiene Operativa*

A través de ella se efectúan la elección y la recomendación de los métodos de control para ser utilizados, actuando sobre proceso o como foco emisor, medio de propagación o sobre el individuo afectado, de tal manera que se reduzcan los niveles de concentración hasta valores no perjudiciales a la salud o que el trabajador se halle plenamente protegido.²⁶

2.2.7 Clasificación de los Riesgos Higiénicos

✓ *Contaminación Química*

Son constituidos por sustancias químicas puras o compuestas siendo estas últimas las más frecuentes.

²⁶ Ibidem

Estos riesgos se presentan comúnmente en forma de partículas a su vez divididas en polvos; fibras cuando su diámetro es demasiado pequeño; gases cuando el estado gaseoso es su estado natural; vapores cuando la sustancia química se eleva al aire y nieblas cuando los vapores sufren una condensación parcial.

✓ ***Contaminantes Físicos***

Se refieren a las diferentes formas de energía, como radiadores electromagnéticos, radiaciones, ionizantes, ruido, vibración, temperatura, presión externa.²⁷

✓ ***Contaminantes Biológicos***

Son constituidos por virus, bacterias, hongos, parásitos que se encuentran muy frecuentemente en los trabajos en los cuales hay contacto con seres vivos o con sustancias provenientes de seres vivos, también se presentan con mucha frecuencia en los trabajos en que hay exposición a polvos y fibras ya que estos pueden permitir que en ellos crezcan hongos y bacterias.

✓ ***Tensiones Ergonómicas***

Son constituidos por las posiciones de trabajo que obligan a adoptar posturas anti fisiológicas, siendo las más perjudiciales las posturas forzadas que obligan a las personas a permanecer estática por mucho tiempo.²⁸

Posición del cuerpo en relación a sus tareas, monotonía, cansancio, preocupación, presión del trabajo.²⁹

También se encuentran entre estos riesgos los esfuerzos que contrarían la capacidad o la fisiología muscular y esquelética del cuerpo humano.

Algunos de los elementos que están vinculados estrechamente con la higiene laboral y que es indispensable su supervisión para brindar una buena seguridad laboral al trabajador son los que a continuación se mencionan:

²⁷ Presentación "Tópicos y Riesgos de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ing. José Adalberto Recinos

²⁸ Presentación "Tópicos y Riesgos de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ing. José Adalberto Recinos

²⁹ Serrano, A. Administración de personas. 1ª Edic. Talleres Gráficos, UCA, El Salvador, 2007, Pág. 317.

Ambiente físico de trabajo; en este se desarrollan los procesos técnicos, las pautas de comunicación y las relaciones interpersonales, este tipo de ambiente comprende lo que es:³⁰

- ✓ Iluminación: Luz adecuada a cada tipo de actividad para evitar daños a la visión.
- ✓ Ventilación: Remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo o empleo de máscaras.
- ✓ Temperatura; mantenimiento de niveles adecuados de temperatura, para evitar condiciones climáticas extremas que puedan provocar agotamiento, deshidratación y hasta choque térmico.
- ✓ Ruidos: eliminación de ruidos para evitar producir alteraciones de las venas y arterias, también se deben utilizar protectores auriculares para evitar sorderas, presión arterial elevada y en algunos casos hasta impotencia sexual.

Ambiente Psicológico de trabajo, constituido principalmente por la carga de tensión que producen las relaciones interpersonales defectuosas; entre los miembros del equipo de trabajo y con sus superiores, dentro de este tipo de ambiente de trabajo se pueden mencionar algunos factores:

- ✓ Relaciones humanas agradables evitando así aquellas relaciones interpersonales desagradables.
- ✓ Tipo de actividad agradable y motivadora, para evitar el estrés producido por ciertas funciones de enorme o alta responsabilidad.
- ✓ Estilo de gerencia democrática y participativa, relacionando lo que es la organización jerárquica en turnos y equipos de trabajo.
- ✓ Eliminación de posibles fuentes de estrés que puedan provocar grandes daños o perjuicios a la salud del trabajador.³¹

Aplicación de principios de ergonomía, constituidos por las diferentes posiciones del cuerpo y movimientos repetitivos que adopta el trabajador al realizar una tarea, algunos de los factores los mencionamos a continuación:

³⁰ Ibídem ref. 28

³¹ Chiavenato, I. Gestión del talento Humano. Traducción. McGraw-Hill Interamericana, S. A., Colombia .2002. Pág. 390.

- ✓ Equipos adecuados a las características humanas, proporcionar los equipos necesarios acorde a las condiciones de cada trabajador.
- ✓ Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas, con la finalidad de evitar posturas inadecuadas que afecten la posición adecuada del cuerpo.
- ✓ Herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano, proporcionar las herramientas adecuadas que puedan ser manejadas con facilidad por el trabajador y no requieran mayor esfuerzo en su uso.

2.2.8 Prevención de Enfermedades laborales

- ✓ Asegurarse de que las personas respiren en aire fresco.
- ✓ Evitar materiales sospechosos que emitan olores o toxinas.
- ✓ Proporcionar un ambiente libre lleno de humo.
- ✓ Proporcionar las herramientas de trabajo en buen estado.
- ✓ Capacitar a los empleados hacia el uso adecuado del equipo de trabajo.
- ✓ Monitorear el estado del equipo de trabajo
- ✓ Prestar atención a las quejas de los trabajadores.

2.2.9 Principales problemas de salud en las empresas

- ✓ Alcoholismo y dependencia química de drogas, medicamentos, tabaquismo, etc.
- ✓ Sida: Síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que ataca el sistema protector del organismo contra enfermedades.
- ✓ Estrés en el trabajo.
- ✓ Exposición a productos químicos peligrosos, como ácidos, pólvora, explosivos, etc.
- ✓ Exposición a condiciones ambientales frías, cálidas, contaminadas, secas, húmedas, ruidosas, poco iluminadas, etc.
- ✓ Hábitos alimentarios inadecuados: obesidad o pérdida de peso.
- ✓ Vida sedentaria sin contactos sociales ni ejercicios físicos.
- ✓ Automedicación sin cuidados médicos adecuados.³²

³² Chiavenato, I. Gestión del talento Humano. Traducción. McGraw-Hill Interamericana, S. A., Colombia .2002. Pág. 392.

2.2.10 Factores que conllevan a los accidentes de trabajo.

Para conocer los mejores medios posibles de prevenir los accidentes de trabajo, es indispensable tomar en cuenta los factores que intervienen en el proceso que llevan hasta la lesión, fractura, daño o accidente de trabajo.

Para poder determinar los accidentes de trabajo en caso de que ocurran; es necesario mencionar algunos factores más importantes que permitan identificarlos con facilidad dentro de estos factores tenemos:

Herencia y Ambiente: Es indiscutible que muchas personas traen como resultado de la herencia cierta tendencia natural al descuido, ciertas dificultades para la precisión de movimientos, etc.

Defectos Personales: Muchas personas por su propia manera de ser o como características de su personalidad, tienen tendencia a la nerviosidad a la timidez, etc. elementos que pueden causar los accidentes.

Actos inseguros y/o condiciones inseguras: los actos inseguros tales como tomar herramientas de una manera inadecuada, o bien las condiciones inseguras, como por ejemplo la falta de protección de las máquinas.

Lesión: Esta se refiere al daño físico que se produce en un trabajador o en otras personas en el accidente por ejemplo: fracturas, quemaduras, etc.³³

Este está constituido por el hecho momentáneo que produce la lesión de la persona o por lo menos del daño, deterioro o desperdicio en la producción por ejemplo: la caída de un objeto o la caída de un trabajador.³⁴

2.2.11 Condiciones Inseguras

Es la condición del agente causante del accidente que pudo y debió protegerse.

Las condiciones inseguras se clasifican de la siguiente manera:

³³ Ponce, A. R. Administración de Personal. 26ª Reimpresión. Limusa Noriega Editores, México D.F. 1993. Pág.

³⁴ Ponce, A. R. Administración de Personal. 26ª Reimpresión. Limusa Noriega Editores, México D.F. 1993. Pág.

- ✓ Sin la protección requerida.
- ✓ Protección inadecuada.
- ✓ Distribución de planta insegura.
- ✓ Iluminación inadecuada (por falta o por exceso)
- ✓ Ventilación impropia.
- ✓ Diseños inseguros de máquinas y herramientas.
- ✓ Equipo personal defectuoso o en mal estado.
- ✓ Ropa peligrosa.
- ✓ Protección inadecuada de resguardos.
- ✓ Falta de protección total.
- ✓ Condiciones defectuosas.
- ✓ Distribución irracional de tareas.
- ✓ Desorden.
- ✓ Falta de limpieza.
- ✓ Contaminación
- ✓ Exceso de horas de trabajo.³⁵

2.2.12 Prevención de Riesgos

Para eliminar las causas de los accidentes de trabajo es necesario, conocer los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores dentro y fuera de la empresa. La mayor parte de estos accidentes son razones evidentes de que ocurran, ya que se sabe que nadie es inmune a sufrir alguna clase de accidentes y basta el sentido común para reconocer su peligrosidad, porque sabemos además que existen ciertas actividades comerciales que de por sí son consideradas actividades peligrosas o de alto riesgo; sin embargo otras requieren de la experiencia profesional para darse cuenta de la peligrosidad de dichos accidentes, cuando hablamos de experiencia profesional hacemos mención que solo profesionales especializados son capaces de determinar la razón por la cual surgió el accidente. Hay otras situaciones cuyo riesgo no puede ser reconocido con facilidad porque pueden ser

³⁵ Cavassa, C. R. Manual de Seguridad Industrial, 2ª Edic. Limusa Noriega Editores, México D.F. 1993. Pág. 185.

consecuencias de accidentes o enfermedades pasadas que posteriormente hicieron efecto en el trabajador para lo cual es necesario un estudio detallado de profesionales con experiencia técnica en el ramo de salud y riesgos profesionales.

Para detectar los riesgos es necesario:

- a) Saber qué condiciones, o que prácticas son inseguras y en qué grado.
- b) Conocer el tipo de material con que se trabaje, instalaciones, etc. Así como la forma en que se efectúan determinadas operaciones o prácticas.
- c) Encontrar que condiciones inseguras hay o que prácticas inseguras se cometen.
- d) Investigar y hacer un análisis especial de los accidentes que ocurren, en otras palabras, descubrir las causas reales que originaron el caso.
- e) Corregir las condiciones y las prácticas inseguras que se encuentran en la realización de las labores y reducir de manera indispensable el proceso de eliminación de causas de accidente.³⁶

2.2.13 Riesgos Profesionales y Accidente de Trabajo

Riesgos Profesionales

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, por ocasión, o por motivo del trabajo.

Accidente de Trabajo

Es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.³⁷

³⁶ Galicia, F. A. Administración de Recursos Humanos. 3^a reimpresión. Trillas Editores, México 1994. Pág. 364.

³⁷ Código de trabajo. Art 316.

2.2.14 Desempeño Seguro

Las empresas con buenas condiciones de trabajo que les proporcionan las medidas de seguridad a sus trabajadores producen mucho más que las que tienen malas condiciones. Además, aumentan la seguridad, reducen el ausentismo, retrasos y rotación de personal, eleva el ánimo y mejora las relaciones públicas.

El desempeño y la realización de las actividades laborales se ven afectado por diversos factores tanto externos como internos al individuo, entre ellos la iluminación, el ruido, clima, los turnos extras, las actitudes, los factores emocionales, entre otros.

No es suficiente conocer el equipo con que se trabaja, su modo de funcionar, su uso, condiciones, sino que es necesario tomar en cuenta los demás factores físicos que rodean el área de trabajo. Además de comprender la forma en que influyen las actitudes, la fatiga y el estrés en el trabajo.

El desempeño seguro, o desarrollo de las actividades laborales de forma segura, se logra a partir de la conciencia del trabajador y de la organización en general.

- ✓ *El trabajador* Debe estar consciente de los factores que le rodean y que le afectan internamente.
- ✓ *La empresa* Debe estar consciente y convencido de la importancia de la higiene y de la seguridad laboral. Tomando ésta como un compromiso con sus trabajadores, con la sociedad misma, considerando políticas, normas, programas, capacitaciones relacionadas a éste tema. Y de forma especial comprendiendo que la seguridad no es un gasto, sino una inversión desde cualquiera que sea el punto del que sea visto.

El Desempeño seguro es aquel que es realizado tomando en cuenta todo lo anterior, los factores que provocan condiciones inseguras y evitando los actos inseguros, siendo conscientes que somos nosotros mismos los que provocamos los actos inseguros y potenciamos las condiciones inseguras.³⁸

³⁸ Jovel, Cindy. Desempeño Seguro, 2006. <http://www.monografias.com/trabajos36/higiene-ocupacional/higieneocupacional2.shtml>.

2.2.15 La Seguridad Privada y el estrés causado a un Agente en Seguridad Privada

➤ La Profesión de Vigilante

La primera característica que define el trabajo de un vigilante de seguridad privada es que desarrolla su trabajo en una empresa ajena a la suya.³⁹

La segunda característica de este sector es el cambio constante de empresa cliente, los vigilantes de seguridad privada pueden estar permanentemente rotando por distintas empresas y realizando su trabajo en áreas muy diferentes. Pueden ocuparse de la seguridad de un espectáculo, de la vigilancia de una entidad bancaria, de un congreso de un partido político, etc.

La tercera característica del trabajo de vigilante de seguridad privada es la ambigüedad del rol en relación a la jefatura. Este trabajador tiene un superior en su empresa, pero también tiene otro donde presta sus servicios; el director de seguridad. Recibe por tanto, órdenes de dos mandos, a veces éstas son contradictorias y el vigilante se halla ante una situación de no saber qué hacer.

Finalmente, una cuarta característica es que al realizar sus funciones en una empresa ajena está sometido a las condiciones de trabajo de ésta, sin capacidad para intervenir ni participar en la mejora de las mismas, al margen de lo acordado en su convenio sobre la seguridad y salud en el trabajo.

➤ Efectos del ejercicio de la profesión

El desempeño del trabajo de vigilante de seguridad privada desde el punto de vista de la salud se puede sustentar en tres pilares:

1. *La organización del trabajo.* La jornada laboral del vigilante de seguridad privada está regulada por el Convenio Colectivo Estatal de empresas de seguridad. Lo característico del sector es la jornada por turnos, su prolongación, así como el trabajo nocturno.

³⁹ La salud laboral en el sector de seguridad privada, proyecto IS/07/2002, Federación UGT.FEUS

2. *La propia actividad.* El aislamiento, la incomunicación y la rutina son las características que definen el trabajo de vigilancia. Analizando la actividad cotidiana de un vigilante de seguridad en su jornada laboral se puede observar que se encuentra en situación de alerta permanente, se caracteriza por una hipoactividad que puede ser seguida en breves segundos de una hiperactividad.
3. *Las relaciones laborales.* El salario de estos trabajadores es diferente si realizan tareas de vigilancia solamente, vigilancia de explosivos, o de transporte, etc.

En cualquiera de las modalidades el salario total es bastante precario, más si se consideran las escasas perspectivas de carrera profesional dentro del sector.

Debido a la baja remuneración muchos de los vigilantes tienden a prolongar la jornada para incrementar el salario.

Se puede constatar que los vigilantes de seguridad privada forman un colectivo que sufre más estrés que otros trabajadores del sector servicios.

➤ **Estrés ocasionado a los Agentes de Seguridad Privada**

¿Qué es el estrés?

Todos los estudiosos del tema coinciden en la gran dificultad existente para definir el estrés, ello se debe a las diferentes sintomatologías que produce en las personas, a la multitud de causas que lo provocan, a la complejidad que presenta su medición y acotamiento, a su difícil detección en algunos casos por el encubrimiento de otros factores, a las diferentes percepciones personales, etc.

Una definición genérica del estrés muy aceptada es: “*respuesta del sistema nervioso a una situación o acontecimiento que el individuo percibe como amenaza*”. Por tanto es una estrategia que adopta el organismo ante la necesidad de adaptarse a todo tipo de exigencias, esfuerzos, cambios, etc.⁴⁰

⁴⁰ *Ibíd.*, id

El estrés es causado por un desequilibrio entre nosotros y nuestro trabajo, por los conflictos de roles en el trabajo y fuera del mismo y por el hecho de que no ejerzamos un control razonable sobre nuestro propio trabajo”. El estrés tiene una doble dimensión, la fisiológica y la psicológica.

Diversos estudiosos consideran que se desarrolla en tres fases: alarma, resistencia y colapso o agotamiento. La primera aparece inmediatamente después de la percepción de la amenaza.

Es el momento en el que el trabajador se pone en guardia. La fase de resistencia implica un mantenimiento de la situación que, si se prolonga en el tiempo, puede ocasionar consecuencias negativas para el organismo, como el agotamiento. En la última fase el organismo aprovecha todas las posibilidades de respuesta y llega al momento de la rendición. Los síntomas más comunes son el abatimiento y la fatiga.

El estrés es una enfermedad que surge ante la necesidad de hacer frente a una situación de posible peligro, tras la cual el trabajador se siente intimidado e incapaz de encontrar una solución por falta de recursos. No siempre se manifiesta frente a problemas reales, a veces surge ante expectativas, actuando de manera anticipatoria, es decir ante un futuro incierto, por ejemplo; un cambio de destino en la empresa, el nombramiento de un nuevo jefe, la fusión con otra compañía, etc.

Ante el estrés la primera reacción instintiva es de combate o de huida. El resultado se puede ver rápidamente porque éste desaparece.

Es un estrés normal, de muy corta duración y necesario para entrar en acción. Pero hay otro tipo de estrés que no desaparece de inmediato sino todo lo contrario, es acumulativo y conlleva efectos negativos.⁴¹

➤ **¿Qué provoca el estrés? Organización del trabajo y los factores psicosociales**

El estrés es un concepto que engloba una amplia patología y resulta muy complejo de diagnosticar, al tiempo que las consecuencias sobre la salud son muy variadas.

⁴¹ La salud laboral en el sector de seguridad privada, proyecto IS/07/2002, Federación UGT.FEUS

LA SOBRECARGA/LA INFRACARGA MENTAL DE TRABAJO

El trabajo de vigilancia se caracteriza por someter al trabajador tanto a una sobrecarga como a una infracarga de tarea. Pasa de mantener una alta atención sostenida en situaciones o momentos de necesidad a otras de sobrecarga o poco trabajo, en este caso el trabajador realiza un esfuerzo importante para mantener la vigilancia.

Ambas situaciones se producen también a nivel físico.

LA PRESIÓN EN TIEMPOS

Muchas de las tareas realizadas por los vigilantes se desarrollan bajo una presión de tiempos marcada por el ritmo elegido para la realización del trabajo, definido desde la organización y en otras ocasiones por las exigencias del cliente que establece horarios o plazos de entrega.

EL DESAJUSTE ENTRE LOS CONOCIMIENTOS DEL TRABAJADOR Y LOS QUE EL PUESTO EXIGE

Un porcentaje alto de vigilantes de seguridad posee una titulación superior a la requerida para el desarrollo de sus funciones, por tanto, nos encontramos ante un sector en el que la mayoría de sus integrantes están en una situación de sub empleo.

LA INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los trabajadores de este sector son susceptibles de sufrir todo tipo de violencia; agresiones, amenazas, insultos, etc. debido a la soledad y circunstancias en que realizan su labor, la nocturnidad, el traslado de valores, la vigilancia de personas amenazadas, etc.

LA MONOTONÍA GENERAL DEL PUESTO

El trabajo de vigilancia puede ser monótono, con tareas rutinarias; repetir constantemente el mismo gesto conlleva una estimulación psíquica demasiado escasa. La subestimulación de los procesos mentales puede ocasionar estrés.⁴²

⁴² La salud laboral en el sector de seguridad privada, proyecto IS/07/2002, Federación UGT.FEUS

EL MEDIO AMBIENTE FÍSICO DONDE SE DESARROLLAN LAS TAREAS

El entorno físico en el que el vigilante de seguridad realiza su trabajo es en muchas ocasiones a la intemperie, soportando temperaturas elevadas en la época estival y mínimas durante el invierno. Si se trata de un local cerrado se verá afectado por las mismas condiciones que el resto de los trabajadores; hilo musical, aire acondicionado, ruido, polvo, etc., pero sin posibilidad de intervenir ni opinar.⁴³

➤ Factores psicosociales relacionados con el estrés laboral

El estrés está muy estrechamente relacionado con el comportamiento de las personas en la sociedad. El sentimiento de apatía hace que el individuo esté desmotivado ante cualquier estímulo externo y se “cierre” en sí mismo. El miedo que acompaña al estrés es un sentimiento muy común, la forma natural de reacción es la inhibición, lo que produce un aislamiento dentro del grupo.

Una vez llegado a este extremo, no es nada infrecuente que la persona con estrés comience a consumir algún tipo de drogas; alcohol, medicamentos u otras, lo que le vuelve agresivo y con ello aumenta su aislamiento social.

Encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la familiar, entre la situación personal y las demandas sociales se convierte en un obstáculo insuperable.

En cuanto a las relaciones con los compañeros de trabajo, el estrés aumenta la susceptibilidad, lo que da lugar a situaciones conflictivas que contribuyen a enrarecer el clima laboral.

En muchas ocasiones los conflictos derivan en un aislamiento de las personas que los provocan. El trabajador estresado es consciente de la situación y se auto inculpa por agravar los problemas cotidianos del trabajo.

⁴³ Ibídem, id

➤ **¿Qué puede hacer el delegado de prevención cuando un trabajador le informa que sufre estrés?**

Al delegado de prevención le competen varias acciones en defensa de la salud y seguridad de los compañeros a los que representa.

El estrés es un riesgo laboral con características peculiares como factor psicosocial pero que puede y debe ser controlado con la misma metodología que los restantes.

Lo primero que debe hacer el delegado es investigar si la queja presentada por un/os trabajadores al respecto obedece a cuestiones sólo personales o bien es un síntoma de un problema de la organización. Para ello puede utilizar sencillos cuestionarios.

También el delegado puede y debe exigir la evaluación de los riesgos psicosociales por parte del personal técnico preventivo de la empresa, entre los que se incluye lógicamente el estrés. Para ello cuenta con el apoyo legal. La Ley de Prevención obliga a todas las empresas a evaluar los riesgos que no hayan podido ser evitados.

El estrés como riesgo derivado de la organización del trabajo debe ser evaluado ya que la Ley de Prevención así lo exige. La ley insiste en que el empresario debe “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”. Con estos textos en la mano, el delegado de prevención puede y debe controlar el proceso de evaluación de riesgos que ha de hacerse en todo puesto de trabajo a fin de que incluya el posible riesgo de estrés.⁴⁴

⁴⁴ *Ibíd*em, id

2.2.16 Elementos básicos de un programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales

Todo programa deberá contar los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.
4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa, que le puedan afectar.
6. Establecimiento del programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
7. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.

8. Planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.
9. Formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo. Los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles.
10. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.⁴⁵

2.2.17 Comités de seguridad y salud ocupacional

Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadoras o trabajadores; 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.

Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrán delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

⁴⁵ Ley general de prevención en los lugares de trabajo Art. 8

CUADRO N° 1.
DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN PROPORCION AL NÚMERO DE
EMPLEADOS

De 15 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3001 a 4000 Trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4001 o más trabajadores	8 Delegados de Prevención ⁴⁶

2.2.18 Funciones de los delegados de prevención

- a. Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- d. Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- e. Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.⁴⁷

⁴⁶ Ibidem Art. 13

2.2.19 Capacitaciones

- ✓ **Capacitación inicial:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación.
- ✓ **Segunda capacitación:** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación a los miembros del comité, la segunda capacitación cuando la empresa lo requiera.
- ✓ **Las capacitaciones posteriores:** Estarán a cargo del empleador. El empleador tendrá la obligación de comunicar a la Dirección General de Previsión Social, dentro de los ocho días hábiles posteriores a su designación, los nombres y cargos de los miembros del comité, con el fin de comprobar su capacitación y proceder en su caso a la acreditación de sus miembros.⁴⁸

2.2.20 Funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- c) 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 dirigir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

⁴⁷ *Ibíd*em, id Art. 14

⁴⁸ *Ibíd*em, id Art 15.

- d) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- e) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- f) 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.
- g) Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita. Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.⁴⁹

Los miembros acreditados del comité serán ad-honorem y no gozarán por su cargo de privilegios laborales dentro de la empresa. El empleador debe permitir a los miembros del comité, reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran. En caso de atender actividades del comité fuera de la jornada laboral por petición del empleador, a los trabajadores se les compensará según lo establecido por la ley.

2.2.21 Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene 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 presente ley y sus reglamentos, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores,

⁴⁹ *Ibíd*em, id Art 17.

dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria, aparatos de izar, entre otros.⁵⁰

2.2.22 Seguridad en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo debe reunir las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la presente ley y su reglamento, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general. La Dirección General de Previsión Social realizará una inspección a fin de garantizar las condiciones del mismo, e identificar los riesgos a los que los trabajadores y trabajadoras estarán expuestos, y recomendará la solución para los mismos.⁵¹

Todo lugar de trabajo debe contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Asimismo, deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.⁵²

2.2.23 Iluminación

Todos los espacios interiores de una fábrica o establecimiento, deben ser iluminados con luz artificial, durante las horas de trabajo, cuando la luz natural no sea suficiente.

El alumbrado artificial debe ser de intensidad adecuada y uniforme, y disponerse de tal manera que cada máquina, mesa o aparato de trabajo quede iluminado de modo que no proyecte sombras sobre ellas, produzca deslumbramiento o daño a la vista de los operarios y no altere apreciablemente la temperatura. Los niveles de iluminación para las diferentes

⁵⁰ *Ibidem*, id Art. 20

⁵¹ *Ibidem*, id Art. 35

⁵² *Ibidem*, id Art 36.

actividades de trabajo así como los demás aspectos técnicos relativos a este tema se deberán regularán en el reglamento interno.⁵³

2.2.24 Ventilación, temperatura y humedad relativa

Todo lugar de trabajo deberá disponer de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medioambientales.

Todo proceso industrial que dé origen a polvos, gases, vapores, humos o emanaciones nocivas de cualquier género, debe contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos en tal forma, que no constituyan un peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, en cuyo caso la Dirección General de Previsión Social avisará a las entidades competentes.

Cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se proveerán de dispositivos de aspiración mecánica, con las modalidades que el caso requiera y según lo determine la legislación correspondiente.

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.⁵⁴

2.2.25 Ruido y vibraciones

Los trabajadores no estarán expuestos a ruidos y vibraciones que puedan afectar su salud. Los aspectos técnicos relativos a los niveles permisibles de exposición en esta materia, estarán regulados por la Dirección General de Previsión Social quien dictará las

⁵³ *Ibíd.*, id Art 42.

⁵⁴ *Ibíd.*, id Art. 47

medidas convenientes para proteger a los trabajadores contra los ruidos que sobrepasen los niveles establecidos en dicho reglamento.⁵⁵

2.2.26 Servicios sanitarios

Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

Todo lugar de trabajo deberá estar provisto de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción que se establezca en el reglamento.⁵⁶

En todo lugar de trabajo deberá mantenerse un adecuado sistema para el lavado de manos, en la proporción establecida en el reglamento de la presente Ley.

2.2.27 Prevención de enfermedades ocupacionales

Exámenes médicos

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.

Los referidos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador. Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.⁵⁷

⁵⁵ *Ibíd*em, id Art. 50

⁵⁶ *Ibíd*em, id Art 56

Cuando por recomendación de un profesional en 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 tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

2.2.28 Infracciones

2.2.28.1 Infracciones de parte de los empleadores

Constituyen infracciones de los empleadores a la ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves.

➤ Infracciones leves

Se consideran infracciones leves las siguientes:

- 1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.
- 3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
- 4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.
- 5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.

⁵⁷ *Ibíd*em, id Art 63

- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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 Ley.
- 9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.⁵⁸

➤ **Infracciones Graves**

Se consideran infracciones graves las siguientes:

- 1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
- 2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la ley.
- 3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la empresa.
- 4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la Ley y sus reglamentos.
- 5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.
- 6) No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.
- 7) No colocar elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.
- 8) Poseer el lugar de trabajo escaleras portátiles que no reúnan las condiciones de seguridad requeridas.

⁵⁸ *Ibíd.*, id Art 78

- 9) La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.
- 10) No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.
- 11) No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.
- 12) Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
- 13) No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.
- 14) No disponer de sistemas de ventilación y protección que eviten la contaminación del aire en todo proceso industrial que origine polvos, gases y vapores.
- 15) No aplicar las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generen niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.
- 16) No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.
- 17) No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.
- 18) No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.
- 19) No acatar el empleador la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.
- 20) No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daños a su integridad y salud.
- 21) No mantener medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiaciones lumínicas cerca de las otras áreas de trabajo.
- 22) No contar las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.

23) No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.⁵⁹

➤ **Infracciones muy graves**

Se consideran infracciones muy graves las siguientes:

- 1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.
- 2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos.
- 3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.
- 4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos que impliquen un riesgo para los trabajadores.
- 5) Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.
- 6) No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 7) No brindar el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.
- 8) Poseer generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que no cumplan con los requisitos de instalación y funcionamiento.
- 9) Poseer tuberías de conducción de vapor que no estén debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.
- 10) Instalar o poner en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, sin la autorización respectiva de la Dirección General de Previsión Social.
- 11) Poner a funcionar un generador de vapor o recipiente sujeto a presión en malas condiciones.

⁵⁹ Ibídem, id Art 79

- 12) Autorizar el empleador la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.
- 13) La ausencia del respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.
- 14) No poner a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y período de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.
- 15) Alterar, cambiar o hacer desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.
- 16) Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla.
- 17) 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.⁶⁰

Las infracciones a las disposiciones de esta Ley que establecen obligaciones que no tengan sanción específica señalada serán sancionadas como infracción leve.

2.2.29 Multas

- Las infracciones leves se sancionarán con: una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales.
- Las infracciones graves se sancionarán con: una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales.
- Las infracciones muy graves se sancionarán con: una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales.

⁶⁰ *Ibíd*em, id Art. 80

Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.⁶¹

2.2.30 Infracciones de parte de los trabajadores

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

- 1) 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.
- 2) No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por éste.
- 3) 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.⁶²

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción, de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá el empleador dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad al artículo 50 numeral 17 del Código de Trabajo.

(Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales)

⁶¹ *Ibidem*, id Art. 82

⁶² *Ibidem*, id Art.85

Posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Los plazos establecidos en la presente disposición, serán regulados en los reglamentos correspondientes.⁶³

⁶³ Código de Trabajo Art.50

CAPITULO III

3 MARCO LEGAL Y NORMATIVO

3.1 MARCO LEGAL

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 para regular la higiene y seguridad ocupacional tenemos:

3.1.1 Constitución de la República de El Salvador.

La Constitución de la República tiene como finalidad hacer valer los derechos de las personas y sus obligaciones. Así como también fomentar una sociedad organizada en la consecución de la justicia, implementar una base de normas o disposiciones que busquen la seguridad jurídica, junto con la organización de un Estado Soberano para un bien común.

En el régimen de derechos sociales de la carta magna, se habla sobre el trabajo y la seguridad social dicha información se encuentra en el capítulo II sección segunda, denominado Trabajo y Seguridad Social, el cual cuenta con 16 artículos que van del 37 al 52 los cuales regulan el trabajo como una función social.

En el artículo 38 de dicha constitución, se establece la existencia del código de trabajo el cual deberá regular las relaciones entre el capital y el trabajo. También regirá los derechos y obligaciones de las partes involucradas en la relación laboral, buscando siempre mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En el artículo 44 de la constitución, se establecen las características que deben de reunir los lugares de trabajo. El código de trabajo reglamentará más condiciones que deben

de cumplir los lugares de trabajo, además El Estado con ayuda de los organismos especializados mantendrá un servicio de inspección técnica, por medio del cual se velará por el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas; al mismo tiempo se emitirán sugerencias para mantener dichas condiciones en beneficio de los trabajadores.⁶⁴

3.1.2 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.

Este convenio fue ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo número 30 de fecha 12 de octubre de 2000; y por lo tanto es Ley de la República.

Su estructura se divide en cinco partes:

PARTE I. Campo de Aplicación y Definiciones. Este convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica incluida la Administración Pública.

PARTE II. Principios de una Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional. Establece que todo estado que ratifica el convenio deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores; formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional en esta materia.

PARTE III. Acción a nivel Nacional. Establece que deberá adoptarse por vía legislativa o reglamentaria en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, las medidas necesarias para dar efecto a esta Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

Estipula que el control de la aplicación de las leyes y reglamentos de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado

⁶⁴ Constitución de la Republica de El Salvador

y suficiente. Asimismo, dispone que el sistema de control deba prever sanciones adecuadas en caso de infracción a dicha normativa legal. Finalmente prescribe que deberán tomarse las medidas a fin de promover la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y formación, incluida la enseñanza superior técnica, médica y profesional. Todo con el objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

PARTE IV. Acción a nivel de empresa. Esta parte establece aspectos generales de gestión de la prevención de riesgos laborales, los cuales deberán ser desarrollados en Leyes Secundarias; asimismo sienta las bases para la implementación de Programas y Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional al interior de las empresas, haciendo énfasis que la cooperación entre empleadores y trabajadores, deberá ser un elemento esencial en las medidas organizativas que se tomen en esta materia. Por otra parte, estipula que las medidas de seguridad e higiene en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

PARTE V. Disposiciones Finales. Establece aspectos formales referentes a la ratificación del convenio, y regula las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo en este aspecto.

3.1.3 Protocolo del Convenio 155 de la OIT

Este Protocolo fue ratificado por El Salvador en abril de 2005, y es uno de los que se ha adoptado hasta la fecha.

Regula principalmente el tema de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Parte I Definiciones: Establece las ya por todas conocidas definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional, e introduce el termino suceso peligroso.

Parte II Sistemas de Registro y Notificación: Manda a los Estados que exijan a las empresas a llevar en su interior un registro de siniestralidad laboral, y estipula también la

obligación de notificar los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

Parte III Estadísticas Nacionales: Exige a los Estados que ratifiquen publicar anualmente las estadísticas sobre siniestralidad laboral siguiendo sistemas de clasificación que sean compatibles con los sistemas internacionales establecidos, y que sirvan de punto de referencia a las distintas acciones que se implementen a nivel nacional para mejorar las condiciones de salud en el trabajo.

La Normativa Internacional ratificada por El Salvador ya está enmarcada dentro del nuevo enfoque de la seguridad y salud ocupacional, que exige tanto a nivel de empresa como a nivel nacional una serie de entidades e instrumentos a través de los cuales se planifique la prevención de riesgos laborales, de los cuales la mayoría no están contemplados en la legislación actual.

3.1.4 Código de Trabajo

Según Decreto Legislativo N° 15, de fecha 23 de junio de (1972). El Código de Trabajo tiene por objeto armonizar las relaciones que existe entre patronos y trabajadores; fundamentado en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En el libro tercero de este código, se encuentra el apartado de Previsión y Seguridad Social, título segundo Seguridad e Higiene del Trabajo, capítulo I; art.314. Menciona las obligaciones de los patronos en el tema de la seguridad y en el capítulo II, art 315. Menciona las obligaciones que deben tener los trabajadores en cuanto a normas sobre seguridad e higiene.

El título tercero corresponde a los riesgos profesionales comprendidos en los artículos del 316 al 323. En donde se consideran tanto los riesgos profesionales como

enfermedades profesionales sus consecuencias y las obligaciones de los patronos con respecto a estas para con sus trabajadores.⁶⁵

3.1.5 Código de Salud.

Este código de salud contempla en la Sección dieciséis, Seguridad e Higiene del Trabajo en los artículos del 107 al 117. Menciona los aspectos relativos a la competencia del Ministerio de Salud en el campo de la Higiene y Seguridad Industrial, estableciendo puntualmente normativas en cuanto a los aspectos de la declaración del carácter público de la implantación de servicios de seguridad e higiene en el trabajo, el alcance del Ministerio de Salud en cuanto a la Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, la promoción de campañas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como la clasificación de dichas enfermedades, la autorización del establecimiento de empresas mediante previa evaluación de las condiciones de trabajo, el establecimiento de requisitos de importación y exportación de productos así como el manejo y disposición de productos que puedan ser nocivos para la salud de los trabajadores y el establecimiento de la relación interinstitucional que debe de existir para cumplir el objetivo de la prevención de riesgos profesionales.

3.1.6 Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Decreto Legislativo N° 2117, de fecha 21 de mayo de (1956). La Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo regula las condiciones de seguridad e higiene en las que los trabajadores ejecuten sus labores al servicio de patronos, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas, y para los efectos de ella, los tres últimos serán considerados como patronos respecto de los trabajadores cuyos servicios utilicen.

La ley comprende 7, capítulos el capítulo I; delimita el campo de aplicación de la ley la cual regulará las condiciones de seguridad e higiene, el capítulo II; comprende las

⁶⁵ Código de Trabajo de El Salvador

obligaciones de los patronos, es decir exhorta a los patronos a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores; el capítulo III engloba las obligaciones de los trabajadores y menciona que estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene, y con las recomendaciones técnicas particulares, 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 y al uso y mantenimiento la de maquinaria utilizada.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad protegerle su vida, salud e integridad corporal y a someterse a los exámenes médicos ordenados por él empleador. Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

El capítulo IV, trata las atribuciones del Departamento Nacional de Previsión Social enumerando en una gama de literales dichos encargos, el capítulo V denominado reglamentos y recomendaciones se establecen los procedimientos para la elaboración de reglamentos que se dictan para facilitar y asegurar la aplicación de la presente ley, el capítulo VI contempla la comisión de seguridad e higiene en el trabajo, exponiendo los lineamientos para dicha Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo, como un organismo consultivo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y así mismo por quienes podrá estar integrada y las atribuciones que esta gozara, el capítulo VII denominado vigilancia, sanciones y vigencia expresa que los Inspectores de Trabajo serán los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta ley y de sus reglamentos, así como de las recomendaciones técnicas particulares que se dicten por el Departamento Nacional de Previsión Social; además, Los patronos estarán obligados a permitir y facilitar la inspección de los lugares de trabajo con el objeto de constatar si en ellos se cumplen las disposiciones de la presente ley y de los reglamentos respectivos. Asimismo, estarán obligados a permitir y facilitar, en sus establecimientos, la realización de estudios sobre condiciones de seguridad e higiene y de las infracciones a la presente ley, a sus reglamentos y a las recomendaciones técnicas particulares, serán sancionadas con una

multa de diez a mil colones, atendiendo a la gravedad de la infracción y a la capacidad económica del infractor, sin perjuicio del cumplimiento de la disposición violada.

3.1.7 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Según Decreto Legislativo número 254 de fecha 21 de enero de (2010). El objeto de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo es determinar los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garanticen un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo y sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

La ley en su título I, Disposiciones preliminares. Este título establece el objeto y campo de aplicación de la ley. Asimismo, contempla un Glosario con una serie de definiciones básicas sobre términos relativos a seguridad y salud ocupacional utilizados en la ley.

El título II, Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en los lugares de trabajo establece que se entenderá como el conjunto de actividades o medidas organizativas adoptadas por el empleador en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Así mismo establece en su capítulo I, la organización de la seguridad y salud ocupacional, los lineamientos y la responsabilidad del empleador de formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa de acuerdo a su actividad; y asignar los recursos necesarios para su ejecución y en su Capítulo II, Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, 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.

El título III, Seguridad en la Infraestructura de los Lugares de Trabajo en sus capítulos tratan los lineamientos para los planos arquitectónicos, edificios y condiciones de los lugares de trabajo.

El Título IV Seguridad en los lugares de trabajo, en su Capítulo I, Medidas de previsión, establece que el empleador debe dar aviso a la Dirección General de Previsión Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo al traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, en su capítulo II, Ropa de Trabajo, equipo de Protección y Herramientas Especiales, menciona que el empleador tiene que proporcionar el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva para los trabajadores, según la naturaleza de las labores que realicen; éstos deberán cumplir con las especificaciones y demás requerimientos establecidos en el reglamento correspondiente y en las normas técnicas nacionales en materia de seguridad y salud ocupacional emitidas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

En el Título VI, Prevención de Enfermedades Ocupacionales, en su capítulo único Exámenes Médicos establece que 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.

En su Título VII, Disposiciones Generales, establece una serie de criterios acerca de los planes de emergencia y evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno, además todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan. Por otra parte, establece que 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 su Título VIII, Inspección de Seguridad y Salud Ocupacional determina la función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional y la cual será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en la ley.

En su Título IX, Infracciones, Capítulo I, Infracciones de parte de los empleadores; establece que 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 muestra un listado de cómo estas se clasifican ya sea en leves, graves, y muy graves. En el Capítulo II, Infracciones de parte de los trabajadores; establece que serán objeto de sanción conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras que violen las medidas de seguridad e higiene establecidas en la ley.

En su Título X, Procedimiento de Aplicación de Sanciones, establece que posterior a los plazos concedidos en la inspección al empleador, para cumplir con las recomendaciones dictadas, y si éstas no se han hecho efectivas se iniciará el procedimiento sancionatorio establecido en los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo y 57 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

3.1.8 Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo.

En el Capítulo VII, Sección Segunda, se establece la creación de los departamentos de Inspección de Industria y Comercio, los cuales disponen de un cuerpo de supervisores e inspectores cuya atribución es verificar que las disposiciones laborales establecidas se cumplan.

Se especifican en esta sección las funciones, alcance, prohibiciones del inspector Se establecen, además los tipos de inspecciones que pueden ser realizadas además de definir la

obligatoriedad de inscribir al centro de trabajo en los registros de la Dirección General de Inspección y las Oficinas Regionales del trabajo.

El último apartado de esta sección de la ley de organización y funciones del sector trabajo tiene que ver con las sanciones que pueden ser impuestas a los centros de trabajo y la mecánica con que estas entrarán en vigencia.

En el Capítulo VII, Sección Tercera de esta ley, se hace referencia a una serie de artículos que comprenden del 61 al 66 donde se establecen pautas y consideraciones con respecto a la Dirección General de Previsión Social, la cual tendrá a su cargo regular las condiciones de seguridad e higiene en las empresas, establecimientos y demás centros de trabajo, así como otra gama de atribuciones establecidas en esta ley para dicha Dirección.

3.1.9 Ley General del Seguro Social.

Según Decreto Legislativo de Ley N° 1263, de fecha 3 de diciembre de (1953). Se pretende con la determinación y establecimiento de las funciones y competencias del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, una legislación que comprenda básicamente los riesgos que afectan a los trabajadores como: enfermedad, accidente común, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Delimitando con claridad el campo de acción del Seguro Social, con la actividad que le corresponde desarrollar al Gobierno para realizar la Seguridad Social de todos los habitantes de la República.

Esta ley menciona en sus primeros artículos; el derecho que tienen los trabajadores de poseer un seguro social de categoría obligatorio y los riesgos de los cuales están cubiertos los empleados.

Dichos riesgos se encuentran en el Capítulo V, denominado Beneficios, incluye siete secciones la primera corresponde a los beneficios por enfermedad o accidente común, la segunda a los beneficios por riesgos profesionales, la tercera a los beneficios por maternidad, la cuarta a los beneficios por invalidez, la quinta a los beneficios por vejez o

muerte, la sexta cesantía voluntaria y la séptima a los beneficios de medicina preventiva y disposiciones generales para todos los beneficiarios.

3.1.10 Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional.

Según Acuerdo Ejecutivo, publicado en el Diario Oficial N° 26 de (1956). El reglamento tiene como finalidad primordial regular el cálculo de las pensiones que deberá pagar el Instituto Salvadoreño del Seguro Social a los trabajadores asegurados, por incapacidades permanentes ocasionadas por riesgos profesionales.

En el Art.2 menciona los riesgos profesionales que cubre dicho reglamento, los cuales son el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. Así como en sus artículos 17 y 18 se aclara las circunstancias bajo las cuales los gastos por enfermedad o accidentes son cubiertos por el patrono o por el instituto.

3.1.11 Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo

Según Decreto Ejecutivo N°7 de (1971). Dicho reglamento establece normas generales y dicta recomendaciones técnicas para facilitar el cumplimiento de las disposiciones legales citadas a efecto de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el Título I de este reglamento, denominado Disposiciones Preliminares, que a su vez consta de dos capítulos denominados Objeto y Campo de Aplicación, el primero según el artículo 1 expresa que el objetivo de este Reglamento es establecer los requisitos mínimos de Seguridad e Higiene en que deben desarrollarse la labores y actividades en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada industria en particular.

En el Segundo, como lo expresa el artículo 2, se establece que el reglamento se aplicará en todos los centros de trabajo privados y del estado, de los municipios y de las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas.

En el Título II trata de la Higiene en los centros de trabajo, el cual consta de XIII capítulos que hacen referencia a:

- I. De los edificios
- II. De la iluminación
- III. De la ventilación
- IV. De la temperatura y humedad relativa
- V. De los ruidos
- VI. De los locales de espera
- VII. Del comedor o similares
- VIII. De los dormitorios
- IX. De los exámenes médicos
- X. Del servicio de agua
- XI. De los servicios sanitarios
- XII. Del orden y aseo para los trabajadores
- XIII. Asientos para los trabajadores.

El título III, denominado de la Seguridad en los Centros de Trabajo, está compuesto por dos Capítulos el romano I Medidas de Prevención, y el romano II De la seguridad en las ropas de trabajo. En lo concerniente al Capítulo V, se establecen las disposiciones generales de este Reglamento.

3.2 MARCO NORMATIVO

3.2.1 Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES) Sección 28, “BENEFICIOS A EMPLEADOS”

El objetivo de los estados financieros con propósito de información general de una pequeña o mediana entidad, es proporcionar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones económicas de una gama amplia de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información.

La sección 28 de la NIIF para Pymes conocida como beneficios a empleados; establece cómo debe ser el tratamiento contable de los beneficios a los empleados, para que los usuarios de estados financieros puedan acceder a la información sobre los beneficios a los empleados de una entidad, dicha situación se vuelve de interés ya que está involucrada con la higiene y seguridad ocupacional.

El Alcance de dicha sección nos menciona que:

Los **beneficios a los empleados** comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a **transacciones con pagos basados en acciones**, que se tratan en la Sección 26 *Pagos Basados en Acciones*. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

- (a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los **beneficios por terminación**) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.
- (b) **Beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

(d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

(i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o

(ii) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta.⁶⁶

Una entidad deberá reconocer el costo de todos los beneficios a los que tengan derecho sus empleados como consecuencia de los servicios prestados a la entidad durante el periodo en forma de gasto.

Las obligaciones para los beneficios a corto plazo a los empleados se miden con los importes sin descontar. Los pasivos correspondientes a las obligaciones de los planes de beneficios definidos post-empleo y otros beneficios a largo plazo se miden restando el valor razonable de los activos del plan a la fecha sobre la que se informa, del valor presente de las obligaciones según los planes de beneficios definidos a dicha fecha.

Las obligaciones para pagar los beneficios por terminación se miden sobre la base de la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la

⁶⁶ Sección 28 “Beneficios a Empleados”; NIF para las PYMES”

fecha sobre la que se informa. La sección también especifica la información a revelar sobre los beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros.

Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal.

Beneficios a corto plazo a los empleados

Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:

- (a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- (b) ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados;
- (c) participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- (d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

- (a) de carácter acumulativo

(b) de carácter no acumulativo

Beneficios post-empleo

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones, y
- (b) otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo.

Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen, por ejemplo:

- (a) Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- (b) Los beneficios por largos periodos de servicio.
- (c) Los beneficios por invalidez de larga duración.
- (d) La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- (e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado

Beneficios por terminación del contrato

Una entidad puede estar comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en sus prácticas habituales, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.

CAPITULO IV

4 MARCO METODOLOGICO

4.1 METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION

Para llevar a cabo el estudio fue necesario hacer uso de los métodos y técnicas de investigación que se describen a continuación.

1. Método de Investigación.

Los métodos de investigación se refieren al plan o estrategia concebida para responder a las interrogantes de la investigación. Para realizar dicha investigación se aplicaron los siguientes métodos:

a) Método Científico.

Tomado del Diccionario Filosófico de Judin Rosental, establece que el método científico “Proporcionará los principios, operaciones y reglas que orientaron el proceso de investigación para alcanzar todo el resultado propuesto además se estableció los procedimientos que se siguieron para la recolección de la información”.

Se aplicó el método científico para el trabajo de investigación porque engloba una serie de pasos, como observar una situación problemática, identificar un determinado problema, elaborar preguntas en torno a las posibles causas, elaborar hipótesis para tratar de explicar el problema, así como elaborar diseños no experimentales para verificar las hipótesis, e interpretar resultados, para la posterior elaboración y presentación de un informe final.

b) Métodos Auxiliares del Método Científico.

➤ Método analítico.

Al realizar la investigación se separaron los conocimientos particulares que conformaron el estudio y de esta forma se logró conocer y comprender los principios que lo rigen

estableciendo relaciones y dependencias. Se desmembró el todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.⁶⁷ Este método permitió conocer más del objeto de estudio, con lo cual se logró: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías, sobre los factores de riesgo que existe en la misma.

➤ **Método sintético.**

Es aquel que una vez efectuada sus etapas nos permite la posibilidad de obtener conclusiones acerca de lo que se ha percibido, elaborando así un riguroso diagnóstico de la situación actual de la empresa en estudio. Y se emitió una conclusión sobre las relaciones entre los objetivos y los fenómenos presentados.

➤ **Método estadístico.**

Permitió hacer la cuantificación de los datos obtenidos mediante los cuestionarios realizados en la empresa, facilitando el análisis de los mismos, para ello se auxilió del estadístico porcentual, siendo su fórmula la siguiente:

$$\% = F \times \frac{100}{N}$$

Dónde: F = Número de veces que se repite el dato

100 = constante

N = Total de datos

4.2 DEFINICION DEL TIPO DE ESTUDIO

En el desarrollo de la presente investigación se utiliza el Método Deductivo que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. Se trata de un procedimiento que consiste en desarrollar una teoría comenzando por formular sus puntos de partida o hipótesis básicas y deduciendo luego sus

⁶⁷ Eumed.net. Recuperado el 12 de abril de 2011. En <http://www.eumed.net/libros/2007a/257/7.1.htm>

consecuencias con el estudio de las teorías formales, también se hace uso del enfoque descriptivo a través del tipo de estudio *Cuali-cuantitativo*; lo cual *cuali* se deriva de procesos y *cuantitativo* de cuantificar datos a través de encuestas o cuestionarios.

La investigación se fundamenta en datos obtenidos de fuentes primarias que se definen como “Aquellas de las cuales se obtiene información directa”.

La información primaria se recopila directamente en la empresa en estudio; por medio de cuestionarios realizados a los empleados y además por entrevista realizada a la gerente general de dicha empresa.

Información de fuentes secundarias “Es aquella información que se obtiene sobre el tema a investigar, que sirven como referencia para el objeto de estudio”. Dentro de las principales fuentes de información secundaria podemos citar: libros de textos, sitios web, revistas, folletos, documentos escritos de apuntes de clases, presentaciones de capacitación, leyes del país referentes al tema y aportes de las instituciones relacionadas al tema en estudio.

De esta manera, los resultados de la investigación permitirán elaborar un programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales acorde a las necesidades de la empresa Alerta Total, S.A de C.V., de la ciudad de San Miguel para que puedan darle cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

4.2.1 Naturaleza de la Investigación

La investigación que se realizará será de tipo exploratorio porque se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, según lo establece Sampieri, en este caso la empresa en estudio será Alerta Total.

Se utilizara este tipo de investigación porque ayudará a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa de un

contexto particular, para investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias y establecer investigaciones futuras y sugerir afirmaciones y postulados.⁶⁸

4.3 UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

El estudio se realizó en la empresa Alerta Total, S.A de C.V., de la ciudad de San Miguel esta es una institución de seguridad que presta los servicios de seguridad, cobranza administrativa y judicial de carteras de crédito y monitoreo de cámaras.

4.3.1 Universo

Estuvo conformado por el personal Administrativo y Operativo que labora en la empresa Alerta Total, S.A de C.V. que está comprendido por 42 personas, 15 del área administrativa y 27 del área operativa. Es decir, que para llevar a cabo la presente investigación se tomó como unidad de análisis la empresa Alerta Total, S.A. de C.V., en su totalidad, así como de la población total del recurso humano con que cuenta la empresa.

4.3.2 Muestra

Para el presente trabajo de investigación no se determinó una muestra, sino que se llevó a cabo mediante un estudio general, debido a que el universo que se estudió tiene un total de 42 personas, por lo que se tomó a bien realizar el estudio tomando en cuenta todo el personal que labora para la empresa, es decir, dicha muestra estuvo comprendido por los 42 empleados que laboran en la empresa antes mencionada.

El censo para validar la muestra del presente estudio se realizó de la siguiente manera:

1. Personal Administrativo (Total de empleados 15)
2. Personal Operativo (Total de empleados 27).

⁶⁸ Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri; Tercera Edición 2003.

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA CAPTURA DE LA INFORMACIÓN

4.4.1 Técnicas de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se gestionó primeramente con la Asamblea General de Accionistas de la empresa en estudio, los cuales giraron la orden a la Gerencia General para permitir aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Para poder llevar a cabo el desarrollo de la presente investigación fue necesario obtener información de los sujetos de estudio a través de una entrevista realizada a la Gerente General de la empresa y al jefe del Servicio de Vigilancia. “La entrevista consiste en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto”.

Esta técnica fue utilizada debido a que dichas personas tienen relación directa con los empleados de la empresa y tienen conocimiento de la temática de la investigación, debido a que ambos forman parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO).

4.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Para llevar a cabo la recopilación de la investigación, se tomó como instrumento el cuestionario.

CUESTIONARIO: es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados, para que de esta manera se pueda realizar un análisis estadístico de las respuestas.

Se considera el instrumento más idóneo para la investigación, pues contendrá preguntas que estarán relacionadas con los indicadores de las variables en estudio. En el cual se optó hacer

una mezcla entre preguntas cerradas y abiertas con la finalidad de conocer los factores que el programa de gestión debe contener de acuerdo a la opinión de los encuestados.

El cuestionario en la parte de preguntas cerradas estaba redactado dando opciones alternativas de respuesta a las preguntas y facilitando las respuestas a los entrevistados; en el caso de las preguntas abiertas fueron redactadas de forma libre en donde el entrevistado le daba la respuesta que consideraba necesaria; todo esto se hizo con la finalidad de obtener datos importantes para el trabajo de investigación.

4.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

4.5.1 Técnicas de Análisis de Datos

El tipo de análisis que se utilizó fue cualicuantitativo, ya que se cuantificaron y describieron los resultados de cada una de las interrogantes, las cuales fueron interpretadas estableciendo una relación entre los datos obtenidos con la base teórica.

Las técnicas que se pudieron aplicar fueron las siguientes:

- ✓ Análisis Documental
- ✓ Tabulación de cuadros
- ✓ Análisis de Gráficos
- ✓ Conciliación de datos
- ✓ Indagación de información en la empresa.

4.5.2 Técnicas de Procesamientos de Datos

En el trabajo de investigación se procesaron los datos con apoyo de las diferentes fuentes con las que se contó, a través de las siguientes técnicas utilizadas:

- Con la finalidad de que la investigación sea lo más certera posible, se verifico que los instrumentos estuvieran completamente llenos y los que no fueron desechados.
- Clasificar los datos de acuerdo a los criterios establecidos que se tomaran en cuenta para la obtención de la información en el instrumento.
- Elaborar un tabulador en una hoja de cálculo de Microsoft Excel que servirá para vaciar la información contenida en los instrumentos.
- Vaciar toda la información recopilada en los instrumentos de recolección de datos llenando todos y cada uno de los elementos del tabulador.

4.6 PROCEDIMIENTOS

4.6.1 Procesamiento de la Información

La presentación de los resultados, se realizó a través de cuadros que muestran las respuestas con su respectiva frecuencia. Haciendo uso de las frecuencias, se presentan los resultados obtenidos en graficas de pastel, cuando la pregunta contenga las opciones sí o no; al igual para las preguntas que tengan más de dos opciones de respuestas indicativas.

4.7 RESULTADOS ESPERADOS

- Crear un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales a la medida y necesidades de la empresa Alerta Total, S.A de C.V.
- Que la elaboración del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales sirva para que la empresa Alerta Total pueda usarlo de base o modelo para la creación de su propio programa, con la finalidad de dar cumplimiento al Decreto N°254 “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Realizar una pequeña capacitación sobre Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo para los empleados de la empresa en estudio.

- Que la orientación proporcionada a los empleados de la empresa sirva para que estos puedan de alguna manera prevenir accidentes de trabajo.
- Que el conocimiento proporcionado a través del trabajo de investigación, pueda de alguna manera ayudar tanto a los Directivos como al personal de Alerta Total, a prevenir accidentes de trabajo y determinar los beneficios que conlleva implementar un programa de prevención de riesgos, tomando en cuenta que la seguridad laboral y la prevención de riesgos son factores necesarios, a los cuales se les debe dar gran importancia dentro de la empresa; para lograr un mejor desempeño de sus funciones.

4.8 CONSIDERACIONES ETICAS

- **Participación de la Empresa en la Investigación**

Se debe considerar que la empresa Alerta Total, S.A de C.V., está apoyando el trabajo de investigación con plena convicción y consentimiento, debido a que dicha empresa está interesada en la elaboración de un programa de gestión que les permita cumplir con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su legislación, en especial con la Ley de Prevención de Riesgos Ocupacionales en los Lugares de Trabajo.

Cabe mencionar, además, que la empresa participa en la investigación propuesta porque considera que posee intereses afines, en ninguno de los casos se ha hecho obligatoria su participación en el presente estudio.

- **Resguardo de la Información proporcionada**

Como consecuencia de la situación actual de nuestro país, tanto la empresa como el grupo del trabajo de investigación consideramos que la información proporcionada por la empresa Alerta Total será de uso confidencial.

No obstante; no existe un documento legal que como grupo nos obligue a no divulgar la información que nos brindan, pero sabemos que como futuros profesionales debemos

implementar lo que es la ética profesional y eso conlleva a resguardar celosamente la información privada de la empresa en estudio.

Para mayor seguridad hemos acordado (empresa, grupo de trabajo de investigación), que toda información que se muestre en el presente trabajo de investigación; sería parcial y totalmente revisada y aprobada por la Gerencia de Alerta Total, con la finalidad de no divulgar información que sea de carácter demasiado confidencial.

4.9 RIESGOS Y BENEFICIOS

4.9.1 Riesgos

1. Que Alerta Total no quiera en el proceso de la investigación proporcionar la información requerida.
2. Que la información proporcionada no sea de mucha ayuda hacia el logro del trabajo de investigación.
3. Que el diseño del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales no sea implementado por la empresa en estudio.
4. Que el diseño del Programa de Prevención de Riesgos no cumpla con las necesidades de Alerta Total.

4.9.2 Beneficios

- 1) La creación del Programa de Prevención de Riesgos de acuerdo a las necesidades de seguridad de la empresa en estudio.
- 2) Alerta Total, S.A de C.V., cumplirá con las exigencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- 3) Reducir al mínimo los accidentes y enfermedades de trabajo.

- 4) Al tener los conocimientos necesarios los empleados de la empresa; puedan estos saber qué medidas o acciones deben realizar en caso de que ocurra un accidente de trabajo.
- 5) La investigación servirá de base o parámetro para futuras investigaciones relacionadas.
- 6) Conocimiento más a fondo sobre la temática en estudio para el grupo de investigación.

CAPITULO V

5 TABULACIÓN

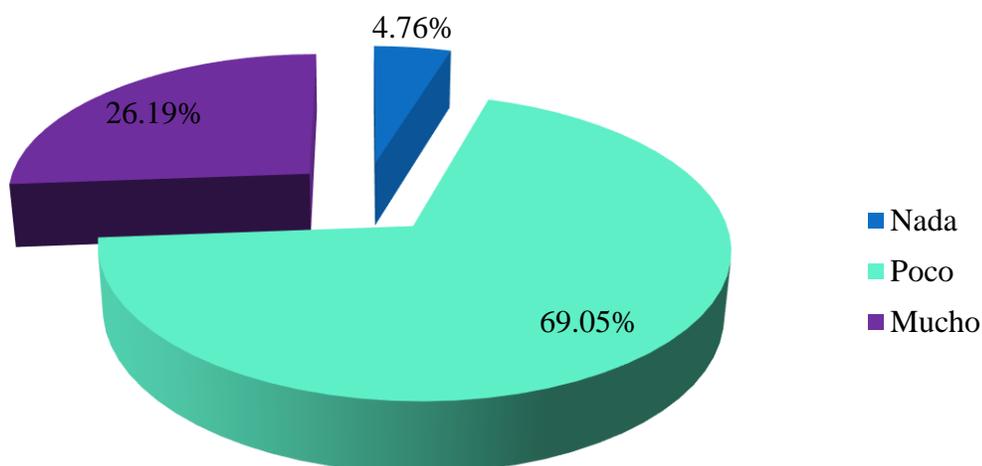
1. ¿Qué nivel de conocimientos posee usted acerca de la higiene y Seguridad laboral en los lugares de trabajo?

Objetivo: Conocer el nivel de conocimientos que poseen los empleados acerca de la higiene y seguridad laboral en los lugares de trabajo.

CUADRO N° 2
NIVEL DE CONOCIMIENTO

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	4.76%
Poco	29	69.05%
Mucho	11	26.19%
Total	42	100%

GRAFICO N° 1
NIVEL DE CONOCIMIENTO



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: Del total de los 42 cuestionarios pasados a los empleados de Alerta Total obtuvimos lo siguiente, 2 nos dicen que no conocen nada acerca de seguridad laboral y representa el 4.76%, 29 expresan tener poco conocimiento en el tema y representa un 69.05% y 11 expresan tener mucho conocimiento sobre seguridad laboral y esto representa un 26.19%.

Interpretación: Del análisis anterior podemos concluir que la mayoría de los empleados de la empresa en estudio tienen poco nivel de conocimiento sobre la higiene, esto se debe a que la mayoría de las empresas sobre todo las pequeñas y medianas no se dan cuenta la importancia que tiene la higiene en el trabajo para que cada empleado pueda desarrollar bien sus labores.

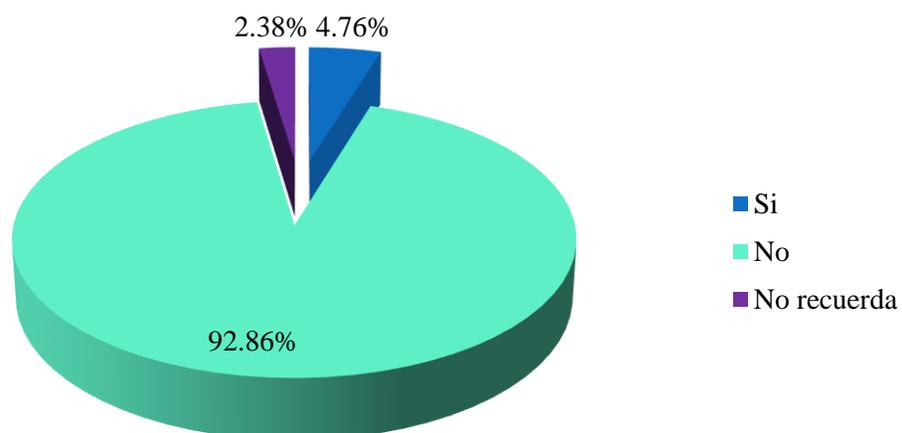
2. ¿Ha sufrido algún accidente en la empresa, en los últimos años?

Objetivo: Conocer si los empleados de la empresa Alerta Total han sufrido algún accidente en su trabajo en los últimos años.

CUADRO N° 3
ACCIDENTES OCURRIDOS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	4.76%
No	39	92.86%
No recuerda	1	2.38%
Total	42	100%

GRAFICO N°2
ACCIDENTES OCURRIDOS



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se observa que 2 nos dicen que si han sufrido accidentes en la empresa durante los últimos años y representa un 4.76%, 39 nos dicen que no han sufrido ninguna clase de accidente y representa en términos porcentuales un 92.86% y 1 nos dice que si ha sufrido accidentes dentro de la empresa y representa un 2.38% del total de los encuestados

Interpretación: Se concluye que en la empresa la mayoría de los empleados no han sufrido ningún tipo de accidente, esto es porque las herramientas, equipos y condiciones de trabajo que maneja la empresa se consideran las más idóneas para que ellos puedan desempeñar muy bien sus funciones sin tener ningún accidente.

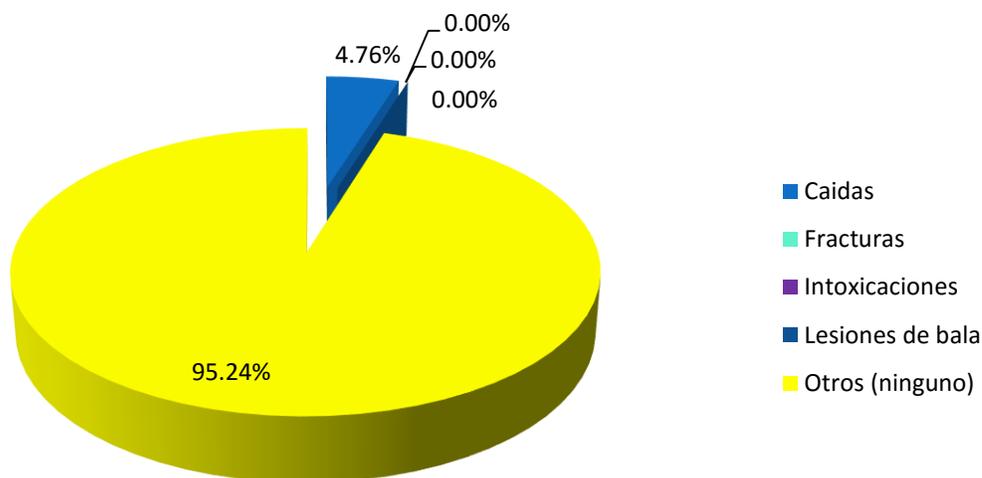
3. Si su respuesta es positiva con relación a la pregunta anterior, ¿qué tipo de accidente?

Objetivo: Conocer qué tipo de accidentes han sufrido los empleados de la empresa Alerta Total S.A de C.V.

CUADRO N° 4
TIPOS DE ACCIDENTES

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Caídas	2	4.76%
Fracturas	0	0.00%
Intoxicaciones	0	0.00%
Lesiones de bala	0	0.00%
Otros (Ninguno)	40	95.24%
Total	42	100%

GRAFICO N°3
TIPOS DE ACCIDENTES



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos podemos observar que de los 42 empleados a los cuales se les pasaron los cuestionarios 2 nos reflejan que han sufrido caídas y esto representa un 4.76%, de las opciones de accidentes presentados en esta pregunta las fracturas, intoxicaciones y lesiones de bala nos dicen que ninguno las ha sufrido y esto representa un 0.00% por cada tipo de accidente y 40 nos dicen que no han sufrido ningún tipo de accidente y esto representa un 95.24%.

Interpretación: Del análisis antes presentado concluimos que en la empresa el único tipo de accidente ocurrido son las caídas que no han pasado a mayores consecuencias ni para el trabajador ni para el patrono.

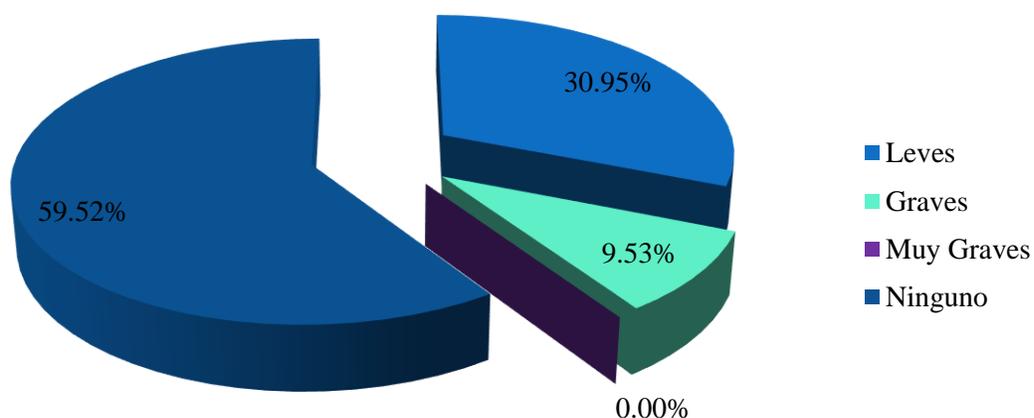
4. ¿Qué nivel de gravedad tienen los accidentes ocurridos en el trabajo?

Objetivo: Conocer el nivel de gravedad que tienen los accidentes ocurridos en el trabajo en caso de que estos hayan ocurrido.

CUADRO N° 5
NIVEL DE GRAVEDAD DE LOS ACCIDENTES

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Leves	13	30.95%
Graves	4	9.53%
Muy graves	0	0.00%
Ninguno de los anteriores	25	59.52%
Total	42	100%

GRAFICO N° 4
NIVEL DE GRAVEDAD DE LOS ACCIDENTES



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: Del total de los cuestionarios pasados a los trabajadores de Alerta Total 13 nos indican que los accidentes ocurridos en la empresa son leves y representa un 30.95%, 4 nos refleja que son graves y representa un 9.53%, ninguno nos dice que son graves y esto equivale a 0.00% y 25 nos dicen que no han ocurrido ninguna clase de accidentes y esto representa 59.52%

Interpretación: Se concluye que el nivel de gravedad de los accidentes sufridos en la empresa es leve ya que el único accidente que se han sufrido los trabajadores es la caída y este tipo de accidente según los parámetros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es así considerado.

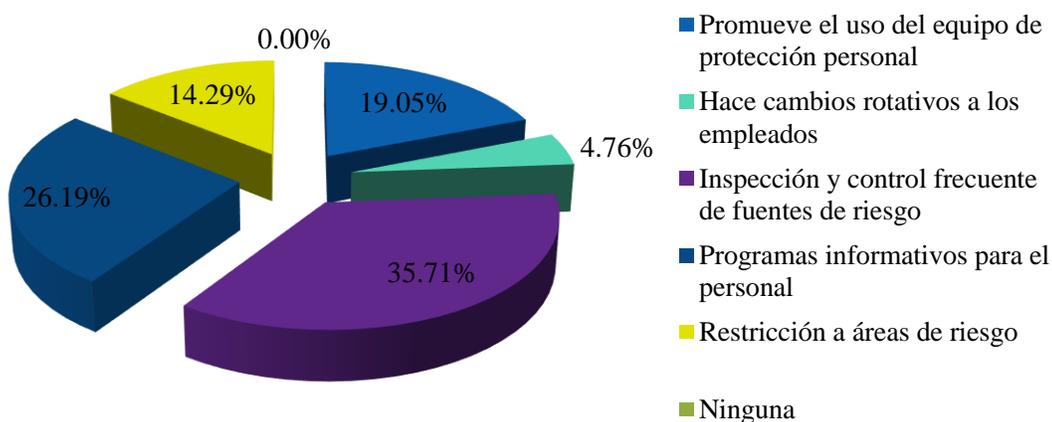
5. ¿Qué medidas considera usted debería tomar la empresa para disminuir los riesgos asociados con las operaciones o tareas peligrosas?

Objetivo: Conocer qué medidas toma la empresa para disminuir los riesgos asociados con las operaciones o tareas peligrosas.

CUADRO N° 6
MEDIDAS PARA DISMINUIR RIESGOS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Promueve el uso del equipo de protección personal	8	19.05%
Hacer cambios rotativos a los empleados	2	4.76%
Inspección y control frecuente de fuentes de riesgo	15	35.71%
Programas informativos para el personal	11	26.19%
Restricción a áreas de riesgo	6	14.29%
Ninguna	0	0.00%
Total	42	100%

GRAFICO N° 5
MEDIDAS PARA DISMINUIR RIESGOS



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se observa que 8 nos dicen que las medidas para disminuir los riesgos asociados con los riesgos y tareas peligrosas es necesario promover el uso adecuado del equipo de protección personal y representa un 19.05%, 2 nos dicen que se deben hacer cambios rotativos a los empleados y representa un 4.76%, 15 nos reflejan que se debe hacer inspección y control frecuente de fuentes de riesgo y representa un 35.71%, 11 nos dicen que se deben aplicar programas informativos para el personal y representa 26.19%, 6 nos confirman que una de las medidas que se debe tomar en cuenta es la restricción a áreas de riesgo y esto representa un 14.29% y todos los encuestados consideraron que se deben tomar medidas para disminuir los riesgos.

Interpretación: Se concluye que la empresa toma la medida de inspección y control frecuente de las fuentes de riesgo para disminuir los riesgos asociados a las operación o tareas peligrosas; la empresa toma esta medida porque por el tipo de servicio que presta la empresa y por la situación actual del país deben estar controlando constantemente los riesgos a los que está expuesto cada trabajador.

6. ¿Ha recibido capacitación o inducción en las siguientes áreas?

Objetivo: Conocer si los empleados de Alerta Total han recibido algún tipo de capacitación o inducción sobre higiene y seguridad ocupacional.

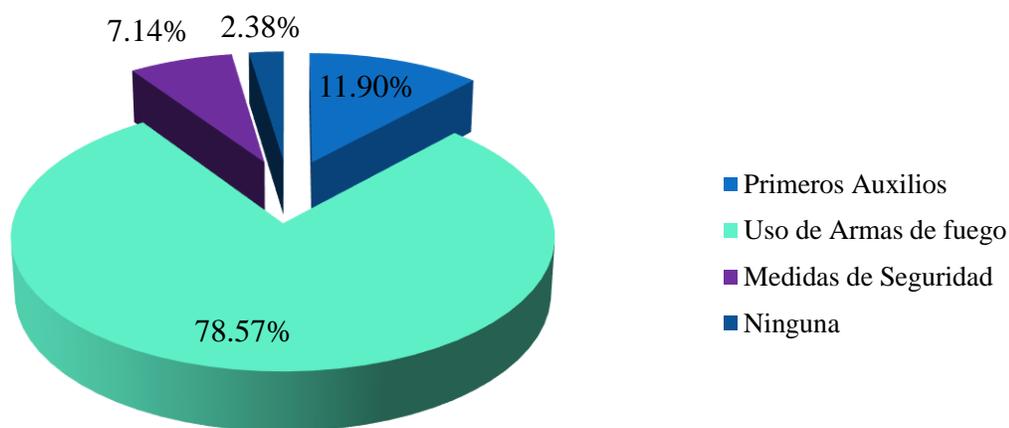
CUADRO N° 7

CAPACITACION O INDUCCION RECIBIDA

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Primeros Auxilios	5	11.90%
Uso adecuado de armas de fuego	33	78.57%
Medidas higiénicas y de seguridad	3	7.14%
Ninguna	1	2.39%
Total	42	100%

GRAFICO N° 6

CAPACITACION O INDUCCION RECIBIDA



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de Datos

Análisis: De los datos obtenidos podemos observar que de los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario consideran que han recibido capacitación o inducción; 5 de ellos en el área de primeros auxilios que representan un 11.90%, 33 de uso adecuado de armas de fuego que representan un 78.57%, 3 sobre medidas higiénicas y de seguridad que representan un 7.14% y 1 no han recibido ningún tipo de capacitación o inducción que representan el 2.39% de la muestra.

Interpretación: Podemos concluir que los empleados han recibido capacitación en diferentes áreas y sobre todo en el uso adecuado de armas de fuego porque es obligación recibirla para los agentes de seguridad de la empresa.

7. ¿Si en la respuesta anterior seleccionó que recibió algún tipo de capacitación o inducción? ¿De qué instituciones recibe las capacitaciones?

Objetivo: Conocer por parte de quien o quienes los empleados de Alerta Total reciben la capacitación o inducción.

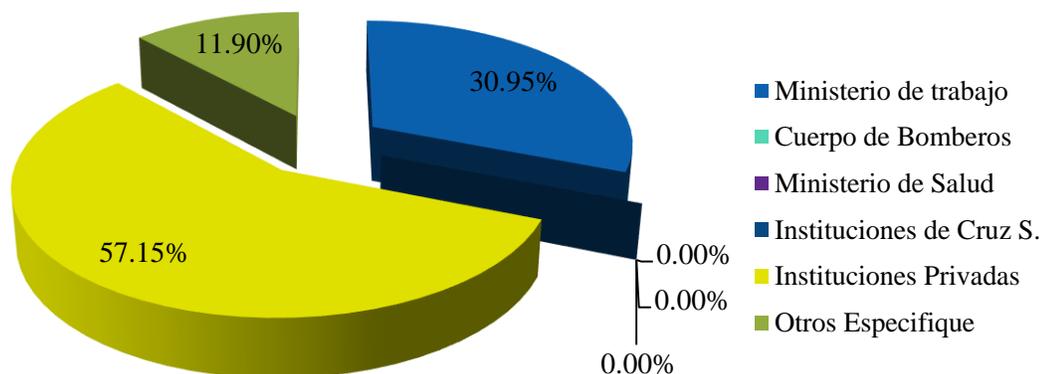
CUADRO N° 8

INSTITUCIONES QUE IMPARTEN CAPACITACION

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Ministerio de Trabajo y Previsión Social	13	30.95%
Cuerpo de Bomberos	0	0.00%
Ministerio de Salud	0	0.00%
Instituciones de Cruz Salvadoreñas	0	0.00%
Instituciones Privadas	24	57.15%
Otros Especifique	5	11.90%
Total	42	100%

GRAFICO N° 7

INSTITUCIONES QUE IMPARTEN CAPACITACION



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario 13 dicen que han recibido capacitación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que representa el 30.95%, por parte del cuerpo de bomberos, ministerio de salud e instituciones de cruz salvadoreña nos revelan que ninguno ha recibido capacitación y representa el 0.00%, de parte de instituciones privadas 24 han recibido capacitación y representa el 57.15% y 5 en otros especifique donde se pudo comprobar que los empleados han recibido capacitación de parte de Instituto Nacional de Seguridad Publica y Defensa Nacional y representa un 11.90%

Interpretación: Se concluye del análisis anterior que los empleados han recibido capacitación por parte del Ministerio de Trabajo en el área de primeros auxilios y sobre la higiene y seguridad laboral; de igual manera la Academia Nacional de Seguridad Publica los capacita en el uso adecuado de armas de fuego.

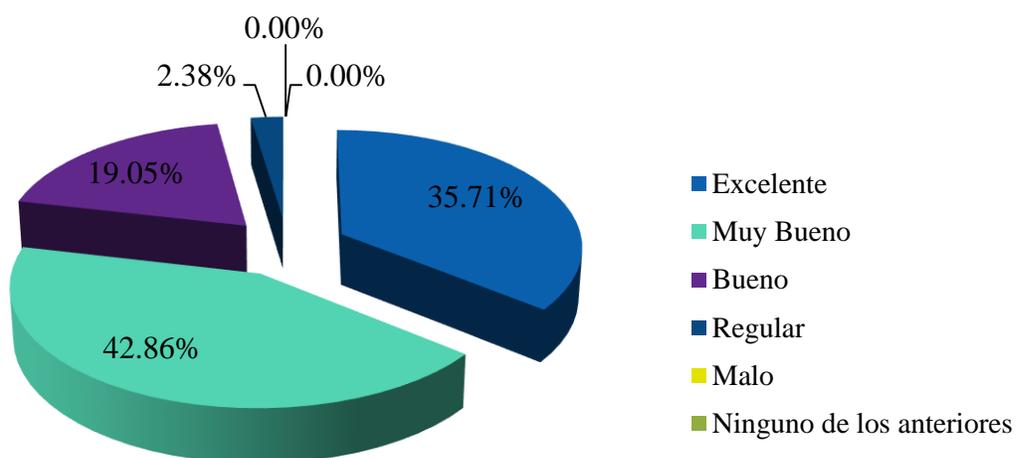
8. ¿Cómo considera las condiciones en su lugar de trabajo?

Objetivo: Conocer como consideran los empleados las condiciones de su lugar de trabajo.

CUADRO N° 9
CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	15	35.71%
Muy Bueno	18	42.86%
Bueno	8	19.05%
Regular	1	2.38%
Malo	0	0.00%
Ninguno de los anteriores	0	0.00%
Total	42	100%

GRAFICO N° 8
CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logran observar que 15 empleados consideran que las condiciones en su lugar de trabajo son excelentes y representa un 35.71%, 18 consideran las condiciones de trabajo muy bueno y representa un 42.86%, 8 consideran bueno las condiciones de trabajo y representa un 19.05%, 1 considera que las condiciones de trabajo son regulares y representa un 2.38% y ninguno de los empleados considera malas las consideraciones y tampoco hubo objeción a la pregunta y esto representa un 0.00%.

Interpretación: Se concluye que los empleados consideran excelente las condiciones de tanto físicas, medioambientales y organizativas en su lugar de trabajo y así ellos desarrollan bien sus labores.

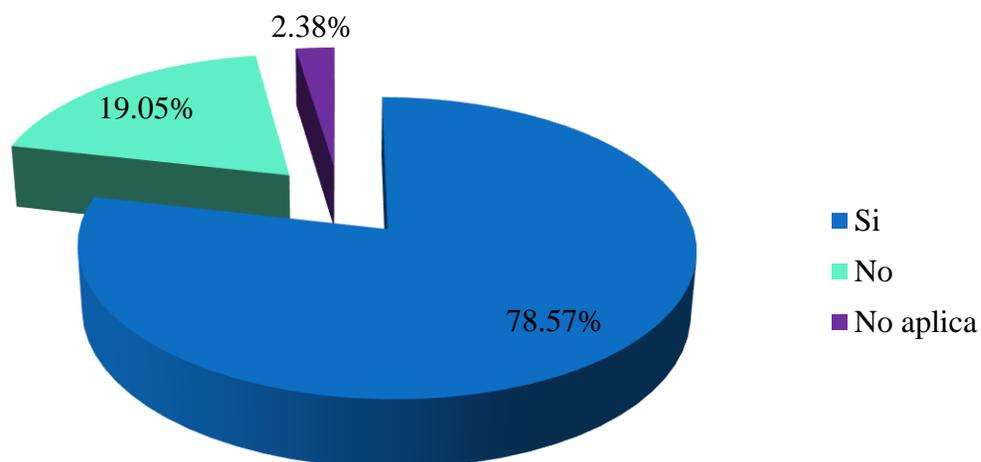
9. ¿Existe personal especializado para darle mantenimiento a las armas de fuego y municiones?

Objetivo: Conocer si la empresa Alerta Total cuenta con personal especializado para darle mantenimiento a las armas de fuego y municiones que utilizan los empleados.

CUADRO N° 10
PERSONAL ESPECIALIZADO

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	33	78.57%
No	8	19.05%
No aplica	1	2.38%
Total	42	100%

GRAFICO N° 9
PERSONAL ESPECIALIZADO



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que de los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario 33 nos afirman que existe personal especializado para darle mantenimiento a las armas y municiones y representa un 78.57%, 8 nos dicen que no existe personal especializado y representa un 19.05% y 1 nos dice que no aplica tener personal especializado y representa un 2.38%.

Interpretación: Del análisis anterior se concluye que en la empresa si existe un personal especializado para el mantenimiento de las armas de fuego porque la empresa debe guardar muchos cuidados para que no sufran algún accidente sus trabajadores.

10. ¿Considera que las armas de fuego y municiones que proporciona la empresa a los vigilantes guardan las respectivas medidas de seguridad?

Objetivo: Conocer si las armas de fuego y municiones que la empresa proporciona a sus agentes de seguridad guardan las respectivas medidas de seguridad.

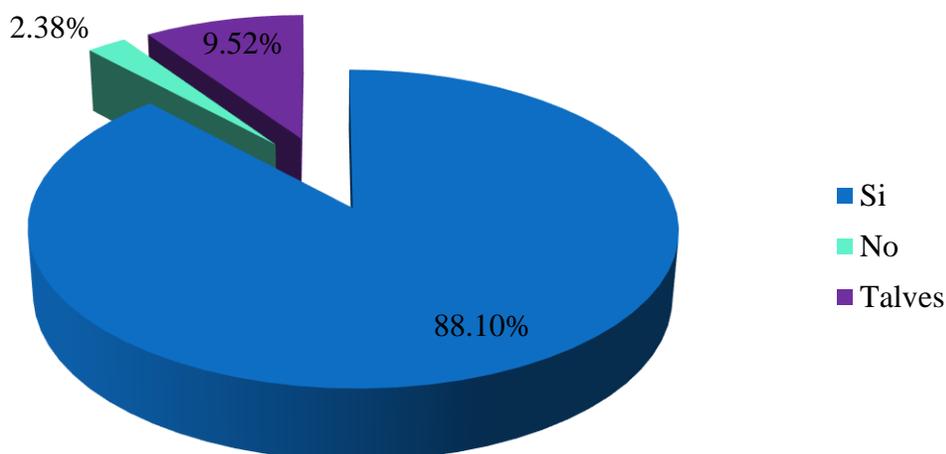
CUADRO N° 11

MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LAS ARMAS DE FUEGO

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	88.10%
No	1	2.38%
Talves	4	9.52%
Total	42	100%

GRAFICO N° 10

MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LAS ARMAS DE FUEGO



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos de los 42 cuestionarios pasados a los empleados de Alerta Total pudimos obtener los siguientes resultados que nos demuestran que 37 nos confirman que las armas y municiones que la empresa proporciona a sus agentes cuentan con las medidas de seguridad respectivas y esto representa un 88.10%, 1 nos dice que no se cuenta con las mejores medidas de seguridad y representa un 2.38% y 4 nos dice que talves y esto en términos porcentuales representa un 9.52%.

Interpretación: Del análisis anterior concluimos que la empresa si le proporciona las armas y equipo de trabajo con sus respectivas medidas de seguridad a los vigilantes porque así evita algún accidente de trabajo y también la ley que regula las armas de fuego se lo exige y le especifica las medidas que debe tomar.

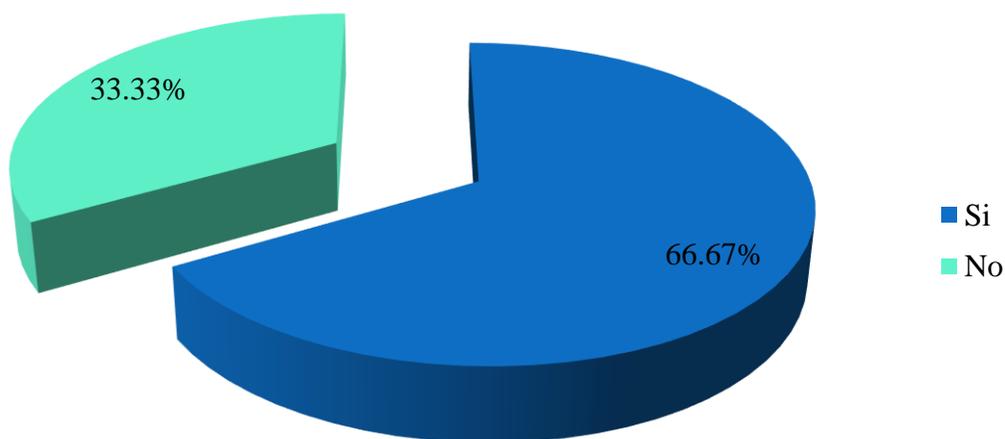
11. ¿La empresa cuenta con botiquín de primeros auxilios para cubrir alguna enfermedad leve que pueden sufrir los trabajadores?

Objetivo: Conocer por medio de los empleados de Alerta Total si la empresa posee un botiquín de primeros auxilios para poder cubrir alguna enfermedad leve o accidente de trabajo que pueda sufrir algún trabajador.

CUADRO N° 12
BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	66.67%
No	14	33.33%
Total	42	100%

GRAFICO N° 11
BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis De los datos obtenidos se logra observar que los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario de medición 28 nos afirman que han visto y saben que la empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios en caso de que uno de ellos sufra alguna enfermedad o lesión leve y en términos porcentuales esto representa un 66.67%, pero 14 nos dicen que la empresa no cuenta con dicho botiquín y esto representa un 33.33% del total de los encuestados

Interpretación: Se concluye del análisis anterior que la empresa si cuenta con un botiquín de primeros auxilios y se pudo observar dicho botiquín en la empresa, aunque hay una pequeña cantidad de trabajadores que nos manifiestan que no existe tal botiquín, pero esto se debe porque unos de los trabajadores realizan sus labores fuera de las instalaciones de la empresa y por ello no se han dado cuenta de la existencia de dicho botiquín.

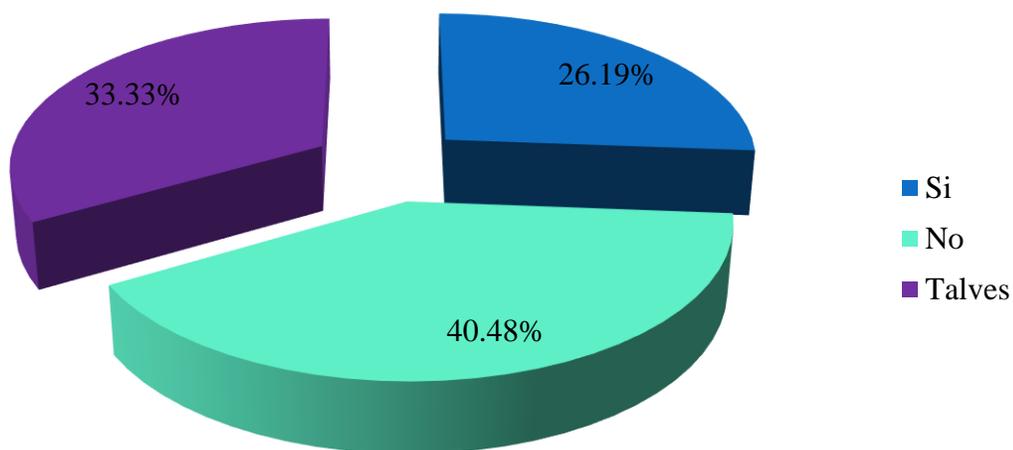
12. ¿La empresa le proporciona equipo de protección personal para desempeñar su trabajo?

Objetivo: Conocer si la Empresa proporciona a sus empleados equipo de protección personal para desempeñar su trabajo.

CUADRO N° 13
EQUIPO DE PROTECCION

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	26.19%
No	17	40.48%
Talves	14	33.33%
Total	42	100%

GRAFICO N° 12
EQUIPO DE PROTECCION



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que, de los 42 empleados encuestados, dan a conocer que 11 nos dicen que la empresa si les proporciona equipo de protección personal y esto representa un 26.19%, 17 nos dicen que no reciben equipo de protección personal y representa un 40.48% y por ultimo 14 nos demuestran que no aplica un equipo de protección personal para el desempeño de sus funciones y representa un 33.33%, de los cuales hacen un 100%.

Interpretación: Se concluye que la empresa si le proporciona equipo de protección a una pequeña parte de sus empleados en el momento en que ellos así lo solicitan y a los que no se los proporciona dicho equipo es porque en ese momento no lo necesitan y no lo han solicitado a la empresa.

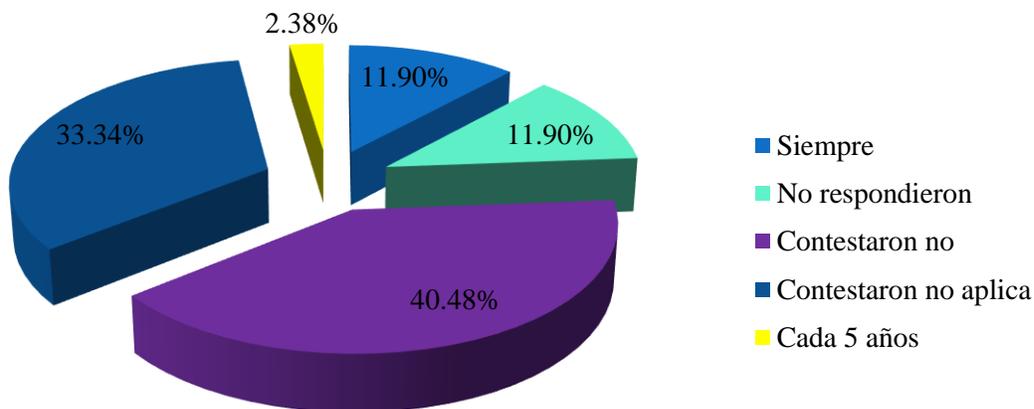
13. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa? ¿Cuánto tiempo dura el equipo de protección? y ¿Cada cuánto tiempo se los sustituyen?

Objetivo: Conocer cuánto tiempo les dura a los empleados el equipo de protección personal y cada cuanto la empresa se los sustituye.

CUADRO N° 14
EQUIPO DE PROTECCION

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	11.90%
No respondieron	5	11.90%
Contestaron no	17	40.48 %
Contestaron no aplica	14	33.34 %
Cada 5 años	1	2.38%
Total	42	100%

GRAFICO N° 13
EQUIPO DE PROTECCION



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que de los 42 empleados encuestados, nos demuestran que 5 dicen que el equipo de protección se los sustituyen siempre que lo requieren y representa un 11.90%, 5 nos contestaron que no respondieron la pregunta pero en la pregunta 12 respondieron afirmativo y representa 11.90%, 17 nos dicen que no y representa 40.48%, 14 nos respondieron que no aplica el tiempo de duración y representa 33.34% y 1 nos dijo que cada cinco años sustituyen el equipo de protección y representa 2.38%.

Interpretación: Del análisis anterior podemos concluir que no existe una fecha específica de duración del equipo de protección personal y de igual manera no existe un tiempo determinado para la entrega del equipo de seguridad, sino que se hace cuando los empleados así lo requieren.

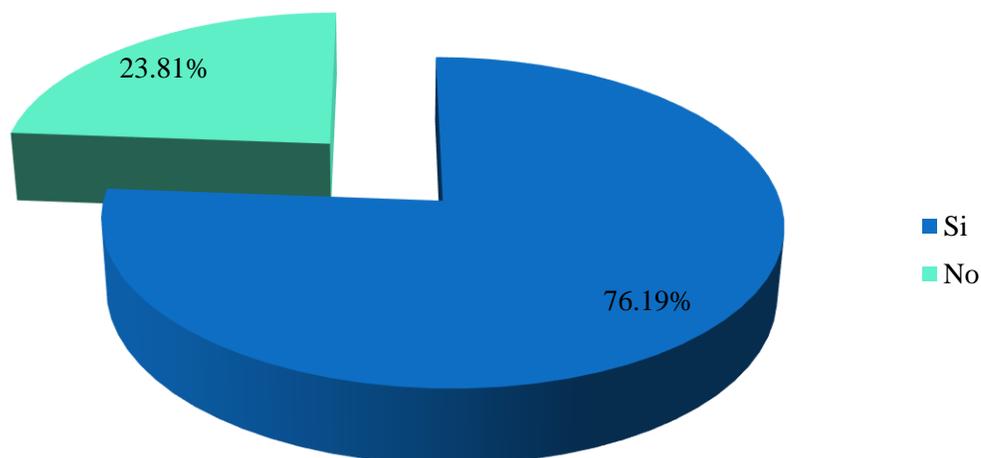
14. ¿Considera usted que la empresa le brinda los cuidados necesarios para la realización de su trabajo en cuanto a seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales?

Objetivo: Conocer la opinión de los empleados de Alerta Total para determinar si la empresa le brinda los cuidados necesarios para la realización de su trabajo en cuanto a seguridad laboral y prevención de riesgos.

CUADRO N° 15
CUIDADOS NECESARIOS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	23.81%
No	10	76.19%
Total	42	100%

GRAFICO N° 14
CUIDADOS NECESARIOS



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que de los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario, nos demuestran que 32 afirman que la empresa Alerta Total les proporciona las mejores medidas de seguridad y cuidados necesarios para la realización de su trabajo en cuanto a seguridad laboral y prevención de riesgos y esto representa un 76.19%, mientras que 10 nos dicen todo lo contrario y representa un 23.81%

Interpretación: Del análisis anterior concluimos que la empresa si le brinda los cuidados necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar bien sus funciones y estar así libre de riesgos.

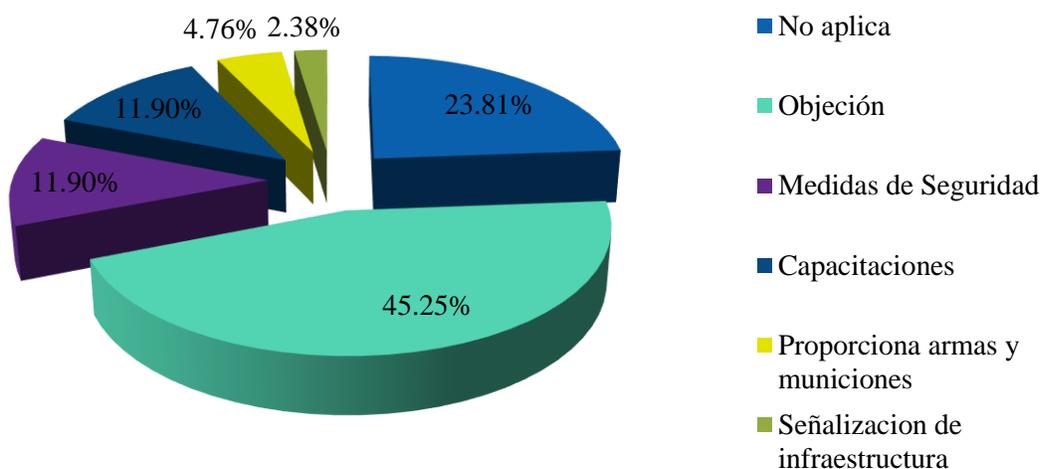
15. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa especifique de que manera lo hace?

Objetivo: Conocer de qué manera la empresa les brinda los cuidados necesarios a sus trabajadores para la realización de su trabajo en cuanto a seguridad laboral y prevención de riesgos.

CUADRO N° 16
CUIDADOS NECESARIOS

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	10	23.81%
Objeción	19	45.25%
Medidas de Seguridad	5	11.90%
Capacitaciones	5	11.90%
Proporciona armas y municiones	2	4.76%
Señalización de Infraestructura	1	2.38%
Total	42	100%

GRAFICO N° 15
CUIDADOS NECESARIOS



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que de los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario de acuerdo a su forma de responder a la pregunta 14 pudimos obtener los siguientes resultados, 10 no respondieron que no aplica y representa 23.81%, 19 no respondieron y representa 45.25%, 5 nos dicen que les proporcionan las mejores condiciones de seguridad por medio de medidas de seguridad y representa 11.90%, 5 nos dijeron que a través de capacitaciones y representa 11.90%, 2 nos dicen que a través de la entrega de armas y municiones y representa un 4.76% y 1 nos dice que por medio de la señalización de la infraestructura y representa 2.38%

Interpretación: De acuerdo al análisis anterior podemos concluir que los cuidados que la empresa le brinda a sus trabajadores son capacitarlos en diferentes temas, le proporciona las respectivas armas y su equipo de protección y en tener la señalización de la infraestructura de la empresa en buen estado y visibles para cada trabajador, aunque cabe mencionar que no es completa, tal y como manda la Ley de Prevención de Riesgos.

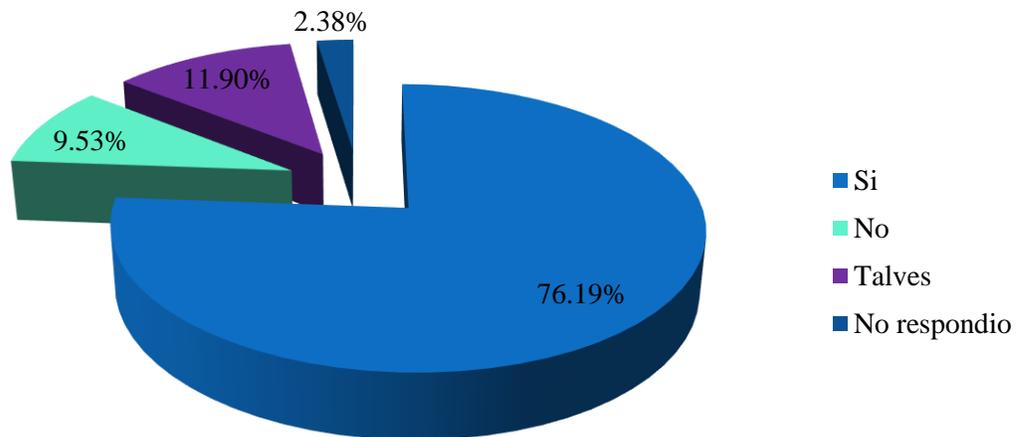
16. ¿Considera usted necesario la creación de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos dentro de la empresa, que ayude a minimizar riesgos?

Objetivo: Conocer la opinión de los empleados de Alerta Total si consideran necesario la creación de un programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales dentro de la empresa para prevenir riesgos y accidentes profesionales.

CUADRO N° 17
PROGRAMA DE GESTIÓN

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	32	76.19%
No	4	9.53%
Talves	5	11.90%
No respondió	1	2.38%
Total	42	100%

GRAFICO N° 16
PROGRAMA DE GESTIÓN



Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación de datos

Análisis: De los datos obtenidos se logra observar que de los 42 empleados a los cuales se les paso el cuestionario nos dicen 32 que si consideran necesario un programa de prevención de riesgos y representa 76.19%, mientras que 4 nos dicen que no y representa 9.53%; 5 nos dicen que talvez sea necesario y ayude a minimizar riesgos y representa 11.90% y 1 no respondió a la pregunta y representa 2.38%.

Interpretación: Del análisis anterior concluimos que la empresa no cuenta con programa de gestión de prevención de riesgos y por ello la mayoría de sus empleados nos manifiestan que si consideran necesaria la creación de dicho programa que les ayude a minimizar tales riesgos.

CAPITULO VI

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

1. Los empleados de la empresa poseen poco conocimiento en el tema de la higiene y seguridad laboral en los lugares de trabajo, ya que no han recibido capacitación o inducción con relación a dicho tema.
2. En Alerta Total existe conocimiento de una parte de los trabajadores referente a los riesgos ocupacionales ya que cuentan con un Comité de Seguridad acreditado, pero se requiere de su implementación para que estos puedan crear los programas de capacitación para estandarizar ese nivel de conocimiento en todos los empleados.
3. Alerta Total a pesar de no contar con un Programa de prevención de riesgos ocupacionales ha tratado de darle prioridad a la seguridad y prevención de riesgos, y se le puede dar credibilidad porque los empleados pudieron demostrar que no han sufrido accidentes considerados realmente graves dentro de la empresa y si los han sufrido han sido leves como el caso de caídas.
4. Las medidas más idóneas que adopta la empresa en cuanto a la disminución de riesgos asociados con las operaciones o tareas peligrosas corresponde a la inspección y control frecuente de fuentes de riesgos; así como también los programas informativos para el personal.
5. Dentro de las entidades que Alerta Total acude en cuanto a la capacitación de su personal, se puede mencionar que para el área de prevención de riesgos se apoya del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e Instituciones Privadas y para el área de uso y manejo de armas de fuego lo hace a través de la Academia Nacional de Seguridad Publica.

6. Las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo son consideradas muy buenas; aunque incompletas y la infraestructura física del lugar no es la adecuada con respecto a lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, pudiendo determinar muchas áreas de la empresa que son consideradas de alto riesgo por encontrarse obstaculizando el paso o se encuentran dañadas.
7. A la empresa le hace falta darle cumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo con relación a la señalización de las áreas de riesgo, ya que se pudo observar que la señalización de las instalaciones es deficiente.
8. El equipo de protección proporcionado al recurso humano de Alerta Total guarda las respectivas medidas de seguridad y es proporcionado a cada uno en buen estado, además existe personal especializado para darles dicho mantenimiento.
9. La empresa Alerta Total, S.A de C.V. no cuenta con un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales, el cual es considerado indispensable y de suma importancia para prevenir accidentes y ayudar a minimizar riesgos en sus empleados y en el equipo de la empresa.
10. La propuesta presentada del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales puede ser utilizado para minimizar riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, también prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y a la vez darles cumplimiento a los requisitos legales existentes.

6.2 RECOMENDACIONES

1. Que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Alerta Total, se reúnan y revisen la propuesta del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales presentada, para que puedan adecuarla de acuerdo a las necesidades que ellos consideren necesario con la finalidad no solo de darle cumplimiento a la Ley; sino también lograr ambientes de trabajo seguros y libres de riesgos laborales para sus empleados.
2. Capacitar constantemente a sus empleados para lograr una mejora continua en aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional y de esta manera prever los riesgos asociados a las funciones que cada uno realiza.
3. Reforzar en las instalaciones de la empresa la señalización de seguridad de manera que sea visible para sus trabajadores y las medidas que pueden tomar en caso de que ocurra un siniestro, como salidas de emergencias existentes, la ubicación de los diferentes equipos, un punto de encuentro entre otros.
4. Que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional realice inspecciones periódicas para controlar la ocurrencia de accidentes y enfermedades, tanto dentro como fuera de las instalaciones de la empresa. También realizar inspecciones de las instalaciones en donde sus agentes de seguridad están realizando su trabajo.
5. Que en caso de la ocurrencia de algún accidente de trabajo los miembros del comité puedan actuar de manera como lo estipula la ley.
6. Planificar y cumplir las actividades y reuniones del Comité de seguridad y salud ocupacional, establecidas en el programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

7. Brindarles a sus empleados el mejor equipo y las mejores herramientas de trabajo necesarias, y crear conciencia en ellos sobre el uso adecuado de estos; y la función que tiene para salvaguardar la vida de cada uno de ellos.
8. Solicitar a las instituciones gubernamentales (Cuerpo de Bomberos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, entre otros), su colaboración para efectuar los respectivos simulacros que se estipulan en el Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
9. Actualizar el Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales en el tiempo estipulado o cuando el comité lo considere necesario.

CAPITULO VII.

7 “ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LA EMPRESA ALERTA TOTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL AÑO 2015”.

La elaboración del siguiente Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales permitirá a las jefaturas de la empresa Alerta Total, S.A de C.V., establecer los requisitos y medidas de higiene y seguridad ocupacional que deben aplicarse en cada una de las áreas de la institución, dichos requisitos ayudarán a disminuir, controlar y prevenir los accidentes y enfermedades laborales.

Por tanto, dicho programa constituye una recopilación estructurada de objetivos, importancia, alcance, políticas, y procedimientos operativos en función de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones a los distintos niveles jerárquicos de la empresa en estudio, en lo que a la prevención de riesgos laborales se refiere.

El diseño del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales que se presenta tiene como propósito darle cumplimiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Decreto N° 254 “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo” y además para minimizar mediante su implementación, todas aquellas deficiencias detectadas, en la empresa Alerta Total y de esta misma manera ayudar a obtener una mayor eficiencia en el desempeño de las funciones de los empleados de la empresa pues con su implementación se estarán evitando accidentes y enfermedades profesionales que dañan exclusivamente a los empleados.

Se propone la integración de un comité de higiene y seguridad ocupacional, como ente responsable de llevar a cabo todas las actividades que se detallan y que deben incluirse en el programa de prevención de riesgo.

Alerta Total, S.A de C.V

Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales



San Miguel, 2015

INDICE DEL PROGRAMA

	N° de Pág.
I. INTRODUCCIÓN.	145
II. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.	146
III. IMPORTANCIA DEL PROGRAMA.	147
IV. ALCANCE.	147
V. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	148
VI. VISION Y MISION DEL PROGRAMA.	149
VII. OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.	150
VIII. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA.	151
IX. PROPUESTA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.	153
X. DESCRIPCION Y FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.	154
XI. COMPONENTES DEL PROGRAMA.	156
1. Mecanismos de Evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.	156
2. Identificación, Evaluación, Planificación Preventiva, Control y Seguimiento de Riesgos Ocupacionales.	157
3. Registro de Accidentes, Enfermedades Profesionales y de Sucesos Peligrosos.	161
4. Diseño e Implementación de Plan de Emergencia y Evacuación	162
5. Capacitación Teórico y Práctica.	163
6. Programa de Exámenes Médicos y Atención de Primeros Auxilios	164

7.	Programas Complementarios de Salud Integral.	165
8.	Planificación de las Actividades y Reuniones del CSSO.	165
9.	Programa de Difusión y Promoción.	166
10.	Programa Preventivo de Sensibilización sobre Riesgos Psicosociales.	167
XII.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015	168
XIII.	REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES.	170
	ANEXOS.	

INDICE DE ANEXOS

Anexo N°	N° de Pág.
1. Registro de Evaluación periódica del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Ficha de Identificación de Riesgos por Departamento	185
2. Formato de Plan Operativo Anual	187
3. Formato de Plan Operativo Anual de Actividades	188
4. Formatos de Matriz de Informe Anual de Actividades	189
5. Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales	192
6. Registro de Seguimiento de Riesgos Ocupacionales	195
7. Registro y Notificación de Accidente de Trabajo	196
8. Registro de Investigación de Accidentes de Trabajo	199
9. Registro Interno de Accidentes	202
10. Registro Anual de Accidentes	205
11. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la Naturaleza y Ubicación de la Lesión.	206
12. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la Ubicación de la Lesión.	211
13. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la forma del Accidente	214
14. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según el Agente Material	216
15. Plan de Emergencia y Evacuación en caso de Siniestro	223

16. Programa de Capacitación al Personal	237
17. Registro de Exámenes Médicos	240
18. Plan de Primeros Auxilios.	242
19. Procedimiento sobre consumo de Alcohol y Drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual; VIH/SIDA y Salud Mental.	249
20. Planificación de actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.	272
21. Registro de Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.	275
22. Procedimientos Preventivos de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres y acoso sexual.	276

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°	N° de Pág.
1. Manual de Descripción de Puestos del CSSO	154
2. Manual de Descripción de Puestos de los Delegados de Prevención	155
3. Evaluación de Riesgos	157
4. Niveles de Riesgo	158
5. Medidas de Acción para la prevención de riesgos	159
6. Indicadores del Programa de Gestión	166

I. INTRODUCCIÓN

La Sociedad Alerta Total S.A. de C.V. Con la finalidad de garantizar un adecuado nivel de protección y ambiente de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores, se proponen prácticas y políticas coherentes en materia de “Seguridad y Salud Ocupacional y medio ambiente de trabajo”, con el objeto de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo las causas que afecten la seguridad y salud de los trabajadores, de esta forma dar cumplimiento al Decreto Legislativo Número 254, denominado “LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO”, y políticas nacionales, asimismo se han realizado las siguientes acciones: Aceptación de la “Política de Seguridad y Salud Ocupacional”, conformación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Nombramiento de Delegados de Prevención, planificación para Creación de una Brigada (Incendios, Evacuación y Primeros Auxilios), Capacitación al Comité sobre la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y su Acreditación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Elaboración del Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Señalización de las instalaciones de la empresa.

A efecto de complementar las acciones requeridas por la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, dando operatividad a la Política de Seguridad y Salud Ocupacional, se ha formulado el presente documento de “Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales” (PGPRO), entendido como la descripción, metodología y formatos para la implementación del programa detallando las actividades o medios para lograr los objetivos de seguridad y salud ocupacional de ALERTA TOTAL S.A de C.V.

El documento contiene los siguientes apartados: breve descripción de la empresa, objetivos de seguridad y salud Ocupacional, alcance, política de seguridad y salud ocupacional, organización, descripción de actividades, cada uno de los elementos que estipula el Art. 8 (LGPRLT) y el cronograma de actividades a ejecutar durante el año 2015.

II. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Alerta Total S.A. de C.V. Es una empresa dedicada en brindar servicios de seguridad, cobranza administrativa y judicial de carteras de crédito, monitoreo de cámaras, que tiene su sede en la Ciudad de San Miguel, siendo conformada por la Institución AMC de R.L. de C.V. ,bajo los oficios de la notario ALMA JEANNET SORTO MARTINEZ, el día doce de diciembre del 2007, y que actualmente forma parte del Holding LA CONFIANZA SC siendo su principal accionista y 6 personas naturales, representadas por una Junta Directiva de 3 miembros.

ALERTA TOTAL S.A de C.V. está inscrita en el Registro de Comercio de El Salvador al número 43 del libro 2300 del registro de sociedades, del folio 400 al 422, el 30 de enero del dos mil 2008.

Actualmente, la sociedad brinda tres servicios principales: Seguridad, Recuperación de Cartera y Monitoreo de Cámaras

El Recurso Humano con que cuenta la empresa es de 42 empleados en total, entre estos se encuentran Administrativos, Agentes de Seguridad y Recuperadores de Campo (Motorizados).

III. IMPORTANCIA DEL PROGRAMA

La propuesta del Diseño de un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales tiene gran importancia, ya que por medio de él se estará beneficiando a la empresa ALERTA TOTAL, S.A de C.V. de la Ciudad de San Miguel, Departamento de San Miguel, en la cual se han tomado de base los resultados obtenidos en la investigación que se efectuó en dicha empresa, y la observación directa; a través de la cual se pudieron detectar las principales deficiencias y problemas que presenta la empresa en los diversos sectores de ésta, además la investigación sirvió para establecer medidas preventivas para cada uno de los factores considerados, y que estos incidentes ya no se repitan a futuro. Cabe mencionar que con la implementación del programa se espera que la empresa en estudio mejore la seguridad de sus instalaciones y del recurso humano con que cuenta para lograr mayor eficiencia en el desempeño de sus labores.

IV. ALCANCE

El Programa de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO), pretende dar cumplimiento a la normativa de ley, planificando y ejecutando políticas coherentes en materia de “seguridad y salud ocupacional y medio ambiente de trabajo” orientadas a la prevención de accidentes y daños a la salud de los trabajadores con relación a la actividad laboral, asimismo reduciendo al mínimo las causas de los riesgos a los que están expuesto las y los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V. y los clientes a los cuales se les prestan los servicios en La República de El Salvador.

Lo anterior hace mención cuando se utilizan herramientas y equipos de trabajo (Armas de fuego) para proporcionar seguridad, cumpliendo con el plan de capacitación del personal de seguridad en el manejo y mantenimiento de su equipo y así como en otras actividades que puedan tener repercusión sobre seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

V. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- La protección de la vida y la salud de nuestros trabajadores (as) es la misión más importante.
- Promover el mejoramiento continuo de los procedimientos y normas de seguridad y de salud ocupacional.
- Difundir y fomentar entre nuestros trabajadores y sus familiares, los objetivos de seguridad y salud obteniendo su compromiso para el logro y superación de estos.
- Cumplir con los programas de capacitación y de entrenamiento, fundamentales para el logro de los objetivos planteados.
- Promover el grado de sensibilización y conciencia sobre el derecho a la seguridad y salud ocupacional, así como, los deberes que ella impone.
- Comprometer con estas acciones a todos los que trabajan en Alerta Total que la Seguridad es tarea de todos.
- Capacitar al personal en temas de seguridad y con especial atención al que brinda servicios de seguridad que manipula armas y municiones con la finalidad de salvaguardar las vidas de los empleados, clientes y todo el entorno que se expone.
- Reducir la mayor cantidad posible de riesgos, seguridad y salud ocupacional mediante la identificación temprana de ellos que permita evaluarlos, monitorearlos y controlarlos.
- Finalmente, la política establece que su alcance es de aplicación obligatoria en todos los niveles jerárquicos de la empresa, describiendo las orientaciones en la toma de decisiones a nivel institucional que debe observar cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la institución.

VI. VISION Y MISION DEL PROGRAMA

VISION

Llegar a tener altos niveles de Seguridad y Salud Ocupacional en todas las actividades de trabajo mediante la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de forma que permitan tener condiciones óptimas de trabajo y fomenten una cultura de higiene y seguridad en sus empleados.

MISION

Garantizar ambientes de trabajo idóneos en lo que se refiere a Seguridad y Salud Ocupacional salvaguardando a los trabajadores, instalaciones físicas y materiales de la empresa.

VII. OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

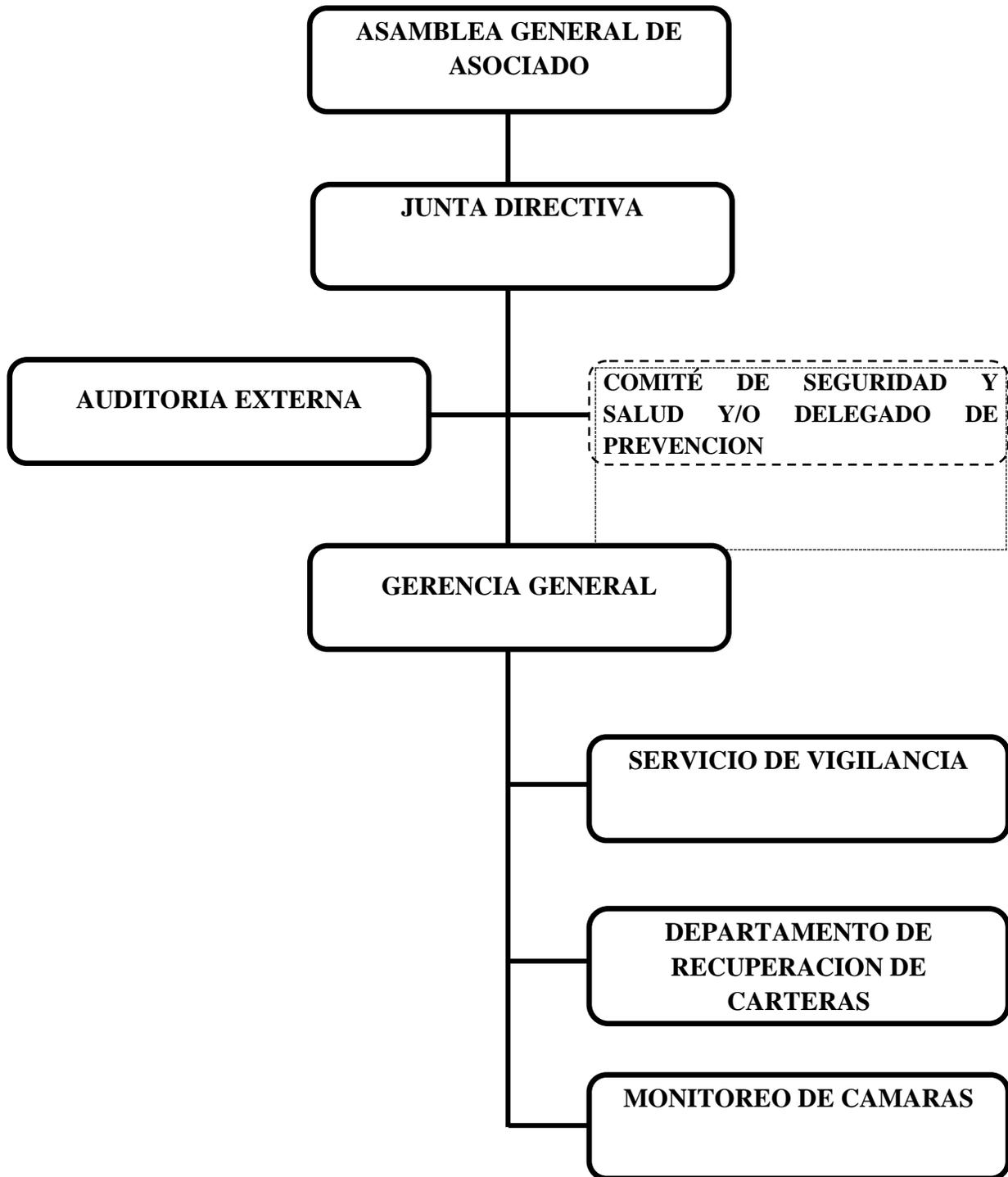
OBJETIVO GENERAL

- Prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida que sea razonable y factible las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo, del recurso humano de ALERTA TOTAL S.A. de C.V. proponiendo prácticas y políticas coherentes en materia de “seguridad y salud ocupacional y medio ambiente de trabajo”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

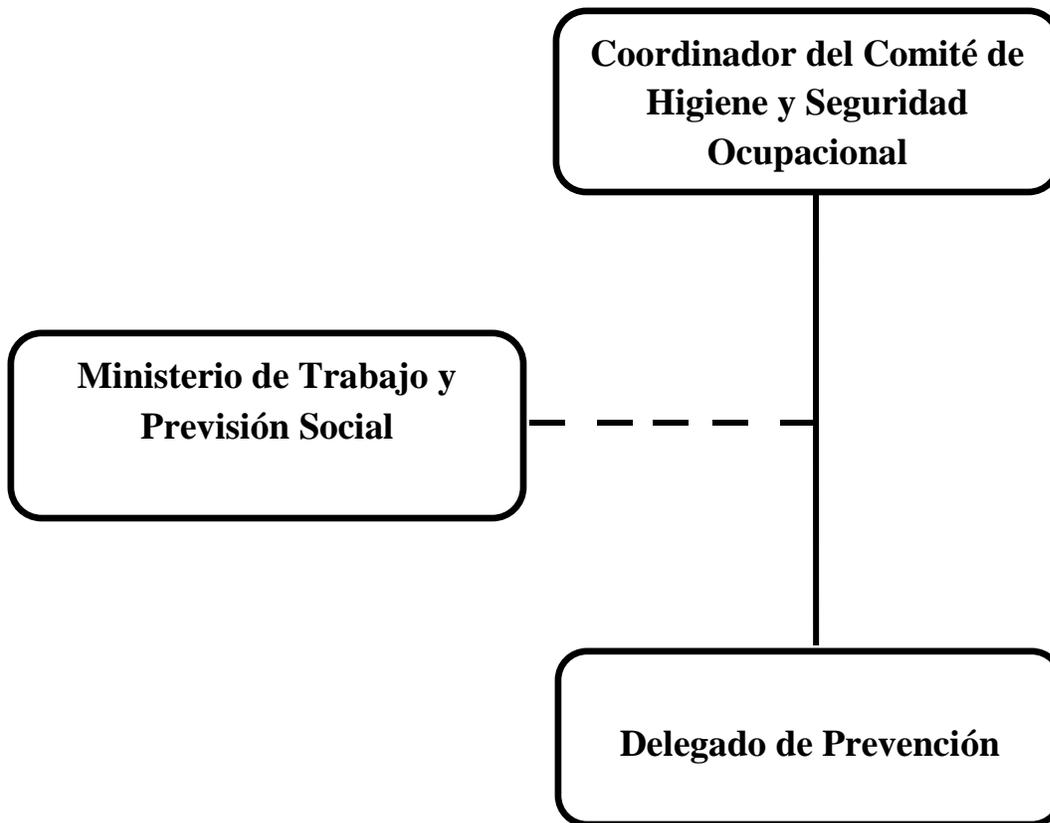
- Dar cumplimiento al contenido de la “Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo” (en adelante La Ley) y su reglamento.
- Promover una sensibilización y conciencia en el recurso humano de la empresa; que incluye tanto a empleadores como a trabajadores en cuanto a la seguridad y salud ocupacional y medio ambiente de trabajo.
- Fortalecer la estructura y organización del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y Brigada en (Incendios, Evacuación y Primeros Auxilios y capacidad de gestión).
- Proporcionar al personal de ALERTA TOTAL S.A. de C.V. un efectivo ambiente de seguridad integral para el desarrollo de sus actividades laborales.

VIII. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA



- A efecto de dar operatividad conforme a lo dispuesto en el Art. 13 de la ley, se constituyó el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de ALERTA TOTAL, que en lo sucesivo se denomina CSSO de ALERTA TOTAL, el cual ya ha sido acreditado por la Oficina Regional de Oriente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como lo establecen los Arts. 15 y 16 de la ley.
- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de ALERTA TOTAL, es un órgano colegiado de participación, coordinación y consulta, en materia de gestión de la seguridad y salud ocupacional, conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores. Orgánicamente, el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional depende de la Junta Directiva de la empresa.
- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de ALERTA TOTAL, está integrado por un (a) Presidente (a), un(a) Secretario(a), y 4 vocales, que se distribuirán conforme a los siguientes cargos:
- El CSSO ha elaborado su Reglamento de Funcionamiento, conforme al Art. 17, Literal “h” de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. El referido reglamento ha sido aprobado por la Junta Directiva de la institución y deberá de ser aplicado en la gestión de todas las actividades a ser ejecutadas por el Comité.
- Adicionalmente, el CSSO al diseñar el programa de prevención de riesgos será el responsable de la ejecución del presente Programa de Seguridad y Salud Ocupacional, actuando como ente coordinador y facilitador, para lo cual podrá recurrir al apoyo de entidades externas especializadas para cubrir aquellas necesidades que así lo requieran.

**IX. PROPUESTA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL.**



Simbología:

----- Relación de Asesoría Externa

_____ Relación Jerarquía Normal

**X. DESCRIPCION Y FUNCIONES DE LOS MIEMBROS
DEL COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL**

Cuadro N° 1. Manual de Descripción de Puestos CCSO

ALERTA TOTAL, S.A DE C.V Coordinador del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional	
Se coordina con:	Ministerio de Trabajo y Prevención Social, Gerencia General.
Supervisa a:	Delegado de Prevención
Objetivo de la Unidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participar activamente con el Ministerio de Trabajo y Prevención Social para aplicar correctamente la legislación referente a higiene y seguridad en el trabajo.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificar y verificar la implementación del programa de prevención de riesgos. ➤ Realizar inspecciones de higiene y seguridad en todas las áreas de trabajo. ➤ Informar a la gerencia sobre todo acontecimiento relacionado. ➤ Elaborar registros de accidentes y enfermedades

Cuadro N° 2. Manual de Descripción de Puesto Delegado de Prevención

ALERTA TOTAL, S.A DE C.V Delegado de Prevención	
Se coordina con:	Coordinador del comité de higiene y seguridad ocupacional.
Supervisa a:	Empleados en General
Objetivo de la Unidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar la seguridad, salud personal y un ambiente sano a los empleados de la empresa Alerta Total, S.A de C.V.
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar inspecciones de higiene y seguridad en todas las áreas de trabajo. ➤ Controlar, monitorear y erradicar los riesgos que presentan las diferentes áreas de trabajo, así como también los contaminantes físicos, químicos y biológicos que alteran la calidad ambiental y salud de los empleados. ➤ Informar al coordinador sobre todo acontecimiento relacionado. ➤ Desarrollar acciones para fomentar el uso de equipo de protección personal y evitar cometer actos inseguros. ➤ Desarrollar acciones de educación en salud. ➤ Mantener todo tipo de señalización en buen estado y procurar el conocimiento de ella por parte de los empleados.

XI. COMPONENTES DEL PROGRAMA

El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de ALERTA TOTAL S. A de C. V. se ha estructurado conforme a los siguientes componentes:

1. Mecanismos de Evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

Luego de haber implementado el Programa de Prevención de Riesgos este no se debe de descuidar, se recomienda al coordinador del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional que se encargue de revisar el programa en un período de tiempo no mayor de un año y si es necesario sugerir cambios para mejorar su implementación y resultados. Así mismo el coordinador debe mantenerse muy bien informado en cuanto a las leyes en las que debe de estar basado el Programa de Prevención de Riesgos para difundir esa información a los demás miembros de la empresa, y así si fuere necesario hacer los cambios respectivos. Si destacaran nuevas condiciones de riesgo, deberán formularse medidas para que estas no afecten la salud y seguridad de todos los trabajadores; y posteriormente se deberá informar al personal sobre las nuevas medidas a implementar.

Posterior a la implementación del Programa de Prevención de Riesgos será necesario dedicarse a la tarea de verificar que se esté desarrollando con normalidad dicho programa, esto quiere decir; verificar que todos los empleados acaten las medidas en el programa establecidas con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, y que los responsables de la empresa mantengan las instalaciones y equipo en general en condiciones óptimas para que dichos accidentes y enfermedades también se vean disminuidas. De la misma manera, se deberá aplicar las sanciones respectivas quienes incumplan las medidas de higiene y seguridad con la intención de hacer 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 y a cumplir. (Ver Anexo 1,2,3 y 4).

2. Identificación, Evaluación, Planificación Preventiva, Control y Seguimiento de Riesgos Ocupacionales.

2.1. Identificación

Inicialmente, se hará un reconocimiento de las situaciones de peligro existente, junto con la definición de sus características, para cada puesto de trabajo en la empresa, por medio de un Cuestionario de Chequeo, diseñado específicamente para detectar o identificar las áreas de riesgo. (Ver Anexo 5)

2.2. Evaluación

La evaluación de riesgos se realizará para cada uno de los peligros identificados, determinando la potencial severidad del daño, así como la probabilidad de ocurrencia.

A partir de las variables anteriores, se determinará el nivel de riesgo, los cuales definirán las acciones preventivas

Cuadro N° 3. Evaluación de Riesgos

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
TRIVIAL	No se requiere acción específica.
TOLERABLE	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	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las medidas 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	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	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo

Luego se sugiere estimar la probabilidad de que ocurra el daño tomando en cuenta el criterio de: probabilidad alta (el daño ocurrirá siempre o casi siempre), probabilidad media (el daño ocurrirá en algunas ocasiones), probabilidad baja (el daño ocurrirá raras veces). Ya teniendo determinada la severidad del daño y la probabilidad de que ocurra el daño, se estimaran los niveles de riesgo con el método simple en el cual se utiliza la siguiente tabla.

Cuadro N° 4. Niveles de Riesgo

		SEVERIDAD		
		BAJA	MEDIA	ALTA
PROBABILIDAD	BAJA	Riesgo muy leve	Riesgo Leve	Riesgo Moderado
	MEDIA	Riesgo Leve	Riesgo Moderado	Riesgo Grave
	ALTA	Riesgo Moderado	Riesgo Grave	Riesgo muy Grave

Así se obtuvo de qué orden de magnitud es el riesgo. Para terminar con la evaluación de riesgo se procedió a valorar cada uno de los riesgos, mediante un cuadro, que muestra un criterio sugerido como punto de partida para dar las sugerencias necesarias para disminuir o eliminar los riesgos.

Cuadro N° 5. Medidas de Acción para la Prevención de Riesgos

RIESGO	ACCIÓN
Muy Leve	No se requiere acción específica urgente
Leve	No se necesita la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requiere comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado	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.
Grave	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.
Muy Grave	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

Además de la encuesta mencionada, se sugiere al Comité de Seguridad realizar una evaluación técnica en aspectos de seguridad estructural, instalaciones eléctricas, seguridad en armas, munición y equipo, señalización de seguridad, sistemas de prevención de incendios, niveles de iluminación, ventilación, ruidos, temperatura, humedad relativa, vibraciones, agentes químicos, y otras condiciones establecidas en el REGLAMENTO GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. La evaluación técnica será coordinada por el Representante de Supervisión y Evaluación.

La evaluación de riesgos será revisada siempre y cuando haya cambios que afecten a las condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación y los procedimientos de evaluación de riesgos.

2.3. Planificación Preventiva

La planificación de la prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá involucrar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará anualmente y se le dará prioridad en su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos detectados y del número de trabajadores que se vean afectados.

Se pueden distinguir tres tipos de actuaciones preventivas, las cuales deberán quedar debidamente registradas:

- Medidas materiales (prevención intrínseca, protección colectiva e individual).
- Información y formación de los trabajadores.
- Procedimientos y sistemas de control (revisiones periódicas).

La Planificación Preventiva se estructurará en un cronograma de actividades, el cual incluirá los plazos de ejecución y los medios humanos, materiales, y los recursos económicos necesarios para su ejecución.

Con el fin de mantener y asegurar el control de los riesgos no eliminados, se establecerán las medidas que aseguren una adecuada gestión de los mismos y la implantación de las medidas de prevención que se requieran. Por ello, deberán de establecerse elementos de gestión de conformidad con la legislación vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, al menos, sobre los equipos, instalaciones y condiciones de trabajo. Además del control de riesgos, se implementará un mecanismo de seguimiento de los riesgos ocupacionales, para lo cual se utilizará el formato del Anexo 6.

La presente actividad será ejecutada por el CSSO, bajo la coordinación del Asesor, con el apoyo de los Delegados de Prevención, aplicando lo establecido en La Ley.

3. Registro de Accidentes, Enfermedades Profesionales y Sucesos Peligrosos.

El registro será coordinado por la secretaria del CSSO, con el apoyo del delegado de prevención de ALERTA TOTAL S. A. DE C.V., y estará conformado por lo siguiente:

- a) ***Accidentes de Trabajo:*** Además de los datos del “Formulario de Notificación de Accidentes de Trabajo” (Anexo 7), se realizará una investigación de cada accidente de trabajo, que contendrá lo siguiente: Recopilación de información, Análisis del Accidente y Medidas de Prevención (propuestas por la empresa o por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional). El Anexo 8 y 9 contienen el formato respectivo. De forma anual, se registrarán todos los datos requeridos para el control y seguimiento de los indicadores definidos anteriormente: Número de Accidentes, Total Días trabajados, Días Perdidos, y Número de Trabajadores. El formato para elaborar el informe anual de accidentes de trabajo se muestra en el Anexo 10. Adicionalmente, se incluyen en los Anexos 11, 12, 13, y 14, las clasificaciones de los accidentes de trabajo.

- b) ***Enfermedad Profesional:*** Se registrarán el Diagnóstico, Severidad y Licencias relacionadas con las enfermedades profesionales del personal.

- c) ***Sucesos Peligrosos:*** El registro incluirá 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.

La empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, proporcionará información a los trabajadores acerca del sistema de registro, asegurando la integridad y

veracidad de la información, y su utilización para establecer las medidas preventivas. También se establecerán mecanismos a través de los Delegados de Prevención, para que los trabajadores informen oportunamente sobre los sucesos peligrosos.

La información de los registros de Accidentes, Enfermedades Profesionales y Sucesos Peligrosos de la empresa, se mantendrá por lo menos durante un lapso de 5 años, asegurando de guardar la confidencialidad de los datos personales y médicos de los trabajadores.

4. Diseño e Implementación del Plan de Emergencia y Evacuación

La institución al contar con un Plan de Emergencias, su objetivo fundamental será “Fortalecer la capacidad del personal ejecutivo, administrativo y operativo de ALERTA TOTAL S. A. de C. V. para realizar acciones y adoptar medidas que prevengan y mitiguen las situaciones de riesgo, así como para preparar y responder ante eventos adversos de orígenes naturales o humanos, a fin de salvaguardar la vida de empleados, clientes, visitantes, sus bienes y entornos”.

El Plan de Emergencias será difundido por el Encargado de Promoción y Divulgación del CSSO, además de ser coordinada su ejecución por las Brigadas de Incendios, Primeros Auxilios, y de Evacuación, con el apoyo de los Delegados de Prevención de las agencias.

El Responsable de Capacitación del CSSO en coordinación con los Delegados de Prevención y los Representantes de Brigadas, retomarán lo establecido en el Plan de Emergencia y Evacuación, en la ejecución de las Jornadas de Capacitación a impartir al personal, principalmente en lo referido a la actuación ante situaciones de emergencia de origen natural (Terremotos o Sismos, Lluvias o Tormentas Intensas, Inundaciones, Deslizamientos, Huracanes, Desbordamiento de Ríos, y Otros) o causados por los humanos (Incendios, Atentados Explosivos, Robos o Asaltos, Disturbios Sociales, Terrorismo, Sabotaje, entre otros).

El CSSO, bajo la coordinación de los Representantes de las Brigadas de Incendios, Primeros Auxilios, y de Evacuación, revisará anualmente los contenidos del Plan de Emergencia y Evacuación, adecuándolo a lo requerido por el Artículo 49 del Reglamento de Prevención de la Gestión de Riesgos en los Lugares de Trabajo. (Ver Anexo 15)

5. Capacitación Teórica y Práctica

Además de la capacitación a ser impartida al CSSO, de acuerdo a lo contenido en el Artículo 10 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos, se ejecutará un programa anual de capacitación teórico-práctico, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras de ALERTA TOTAL S. A. DE C. V., 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.

También se considera en el programa de capacitación, lo requerido para fortalecer las competencias de los Delegados de Prevención, así como los integrantes de las Brigadas de Incendios, Primeros Auxilios y Evacuación.

La coordinación del programa estará a cargo del Responsable de Capacitación del CSSO, con el apoyo de los Delegados de Prevención, y del resto de miembros del CSSO, debiendo para ello elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación para luego formular el Plan de Capacitación Anual, aplicando lo establecido en los Artículos 50-51 de La Ley, incorporando las temáticas de capacitación del resto de componentes del programa.

Dentro de los temas generales a incluir en las capacitaciones para el personal se encuentran:

- a) Resumen de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.
- b) Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- c) Orden y limpieza en el trabajo.
- d) Higiene postural y manipulación de cargas.

- e) Uso de los equipos de protección para cada puesto de trabajo.
- f) Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales.
- g) Normas de seguridad generales.
- h) Normas de seguridad específicas aplicables al puesto.
- i) Normas de prevención de incendios y actuación ante situaciones de emergencia.
(Ver Anexo 16)

6. Programa de Exámenes Médicos y Atención de Primeros Auxilios

En base a la Identificación y Evaluación de Riesgos obtenidos en el componente 2, se diseñará un Programa de Exámenes Médicos y Atención de Primeros Auxilios en el lugar de trabajo, garantizando a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

La empresa asumirá los costos de la realización de los exámenes médicos (cuando no sean realizados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social - ISSS), cuidándose de guardar la adecuada confidencialidad de los datos de los exámenes médicos, a fin de asegurar la intimidad de las personas.

Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del ISSS, un trabajador deba de ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad, será obligación de la empresa tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

El programa anual de exámenes médicos será elaborado y coordinado por la Secretaria del CSSO, y el de atención de primeros auxilios por la brigada correspondiente, con el apoyo de los Delegados de Prevención. (Ver Anexo 17 y 18)

7. Programa Complementario de Salud Integral

Comprenderá la ejecución de un taller teórico práctico impartido a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, que comprenderá lo siguiente:

- a) Sensibilización para evitar el consumo de alcohol y drogas.
- b) Principios y procedimientos para prevenir infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA.
- c) Principios básicos de salud mental y salud reproductiva.
- d) Gestión del Estrés.

El programa será diseñado y coordinado por el Encargado de Capacitación del CSSO, con el apoyo de los Delegados de Prevención en las Agencias. (Ver Anexo 19)

8. Planificación de las Actividades y Reuniones del CSSO

El Comité se reunirá cada dos meses de manera ordinaria, además de programar reuniones extraordinarias las veces que sea necesario. (Ver Anexos 20 y 21)

Durante la primera reunión correspondiente al año 2015, el comité elaborará un cronograma de las actividades anuales. En dicha planificación se tomará en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadoras y trabajadores, para el logro de este fin.

El instrumento que guiará la administración del Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (PGSSO) será la definición de un sistema de indicadores, el cual será desarrollado por el CSSO, bajo la coordinación del Responsable de Asesoría. La línea de base de los indicadores se reconstruirá a partir de los datos del registro de accidentes,

enfermedades profesionales y sucesos peligrosos de la empresa correspondientes al año 2015.

Los indicadores seleccionados para el Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se definen en la siguiente Tabla:

Cuadro N° 6. Indicadores del Programa de Gestión

INDICADOR	FÓRMULA
Índice de Frecuencia	$\# \text{ Accidentes} / 12 \text{ meses}$
Índice de Pérdida	$\text{Días Perdidos} / \text{Días trabajados}$
Índice de Gravedad	$\text{Días Perdidos} / \# \text{ Accidentes}$
Tasa de Accidentalidad	$\# \text{ Accidentes} / \# \text{ Trabajadores} \times 100$
Tasa de Incapacidad	$\# \text{ Días Perdidos} / \# \text{ de Trabajadores} \times 100$
Tasa de Enfermedades Profesionales	$\# \text{ de Enfermos} / \# \text{ de Trabajadores} \times 100$

9. Programa de Difusión y Promoción

El propósito del programa es el establecimiento de una cultura de prevención de los riesgos ocupacionales en ALERTA TOTAL, a través de la difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo, incluyendo lo siguiente:

- a) Divulgación de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de ALERTA TOTAL y elementos de la Ley con sus reglamentos, y del presente Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, a través de periódico mural y de medios electrónicos (Memorandos y el boletín institucional).
- b) Difusión de consejos, advertencias de seguridad, prevención de riesgos, y otras actividades de promoción de la temática a través de carteles y medios electrónicos.

- c) Información a través de manuales e instructivos de los riesgos ocupacionales para todos los puestos de trabajo, así como las medidas de prevención.

El programa será coordinado por el Encargado de Promoción y Divulgación del CSSO, quién elaborará el respectivo plan anual de trabajo a partir del cronograma general de actividades del CSSO.

10. Programa Preventivo y de Sensibilización sobre Riesgos Psicosociales

El programa tiene como finalidad contribuir al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, favoreciendo un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos, incluyendo las siguientes medidas preventivas:

- a) Taller de mejora en la comunicación, con el propósito de que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas.
- b) Implementación de espacio en el Boletín Institucional para facilitar la participación de los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y la salud ocupacional.
- c) Taller de sensibilización sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.
- d) Colocación de un buzón para recolectar sugerencias y propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo, con especial atención en el control de los riesgos psicosociales.

El programa será diseñado y coordinado por el Encargado de Asesoría del CSSO, con el apoyo de los Delegados de Prevención. (Ver Anexo 22)

XII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015

El cuadro muestra las actividades del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPR) de Alerta Total S. A. de C. V., que ejecutará el CSSO durante el año 2015, detallando el mes, y los responsables de coordinación.

#	ACTIVIDAD	TIEMPO (MESES)												RESPONSABLES
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Reuniones del CSSO													Presidente y Secretaria del CSSO
2	Presentación del Reglamento y Funcionamiento y PGPRO al Ministerio de Trabajo													Secretaria CSSO
3	Gestión de renovación de la acreditación CSSO por Ministerio de Trabajo													Presidente y Secretaria del CSSO
4	Elaboración de Marco Lógico (Indicadores, resultados, etc.) del PGPRO.													Representante de Asesoría CSSO
5	Estudio de Identificación y Evaluación de Riesgos Ocupacionales (Encuesta)													CSSO
6	Estudio Técnico de Infraestructura, iluminación, ventilación, y otros													Repte. Supervisión y Evaluación CSSO
7	Planificación de medidas preventivas de acuerdo a diagnóstico													CSSO
8	Ejecución de acciones para atender los Riesgos ocupacionales identificados													CSSO
9	Diseño e implementación de mecanismo de control-seguimiento riesgos ocupacionales													CSSO
10	Elaboración de Mapa de Riesgos													CSSO
11	Integrar a la normativa institucional existente aspectos derivados del													CSSO

XIII. REGLAMENTO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

1. Reglamento

El presente reglamento de Prevención de Riesgos contiene reglas, instrucciones, obligaciones y responsabilidades formuladas para su exclusiva aplicación en la empresa Alerta Total, S.A de C.V.

2. Objetivo

Crear conciencia sobre las obligaciones y responsabilidades que corresponden a cada uno de los empleados y jefaturas de Alerta Total con el fin de ejecutar satisfactoriamente el Programa de Prevención de Riesgos que se ha formulado.

3. Responsabilidades.

a) Responsabilidades de las Jefaturas

- ✓ Propiciar las condiciones para llevar a cabo la implementación del Programa de Prevención de Riesgos.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir las observaciones y recomendaciones realizadas de forma escrita por el Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- ✓ Adquirir el equipo necesario que debe poseer la empresa para cualquier caso de emergencia (botiquín, extintores, señalización y equipo de protección en general).
- ✓ Comunicar a la Dirección General de Prevención Social, la existencia del comité de higiene y seguridad ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.
- ✓ Notificar a la Dirección General de Prevención Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo.

b) Responsabilidad del Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional

- ✓ Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Prevención de Riesgos.

- ✓ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones de riesgo, proponiendo acciones para corregir las deficiencias detectadas.
- ✓ Informar a la gerencia sobre todo acontecimiento relacionado con las actividades riesgosas de los empleados y sus consecuencias, así como también de las condiciones inseguras en la que ellos laboran.
- ✓ Elaborar los registros de accidentes y enfermedades que sufren los empleados de la empresa en su jornada de trabajo.

c) Responsabilidad de los Empleados

- ✓ Acatar las disposiciones establecidas en el Programa de Higiene y Seguridad Ocupacional.
- ✓ Obedecer a la simbología que estará presente en las diferentes áreas de trabajo.
- ✓ Asistir a las capacitaciones en las que sean convocados.
- ✓ Cuidar y usar adecuadamente el equipo de protección personal y la maquinaria o instrumentos que se les proporciona para realizar su trabajo.
- ✓ Informar al jefe inmediato sobre condiciones de riesgo detectadas.

4. Reglas Generales de Higiene y Seguridad Ocupacional.

1. Higiene Ocupacional.

La higiene 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 presentan reglas a poner en práctica con el fin de mejorar las condiciones de higiene en Alerta Total. Para la formulación de las siguientes normas se ha tomado de base la Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Cabe destacar que todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores; así mismo todo trabajador está obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las 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 y al uso de mantenimiento de las protecciones de maquinaria. Estará obligado también a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tenga por finalidad proteger su vida, salud e integridad y está obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

En base a lo anterior, se presenta a continuación las reglas generales a aplicar en la empresa Alerta Total, S.A de C.V. con el propósito de eliminar las condiciones de riesgo detectado por medio de la investigación realizada:

a) Condiciones Ambientales.

- ✓ Para la iluminación de las áreas de trabajo deberá utilizarse tanto luz natural (para aprovechar la luz natural deberá instalarse ventanas que se puedan abrir fácilmente) como luz artificial cuando la luz natural no sea suficiente, ya que esta varía dependiendo la estación, la hora del día o la distancia de la ventana con el lugar donde se trabaja; por esta razón, en los espacios interiores de los lugares de trabajo será indispensable contar con 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 sombra que dificulten la realización del trabajo. Las paredes y techos de los locales de trabajo deben pintarse de preferencia colores claros y mates, procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso no disminuya la iluminación.
- ✓ Todas las áreas deberán disponer de ventilación suficiente. Los locales que se encuentren cerrados deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuada, y si fuera posible deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación de aire.
- ✓ Para las áreas de trabajo donde se origina polvo, gases, vapores, humo o emociones nocivas de cualquier género, se debe de contar con dispositivos destinados a evitar la contaminación del aire y disponer de ellos de tal forma que no constituyan un

peligro para la salud de los trabajadores o poblaciones vecinas, cuando el tiro natural del aire no sea suficiente para permitir la eliminación de los materiales nocivos, se deberá contar con dispositivos de aspiración mecánica.

- ✓ Se entenderá por ruido aquellos sonidos desagradables o no deseados que impidan la buena comunicación o provoquen desconcentración en las diferentes áreas de trabajo. Las instalaciones deben adecuarse de manera que el ruido externo no interfiera en las labores, además los trabajadores deberán evitar hacer ruidos innecesarios, levantar la voz o cualquier ruido que interrumpa las labores de los demás. Los trabajadores del tren de aseo y todos los que laboran en el ambiente externo podrían hacer uso de tapones especiales de espuma para los oídos, cuando el ruido del ambiente en el que se encuentran puede perjudicarles físicamente.

- ✓ Utilizar mecanismos que permitan la reducción de tiempo de exposición de los trabajadores con sustancias tales como: humo, polvo, gases, vapores, aerosoles o cualquier tipo de contaminante que pueda ser inhalado y por consecuencia afectar su salud. Así mismo será responsabilidad de la institución brindar el equipo de protección necesario e informarlos referente a la manipulación, almacenamiento y disposición de este tipo de sustancias. Será responsabilidad de los trabajadores acatar las medidas necesarias y hacer uso del equipo de protección que se le brinde.

b) Medidas Sanitarias.

Orden y Aseo.

El orden y aseo en las áreas de trabajo son necesarios para el mejor desempeño personal, además un ambiente agradable y conservador lleva una mejor productividad; por lo tanto:

- ✓ En los espacios donde este laborando, solo se permitirá el apilamiento momentáneo y adecuado de los materiales de uso diario, sin obstaculizar el desempeño de labores en el puesto de trabajo. En ningún momento se permitirá el apilamiento de materiales en los pasillos y en las salidas de los lugares de trabajo, estos deberán

tener libre acceso. Así mismo, el piso de los lugares de trabajo debe mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

- ✓ En los lugares destinados para la toma de alimentos, no se permitirá el almacenamiento de ningún tipo de material, las áreas destinadas para esta actividad deben estar limpias y alejadas de cualquier agente contaminante. Así mismo en las áreas de trabajo está prohibido almacenar e ingerir alimentos mientras se realiza cualquier tipo de labor.
- ✓ Los desechos recolectados en tanto no se transporten a su destino final, deberán depositarse en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados.
- ✓ Debe realizarse una limpieza constante de pisos, muebles estantes, archivos, maquinaria y equipo para prevenir acumulación de polvo, grasa y otros agentes contaminantes. Cuando durante la jornada de trabajo sea necesario el aseo frecuente de los lugares de trabajo, este se hará empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas en la atmósfera respirables de los locales. En tal sentido que dotara de la protección debida al trabajador que pueda resultar expuesto; si por motivos razonables el trabajador considera que lo anterior es insuficiente y el riesgo se hiciese evidente a tal grado de ocasionar molestias o daños a la salud, el empleador deberá implementar de forma inmediata las medidas necesarias para evitar la exposición de los trabajadores.

Servicios Sanitarios.

- ✓ Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes y, los urinarios, los lavamanos y los baños. Las instalaciones de Alerta Total deberán estar provistas de servicios sanitarios para hombres y mujeres, los cuales deberán ser independientes y separados, en la proporción del número de empleados.
- ✓ La Empresa debe contar al menos con un lavamanos y uno más por cada 15 trabajadores, debe contar al menos con un urinario y uno más por cada 50 hombres; además, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

- ✓ Los servicios sanitarios deben estar equipados con recipientes de desechos con tapadera, papel higiénico, papel toalla y jabón líquido.
- ✓ Se observarán en las instalaciones de los servicios sanitarios, las medidas higiénicas relativas a impermeabilización de muros y pisos, al buen acondicionamiento de su iluminación y ventilación, así como al aprovisionamiento del agua y drenaje. Los baños, inodoros o retretes, deben instalarse en recintos apropiados que ocupen una superficie no inferior a un metro cuadrado por cada una de ellos. En los lavamanos y urinarios colectivos, cada unidad ocupara un espacio de 0.50 m., por lo menos.

Servicio de Agua.

- ✓ La Empresa, deberá estar dotada por el agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal y el servicio de agua debe de ser permanente. Preferentemente, la provisión de agua para usos industriales debe ser potable; cuando no lo sea, debe distribuir un sistema de tuberías totalmente independientes y convenientemente marcada para distinguirlo de la que beban los trabajadores
- ✓ 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.

Exámenes Médicos

- ✓ Cuando la naturaleza de la actividad que realiza en los lugares de trabajo ofrezca algún riesgo para la salud, vida o integridad física del trabajador, es obligación de los patronos mandar a practicar exámenes médicos o de laboratorio a sus trabajadores. Los trabajadores deberán someterse exámenes médicos o de laboratorio cuando sean requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas, con el objeto de comprobar su estado de salud; asumiendo los costos correspondientes, cuando no sea posible que sean practicados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Los requeridos exámenes no implicarán, en ningún caso, carga económica para el trabajador. Los resultados serán confidenciales y en ningún caso se utilizarán en perjuicio del trabajador.

- ✓ Cuando por recomendación de un profesional en Medicina del Trabajo, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, un trabajador deberá ser destinado o transferido para desempeñar trabajos más adecuados a su estado de salud y capacidad será obligación del empleador tomar las medidas administrativas correspondientes para la implementación inmediata de la recomendación médica.

2. Seguridad Ocupacional.

La seguridad ocupacional con el fin de 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 poner en práctica con el fin de mejorar las condiciones de seguridad en la empresa Alerta Total

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 poner en riesgos ni interferir en las actividades del otro.
- ✓ 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, elaborado por el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.
- ✓ Las paredes y techos de las instalaciones 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 que no disminuyan la iluminación.

Medidas de Prevención.

- ✓ Contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de caso de emergencias ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

- ✓ Entrenar 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 los riesgos ocupacionales generales de la institución, que le puedan afectar.
- ✓ El o los empleadores deben dar aviso a la Dirección General de Prevención Social, al realizar cambios o modificaciones sustanciales en sus equipos o instalaciones en general, así como previo traslado de las mismas, siempre que estas circunstancias puedan representar riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ Contar con un sistema de señalización de seguridad que sea visible y de comprensión general. Así mismo deberán tener las facilidades para la evacuación de las personas en caso de emergencia, tales como salidas alternas en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, pasillos suficientemente amplios y libres de obstáculos, áreas bien señalizadas entre otras.
- ✓ Establecer programas de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo para todos los trabajadores.
- ✓ Las áreas donde circulan vehículos deberán contar con los pasillos que sean necesarios convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.
- ✓ Queda prohibido al personal modificar, sin orden superior, la colocación o el uso de los aparatos o de los medios destinados a prevenir accidentes o combatir incendios; y si llegaran a modificar habrá que informar a todo el personal sobre los cambios realizados.
- ✓ Es obligación contar con el equipo y medios adecuados para la prevención y extinción de incendios, así como también, con las facilidades para la evaluación de las instalaciones en caso de incendios.
- ✓ Con el objeto de garantizar la seguridad en las áreas de trabajo se pondrán avisos con gráficas alusivas colores distintivos y rótulos explicativos, los suficientemente grandes y claros, para que sean de visibilidad y comprensión general.

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 y 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 o trabajadora además será obligación del empleador proveer el equipo de protección personal adecuado para la maquinaria o equipo de que se trate y deberán crearse procedimientos de trabajos que ayuden a prevenir riesgos.
- ✓ Todo equipo de protección, tanto para la maquinaria, como para los empleados, será proporcionado por el patrono. Cuando a juicio del Departamento Nacional de Previsión Social, las ropas y aparatos de protección pueden volverse vehículos de contagio, serán individuales y marcados con el nombre del trabajador o con un número. 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.

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 que estas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar la salud.

- ✓ La maquinaria y equipo utilizado en la institución deberá recibir mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y contarán con un programa de revisión 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.
- ✓ Queda prohibido que el trabajador alce por si solo pesos que excedan 120 lbs. Cuando los barriles, sacos, cajones, bultos, etc., pesen más de 120 libras se usarán carretillas, parihuelas o montacargas para su conducción.

3. Inspecciones de Higiene y Seguridad Ocupacional.

- ✓ Las funciones de inspecciones para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional serán ejercidas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegables e intransferibles.
- ✓ Al realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el inspector se hará acompañar por miembros del comité de seguridad y salud ocupacional, y podrá elaborar un informe de ampliación de aspectos eminentemente técnicos, que complementen el acta en que conste la visita de la inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de la prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadora interesados.

4. Infracciones

a) De parte de los Empleados

Según el Atr.77 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo las infracciones de los empleadores, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Se consideran infracciones leves las siguientes (Art. 78 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo):

1. La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores.
2. Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos.
3. No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.
4. 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 cuando las circunstancias lo requieran.
5. No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

Se consideran infracciones graves las siguientes (Art 79 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo)

1. La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general.
2. La inexistencia de un comité de seguridad y salud ocupacional.
3. El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de las instituciones.
4. Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos.
5. Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que desarrolle.
6. No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.

7. No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectivos o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores desempeñan conforme a la actividad que realice.
8. No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores.
9. Carecer el lugar de trabajo de iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.
10. No disponer de ventilación suficiente y adecuada.
11. No disponer de sistema de ventilación y protección que evite la contaminación del aire en todo proceso que origine polvos, gases y vapores.
12. No mantener en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados a observar en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de contaminantes.
13. No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores.
14. No acatar el empleador las recomendaciones de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto más adecuado a su estado de salud y capacidad física.
15. No brindar capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de causar daño a su integridad y salud.
16. No contar el lugar de trabajo con un plan de emergencia en accidentes o desastres.

Se consideran infracciones muy graves las siguientes (Art. 80 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo):

1. No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.

2. No informar a la Dirección General de Prevención Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectuó en los equipos o instalaciones en general que representen riesgos para la seguridad y salud para los trabajadores y trabajadoras.
3. Obstaculizar el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, así como ejecutar actos que tiendan a impedirle o desnaturalizarla.
4. No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud ocupacional cuando dicha omisión deriva en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales, las graves con una multa entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para toda la sanción se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador, el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción. En caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

b) De parte de los Empleados:

Según Art. 85 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo constituyen infracciones de los empleados la violación de las siguientes medidas de seguridad e higiene:

1. Incumplir las órdenes o 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.
2. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección personal facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones y regulaciones recibidas por este.

3. 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.

Los trabajadores que violen estas disposiciones serán objeto de sanción de conformidad a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, y si la contravención es manifiesta y reiterada podrá dar el empleador por terminado su contrato de trabajo de conformidad al Art. 50 numeral 17 del Código de Trabajo.

ANEXOS DEL PGPRO

ANEXO 1. Registro de Evaluación periódica del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

N°	Aspectos a Evaluar	Responsable	Periodicidad	Mecanismo de Evaluación	Herramientas Aplicadas
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

FICHA DE IDENTIFICACION DE RIESGO POR DEPARTAMENTO

FICHA DE EVALUACIÓN DE RIESGO											
Área:	Fecha de Evaluación: __/__/____						Realizado por: _____				
Riesgo Identificado	Probabilidad			Severidad			Estimación de Riesgo				
	B	M	A	B	M	A	MB	B	M	A	MA
OBSERVACIONES											

MB: Muy Bajo B: Bajo M: Medio A: Alto MA: Muy Alto

ANEXO 2. Formato de Plan Operativo Anual

PROGRAMA: _____

RESPONSABLE: _____

OBJETIVO GENERAL:				
OBJETIVOS ESPECIFICOS:	RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS

ANEXO 3. Formato del Plan Operativo Anual de Actividades

PROGRAMA: _____

RESPONSABLE: _____

OBEJTIVO GENERAL:

#	RESULTADO	ACTIVIDADES	TIEMPO Y % AVANCE												RECURSOS	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1																
2																
3																
4																

ANEXO 4. Formatos de Matriz de Informes Anual de Actividades

PROGRAMA: _____

RESPONSABLE: _____

A. MATRIZ DE RESULTADOS

OBJETIVOS ESPECIFICOS:				
#	RESULTADO	ACTIVIDADES		OBSERVACIONES
		PROGRAMADO	LOGRADO	
1				
2				
3				
4				
5				

PROGRAMA: _____

RESPONSABLE: _____

B. MATRIZ DE RESULTADOS E INDICADORES

OBJETIVOS ESPECIFICOS:				
RESULTADOS	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACION	OBSERVACION
	PROGRAMADO	LOGRADO		

PROGRAMA: _____

RESPONSABLE: _____

C. FACTORES QUE LIMITARON EL ALCANCE DE LAS METAS Y ACCIONES PROPUESTAS PARA SUPERAR LAS LIMITACIONES

#	RESULTADO	ACTIVIDADES	LIMITACIONES	RECOMENDACIONES
1				
2				
3				
4				
5				

ANEXO 5. Cuestionario de Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales

PUESTO DE TRABAJO: _____

FECHA: _____

#	POSIBLES PELIGROS	SI	NO	SD	PR	NR	ACCIONES PREVENTIVAS
1	Caída de personas a distinto nivel						
2	Caída de personas al mismo nivel						
3	Caída de objetos por desplome o derrumbe						
4	Caída de objetos en manipulación						
5	Caída de objetos desprendidos						
6	Pisadas sobre objetos						
7	Choques contra objetos inmóviles						
8	Choques contra objetos móviles						
9	Golpes / cortes por objetos o herramienta						
10	Proyección de sólidos, líquidos o gases						
11	Atrapamiento por o entre objetos						
12	Atrapamiento por vuelco de equipos						
13	Sobreesfuerzos						

14	Exposición a ambientes extremos						
15	Contactos térmicos						
16	Contactos eléctricos						
17	Exposición a sustancia químicas						
18	Contacto con sustancias químicas						
19	Accidentes por exposición a radiaciones						
20	Explosiones						
21	Incendios						
22	Accidentes causados por seres vivos						
23	Atropello o golpes con vehículos						
24	Accidentes por causas no identificadas						
25	Exposición a contaminantes químicos						
26	Exposición a contaminantes biológicos						
27	Exposición a ruidos						
28	Exposición a vibraciones						
29	Estrés térmico						
30	Exposición a radiaciones ionizantes						
31	Exposición a radiaciones no						

	ionizantes						
32	Pantallas de visualización de datos						
33	Carga de trabajo físico						
34	Carga de trabajo mental						
35	Insatisfacción, incomodidad o fatiga						
36	Actitud positiva para el trabajo						
37	Actitud negativa para el trabajo						
38	Favorecer situaciones peligrosas						
39	Visita zona con alto nivel de delincuencia						
	Accidentes por manipulación de Armas						
40	Otros:						

SD: Severidad del Daño: LD=Ligeramente Dañino, D=Dañino, ED=Extremadamente Dañino

PR: Probabilidad de Ocurrencia: A = Alta, M = Media, B = Baja

NR: Niveles de Riesgo:

1. Riesgo trivial: LD-B
2. Riesgo Tolerable: LD-M; D-B
3. Riesgo Moderado: LD-A; D-M; ED-B
4. Riesgo Importante: D-A; ED-M
5. Riesgo Intolerable: ED-A

ANEXO 6. Registro de Seguimiento de Riesgos Ocupacionales

#	ORIGEN	RIESGO	ACCIONES PREVENTIVAS	FECHA	RESPONSABLE	%AVANCE	OBSERVACIONES
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

Origen: Investigación de Accidentes, Comunicado de Riesgo, CSSO, Inspección de Seguridad, Simulacro de Emergencias, o Evaluación de Riesgos.



ANEXO 7. Registro y Notificación de Accidente 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 traba 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 General, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley”.

I. Datos del Patrono (personal natural o jurídica)

1. Razón social:	
2. Nombre comercial de la empresa/dependencia:	
3. Actividad Económica: Código CIU: Clase _____	4. Número Patronal: (cotizantes ISSS)
5. NIT:	6. NUP:
7. Dirección de la Empresa/dependencia:	
8. Departamento:	9. Municipio:
10. Teléfono de contacto	11. Correo electrónico:

II. Datos del accidentado

1. Nombre completo:		
2. DUI:		3. Teléfonos:
4. Sexo F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	5. Edad:	6. N° de afiliación ISSS:
7. Dirección de vivienda:		
8. Teléfono de contacto:		9. Nacionalidad
10. Área/sección de la empresa a la que pertenece		
11. Cargo de desempeña:		

**III. Datos del accidente**

1. Lugar preciso del accidente: (lugar de trabajo)	2. Gravedad del accidente: Incapacitante <input type="checkbox"/> No generó incapacidad <input type="checkbox"/> Mortal <input type="checkbox"/>
3. Hora en la que sucedió el Accidente:	4. Fecha del Accidente: (DD / MM/ AAAA)
5. Breve descripción de cómo sucedió el accidente:	

IV. Clasificación del accidente

1. Tipo de accidente:	2. Agente material:
3. Tipo de lesión:	4. Parte del cuerpo lesionada:

V. Atención Médica

1. Se brindaron primeros auxilios en el lugar: S <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	2. Recibió atención médica: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3. Centro de atención médica:	

VI. Datos del notificador

1. Nombre completo:	
2. Cargo en la empresa:	3. N° de DUI:
4. Fecha de notificación:	5. Hora de notificación:

Firma del patrono

Sello patronal



USO EXCLUSIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

1. Fecha de recepción: (DD/MM/AAAA)	2. Hora de recepción: (HH:MM en formato de 24 horas)
3. Oficina que recibe:	
4. Nombre de persona que recibe:	
<hr/> Firma de quien recibe	

Sello institucional

ANEXO 8. Registro de Investigación de Accidentes de Trabajo

PARTE I: DATOS GENERALES

Nombre del Trabajador (a) _____ Edad: _____ Años

Puesto de Trabajo: _____

Agencia. _____

Lugar de Accidente: _____

Fecha: _____ Hora: _____

Actividad que realizaba: _____ Estaba laborando: Si ___ No: ___

Cantidad de personas implicadas: _____ Valoración de daños:

Consecuencias (Seleccione una opción): Mortal: ___ Muy Grave: ___ Grave: ___ Leve: ___

Testigos: _____

PARTE II: ANÁLISIS DE DAÑOS

- **Daños Personales:**

Partes del cuerpo:

Descripción de los daños:

- **Daños Materiales:**

Maquinaria o equipo dañado:

Descripción de los daños:

- **Descripción detallada de los hechos:**

- **Causas del accidente:**

- **Conclusiones:**

PARTE III: MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Descripción de las acciones a implementar:**

- **Responsable:** _____

Plazo: _____

Verificación:

- **Firma de Responsable de Investigación:** _____

Nombre: _____

Fecha: _____

ANEXO 9. Registro Interno de Accidentes

INFORME DE ACIDENTE O INCIDENTE

Número de Accidente o Incidente: ____ - 20__

1. TIPO (MARCAR CON UN X):

Sin lesión () Leve () Grave () Fatal ()

2. DEL ACCIDENTADO

Nombre Completo: _____ Edad: ____ años

Ocupación: _____

Experiencia en el trabajo actual: _____ Años _____ Meses _____ Días

Del Trabajo: Rutinario () Especial ()

Horas continuas trabajadas antes del accidente: _____ horas.

Días de descanso antes del accidente: _____ días.

Indicar si está asegurado contra accidentes de trabajo: Si () No ()

Lesiones sufridas y diagnóstico:

Requiere hospitalización: SI () NO ()

Requiere descanso: SI () NO () N° Días: ____

3. DEL ACCIDENTE

Fecha: _____ Hora: _____

Lugar:

Dispositivos de Seguridad: Defectuoso: () Adecuado: ()

6. DE LOS TESTIGOS DEL ACCIDENTE

Nombre completo: _____ Edad: _____ años

Ocupación en la Empresa: _____

Nombre completo: _____ Edad: _____ años

Ocupación en la Empresa: _____

Nombre completo: _____ Edad: _____ años

Ocupación en la Empresa: _____

ANEXO 10. Registro Anual de Accidentes

#	NOMBRE	APELLIDOS	PUESTO DE TRABAJO	FECHA DE ACCIDENTE	BAJA (SI/NO)	DIAS DE BAJA	FORMA EN QUE SE PRODUJO	AGENTE MATERIAL	NATURALEZA DE LA LESIÓN	UBICACIÓN DE LA LESIÓN	CAUSAS INMEDIATAS
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											

ANEXO 11. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la Naturaleza de la Lesión.

Esta lista debería utilizarse para clasificar las lesiones provocadas por los accidentes de trabajo o los accidentes de trayecto, exceptuando, particularmente, las enfermedades profesionales.

1. Fracturas

Incluye las fracturas simples; las fracturas acompañadas de lesiones en partes blandas (fracturas abiertas); las fracturas acompañadas de lesiones en las articulaciones (luxaciones, etc.); las fracturas acompañadas de lesiones internas o nerviosas.

2. Luxaciones

Incluye las subluxaciones y los desplazamientos.

Excluye las luxaciones con fractura (1).

3. Torceduras y esguinces

Incluye las roturas, las rasgaduras y las laceraciones de músculos, de tendones, de ligamentos y de articulaciones, a menos que vayan asociadas con una herida abierta; comprende también las hernias producidas por esfuerzos.

4. Conmociones y traumatismos internos

Incluye las contusiones internas, las hemorragias internas, los desgarramientos internos, las roturas internas, a menos que vayan acompañadas de fractura.

Excluye estos traumatismos cuando van acompañados de fracturas.

5. Amputaciones y enucleaciones

Incluye la avulsión traumática del ojo.

6. Otras heridas

Incluye los desgarramientos, las heridas, las cortaduras, las heridas contusas, las heridas del cuero cabelludo, así como la avulsión de una uña o de una oreja; comprende las heridas acompañadas de lesiones de nervios.

Excluye las amputaciones traumáticas, las enucleaciones, la pérdida traumática del ojo; las fracturas abiertas; las quemaduras con herida y las heridas superficiales.

7. Traumatismos superficiales

Incluye las excoriaciones, los rasguños, las ampollas, las picaduras de insectos no venenosos, las heridas superficiales; incluye igualmente las lesiones superficiales provocadas por un cuerpo extraño que penetra en el ojo.

8. Contusiones y aplastamientos

Incluye las hemartrosis, los hematomas y las machucaduras; las contusiones y aplastamientos con heridas superficiales.

Excluye las conmociones; las contusiones y aplastamientos con fractura; las contusiones y aplastamientos con herida.

9. Quemaduras

Incluye las quemaduras por objeto caliente; por fuego; por líquido hirviendo; por fricción; por radiaciones (infrarrojas); por sustancias químicas (quemaduras externas solamente); quemaduras con herida. Excluye las quemaduras causadas por la absorción de una sustancia corrosiva o cáustica; las quemaduras causadas por el sol; los efectos del rayo; las quemaduras causadas por la corriente eléctrica; y los efectos de las radiaciones, excepto las quemaduras.

10. Envenenamientos agudos e intoxicaciones agudas

Incluye los efectos agudos de la inyección, de la ingestión, de la absorción o de la inhalación de sustancias tóxicas, corrosivas o cáusticas; las picaduras o mordeduras de animales venenosos; las asfixias por el óxido de carbono u otros gases tóxicos.

Excluye las quemaduras externas por sustancias químicas.

11. Efectos del tiempo, de la exposición al frío y a los elementos y de otros estados conexos

Incluye los efectos del frío (heladuras); los efectos del calor y de la insolación (quemaduras por el sol, acaloramientos, insolaciones); los baros traumatismos (efectos de la altitud, de la descompresión); los efectos del rayo; los traumatismos sonoros (pérdida o disminución del oído, que no sea una consecuencia de otra lesión).

12. Asfixias

Incluye el ahogamiento por sumersión o inmersión, la asfixia o la sofocación por compresión, por derrumbe o por estrangulación; comprende igualmente la asfixia por supresión o reducción del oxígeno de la atmósfera ambiente y la asfixia por penetración de cuerpos extraños en las vías respiratorias.

Excluye la asfixia por el óxido de carbono u otros gases tóxicos.

13. Efectos de la electricidad

Incluye la electrocución, el choque eléctrico y las quemaduras causadas por la corriente eléctrica.

Excluye las quemaduras causadas por las partes calientes de un aparato eléctrico y los efectos del rayo.

14. Efectos nocivos de las radiaciones

Incluye los efectos causados por rayos X, sustancias radiactivas, rayos ultravioletas, radiaciones ionizantes.

Excluye las quemaduras debidas a radiaciones y las quemaduras causadas por el sol.

15. Lesiones múltiples de naturalezas diferentes

Este grupo no debe ser utilizado más que para clasificar los casos en los cuales la víctima, habiendo sufrido varias lesiones de naturalezas diferentes, ninguna de estas lesiones se ha manifestado más grave que las demás.

Cuando en un accidente que ha provocado lesiones múltiples de naturalezas diferentes una de las lesiones es manifiestamente más grave que las demás, este accidente debe clasificarse en el grupo correspondiente a la naturaleza de esta lesión.

16. Otros traumatismos y traumatismos mal definidos

Este grupo no debe ser utilizado más que cuando resulta imposible clasificar bajo otros epígrafes los traumatismos en cuestión, tales como las infecciones, por ejemplo.

Incluye las diversas complicaciones precoces de los traumatismos y las reacciones patológicas que no deben clasificarse en este grupo más que cuando la naturaleza del traumatismo original no es conocida.

ANEXO 12. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la Ubicación de la Lesión.

Esta clasificación puede utilizarse también para clasificar los accidentes de trayecto.

Los grupos que se refieren a ubicaciones múltiples no deben utilizarse más que para clasificar los casos en los cuales la víctima ha sufrido varias lesiones en lugares diferentes y ninguna de estas lesiones es manifiestamente más grave que las demás.

Cuando en un accidente que ha producido lesiones múltiples en lugares diferentes una de las lesiones es manifiestamente más grave que las demás, este accidente debe ser clasificado en el grupo que corresponde a la ubicación de esta lesión. Por ejemplo, una fractura de la pierna acompañada de una excoiación en la mano debe ser clasificada en el grupo 54.

1. Cabeza

- 1.1. Región craneana (cráneo, cerebro, cuero cabelludo)
- 1.2. Ojo (con inclusión de la órbita y del nervio óptico)
- 1.3. Oreja
- 1.4. Boca (con inclusión de los labios, dientes y lengua)
- 1.5. Nariz
- 1.6. Cara, ubicaciones no clasificadas bajo otros epígrafes
- 1.7. Cabeza, ubicaciones múltiples
- 1.8. Cabeza, ubicación no precisada

2. Cuello (con inclusión de la garganta y de las vértebras cervicales)

3. Tronco

- 3.1. Espalda (columna vertebral y músculos adyacentes, médula espinal)
- 3.2. Tórax (costillas, esternón, órganos internos del tórax)
- 3.3. Abdomen (con inclusión de los órganos internos)
- 3.4. Pelvis

- 3.5.Tronco, ubicaciones múltiples
- 3.6.Tronco, ubicación no precisada

4. Miembro superior

- 4.1.Hombro (con inclusión de la clavícula y del omoplato)
- 4.2.Brazo
- 4.3.Codo
- 4.4.Antebrazo
- 4.5.Muñeca
- 4.6.Mano (a excepción de los dedos solos)
- 4.7.Dedos
- 4.8.Miembro superior, ubicaciones múltiples
- 4.9.Miembro superior, ubicación no precisada

5. Miembro inferior

- 5.1.Cadera
- 5.2.Muslo
- 5.3.Rodilla
- 5.4.Pierna
- 5.5.Tobillo
- 5.6.Pie (a excepción de los dedos solos)
- 5.7.Dedos, de los pies
- 5.8.Miembro inferior, ubicaciones múltiples
- 5.9.Miembro inferior, ubicación no precisada

6. Ubicaciones múltiples

- 6.1.Cabeza y tronco, cabeza y uno o varios miembros
- 6.2.Tronco y uno o varios miembros
- 6.3.Un miembro superior y un miembro inferior o más de dos miembros
- 6.4.Otras ubicaciones múltiples
- 6.5.Ubicaciones múltiples no precisadas

7. Lesiones generales

7.1.Aparato circulatorio en general

7.2.Aparato respiratorio en general

7.3.Aparato digestivo en general

7.4.Sistema nervioso en general

7.5.Otras lesiones generales

7.6.Lesiones generales no precisadas

En este grupo no se deben clasificar más que las repercusiones orgánicas de carácter general sin lesiones aparentes (por ejemplo, en caso de envenenamiento, etc.); cuando repercusiones orgánicas son la consecuencia de una lesión localizada (por ejemplo, fractura de la columna vertebral, provocando lesiones de la médula espinal), es la ubicación de esta lesión localizada (en este caso la columna vertebral) la que debe ser clasificada.

8. Ubicación no precisada

Este grupo no debe ser utilizado más que cuando ninguna indicación permite precisar la ubicación de la lesión.

ANEXO 13. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según la forma del Accidente

Esta clasificación se refiere a las características del acontecimiento que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera en que el objeto o la sustancia en cuestión han entrado en contacto con la persona afectada.

1. Caídas de personas

1.1. Caídas de personas con desnivelación [caídas desde alturas (árboles, edificios, andamios, escaleras, máquinas de trabajo, vehículos) y en profundidades (pozos, fosos, excavaciones, aberturas en el suelo)]

1.2. Caídas de personas que ocurren al mismo nivel

2. Caídas de objetos

2.1. Derrumbe (caídas de masas de tierra, de rocas, de piedras, de nieve)

2.2. Desplome (de edificios, de muros, de andamios, de escaleras, de pilas de mercancías)

2.3. Caídas de objetos en curso de mantenimiento manual

2.4. Otras caídas de objetos

3. Pisadas sobre, choques contra, o golpes por objetos, a excepción de caídas de objetos

3.1. Pisadas sobre objetos

3.2. Choques contra objetos inmóviles (a excepción de choques debidos a una caída anterior)

3.3. Choque contra objetos móviles

3.4. Golpes por objetos móviles (comprendidos los fragmentos volantes y las partículas), a excepción de los golpes por objetos que caen

4. Atrapada por un objeto o entre objetos

4.1. Atrapada por un objeto

4.2. Atrapada entre un objeto inmóvil y un objeto móvil

4.3. Atrapada entre dos objetos móviles (a excepción de los objetos volantes o que caen)

5. Esfuerzos excesivos o falsos movimientos

5.1. Esfuerzos físicos excesivos al levantar objetos

5.2. Esfuerzos físicos excesivos al empujar objetos o tirar de ellos

5.3. Esfuerzos físicos excesivos al manejar o lanzar objetos

5.4. Falsos movimientos

6. Exposición a, o contacto con, temperaturas extremas

6.1. Exposición al calor (de la atmósfera o del ambiente de trabajo)

6.2. Exposición al frío (de la atmósfera o del ambiente de trabajo)

6.3. Contacto con sustancias u objetos ardientes

6.4. Contacto con sustancias u objetos muy fríos

7. Exposición a, o contacto con, la corriente eléctrica

8. Exposición a, o contacto con, sustancias nocivas o radiaciones

8.1. Contacto por inhalación, por ingestión o por absorción con sustancias nocivas

8.2. Exposición a radiaciones ionizantes

8.3. Exposición a otras radiaciones

9. Otras formas de accidente, no clasificadas bajo otros epígrafes, incluidos aquellos accidentes no clasificados por falta de datos suficiente

9.1. Otras formas de accidente, no clasificadas bajo otros epígrafes

9.2. Accidentes no clasificados por falta de datos suficientes.

ANEXO 14. Clasificación de los Accidentes de Trabajo según el Agente Material

Esta clasificación puede utilizarse para clasificar los accidentes de trabajo ya sea según el agente material en relación con la lesión o según el agente material en relación con el accidente:

- a) Cuando esta clasificación se utiliza para designar un agente material en relación con la lesión, las rúbricas elegidas para los fines de clasificación deberían referirse al agente material que ha ocasionado directamente la lesión, sin tener en cuenta la influencia que este agente haya podido ejercer en la fase inicial del acontecimiento, ya clasificado según la forma del accidente (Ver Anexo 13);
- b) Cuando esta clasificación se utiliza para designar el agente material en relación con el accidente, las rúbricas elegidas para los fines de clasificación deberían referirse al agente material que, por razón de su naturaleza peligrosa, ha contribuido a precipitar el acontecimiento, ya clasificado según la forma del accidente (véase el anexo 13).

1. Máquinas

1.1. Generadores de energía, excepto motores eléctricos:

- 1.1.1. Máquinas de vapor
- 1.1.2. Máquinas de combustión interna
- 1.1.3. Otros

1.2. Sistemas de transmisión:

- 1.2.1. Árboles de transmisión
- 1.2.2. Correas, cables, poleas, cadenas, engranajes
- 1.2.3. Otros

1.3. Máquinas para el trabajo del metal:

- 1.3.1. Prensas mecánicas
- 1.3.2. Tomos
- 1.3.3. Fresadoras
- 1.3.4. Rectificadoras y muelas
- 1.3.5. Cizallas
- 1.3.6. Forjadoras
- 1.3.7. Laminadoras
- 1.3.8. Otras

1.4. Máquinas para trabajar la madera y otras materias similares:

- 1.4.1. Sierras circulares
- 1.4.2. Otras sierras
- 1.4.3. Máquinas de moldurar
- 1.4.4. Cepilladoras
- 1.4.5. Otras

1.5. Máquinas agrícolas:

- 1.5.1. Segadoras, incluso segadoras-trilladoras
- 1.5.2. Trilladoras
- 1.5.3. Otras

1.6. Máquinas para el trabajo en las minas

- 1.6.1. Máquinas de rozar
- 1.6.2. Otras

1.7. Otras máquinas no clasificadas bajo otros epígrafes:

- 1.7.1. Máquinas para desmontes, excavaciones, etc., a excepción de los medios de transporte
- 1.7.2. Máquinas de hilar, de tejer y otras máquinas para la industria textil
- 1.7.3. Máquinas para la manufactura de productos alimenticios y bebidas

- 1.7.4. Máquinas para la fabricación del papel
- 1.7.5. Máquinas de imprenta
- 1.7.6. Otras

2. Medios de transporte y de manutención

2.1. Aparatos de izar:

- 2.1.1. Grúas
- 2.1.2. Ascensores, montacargas
- 2.1.3. Cabrestantes
- 2.1.4. Poleas
- 2.1.5. Otros

2.2. Medios de transporte por vía férrea:

- 2.2.1. Ferrocarriles interurbanos
- 2.2.2. Equipos de transporte por vía férrea utilizados en las minas, las galerías, las canteras, los establecimientos industriales, los muelles, etc.
- 2.2.3. Otros.

2.3. Medios de transporte rodantes, a excepción de los transportes por vía férrea:

- 2.3.1. Tractores
- 2.3.2. Camiones
- 2.3.3. Carretillas motorizadas
- 2.3.4. Vehículos motorizados no clasificados bajo otros epígrafes
- 2.3.5. Vehículos de tracción animal
- 2.3.6. Vehículos accionados por la fuerza del hombre
- 2.3.7. Otros

2.4. Medios de transporte por aire

2.5. Medios de transporte acuático:

2.5.1. Medios de transporte por agua con motor

2.5.2. Medios de transporte por agua sin motor

2.6.Otros medios de transporte:

2.6.1. Transportadores aéreos por cable

2.6.2. Transportadores mecánicos a excepción de los transportadores aéreos por cable

2.7.Otros

3. Otros aparatos

3.1.Recipientes de presión:

3.1.1. Calderas

3.1.2. Recipientes de presión sin fogón

3.1.3. Cañerías y accesorios de presión

3.1.4. Cilindros de gas

3.1.5. Cajones de aire comprimido, equipo de buzo

3.1.6. Otros

3.2.Hornos, fogones, estufas:

3.2.1. Altos hornos

3.2.2. Hornos de refinación

3.2.3. Otros hornos

3.2.4. Estufas

3.2.5. Fogones

3.3.Plantas refrigeradoras

3.4.Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos, pero con exclusión de las herramientas eléctricas manuales:

3.4.1. Máquinas giratorias

3.4.2. Conductores y cables eléctricos

3.4.3. Transformadores

3.4.4. Aparatos de mando y de control

3.4.5. Otros

3.5.Herramientas eléctricas manuales

3.6.Herramientas, implementos y utensilios, a excepción de las herramientas eléctricas manuales:

3.6.1. Herramientas manuales accionadas mecánicamente a excepción de las herramientas eléctricas manuales

3.6.2. Herramientas manuales no accionadas mecánicamente

3.6.3. Otros

3.7.Escaleras, rampas móviles

3.8.Andamios

3.9.Otros aparatos no clasificados bajo otros epígrafes.

4. Materiales, sustancias y radiaciones

4.1.Explosivos

4.2.Polvos, gases, líquidos y productos químicos, a excepción de los explosivos:

4.2.1. Polvos

4.2.2. Gases, vapores, humos

4.2.3. Líquidos no clasificados bajo otros epígrafes

4.2.4. Productos químicos no clasificados bajo otros epígrafes

4.2.5. Otros

4.3.Fragmentos volantes

4.4.Radiaciones:

4.4.1. Radiaciones ionizantes

4.4.2. Radiaciones de otro tipo

4.5.Otros materiales y sustancias no clasificados bajo otros epígrafes

5. Ambiente del trabajo

5.1.En el exterior:

5.1.1. Condiciones climáticas

5.1.2. Superficies de tránsito y de trabajo

5.1.3. Agua

5.1.4. Otros

5.2.En el interior:

5.2.1. Pisos

5.2.2. Espacios exigüos

5.2.3. Escaleras

5.2.4. Otras superficies de tránsito y de trabajo

5.2.5. Aberturas en el suelo y en las paredes

5.2.6. Factores que crean el ambiente (alumbrado, ventilación, temperatura, ruidos, etc.)

5.2.7. Otros

5.3.Subterráneos:

5.3.1. Techados y revestimientos de galerías, de túneles, etc.

5.3.2. Pisos de galerías, de túneles, etc.

5.3.3. Frentes de minas, túneles, etc.

5.3.4. Pozos de minas

5.3.5. Fuego

5.3.6. Agua

5.3.7. Otros

6. Otros agentes no clasificados bajo otros epígrafes

6.1. Animales:

6.1.1. Animales vivos

6.1.2. Productos de animales

6.2. Otros agentes no clasificados bajo otros epígrafes

ANEXO 15. Plan de Emergencia y Evacuación en caso de Siniestro

El plan de emergencia y evacuación como parte fundamental del programa está de acuerdo a la naturaleza de las labores de la empresa y a su entorno, incluyendo medidas de respuestas a las emergencias propias y ajenas a que este expuesto el lugar de trabajo, definiendo el alcance del plan.

Dicho plan expone los responsables de su implementación, mecanismos de comunicación y de alertas a ser utilizados; detalle de los pasos a seguir antes, durante y después de cada siniestro con la finalidad de proporcionar los mejores mecanismos de acción a los trabajadores en caso de que ocurra un siniestro, para que estos (trabajadores), puedan actuar de la mejor manera posible y así evitar daños y accidentes que los puedan llevar a una situación desfavorable.

El plan de emergencia y evacuación da a conocer la calendarización de simulacros de tal forma que todos los trabajadores participen.

Alerta Total, S.A de C.V

Plan de Emergencia y Evacuación



San Miguel, 2015

Objetivo:

Salvaguardar la integridad y vida de los trabajadores de la empresa Alerta Total, S.A de C.V. y garantizarles una mejor estabilidad, confianza y seguridad a sus familiares que dependen económicamente de nuestro trabajador.

Alcance:

El presente plan de emergencia y evacuación es para todos los trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la empresa Alerta Total, así como también medidas de seguridad para nuestros agentes de seguridad (vigilantes) que operan y prestan servicio a nuestra empresa cliente AMC. de R.L. de C.V.

Responsables:

Equipo para Manejo de Emergencias: El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

El Equipo para Manejo de Emergencias (EME) será llamado a operar tan pronto sea posible, luego que ocurra una condición o incidente de emergencia que requiera una acción coordinada. El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional puede iniciar los procedimientos para responder a una Emergencia.

Definición de Plan de Emergencia:

Es el 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. Dichas medidas y acciones a seguir serán antes, durante y después de una emergencia en caso de un terremoto, inundaciones e incendios, etc.

PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACION

ACCIONES

Acción N^a 1: Alerta

Este tipo de acción la constituirán emergencias que pueden ser tratadas oportunamente dentro de la empresa. En estos casos el personal de la empresa podrá tratar las emergencias con el equipo e instrumentos que poseen. No se requerirá llamar a una unidad externa de seguridad para el tratamiento, salvo que las condiciones de la institución incrementaran sustancialmente volviéndose incontrolables.

Las acciones que se seguirán ante un accidente o situación de peligro serán:

- ✓ Dar atención a la condición de peligro la cual constara de una evaluación inmediata de la situación
- ✓ Informar al jefe inmediato de la situación o encargado de seguridad
- ✓ Utilizar los medios para eliminar o disminuir la condición de peligro las personas que intervienen deben tener presente siempre velar por su propia seguridad
- ✓ El jefe inmediato o encargado de seguridad hará una evaluación final de la situación y determinara que las condiciones de seguridad están restablecidas.

Algunos ejemplos que contempla una acción de ALERTA dentro del plan de emergencia son:

- ✓ Quemaduras leves con fuego y reactivos, Heridas o Golpes leves
- ✓ Salpicaduras en los ojos
- ✓ Incendios menores y controlables
- ✓ Caídas en personas de escaleras produciendo fracturas o lesiones
- ✓ Alta concentración de químicos en el aire
- ✓ Dolores de cabeza, desorientación o pérdida del conocimiento en personas.

Plan de Emergencia en Caso de Incendios e inundación.

Los incendios, son quizás, las situaciones de emergencias de mayor incidencia.

Su magnitud puede variar desde un simple y pequeño incendio, fácilmente controlable, hasta incendios de grandes proporciones que pueden causar pérdidas de vida y propiedad. Este plan contempla que los trabajadores sólo tratarán de controlar fuegos incipientes que puedan ser extinguidos o controlados con extintores de incendio portátiles u otros medios en los que han sido adiestrados.

Los incendios mayores serán controlados por el Cuerpo de Bomberos de El Salvador.

Este plan contempla el cierre y desalojo de las instalaciones para asegurar la salud y seguridad de las personas durante emergencias de incendios.

Acción N^a 2: Alarma

Este tipo de acción del plan de emergencia serán aquellas situaciones de peligro donde la situación es incontrolable para el personal de tal forma que se tenga que recurrir o auxiliarse de equipo externo de seguridad como lo son el equipo de emergencia del país (policía, cuerpo de bomberos o servicios de ambulancias). Es importante para este tipo de acción tener una coordinación con los equipos de emergencias y la institución, específicamente en brindar la información necesaria para que este conozca y se le facilite la intervención oportuna y eficaz

Las etapas que se seguirán ante una emergencia de esta categoría serán

- ✓ Evaluar la situación de peligro ya sea directamente por el encargado de seguridad o según los acontecimientos descritos por el personal que ha sido testigo.
- ✓ Determinar si la situación se va a tratar con el equipo físico y humano capacitado de la institución. Si la situación fuese catalogada incontrolable activar los servicios de alarmas o sirenas para la evacuación del personal
- ✓ Llamar a los equipos de emergencia del país ya sea la policía, cuerpo de bomberos o servicio de ambulancias para que restablezcan las condiciones de seguridad.

- ✓ Una vez restablecidas las condiciones de seguridad coordinar con el equipo de emergencias del país la normalización de las actividades de trabajo Hacer una evaluación de lo sucedido y tomar nuevas medidas de seguridad.

Antes de que ocurra un incendio

- ✓ El comité se asegurará que las instalaciones cumplan con los reglamentos del Código de Incendios del Cuerpo de Bomberos.
- ✓ El Coordinador del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional establecerá un programa de adiestramiento para los empleados sobre prevención de incendios, uso y manejo de extintores y operaciones de desalojo de emergencia.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o el personal asignado, solicitarán una inspección anual al Cuerpo de Bomberos, y se asegurarán que se corrijan los señalamientos de violaciones para poder obtener el correspondiente certificado de inspección.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o el personal asignado se asegurarán que todo el equipo de prevención y extinción, así como el sistema de alarma de incendios, se inspeccione anualmente por personal cualificado.
- ✓ Todos los empleados son responsables de mantener sus lugares de trabajos ordenados, limpios y seguros. Además, informarán a sus supervisores sobre cualquier situación peligrosa que pueda provocar un incendio.

Durante una Emergencia de Incendio

- ✓ La responsabilidad de dar la alerta o aviso de emergencia de incendios está en manos de cualquier empleado o persona que detecte o tenga conocimiento de que se ha desarrollado un incendio.
- ✓ Tan pronto ocurra la alerta o aviso de incendio, o en su lugar se active la alarma de incendio, el líder de la brigada de desalojo deberá activar el Plan de Desalojo de las instalaciones.

- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o la persona asignada que haya sido notificada del incendio, informará inmediatamente al encargado de la empresa.
- ✓ El representante del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se comunicará con el Cuerpo de Bomberos.
- ✓ Sólo los empleados que tengan la certeza de poder tratar de extinguir o controlar el incendio podrán hacerlo utilizando extintores portátiles apropiados u otros medios en los que han sido adiestrados.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, si es necesario, asumirán la dirección y control de las operaciones de emergencia, coordinando con el Cuerpo de Bomberos y otras agencias de seguridad pública.

Después de una emergencia de incendios

- ✓ El Coordinador del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional evaluará los daños e investigará las causas que dieron margen al incendio con la ayuda del Cuerpo de Bomberos.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o la persona a cargo de las instalaciones rendirá un informe de daños y de todo lo sucedido.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional evaluará los informes y el proceso de respuesta a la emergencia para rendir un informe.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional o su representante revisarán los informes y procederán a solicitar las acciones y gestiones necesarias para atender la situación.
- ✓ El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional reinspeccionará las áreas afectadas para determinar si es posible retornar a las actividades normales, luego de efectuadas las actividades de recuperación.

Acciones a Tomarse

Antes de la Inundación

Tan pronto se reciba el aviso de inundación se tomarán las siguientes medidas:

- ✓ El Gerente general informará a su personal para que se mantenga en estado de alerta y, de creerlo necesario, despachará a sus hogares a todos los trabajadores que no tenga asignaciones dentro del Plan de Contingencia.
- ✓ El Gerente General el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Cuando el paso de las aguas sea inminente y después de que todas las medidas de seguridad aconsejables hayan sido tomadas, se procederá a desconectar los interruptores de energía eléctrica.

Durante la Inundación

Los trabajadores y/o refugiados permanecerán dentro de las instalaciones. No abandonarán sus refugios a no ser que sea por razones de seguridad o por instrucciones del Gerente de la empresa o personal autorizado.

Durante la inundación, el personal mínimo necesario para implantar el Plan de Contingencia permanecerá en la unidad, según lo determine la persona que, de acuerdo con el orden de sucesión de mando, esté a cargo de la unidad. Serán personas de reconocido buen criterio, capaces de tomar la mejor decisión que proceda ante las distintas y variadas circunstancias que puedan surgir en momentos críticos de esta índole. Las personas en cuestión cooperarán, hasta donde sea posible, con las autoridades gubernamentales que estén prestando servicios durante la emergencia.

Después de Pasada la Inundación

El Jefe a cargo de cada departamento, según el orden de sucesión de mando establecido, instruirá al Centro de Mando sobre las medidas más aconsejables ante las diversas circunstancias que hayan podido surgir durante el paso de la inundación y el efecto que ésta hayan podido tener sobre el departamento.

No obstante, se espera que con la mayor brevedad posible y utilizando cualquier medio a su alcance, el jefe encargado se comunique con la Oficina Central del Sistema para informar los daños sufridos y de las condiciones prevalecientes en la empresa

Plan de Emergencia en Caso de Terremoto

Debido a la gran cantidad de fallas que podrían generar terremotos de gran intensidad y dado que ha pasado algún tiempo sin que ocurra un fuerte terremoto en el país, un terremoto podría ocurrir en cualquier momento, por lo que debemos prepararnos para prevenir mayores daños durante y después del fenómeno.

Al comienzo de un terremoto se puede observar el golpeteo de los pequeños objetos del área cercana donde se encuentre. El sonido que puedan producir aumentará en intensidad según aumente el movimiento, siendo posible que usted sienta la sensación del mareo o pérdida del equilibrio. También podría sentirse una fuerte y hasta violenta sacudida inicial, seguida esta de otros continuos movimientos.

Un fuerte movimiento de este tipo puede causar el derrumbe de edificios y estructuras, derrumbamiento de muebles y equipos, roturas de líneas de gas inflamables y agua, incendios y derrames de sustancias peligrosas.

Acción N°3: Intervención

Esta acción consistirá en una intervención plena de los equipos de emergencia del país (policía, cuerpo de bomberos, servicio de ambulancia) de forma que se entregará la autoridad a estos equipos para el tratamiento de la situación.

Esta situación contemplará aquellos casos que son de gran magnitud y ponen en peligro la seguridad de muchas personas y equipo, es decir siniestros.

La forma de actuar ante estos casos será:

- ✓ Una vez sucedida la emergencia el encargado de evacuaciones avisara inmediatamente a los equipos de emergencias del país y accionara la alarma para la evacuación.
- ✓ Informar al equipo de emergencias acerca de la situación, especificando con detalle lo ocurrido y que agentes de peligro están involucrados.

- ✓ No exponer por ninguna situación la seguridad de las personas para tratar de proteger equipo o atender a personas en situaciones de extrema inseguridad. Entregar toda la autoridad y control en el equipo de emergencia.

Con el propósito de prever daños mayores en la empresa por causa de un terremoto, El coordinador del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional efectuará una inspección del lugar todos los semestres para detectar todo tipo de riesgos. Se tomarán las acciones apropiadas para eliminar riesgos y se identificarán los lugares donde existe gran peligro en este tipo de desastre. Se consideran lugares de mayor riesgo: pasillos, laboratorios y otros salones con ventanas de vidrio. Se inspeccionarán todos los edificios para detectar problemas estructurales existentes como grietas en columnas y vigas de soporte para corregirlos.

Antes de terremoto

Para prevenir desastres mayores en caso de que ocurra un terremoto se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- ✓ El mobiliario de las oficinas se ubicará de manera que permanezca estable durante un terremoto. Los anaqueles de libros y alacenas pesadas se atornillarán a las paredes.
- ✓ Se mantendrán cerradas las puertas de los gabinetes y armarios de manera que su contenido no se derrame durante la sacudida del terremoto.
- ✓ Se almacenará una frazada, un radio, baterías, linternas de mano, equipo de primeros auxilios y extintor de incendios en un lugar determinado para el momento de la emergencia.
- ✓ El Comité de Seguridad planificará y llevará a cabo simulacros anualmente.

Durante el terremoto

Los trabajadores seguirán las siguientes instrucciones:

- ✓ Conservar la calma
- ✓ Pensar con claridad que es lo más importante que se debe hacer.
- ✓ “No se deje dominar por el pánico”. (Un fuerte temblor durará menos de un minuto, probablemente 30 segundos.)
- ✓ Evaluar su situación. Si está dentro de un edificio, permanezca ahí, a menos que haya cerca una salida libre y esté seguro que no corre peligro afuera. Si está fuera permanezca allí.
- ✓ Avisar a las personas a su alrededor que se cubran. Cuídese de los objetos que puedan caer.
- ✓ Refugiarse debajo de un escritorio, mesa de madera u otro mueble fuerte si está en una oficina. Si no hay muebles, diríjase a la esquina de una oficina pequeña o pasillo.
- ✓ Colocarse en cuclillas o sentado, agarrado del mueble y cubriéndose la cabeza y el rostro.
- ✓ Los marcos de las puertas no son necesariamente los lugares más seguros por el movimiento de abre y cierra de éstas y el hecho de que no sean tan fuertes como se espera.
- ✓ Evitar acercarse a paredes, ventanas, anaqueles, escaleras y al centro de salones grandes.
- ✓ Refugiarse en un lugar seguro, no corra hacia la salida.
- ✓ Buscar un lugar seguro si es una persona con impedimentos en silla de ruedas. Ponga el freno a las ruedas.

Después del terremoto:

Después de un terremoto las personas deben prepararse para recibir más sacudidas debido a las ondas de choque que siguen al primer terremoto. Su intensidad puede ser moderada pero aun así causa daños.

El Coordinador del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional verificarán si hay heridos. No se moverán las personas con heridas graves a menos que estén en peligro. Se ofrecerán primeros auxilios y se dará atención a las reacciones emocionales al evento.

La Brigada de Emergencias inspeccionará los daños a la planta física mientras las otras personas abandonarán las áreas con cuidado (si resultase peligroso permanecer en ellas). No se utilizarán los vehículos. El lugar de reunión será el designado por el Plan de Emergencias.

- ✓ Se cerrarán las llaves de paso del agua y se desconectará la electricidad.
- ✓ Se usará un radio portátil o del auto para obtener información.
- ✓ No se encenderán fósforos o cigarrillos.
- ✓ Si hay fuego o el peligro de que surja uno, se llamará a los bomberos. Si el incendio es pequeño se intentará apagarlo.
- ✓ No se tocarán las líneas del tendido eléctrico derribadas o enseres eléctricos dañados.
- ✓ Se limpiarán derrames de líquidos inflamables.
- ✓ Se verificará que las tuberías de aguas usadas estén intactas antes de usar el inodoro (el tanque de almacenamiento del inodoro puede que sea su única fuente de agua potable por varios días, una fuente alterna de agua potable lo es el tanque del calentador de agua, si los hay).
- ✓ Se inspeccionarán con precaución los gabinetes, estando atentos a objetos que puedan caer súbitamente.
- ✓ Las vías de acceso se limpiarán de escombros. El acceso/tráfico a las mismas se controlarán hasta tanto se determine la seguridad de éstas.

PLAN DE EVACUACION

El plan de evacuación tiene como objetivo dar los lineamientos para realizar una evacuación en caso de que se dé la alarma de evacuación. Esta actividad deber realizarse con mucha responsabilidad de parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y personas en general para que tenga los resultados esperados.

El plan consistirá en dos áreas; Los lineamientos de cómo se realizará el plan de evacuación y los planos de evacuación.

LINEAMIENTOS DEL PLAN DE EVACUACION

Los lineamientos para realizar un plan de evacuación son los siguientes:

- ✓ La señal para que se realice una evacuación estará a cargo del coordinador de comité de seguridad, el cual evaluará en forma rápida y oportuna la situación para dar y activar la orden de evacuación.
- ✓ El coordinador posteriormente de dar la señal de evacuación debe monitorear la situación y decidir si el evento que ha desencadenado la evacuación puede controlarse por los miembros de la institución o no, si no fuese posible llamar a los equipos de evacuación.
- ✓ Las áreas de evacuación serán aquellas donde estén señaladas en los planos de evacuación indicando como “área de evacuación” la superficie segura a donde tienen que dirigirse las personas.
- ✓ Después de realizada una evacuación esperar a que la situación se normalice o llegue a una “situación controlable” para reanudar las actividades normales.

Simulacros

Los simulacros son de vital importancia para el plan de emergencia de las instalaciones de la empresa Alerta Total, ya que, en ellos, estará contenido lo que los trabajadores tienen que realizar en caso de que se dé la situación de emergencia en la realidad.

A continuación, se presenta una calendarización de simulacros que deben realizarse para informar a las personas y tener presente los procedimientos a seguir.

Calendarización de Simulacros

CALENDARIAZACION DE SIMULACROS												
SIMULACRO	Enero	Feb.	Mar	Abr.	Mayo	Junio	Julio	Agos.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Evacuación de las instalaciones físicas												
Terremotos, ruptura de tuberías de gases,												
Incendios a gran escala y controlables												
Contaminantes en el ambiente												
Reacción o explosión de químicos												
Muerte de personas												
Contaminación medioambiental												
Primeros auxilios específicos; fuego en personas, Intoxicaciones quemaduras, pérdida de conciencia												
Uso de equipo de seguridad; extintores, alarmas de emergencia, botiquín, equipo de protección etc.												
Manejo del estrés laboral, ergonomía.												

ANEXO 16. Programa de Capacitación al Personal

Nombre de Capacitación	Objetivo	Metodología Utilizada	Material	Participantes	Expositor	Duración	Inversión
Concientización sobre seguridad ocupacional.	Que el personal conozca en qué consiste la seguridad ocupacional dentro de una empresa.	-Técnica expositiva. -Video instructivo -Preguntas y respuestas.	Participante: -Folleto de información -Cuadernillo de apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón, -Retroproyector.	Todo el personal de la empresa.	-Comité de seguridad e higiene ocupacional -Personal Encargado del Ministerio de Trabajo.	4 horas	\$50.00
Uso de equipos de protección personal	Orientar al trabajador al uso correcto, cuidado y conservación de los equipos de protección personal asignados.	-Seminario. -Taller práctico.	Participante: Cuadernillo de apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón. Demostración con equipos. Retroproyector.	Personal operativo	-Comité de seguridad e higiene ocupacional	4 horas	\$100.00
Orden y limpieza.	Que los trabajadores conozcan las actividades a realizar para	-Técnica expositiva -Video. Instructivo.	Participante: -Folleto de información. -Cuadernillo de apuntes, lápiz	Todo el personal de la empresa.	-Personal encargado del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	4 horas	\$50.00

	mantener el orden y limpieza de las instalaciones, y así evitar accidentes y enfermedades laborales.	-Preguntas y respuestas	Expositor: -Pizarra, borrador, plumón. -Retroproyector				
Prevención de accidentes y enfermedades laborales	Educar a los miembros de la empresa, indicando los peligros existentes y enseñando como evitarlos	Técnica expositiva	Participante: -Folleto de información -Cuadernillo de apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón. -Retroproyector	Todo el personal de la empresa.	-Personal encargado del Instituto Salvadoreño del Seguro Social -Personal del Ministerio de Trabajo	Primera jornada: 4 horas Segunda jornada: 4 horas	\$100.00
Prevención contra Incendios a-Fuego b-Extintores	Que los empleados puedan identificar las causas comunes que producen los incendios, y como combatirlos	-Técnica expositiva -Seminario -Taller practico	Participante: -Cuadernillo de apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón -Extintores	Todo el personal de la empresa.	-Cuerpo de Bomberos de El Salvador -Comité de seguridad e higiene	4 horas	\$125.00
Primeros auxilios	Que todos los empleados	Técnica expositiva	Participante: -Cuadernillo de	Todo el personal de la	-Personal de la Cruz Roja	2 horas	\$50.00

	sepan que acciones realizar en caso de accidentes de uno de sus compañeros	-Seminario -Taller practico	apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón	empresa.	-Comité de seguridad e higiene		
Señalización	Que el personal de la empresa identifiquen los lugares peligrosos, y sepan el significado de cada señal y signos	-Técnica expositiva	Participante: -Cuadernillo de apuntes, lápiz Expositor: -Pizarra, borrador, plumón	Todo el personal de la empresa.	-Comité de seguridad e higiene	2 horas	\$50.00

ANEXO 17. Registro de Exámenes Médicos

Nombre Completo: _____ Edad: _____ años

Ocupación: _____ Sexo: F _____ M _____

1. Antecedentes patológicos familiares

¿Ha habido en su familia casos de? marque con una X

Cáncer _____ Diabetes _____

Enfermedades del corazón _____ Presión arterial alta _____

Enfermedades de los riñones _____ Enfermedades cerebrovasculares _____

Mentales _____ Suicidio _____

Otros: _____

2. Historia familiar

Parentesco	Edad	Estado de Salud	Edad a su Muerte	Causa de Muerte
Padre				
Madre				
Hermanos				
Cónyuge				
Hijos				

3. Hábitos de tabaco

a) ¿Fuma actualmente? SI _____ NO _____

En caso de ser negativo, ¿Fumaba anteriormente? SI ____ NO ____

b) ¿En qué año empezó a fumar? _____

c) Número de cigarrillos diarios que fuma o fumaba: _____

d) ¿En qué año dejó de fumar? _____

e) ¿Por qué razón? _____

4. Hábitos de alcohol

- a) ¿Ingiere bebidas alcohólicas? SI___ NO___ ¿Desde cuándo? _____
- b) Clase: _____
- c) Frecuencia: diaria___ semanal ___ quincenal ___ mensual___ Otros: _____
- d) Cantidad (de preferencia en ml.): _____
- e) ¿Ha tenido accidentes de tránsito o trabajo por causa de la ingesta de alcohol?
Sí___ No___
- f) ¿Llega al estado de embriaguez? Sí ___ No ___
- g) Si dejó de beber señale la fecha y la causa: _____
- h) ¿Ha recibido tratamiento con relación a sus hábitos de consumo de alcohol?
SI___ NO _____
- i) ¿Pertenece o ha pertenecido a asociaciones como Alcohólicos Anónimos?
SI___ NO _____

5. Exámenes realizados

Sífilis _____ Transaminasas _____ Espudo _____ Orina _____

ANEXO 18. Plan de Primeros Auxilios

Responsables El comité es el encargado de proporcionar a los trabajadores dicho plan, de no ser posible el comité delegara el personal adecuado.

Sera impartido en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

El contenido será:

Primeros auxilios

¿Qué son los primeros auxilios?

Son la ayuda inmediata, temporal y eficaz que se le proporciona a una persona, víctima de un accidente o que padece de una emergencia repentina, mientras se obtiene ayuda médico-hospitalaria.

¿Cuál es la importancia?

Los primeros auxilios correctamente aplicados permitirán:

1. Salvar vidas.
2. Aliviar sufrimientos.
3. Evitar incapacidades permanentes.
4. Reducir costos en el tratamiento.

Para la correcta aplicación de este procedimiento se deberá contar de antemano con cierto equipo auxiliar el cual consta de:

- ✓ Agua potable.
- ✓ Ducha de emergencia.
- ✓ Sistema de lavados oculares.
- ✓ Botiquín de primeros auxilios.

BOTIQUIN

Es un depósito destinado para guardar materiales, instrumentos y otros elementos, con los cuales se proporcionarán los primeros auxilios.

Materiales: en su mayoría son estériles por ser elementos que tienen en su labor, contactar directamente con las lesiones accidentales, como, por ejemplo: Gasas estériles, vendas de rollo, vendas triangulares, esparadrapo, férulas, compresas, guantes desechables y torundas de gasa.

Instrumentos: son elementos utilizados para el manejo de los materiales, para acceder y facilitar la atención de las lesiones. Por ejemplo: Tijeras con punta redonda, pinzas, rasuradora desechable y lámpara de mano. Dentro de otros elementos tenemos jabón líquido, agua estéril o hervida, sales de rehidratación (SRO), solución antiséptica y alcohol exclusivo para limpieza de instrumento.

Cuidados del botiquín

- ✓ Rotular su contenido.
- ✓ Mantenerlo limpio.
- ✓ Colocarlo en un lugar fresco y accesible.
- ✓ No colocar componentes que no sean los recomendados.
- ✓ Debe ser sometido a revisión constante.
- ✓ Enseñar a todos sus usos.
- ✓ No ponerle llave.

Recomendaciones

- ✓ El equipo de primeros auxilios debe estar accesible en todo momento y lugar.
- ✓ Su tamaño será de acuerdo al lugar de trabajo o como lo vamos a transportar.

- ✓ No usar frascos de vidrio porque en un mal movimiento se pueden quebrar y se desperdiciara o contaminara el contenido.
- ✓ No colocarlos en lugares calientes.

Dependiendo de tipo de lesión así será la atención que se le dé al accidentado, dentro de las principales lesiones que pueden ocurrir y su tratamiento están:

Contacto de reactivos con la piel

- ✓ Mantener la tranquilidad y evitar proceder en una forma precipitada.
- ✓ Quitar inmediatamente la ropa manchada y salpicada
- ✓ Lavar con abundante agua el área afectada.
- ✓ Dependiendo de la naturaleza química del reactivo así serán los primeros auxilios aplicados:
- ✓ Los reactivos ácidos se neutralizarán aplicando bicarbonato de sodio en toda la superficie que haya sido afectada.
- ✓ Las sustancias básicas serán tratadas con jabón ácido inmediatamente después del contacto
- ✓ Hablar con un dermatólogo si es necesario.

Contacto de reactivos con los ojos

- ✓ Mantener la tranquilidad y evitar proceder en forma precipitada.
- ✓ Bajo ninguna circunstancia tratar de neutralizar el reactivo que ha caído en la zona ocular.
- ✓ Lavar por lo menos diez minutos con solución salina en sistema de duchas oculares, realizando los lavados desde la parte exterior del ojo la raíz de la nariz, manteniendo los párpados bien abiertos.
- ✓ Consultar al oftalmólogo si es necesario.

QUEMADURAS

Identificar el tipo de quemadura

Las quemaduras por su profundidad se clasifican así:

- Quemaduras de primer grado: enrojecimiento de la piel.
- Quemaduras de segundo grado: formación de ampollas.
- Quemaduras de tercer grado: Carbonización de los tejidos.

Primeros auxilios en caso de quemaduras de primer grado:

- ✓ Humedecer el área afectada con abundante agua al tiempo.
- ✓ Cubrir con un vendaje protector húmedo y flojo.
- ✓ Si es muy extensa busque ayuda médica.

Primeros auxilios en caso de quemaduras de segundo grado:

- ✓ Descubra el área afectada con mucho cuidado.
- ✓ Sumerja en agua fresca.
- ✓ Aplique un vendaje protector húmedo y flojo.
- ✓ Si es en la cara, manos, pies o genitales, trátelas con mayor cuidado.
- ✓ Tome medidas anti-Shock.
- ✓ Traslade a un centro hospitalario.

Primeros auxilios en caso de quemaduras de tercer grado:

- ✓ Descubra el área afectada con mucho cuidado.
- ✓ Aplique un vendaje protector flojo y seco.
- ✓ Tome medidas anti-Shock.
- ✓ Traslade a un hospital.

Lo que no debe de hacer:

- ✓ No rompa las ampollas.
- ✓ No desprenda la ropa adherida.

- ✓ No aplique remedios caseros.
- ✓ No use pomadas hasta que lo indique el médico.

INTOXICACIONES

Los tóxicos pueden ser de los siguientes tipos:

1. Alcalinos
2. Ácidos
3. Otros

Tratamiento contra los alcalinos (lejía, amoníaco, soda caustica, etc.)

- ✓ Dar rápidamente un vaso de agua para diluir el toxico.
- ✓ Proporcionar a la víctima leche, aceite de oliva o clara de huevo.
- ✓ No provocar el vomito
- ✓ Traslade al hospital inmediatamente.

Tratamiento contra ácidos (ácido acético, clorhídrico, nítrico, etc.)

- ✓ Dar rápidamente un vaso de agua para diluir el toxico.
- ✓ Después dar un vaso de leche.
- ✓ No provocar el vomito
- ✓ Traslade al hospital inmediatamente.

HERIDAS LEVES Y GRAVES

Herida leve: aunque exista ruptura de la piel, la herida no presenta abundante hemorragia y no se encuentra a nivel de cuello, tórax o abdomen.

Primeros auxilios:

- ✓ Lávese bien las manos con abundante agua y jabón
- ✓ Lave bien la herida con abundante agua y jabón.

- ✓ Aplique una solución antiséptica.
- ✓ Proteja la herida con una gasa estéril y sujétela con esparadrapo.
- ✓ Refiera a una unidad de salud.

HEMORRAGIAS

Perdida de una abundante cantidad de sangre en un corto periodo de tiempo.

Métodos para controlar la hemorragia

- ✓ Aplique presión directa sobre la herida y luego un vendaje compresivo.
- ✓ Elevación del miembro afectado.
- ✓ Presión sobre la arteria que abastece de sangre al miembro afectado.
- ✓ Aplique medidas anti-shock.
- ✓ Traslade a un centro hospitalario.

Heridas con objeto incrustado

- ✓ No retire el objeto incrustado.
- ✓ Aplique compresas alrededor del cuerpo extraño y sobre la herida.
- ✓ Sostenga los apósitos con un vendaje de fijación
- ✓ Tome medidas anti-shock.
- ✓ Traslade a un centro hospitalario.

EMERGENCIAS REPENTINAS

Desmayo: es la breve interrupción del estado de conciencia, generado por reducción temporal de la circulación de sangre al cerebro.

Primeros auxilios antes del desmayo:

- ✓ Proporcione confianza a la víctima.
- ✓ Siente a la víctima e inclínele la cabeza hacia las rodillas

- ✓ Aconséjele que respire despacio y profundo. (No más de tres veces).
- ✓ Coloque a la víctima en posición anti- shock.
- ✓ Afloje la ropa de la víctima, que está muy ajustada (cinchos, corbatas, etc.)
- ✓ Mantenga a la víctima en un lugar fresco y ventilado.

ANEXO 19. Procedimientos sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual; VIH/SIDA y Salud Mental.

19.1 Procedimiento sobre consumo de alcohol en el lugar de trabajo.

Objetivo:

Orientar y educar sobre el consumo del alcohol y sus efectos a los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V., para que estos puedan evitar el uso o la ingesta del alcohol mientras prestan los servicios a la empresa.

Alcance:

El presente programa complementario es para todos los trabajadores que laboran para Alerta Total, abarca lo que son todas las áreas de la empresa; ya sea que estos se encuentren en sus labores dentro de la empresa o prestando servicio fuera de esta, esta medida se crea con la finalidad de crear un grado sensibilización en el personal laboral para evitar el consumo de alcohol.

Responsables

El comité es el encargado de impartir el presente programa de sensibilización, de no ser posible el comité delegara el personal adecuado.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo

Desarrollar en una jornada orientadora y participativa con el personal laboral sobre el consumo de alcohol y sus consecuencias para la salud.

El contenido es:

¿Qué es el alcohol?

A pesar de lo difícil que resulta asumir que es una droga, por lo integrado que está en nuestra cultura, lo cierto es que se trata de la droga más consumida en nuestro país y la que más problemas de toda índole produce.

El alcohol es un depresor del Sistema Nervioso Central, que pertenece al grupo de sedantes junto con los barbitúricos y los benzodiazepinas.

El alcohol etílico o etano es la droga que se encuentra en las bebidas alcohólicas, aunque existen otro tipo de alcoholes, como el metílico que se utiliza principalmente en la industria.

La ruta metabólica que sigue el alcohol cuando se consume no tiene nada que ver con el proceso digestivo normal. Éste pasa por el estómago al duodeno, donde se absorbe; posteriormente al torrente sanguíneo, lo que produce irritación y estimula la secreción de jugos gástricos, así como procesos inflamatorios de esófago y estómago, gastritis y úlceras.

En unos pocos minutos llega el alcohol al cerebro, donde actúa y donde se aprecian los mayores efectos.

El consumo excesivo de alcohol (grandes cantidades) en un corto período de tiempo puede producir la muerte.

El alcohol es un tóxico que, circulando por la sangre, alcanza todos los órganos y sistemas del organismo, por lo que se pueden producir importantes y múltiples problemas relacionados con su consumo: afecta a la respiración intracelular, la producción de neurotransmisores y el metabolismo.

¿Qué es el alcoholismo?

El alcoholismo es una enfermedad crónica, progresiva y a menudo mortal; es un trastorno primario y no un síntoma de otras enfermedades o problemas emocionales. La química del alcohol le permite afectar casi todo tipo de célula en el cuerpo, incluyendo las que se encuentran en el sistema nervioso central. En el cerebro, el alcohol interactúa con centros responsables de placer y otras sensaciones deseables; después de la exposición prolongada al alcohol, el cerebro se adapta a los cambios producidos por el alcohol y se vuelve dependiente a ellos.

EFFECTOS DEL ALCOHOL.

Los efectos pueden ser:

1. Puede necesitar alcohol diario para funcionar.
2. Puede ser capaz de abstenerse de consumir alcohol durante cierto tiempo, pero no puede controlar su ingesta una vez reanudada la bebida.

Efectos a corto plazo:

Los efectos del alcohol se clasifican en:

Efectos Fisiológicos: cuando el alcohol llega al cerebro, se producen efectos en lo fisiológico, y son:

- ✓ Deprimir el funcionamiento del sistema nervioso central.
- ✓ Deterioro de la coordinación muscular.
- ✓ Si sobrepasa el 0.5% de consumo de alcohol en sangre puede perder el control, el conocimiento o morir.

Efectos Fisiológicos a largo plazo:

- ✓ Aumento a la tolerancia de alcohol.
- ✓ Malestar físico.
- ✓ Angustia y alucinaciones.
- ✓ Enfermedades del hígado. Ej. Cirrosis.
- ✓ Falla el corazón.
- ✓ Hemorragias de los capilares.
- ✓ En las mujeres embarazadas afecta al bebé naciendo con retardo mental y deformidades físicas.

Efectos a nivel psicológico:

- ✓ Pérdida de inhibición.
- ✓ Juicio deficiente.
- ✓ Reducción de la concentración.
- ✓ Estado de ánimo negativo y cólera (depende el contexto donde esté).

Efectos a largo plazo:

- ✓ Pueden preocuparse sobre sentimientos del alcohol. Ej. Si hay suficiente alcohol en una fiesta.
- ✓ Consumir grandes cantidades de alcohol de forma diferente o furtiva.
- ✓ Sentimientos de culpa.
- ✓ Si se prolongan las formas excesivas de beber se puede dar pérdida del conocimiento.
- ✓ Pérdida del control sobre la ingesta de alcohol.
- ✓ Períodos frecuentes de intoxicación.

19.2 Procedimiento sobre Consumo de Drogas en el lugar de trabajo.

Objetivo

Orientar y educar sobre el uso de drogas a los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V., para que estos eviten ingerirlas mientras prestan los servicios a la empresa.

Alcance

Crear sensibilización en el personal laboral para evitar el consumo de drogas y repercutir sobre los daños a la salud que este tipo de sustancias ocasiona.

Responsables

El comité es el encargado de impartir el Programa Complementario sobre Drogas, de no ser posible el comité delegara a otras personas adecuada.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo

Se desarrolla en una jornada orientadora y participativa al personal laboral sobre el consumo de drogas y sus consecuencias para la salud.

El contenido es:

¿Qué son las drogas?

Son aquellas sustancias cuyo consumo puede producir dependencia, estimulación o depresión del sistema nervioso central, o que dan como resultado un trastorno en la función del juicio, del comportamiento o del ánimo de la persona.

TIPOS DE CONSUMO

- ✓ **Consumos experimentales:** Corresponden a las situaciones de contacto inicial con una o varias sustancias, de las cuales puede pasarse a un abandono de la misma o a la continuidad en los consumos. Normalmente definen este tipo de consumo situaciones en las que el individuo desconoce los efectos de la sustancia y su consumo se realiza, generalmente, en el marco de un grupo que le invita a probarla.
- ✓ **Consumos ocasionales:** Corresponden al uso intermitente de la sustancia, sin ninguna periodicidad fija y con largos intervalos de abstinencia. El sujeto continúa utilizando la sustancia en grupo. Aunque es capaz de llevar a cabo las mismas actividades sin necesidad de consumir alguna droga, ya conoce la acción de la misma en su organismo y por este motivo la consume.
- ✓ **Consumos habituales:** supone una utilización frecuente de la droga. Esta práctica puede conducirles a las otras formas de consumo, dependiendo de la sustancia que se trate, las características de la persona, el entorno que le rodea, etc. Algunos indicadores que definen esta forma de consumo son: el sujeto amplía las situaciones en las que recurre a las drogas.
- ✓ **Consumos compulsivos o drogodependencias:** el individuo necesita la sustancia y toda su vida gira en torno a ésta a pesar de las complicaciones que ello le puede ocasionar.

VÍAS DE CONSUMO

- ✓ Fumada
- ✓ Por vía oral

- ✓ Aspirada
- ✓ Inhalada
- ✓ Inyectadas

TIPOS DE DROGAS

HEROÍNA

La heroína es un derivado del opio, concretamente de la planta de la morfina, cuya cápsula se llama "adormidera", de la que se extrae una resina llamada "pan de opio", que es la sustancia activa.

Se presenta como un polvo cristalino blanco, inodoro, muy fino, aunque su aspecto puede variar dependiendo de los procesos de purificación a los que se haya sometido, y se vende en dosis individuales llamadas "papelinas".

Actúa como un depresor del sistema nervioso central (SNC), es relajante. En un principio produce una sensación de intenso placer y euforia, seguido de apatía y somnolencia. Tras un período de consumo, la sensación es de bienestar, de estar en un sueño alejado de todo.

El individuo que la toma desarrolla una tolerancia y dependencia de forma muy rápida, ya que posee un alto poder adictivo.

Vías de consumo: La principal vía de consumo es la endovenosa, aunque últimamente ha ido aumentando el consumo de la heroína esnifada y fumada debido al peligro del contagio del SIDA.

Efectos del consumo: Los efectos dependen de la dosis, vía de administración, frecuencia y condiciones higiénicas. Los efectos físicos son la miosis (pupilas pequeñas), estreñimiento, enlentecimiento de la respiración y pérdida de sensibilidad al dolor.

Síndrome de Abstinencia: produce midriasis (pupilas dilatadas), lagrimeo, sudoración, escalofríos, diarrea, convulsiones e insomnio.

Patologías asociadas: existen grandes números de patologías asociadas, principalmente por la falta de higiene de la vía de administración. Entre ellas se encuentra la infección por

VIH (SIDA), hepatitis, alteraciones de la nutrición, digestivas, cardiovasculares, obstétricas y ginecológicas, síndromes afectivos y alteraciones del sistema nervioso.

Consecuencias psicosociales: trastornos de la memoria y la atención, insomnio, disminución del deseo sexual, inseguridad, apatía, depresión, deterioro de la personalidad, desadaptación social, problemas legales, sobredosis e intentos de suicidio.

COCAÍNA

Es un estimulante que proviene de la planta de la coca, arbusto perenne de América del Sur. De ahí sale la *pasta de coca* o clorhidrato de cocaína, un polvo blanco que actúa como estimulante del SNC.

Provoca una gran euforia y excitación, con sensación de bienestar. No se siente cansancio físico ni psíquico, por lo que la persona que la ha consumido sobrevalora sus capacidades. Muchas personas no consumen de forma habitual, sino ocasionalmente.

Características de la dependencia: hay una pérdida de control, agresividad, compulsión a tomar la droga, consumo continuado, negación de la existencia del consumo o de los problemas derivados. No produce dependencia física, es psicológica básicamente.

Vía de administración: normalmente se toma esnifada, también puede tomarse de forma oral masticándola o endovenosa. Se vende en papelinas, se corta el polvo para evitar los grumos (muchas veces con el carnet de identidad o la tarjeta de crédito), suelen hacerlo encima de un espejo para poder observar como lo van esnifando. Si la cocaína no está preparada para ser inyectada, puede quemar las venas, las deteriora y las hincha, aunque tiene efectos anestésicos locales. Produce sequedad de la boca, lo que provoca un aumento del consumo de alcohol para compensar.

Efectos físicos del consumo: los adictos suelen estar delgados en exceso, da trastornos sexuales por el efecto anestésico, pues se retrasa el orgasmo. Provoca midriasis (mirada cristalina), sequedad de boca, sudoración, irritabilidad y agresividad.

Síndrome de abstinencia: depresión, apatía, somnolencia, dolores musculares, intranquilidad y crisis afectivas.

Patologías asociadas: alteraciones de la nutrición, cardiovasculares, del sistema nervioso, sexuales, obstétricas y ginecológicas, complicaciones de la vía nasal (perforación del tabique) o respiratoria.

Consecuencias psicosociales: produce una falta de apetito, inquietud y agitación, insomnio, alteración de las sensaciones, irritabilidad, crisis de angustia, compulsividad, déficits de atención y memoria, alteraciones del deseo sexual, apatía, depresión, intentos de suicidio, psicosis aguda, rasgos paranoicos y alucinaciones.

HIPNÓTICOS Y SEDANTES

Son sustancias químicas que reciben el nombre de somníferos y tranquilizantes. Actúan como depresoras del sistema nervioso central (SNC).

Vías de consumo: oral y parenteral.

La sintomatología es menos marcada para los tranquilizantes menores como los benzodiazepinas, y más intensa en los barbitúricos. Estos últimos casi han desaparecido ya del mercado por sus importantes efectos secundarios.

Efectos del consumo: en dosis normales provoca somnolencia, cansancio, sueño, relajamiento, pérdida de atención, movimientos incoordinados, inhibición de reflejos y mareos. En dosis excesivas produce depresión respiratoria, hipotensión, psicosis tóxica, confusión, náuseas y vómitos, incoordinación motora shock e incluso coma.

Síndrome de abstinencia: este síndrome se caracteriza por provocar insomnio, desmayos, temblores, fiebre, fatiga, ansiedad, agitación, convulsiones, disturbios visuales y auditivos, anorexia, delirio, psicosis, deshidratación y coma.

Patologías asociadas: alteraciones del SNC, apatía afectiva, riesgo de sobredosis y potenciación de otros productos, alteraciones respiratorias y cardiovasculares.

Consecuencias psicosociales: interferencias en la coordinación motora, el aprendizaje y la percepción, confusión, apatía, depresiones, cambios bruscos de humor, irritabilidad, conducta infantil, deterioro intelectual y suicidio.

EXTASIS

El éxtasis es una droga alucinógena. Son derivados anfetamínicos, capaces de alterar el comportamiento y las funciones vitales del organismo.

Al estar fabricado de forma clandestina y sin ningún control, no se sabe la cantidad real de componentes anfetamínicos que llevan, o si llevan otras sustancias psicoactivas, algunas sólo llevan cafeína. En algunas se ha encontrado que tienen pequeñas dosis de heroína, por lo que sus efectos no son nunca los mismos.

En la presentación de los comprimidos se da una enorme variedad. Cuando se consume éxtasis no se puede beber alcohol, ya que existe el riesgo de padecer lo que se llama “golpe de calor” en que el consumidor deja de sudar, no orina, el pulso es rápido (taquicardia), siente mareos, vómitos, calambres, cansancio, nerviosismo y puede sufrir paranoia. Por este motivo solo toman agua.

Efectos del consumo: Tiene una acción estimulante del sistema nervioso central. Algunos consumidores creen que les facilita la comunicación. Producen euforia, fuerza, alucinaciones, quitan el hambre y el cansancio. En ocasiones perturban el contenido del pensamiento.

Los efectos más graves:

- ✓ Trastornos del ritmo cardíaco.
- ✓ Dolor de pecho que puede generar angina de corazón o infarto.
- ✓ Convulsiones y ataques epilépticos.
- ✓ Trastornos psicóticos agudos o tipo paranoides.

- ✓ Accidentes por exceso de confianza, conjuntamente con la pérdida de reflejos y de concentración.
- ✓ Aumento de la presión de la sangre (hemorragias cerebrales).
- ✓ Edema pulmonar.
- ✓ Trastorno de la coagulación de la sangre (CID).
- ✓ Trombosis venosa cerebral.
- ✓ Insuficiencia hepática aguda (necrosis y muerte celular por hepatotoxicidad).
- ✓ Fallo renal agudo.

INHALANTES

Son sustancias químicas volátiles que pueden estar presentes en gran cantidad de productos domésticos (gomas, lacas para uñas, acetona...) o de uso industrial (colas, gasolinas...), y que al aspirarse o inhalarse producen un efecto fundamentalmente depresor del SNC y una toxicidad general.

Vías de consumo: oral y nasal.

Efectos del consumo: Los efectos al inhalar estas sustancias son similares a los de una embriaguez o borrachera. Aparece una sensación de aislamiento de la realidad, aparente despreocupación y alegría. A dosis mayores se observan conductas de desinhibición y pérdida de control. También pueden presentarse alucinaciones y delirios.

Los efectos iniciales incluyen tos, sensación de cansancio, problemas respiratorios, picores, pobre coordinación y pérdida de apetito. Algunos vapores de estas sustancias afectan al pensamiento y pueden aparecer lesiones cerebrales. También se han observado problemas hepáticos, renales, respiratorios, etc.

La tolerancia se desarrolla cuando los han consumido regularmente.

La mezcla con otras drogas depresoras (tranquilizantes, somníferos, alcohol) incrementa peligrosamente el riesgo de muerte por sobredosis.

Consecuencias psicosociales: en los consumidores existe un deterioro cerebral que conlleva pérdida de memoria, de atención y concentración, con lo que el rendimiento es muy bajo.

ALUCINÓGENOS

Son sustancias capaces de provocar trastornos sensoriales, afectando a las emociones y el pensamiento. Pueden producir ilusiones y alucinaciones (ver o sentir algo que no existe en la realidad).

La droga más conocida dentro de este grupo es el LSD, derivado semisintético de uno de los alcaloides del cornezuelo del centeno (un hongo). Es un líquido incoloro e insípido que provoca su acción a nivel del SNC. Otra droga alucinógena es la mezcalina principio activo obtenido de un cactus que crece en México, llamado peyote y la psilocibina que procede también de ciertos hongos de México y América Central.

Las primeras sensaciones aparecen entre los 30 y 90 minutos después del consumo, pero no se sabe cuándo acaban. En algunas personas puede durar para siempre.

Efectos del consumo: Se perciben deformaciones de la realidad (música, colores) acompañadas a veces de ideas delirantes. Las sensaciones y los sentimientos cambian varias veces viviendo diferentes emociones (se pasa de una emoción a otra con mucha facilidad).

En algunos casos puede aparecer desorientación temporal y espacial, reacciones de pánico y terror que, si perduran durante mucho tiempo, se experimenta confusión, ansiedad, sentimientos de necesidad de ayuda y pérdida de control. Esta situación provoca una necesidad de huida que a veces puede ser fatal (precipitación al vacío)

Los efectos son imprevisibles, presentando riesgos muy graves. Algunos pueden confundirse con enfermedades mentales como la esquizofrenia o la paranoia.

Efectos físicos: Se observa una dilatación de las pupilas, temblores, aumento del ritmo cardíaco y de la presión arterial. El LSD no produce dependencia física ni tolerancia.

El LSD puede ocasionar lo que se conoce como "flash-back", que consiste en revivir de nuevo los efectos y sensaciones sin que exista un nuevo consumo.

TABACO

Es el producto de una planta conocida como *nicotina tabacum*. Sus hojas verdes se elaboran en forma de cigarrillos rubios o negros, tabaco de pipa, etc.

El tabaco lleva más de 1000 componentes químicos como la nicotina, el alquitrán, plomo, monóxido de carbono, agentes irritantes y cancerígenos.

La nicotina es la sustancia responsable de la dependencia. También es la causante de un aumento de la presión arterial, al elevar las concentraciones del corazón y estrechar los vasos sanguíneos, facilitando la aparición de arteriosclerosis.

Los fumadores están más predispuestos a padecer angina de pecho e infarto de miocardio. Los alquitranes del tabaco son los responsables de la alta incidencia de cáncer en los fumadores, ya que son sustancias que afectan básicamente al aparato respiratorio.

Otros efectos desagradables del tabaco son el mal aliento, el oscurecimiento de los dientes, alteraciones gustativas y olfativas.

ES MEJOR VIVIR SIN DROGAS

- ✓ Pasarla bien
- ✓ Solucionar un problema
- ✓ Relacionarse mejor con las personas
- ✓ Conocer nuevas sensaciones
- ✓ Obtener mejor resultados laborales
- ✓ Tener éxito

19.3 Procedimiento sobre enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA

Objetivo:

Orientar y educar a los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V., sobre enfermedades de transmisión sexual y virus VIH/SIDA con la finalidad de tomar las mejores decisiones en caso de padecimiento de esta infección, así como también para evitar contagiarse.

Alcance:

El presente programa complementario es para todos los trabajadores que laboran para Alerta Total, para crear sensibilización en el personal laboral para evitar que se infecten enfermedades de transmisión sexual y el virus VIH /SIDA.

Responsables:

El comité es el encargado de impartir el Programa Complementario sobre enfermedades de transmisión sexual y VIH /SIDA, de no ser posible el comité delegara a otro personal adecuado.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo:

Se desarrolla en una jornada orientadora y participativa al personal laboral sobre enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA y sus consecuencias para la salud.

El contenido es: ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL Y SIDA

Las (ITS), también conocidas como enfermedades de transmisión sexual (ETS), antes enfermedades venéreas son un conjunto de afecciones clínicas infectocontagiosas que se transmiten de persona a persona por medio de contacto sexual que se produce, casi exclusivamente, durante las relaciones sexuales, incluido el sexo vaginal, el sexo anal y el sexo oral. Sin embargo, pueden transmitirse también por uso de jeringas contaminadas o por contacto con la sangre, y algunas de ellas pueden transmitirse durante el embarazo, es decir, de la madre al hijo.

Dentro de ellas tenemos: Gonorrea Infección por Clamidia Chancro blando o Chancroide Herpes genital Condiloma Acuminado Trichomoniasis Granuloma inguinal Candidiasis Linfogranuloma Venéreo Sífilis Molluscum Contagioso Gardenella Vaginalis. Hepatitis B y C Piojos Púbricos Moniliasis VIH/ SIDA

Agentes Etiológicos de Infecciones de Transmisión Sexual

Gérmenes: bacterias y virus, pero algunas también son causadas por hongos y protozoarios.

Entre los síntomas y signos que podrían indicar la presencia de una ITS podemos mencionar:

- ✓ Secreción genital (pus o fluido maloliente)
- ✓ Llagas o ampollas en los genitales
- ✓ Dolor pélvico en mujeres
- ✓ Inflamación y dolor en los testículos
- ✓ Inflamación de las glándulas de la ingle
- ✓ Picazón en los genitales
- ✓ Verrugas en el área genital
- ✓ Dolor o quemazón al orinar
- ✓ Dolor al mantener relaciones sexuales
- ✓ Sangrado vaginal anormal en mujeres

Estos síntomas y signos también pueden ser el resultado de otros problemas no relacionados con una ITS, pero es muy importante recibir un diagnóstico relacionado con ellos y tratarlos en forma rápida.

Para evitar el contagio de ETS:

- ✓ Practicar sexo seguro, abstenerse
- ✓ Utilizar métodos anticonceptivos que protejan del contagio (preservativo o condón)
- ✓ Conocer sus síntomas, para solicitar cuanto antes tratamiento sanitario.
- ✓ Evitar compartir jeringuillas (para el consumo de sustancias adictivas.
- ✓ Serle fiel al miembro no infectado de la pareja
- ✓ Controlar el daño y la enfermedad
- ✓ Si existe una úlcera en un lugar que no se encuentra protegido por un preservativo, abstenerse hasta que la úlcera haya cicatrizado; Instar al otro miembro de la pareja a que reciba tratamiento.

¿Qué es VIH/SIDA?

El SIDA es causado por el VIH. Un virus es un organismo muy pequeño llamado microorganismo o algunas veces “germen”. Sólo puede ser visto con un microscopio altamente especializado denominado microscopio de electrones. Los virus pueden ingresar

al cuerpo humano donde se multiplican hasta alcanzar cantidades elevadas y enfermar al individuo. Se multiplican al penetrar en las células del cuerpo y luego utilizan dichas células como una “fábrica” donde se reproducen.

El sistema inmunológico utiliza diversos métodos para luchar contra las infecciones. Algunas veces, los glóbulos blancos atacan directamente al organismo extraño. Otro método implica la producción de anticuerpos. Los anticuerpos son proteínas producidas por ciertos glóbulos blancos contra organismos específicos. Estos anticuerpos son utilizados como “armas” contra la invasión de microorganismos en la sangre.

Cuando el VIH ingresa al cuerpo humano ataca al sistema inmunológico. Con el tiempo y en forma progresiva, el sistema inmunológico se debilita cada vez más como resultado del VIH.

Como resultado de un sistema inmunológico débil, las personas con VIH también son vulnerables a ciertas infecciones

Síntomas y signos del VIH/SIDA

A través de los estudios se ha determinado que existe una gran variedad de síntomas y signos asociados con la infección por el VIH. El virus afecta principalmente el sistema respiratorio, el sistema gastrointestinal, la piel y el sistema nervioso central. En general se combinan síntomas y signos que varían en función de la persona y del estado de la enfermedad, algunos de ellos se deben al efecto directo del virus en determinadas células del cuerpo, como aquellas del sistema gastrointestinal y del cerebro. Sin embargo, la mayoría de las manifestaciones clínicas están causadas por otras infecciones y cánceres que surgen como resultado de un sistema inmunológico debilitado.

Para diagnosticar el SIDA, deben estar presentes al menos dos signos principales y uno menor los cuales son:

Signos principales:

- ✓ Pérdida de más del 10% del peso corporal
- ✓ Diarrea por más de 1 mes
- ✓ Fiebre por más de 1 mes

Signos menores:

- ✓ Tos persistente por más de 1 mes
- ✓ Sarpullido generalizado con escozor
- ✓ Culebrilla recurrente (herpes zoster)
- ✓ Herpes labial crónico diseminado y grave (herpes simple)
- ✓ Inflamación generalizada de los nódulos linfáticos
- ✓ Pérdida de la memoria
- ✓ Pérdida de la capacidad intelectual
- ✓ Afectación de los nervios periféricos.

¿Cómo se transmite el VIH?

El VIH se encuentra en todos los fluidos corporales de las personas infectadas.

Sin embargo, el VIH solamente se puede transmitir cuando está presente en concentraciones suficientemente altas en un fluido corporal. La sangre, el semen, las secreciones vaginales y la leche materna son los únicos fluidos corporales documentados de transmisión del VIH. Únicamente en estos fluidos las concentraciones del VIH son suficientemente altas para contagiar a otros.

El VIH no se transmite a través de las lágrimas, el sudor, la saliva, el vómito, las heces, ni la orina. Si bien estas sustancias contienen el VIH, la cantidad no es lo suficientemente alta para contagiar. A la fecha, no existe documentación que avale la transmisión del VIH a través de estas sustancias.

El VIH solamente puede transmitirse cuando los fluidos de una persona ingresan en el cuerpo de otra. El virus necesita una vía de entrada específica. Por ejemplo, a través de una lesión en la piel, en una membrana mucosa o en la placenta, como un corte, una llaga o una infección. El VIH es un virus débil, lo que también afecta la transmisión: el VIH solamente puede sobrevivir fuera del cuerpo por muy poco tiempo y debe poder entrar a un nuevo huésped inmediatamente. Por ejemplo, el VIH no puede sobrevivir en asientos de inodoro o en sangre seca.

El VIH puede ingresar al cuerpo de una persona a través de tres canales solamente:

1. Sexo: 70%
2. Sangre: 20% (transfusiones de sangre/agujas: 5-10%; consumidores de drogas Inyectables: 10%)
3. Transmisión materno- infantil: 10%

Vía sexual

- a) Coito sin protección: vaginal, anal u oral.

El virus puede ingresar al organismo a través de pequeñas heridas, que pueden producirse durante la relación sexual, en la piel o las membranas mucosas de los genitales, de la boca o del ano. Si en cualquiera de estas áreas hay una lesión abierta, el virus puede entrar más fácilmente aún.

El miembro receptor en la pareja es el que corre mayor riesgo en el sexo vaginal, anal y oral. En el sexo pene ano-vaginal, la mujer es la que corre más riesgo debido a la mayor exposición del tracto genital femenino que la del tracto genital masculino, la mayor concentración de VIH se encuentra con más frecuencia en los fluidos seminales que en los fluidos vaginales y la mayor cantidad de semen que de fluido vaginal intercambiado durante el coito. En el sexo anal, la pareja receptiva está particularmente en riesgo debido a la fragilidad de la membrana mucosa del recto.

- b) Un contacto sexual cercano incluso sin penetración acarrea un riesgo de infección si se produce una exposición a sangre, lesiones abiertas, semen o fluidos vaginales, por ej., en una mujer con una llaga en los genitales externos que entra en contacto con un poco de semen.

Vía sanguínea

- a) Transfusiones (recibir sangre o productos sanguíneos infectados) o trasplante de un órgano infectado.
- b) Inyecciones (agujas contaminadas: ámbitos médicos o consumidores de drogas inyectables).

- c) Instrumentos cortantes (instrumentos cortantes o punzantes contaminados, como agujas, agujas para tatuajes, instrumentos para circuncisión).
- d) Contacto con piel lastimada (exposición a sangre a través de cortes o llagas, por ej. asistente tradicional de partos con llagas en la mano y que no usa guantes).
- e) Lesión por pinchazos de aguja.
- f) Salpicadura en una membrana mucosa.
- g) Compartir utensilios como hojas de afeitar y cepillos de diente.

Vía materno-infantil

Durante el embarazo, el parto o el período de lactancia. Aproximadamente uno de cada tres bebés con madres VIH positivas también se infectarán con el virus.

¿Cómo NO se transmite el VIH?

Hay muchos mitos en torno a cómo se transmite el VIH.

El VIH no se transmite al toser, estornudar, donar sangre, compartir ropa, tocar a otro, compartir comida o platos, agua, besar, estrechar la mano, vivir o trabajar con una persona con VIH, a través de asientos de inodoro, picaduras de insectos, teléfonos.

¿Cómo puede evitarse contraer el VIH a través del sexo?

- ✓ Absteniéndose
- ✓ Siendo fiel a una pareja no infectada
- ✓ Utilizando preservativos
- ✓ Controlando las lesiones y enfermedades:

Estos cuatro factores representan un comportamiento sexual más seguro, y si se siguieran estas recomendaciones el problema de la transmisión del VIH por vía sexual se reduciría en forma significativa. Sin embargo, estos hábitos no forman parte de la habitual de la gente. Por lo tanto, las personas deberán modificar su comportamiento. En realidad, la única forma más eficaz de detener la propagación del VIH es modificar el comportamiento sexual.

19.4 Procedimiento sobre Salud Mental

Objetivo

Orientar y educar sobre salud mental al personal de Alerta Total, S.A de C.V., para aumentar sus habilidades, cualidades y beneficiar a su salud.

Alcance

Crear sensibilización en el personal de la empresa sobre la importancia de poseer una excelente salud mental hacia el logro eficiente y adecuado de cada una de sus funciones.

Responsables

El comité es el encargado de impartir el Programa Complementario sobre salud mental, de no ser posible el comité delegara a otro personal adecuado.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo

Se desarrolla en una jornada orientadora y participativa al personal de la empresa sobre salud mental.

El contenido es:

SALUD MENTAL

La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

La actividad física correctamente programada y con objetivos claros, junto con la adquisición de hábitos de alimentación saludables es el mejor camino para devolver a las personas a un estado de salud apropiado, para una buena calidad de vida.

Actualmente el trabajo está generando una serie de enfermedades que se pueden tratar con la prevención y el mejoramiento de hábitos de trabajo, alimenticios y de recreación. Por lo que es de gran utilidad Crear plan de actividades recreativas ya que la recreación es una actividad que relaja a los seres humanos de la fatiga del trabajo, a veces provee un cambio dicha distracción. La misma enriquece la calidad de vida y es esencial para el bienestar individual y colectivo, logrando obtener una buena salud mental.

La definición de recreación se percibe como una actividad que se desarrolla bajo ciertas condiciones o con ciertas motivaciones y se enfoca como un proceso que crea una expectativa (espera que suceda algo de esa actividad).

Características de la Recreación

- ✓ Ocurre principalmente en el tiempo libre. El tiempo de la recreación ocurre fuera de las horas de trabajo, cuando el individuo se encuentra libre para escoger su actividad deseada. Por consiguiente, la recreación se practica durante el ocio (se aparta de las obligaciones diarias).
- ✓ Es voluntaria. La persona la elige, selecciona el tipo de actividad que más le interesa y que le provee satisfacción personal.
- ✓ La recreación provee goce y placer. El individuo incurre en una actividad recreativa porque recibe satisfacción o placer de las mismas o porque percibe valores sociales o personales.
- ✓ Ofrece satisfacción inmediata y directa. La única recompensa para el individuo es la satisfacción que proveen las actividades recreativas. El impulso o deseo que

conduce a los participantes en las actividades recreativas proviene del disfrute y placer que se obtiene inmediatamente de la propia actividad.

- ✓ Se expresa en forma espontánea y original. Es lúdica, ya que incluye expresiones espontáneas e instintivas, la cual ha de ser del agrado de la persona, es decir, que de dicha actividad se obtendrá satisfacción o placer interno y externo. Se deriva placer de la misma (resulta en satisfacción inmediata e inherente al individuo)
- ✓ Ofrece oportunidad de auto-expresión y de ella extrae la diversión. De la recreación se reciben respuestas placenteras y gratificantes.
- ✓ Oportunidad al individuo de manifestar su creatividad. La recreación ayuda a la renovación del espíritu. Provee un medio positivo para el mejoramiento de las dimensiones físicas, mentales y morales del individuo.
- ✓ Provee un cambio de ritmo de la vida cotidiana. Se refresca el individuo permite mantener un equilibrio de sus dimensiones físicas, mentales, emocionales, sociales y espirituales. Contribuye a una vida satisfaciente, disfrutable y abundante.
- ✓ La recreación es sana, constructiva y socialmente aceptable debido a que la recreación mejora y enriquece la vida personal.
- ✓ Incluye actividades tanto pasivas como activas.
- ✓ La recreación es un conjunto de fenómenos y relaciones que surgen en el proceso de aprovechamiento del tiempo libre, mediante la actividad terapéutica, profiláctica, cognoscitiva, deportiva o artística cultural y mediante la cual se obtiene felicidad, satisfacción inmediata y desarrollo de la personalidad. Ella está ligada por tanto con la educación, higiene física y psíquica y desarrollo cultural en general.

Se desarrolla un plan de actividades deportivas recreativas y culturales que satisfagan las necesidades e intereses de los trabajadores, actividades recomendadas para ser puestas en práctica para lograr en las personas salud mental, entre estas están:

Ciclismo

Explicación: Se harán actividades con diferentes distancias y recorridos, donde participarán el personal laboral a través de competencias de la recreación física.

Materiales e implementación: Bicicleta, mochila con todo lo necesario.

Organización: Se convoca al personal que tiene la posibilidad de llevar una bicicleta y se les da las rutas turísticas del día, previamente coordinado.

Juegos Participativos Recreativos

Se pueden realizar varios encuentros deportivos tales como:

- ✓ Baloncesto.
- ✓ Voleibol.
- ✓ Fútbol.
- ✓ Atletismo.
- ✓ Ajedrez.
- ✓ Entre otros.

Estos encuentros deportivos tienen como objetivo fortalecer el compañerismo y ayuda mutua.

Es importante destacar que adoptamos por reglamento las condiciones de los participantes ajustándose a las reglas de cada deporte.

Excursiones

Dentro de las excursiones se incluirán un paquete de actividades muy variadas entre las que se encuentran:

- ✓ Visitas a lugares de interés geográfico donde se desarrollarán conferencias sobre la protección del medio ambiente.

- ✓ Visita a lugares de interés cultural museos, casas de cultura, la casa de la música entre otros.
- ✓ Visita a lugares recreativos, como parques ligados a la naturaleza del entorno.

Caminatas.

Estas actividades están encaminadas a fomentar el conocimiento de la historia de la localidad, relacionar al personal laboral con las características del medio físico geográfico, resaltar en ellos la cooperación y la perseverancia y crear además hábitos de vida en campaña.

Festival cultural bailable

Fomentar la cultura general integral mediante la masificación de la cultura.

Se realizarán las actividades culturales, donde pueden desarrollarse las siguientes manifestaciones:

- ✓ Grupos musicales
- ✓ Grupos humorísticos.
- ✓ Declamadores.
- ✓ Danzas tradicionales.
- ✓ Desfiles de modas.
- ✓ Actividades de juegos pasivos

BENEFICIOS DE LA SALUD MENTAL

Entre los beneficios se reconoce que combate la depresión, la tristeza y el estrés, ya que se siente más alegría y ganas de vivir.

También previene enfermedades como el asma, la dermatitis, mejora los trastornos del sueño, regula la hipertensión, regula el sistema nervioso central, estabiliza los cambios de humor y fortalece la voluntad.

ANEXO 20. Planificación de actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO
Impartir Guía de capacitación de equipo de protección personal		Concientizar a los trabajadores sobre la importancia y necesidad del uso adecuado del equipo de protección personal
Impartir Guía de capacitación de Manejo adecuado de sustancias químicas peligrosas		Concientizar a los trabajadores de la importancia de un buen almacenamiento de las sustancias químicas peligrosas, en cuanto a su seguridad
Impartir Guía de capacitación de Ergonomía		Dar a conocer a todos los trabajadores la importancia de la ergonomía
Impartir charla de Procedimiento sobre Consumo de Alcohol		Orientar y educar sobre el consumo del alcohol y sus efectos a los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V., para que estos puedan evitar el uso o la ingesta del alcohol mientras prestan los servicios a la empresa.
Impartir charla de Procedimiento sobre Drogas		Orientar y educar sobre el uso de drogas a los trabajadores de Alerta Total,

		S.A de C.V., para que estos eviten ingerirlas mientras prestan los servicios a la empresa.
Impartir charla de Procedimiento sobre Enfermedades de Transmisión Sexual y VIH/SIDA		Orientar y educar a los trabajadores de Alerta Total, S.A de C.V., sobre enfermedades de transmisión sexual y virus VIH/SIDA con la finalidad de tomar las mejores decisiones en caso de padecimiento de esta infección así como también para evitar contagiarse.
Impartir charla de Procedimiento sobre Salud Mental		Orientar y educar sobre salud mental al personal de Alerta Total, S.A de C.V., para aumentar sus habilidades, cualidades y beneficiar a su salud.
Impartir charla de Procedimiento Preventivo de Sensibilización sobre Violencia hacia Las Mujeres		Orientar y educar sobre violencia hacia las mujeres fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones del personal laboral para evitar casos de violencia.
Impartir charla de Procedimiento Preventivo de Sensibilización sobre Acoso Sexual		Orientar y educar sobre acoso sexual fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones del personal

		laboral para evitar el acoso sexual
Impartir Plan de Emergencia y Evacuación		Salvaguardar la integridad y en último término la vida de los trabajadores de Alerta Total.
Impartir Plan de Primeros Auxilios en Caso de Accidentes o siniestros		Dar a conocer a los trabajadores la correcta aplicación de primeros auxilios en caso de accidentes o siniestros

ANEXO 21. Registro de Control de Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

N°	FECHA/HORA	NOMBRE	FIRMA	ASUNTO A TRATAR

ANEXO 22. Procedimiento preventivo de Sensibilización sobre violencia y Acoso Sexual de las mujeres

22.1 Procedimiento preventivo de Sensibilización sobre violencia de la mujer

Objetivo

Orientar y educar a los empleados de Alerta Total sobre violencia hacia las mujeres fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones para evitar casos de violencia.

Alcance

Crear sensibilización en el personal de la empresa para prevenir casos de violencia hacia las mujeres.

Responsables

El comité es el encargado de impartir el Programa de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, de no ser posible el comité delegara a otras personas adecuadas.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo

Se desarrolla en una jornada orientadora y participativa al personal laboral sobre violencia hacia las mujeres.

El contenido es:

La violencia contra las mujeres es de muchas formas: física, sexual, psicológica y económica.

Existen diferentes formas donde se manifiestan los malos tratos hacia las mujeres, dentro de estas las formas más comunes encontramos:

- ✓ Abuso emocional o psicológico
- ✓ Abuso físico.
- ✓ Abuso Sexual

ABUSO EMOCIONAL O PSICOLÓGICO

Se vincula a acciones u omisiones destinadas a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de la mujer, por medio de la intimidación, manipulación, amenazas directas o indirectas, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Son actos que conducen a desvalorización o sufrimiento en las mujeres. Se manifiesta en la exigencia a la obediencia, tratar de convencer a la mujer de que ella es culpable de cualquier problema, incluye agresiones verbales como insultos, gritos, ejemplo: "Que inútil eres", "eres boba, mira lo que acabas de hacer", aquí también se emplea el menosprecio a la vida pasada de la mujer, a su persona, a la forma en que viste.

Se aplica el abuso emocional en el sexo femenino cuando la aislamos, se controlan sus salidas de casa, se descalifica o ridiculiza su opinión, humillaciones en público, entre otras.

Otra forma que caracteriza el abuso emocional, es limitar o retener el dinero, o sea que no sea compartido con iguales posibilidades y nivel de decisión entre ambos cónyuges.

Otras formas de abuso emocional o psicológico en la mujer, dejar de hablarse, los silencios prolongados, hacerse el que no escucha o no entiende lo que se le dice, realizar gesto de rechazo, de que no le interesa nada, miradas agresivas, ademán como que va a golpearla, escogerle la ropa que debe ponerse, si se corta el pelo o lo deja largo, si va suelto o recogido, cuestionarle sobre los compañeros de trabajo, preguntar quién llamó por teléfono, prohibirle participar en actividades sociales, familiares o en el trabajo, agresiones verbales o con gestos de desagrado, hacerla pensar que está loca, o decírselo, o que está confundida, que no sabe hacer nada, burlarse, reírse de ella y por último no darle participación en ninguna decisión.

ABUSO FÍSICO

Se plantea que en más de la mitad de los países capitalistas avanzados se viven relaciones de abuso físico contra las mujeres.

Estudio realizado que las mujeres casadas en matrimonio como las unidas en consenso son víctima de violencia física, pero que al producirse el divorcio o la separación la cifra del maltrato hacia la misma es 10 veces más altas en las uniones que en las casadas en matrimonio.

Se ha demostrado que existen factores que no son determinantes, pero si son factibles de riesgo a sufrir la violencia física en las mujeres cuando hay situaciones de aumento en la ingestión de alcohol, adicción y dependencia de drogas.

Este tipo de abuso es la forma más clara y evidente del maltrato hacia la mujer, aunque debemos señalar que en ocasiones suele ser negado y encubierto por la mayoría de ellas.

Generalmente los actos violentos de carácter físico van asociados a empujarlas, halarle el pelo, golpearla en el rostro, con la mano abierta o el puño cerrado, tirarles objetos, o golpearla con un objeto cualquiera, e incluso tomar un arma, cuchillo, u objeto cortante para causarle daños físicos y hasta la muerte.

Lo más frecuente es que existen hechos relacionados con "amores pasionales, o celos" que llevan a los hombres a realizar acciones o hechos atroces con las mujeres. Muchos hombres suelen decir "yo hago con mi mujer lo que me da la gana y nadie tiene que meterse", si a esto le unimos el dicho o creencia popular de que entre marido y mujer nadie se debe meter, hace más difícil la violencia sobre la mujer.

Mientras las mujeres callen y encubran estos tipos de violencia, será difícil hacer cálculos certeros de cómo se comporta el fenómeno.

La violencia de la mujer debe atribuirse a factores de tipo culturales y no biológicos, a estructuras sociales y no a diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres.

Hay que esforzarse para eliminar las formas de discriminación, de inferioridad y de sujeción sobre las mujeres.

ABUSO SEXUAL

El abuso sexual es tan frecuente, como las demás formas de expresión de violencia. Lo que ocurre es que las mujeres lo ocultan y sobre todo si este tipo de abuso es entre la pareja.

Se ha encontrado que dentro de las formas de abusos sexuales de los hombres hacia sus esposas, se pueden incluir: el asedio sexual, burlarse de la sexualidad de la mujer, criticar su cuerpo o su manera de hacer el amor, el acusarla de infidelidad continuamente y sin motivo, ignorar o negar sus sentimientos y necesidades sexuales, exigir solo su satisfacción sexual, forzarla a tener relaciones con otros hombres por intereses comerciales, la demanda de relaciones sexuales después de haberla golpeado físicamente o de haber abusado de ella.

Muchas esposas maltratadas soportan situaciones de violencia continuada, generada por sus esposos por las siguientes razones:

- ✓ Tienen nociones muy negativas de su propio valor personal (autoestima dañada).
- ✓ Piensan que pueden sufrir el rechazo de padres y amigos que las pueden culpar de no ser buenas esposas y madres.
- ✓ Piensan que si se separan de los esposos estos las matarán.
- ✓ Esperan que sus maridos cambien o se reformen.
- ✓ Consideran que su situación económica sería crítica si se separan de ellos.
- ✓ Al tener niños pequeños piensan que estos necesitan económica y emocionalmente a sus padres.
- ✓ Dudan poder ser independientes económicamente.
- ✓ Creen que una mujer divorciada no tiene valor.
- ✓ Consideran que si lo denuncian a la policía no va a dar resultado.
- ✓ Temen enfrentar la división de bienes materiales y fundamentalmente el problema de la vivienda.

La violencia en la mujer y los maltratos por ella sufridos repercute en los hijos cuando existen, constituyendo el factor de riesgo más importante para el maltrato infantil, pues los niños más grandes al tratar de proteger a las madres pueden resultar lastimados, pueden ser víctima del delito de lesiones cuando entre los padres se produce el lanzamiento de objetos,

se produce una interrupción de los patrones de alimentación y sueño en los niños y puede causarles sufrimiento y nutrición inadecuada, puede generar en ellos un sentimiento de culpa por querer u odiar al agresor, culparse a sí mismos de ser la causa de la violencia o incapaces de defender a sus madres de la misma, les impide la concentración en clases, en sus tareas o en llevarlas a cabo, lo que afecta su rendimiento académico, los niños que viven en un hogar violento encuentran en la violencia la solución a los conflictos y problemas, pueden ser demasiados agresivos y difíciles de controlar o pueden ser muy pasivos y ensimismados, corren mayor riesgo de abusar de las drogas, el alcohol, escoger el camino de la delincuencia y lo que es peor pueden llegar a convertirse en padres que maltraten a sus propios hijos.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- ✓ Incremento del ausentismo laboral
- ✓ Disminución del rendimiento laboral
- ✓ Trastornos de conducta y de aprendizaje
- ✓ Consecuencias para la salud física (lesiones, embarazos no deseados, cefaleas, problemas ginecológicos, discapacidad, abortos, fracturas, adicciones, etc.)
- ✓ Consecuencias para la salud mental (depresión, ansiedad, disfunciones sexuales, trastornos de la conducta alimentaria, trastornos pseudopsicóticos, etc.)
- ✓ Consecuencias letales (Suicidio, homicidio)
- ✓ Trastornos del desarrollo físico y psicológico.

22.2 Procedimiento preventivo de Sensibilización sobre Acoso Sexual

Objetivo

Orientar y educar a los empleados de Alerta Total sobre acoso sexual fortaleciendo la capacidad de toma de decisiones para evitar el acoso sexual.

Alcance

Crear sensibilización en el personal de la empresa para prevenir casos de acoso sexual.

Responsables

El comité es el encargado de impartir el Programa de sensibilización sobre acoso sexual, de no ser posible el comité delegara a otras personas adecuadas.

Impartida en una exposición participativa (diapositivas) proporcionando material didáctico sobre el tema.

Desarrollo

Se desarrolla en una jornada orientadora y participativa al personal laboral sobre acoso sexual.

El contenido es:

ACOSO SEXUAL en el ámbito laboral:

No existe una definición de acoso sexual mundialmente asumida. Puede darse una definición genérica: ofensas verbales o físicas de carácter sexual.

ACOSO SEXUAL

ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Sujeto Activo o Acusador

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

Sujeto Pasivo o Víctima

Los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. La protección, en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores, sea su relación común o especial.

Puede ser, teóricamente, sufrido tanto por hombres como por mujeres, pero dada la constatada situación de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, (mayor precariedad, categorías profesionales más bajas, peor cualificadas, mayor índice de desempleo, mayor inclusión en la economía sumergida), las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual.

El tipo de mujer víctima del acoso sexual no es, sorprendentemente, la trabajadora joven y atractiva. El acoso sexual lo sufren principalmente:

- ✓ Mujeres solas con responsabilidades familiares, (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas)
- ✓ Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categoría tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran sub-representadas.
- ✓ Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico.

Por sectores de actividad, los índices más altos se dan en el sector del comercio, en los hospitales y en los centros directivos de la Administración.

Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

1. Chantaje Sexual

El sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario). A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre:

- a) **Chantaje explícito:** proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.
- b) **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue:

- a) **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** el empresario o directivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario).
- b) **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza.

ACOSO AMBIENTAL

Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

Todos los estudios e investigaciones que se han elaborado confirman los efectos perjudiciales del acoso sexual en la persona que lo padece, que en la mayoría de los casos es la mujer trabajadora.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual produce en la víctima las siguientes consecuencias:

1. De orden laboral.

- ✓ Baja productividad.
- ✓ Dificultad en el desempeño de su trabajo.
- ✓ Crea un ambiente tenso y hostil que puede afectar a la salud de la persona e incluso a los trabajadores testigos de la conducta de acoso.
- ✓ Puede provocar incluso la pérdida o abandono del puesto de trabajo con la consiguiente pérdida de perspectivas de promoción, y muchas veces, de estabilidad en el empleo.

2. De orden Social.

En muchas ocasiones se tiende a culpabilizar a la víctima, a la que provoca la consiguiente pérdida de autoestima e incluso, a veces, el rechazo social hacia la propia víctima.

3. De orden Personal.

Fundamentalmente, provocando efectos sobre la salud: ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima.

¿QUÉ HACER ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL?

La conducta de acoso sexual puede considerarse una falta disciplinaria, una infracción administrativa y/o un delito. Los medios que utilice la víctima para protegerse, defenderse y acusar al sujeto activo no son intrascendentes; por el contrario, pueden llegar a determinar el resultado. Entendemos por ello que lo vital es conseguir un resultado eficaz en el tratamiento de una conducta de acoso sexual. No se puede dar un tratamiento genérico o universal para todas las conductas de acoso, por lo que se recomienda a la víctima:

- ✓ **Decidirse a denunciarlo.** Siendo víctima de acoso sexual, no hay que ocultarlo. Hay que considerar que la persona que acose es un problema para el medio laboral y no responsabilidad personal. Él es el único culpable de la situación. La afectada debe tomar la decisión personal de no ocultarlo, de hacerlo público, y de poner los medios para que el acoso cese.
- ✓ **Recoger pruebas** y, de entre ellas, intentar obtener las más decisivas: documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes, grabación sonora. Para que la captación de las mismas sea legítima y pueda hacerse valer en juicio es necesario que ésta se lleve a cabo por el afectado, no por un tercero, y que se mantenga el deber de secreto, pues de lo contrario se entiende vulnerado el derecho a la intimidad y la cinta puede carecer de valor probatorio.
- ✓ **Averiguar si existe un procedimiento interno** en la empresa de resolución de los problemas de modo informal. Si es así, inicia los trámites. Si no es así, ponerlo en conocimiento de la representación sindical y del empresario (por escrito y con acuse de recibo). Describir detalladamente la situación (fechas, frases, tocamientos, actitudes). En principio, es recomendable no dar noticias de las pruebas con que se

cuenta (testigos, escritos o documentos, grabaciones). Puede ser que la situación cese y no se considere necesario utilizar la vía de denuncia formal.

Si en algún momento se produce agresión física, acude al servicio de urgencias del centro hospitalario más cercano, haciendo constar las causas y el autor de las agresiones.

CAPITULO VIII

8 PRESUPUESTO DE COSTO-BENEFICIO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE GESTION.

8.1 OBJETIVOS

Objetivo General.

Proporcionar las mejores herramientas a Alerta Total, S.A de C.V. para garantizarles que el Diseño e implementación del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales; no será un gasto para la empresa y que esto no vendrá a desestabilizar sus utilidades sino más bien a proporcionarles mejores beneficios tanto a sus empleados como a la empresa en sí, ya que al implementarlo estaría cumpliendo con su función principal de prevención y disminución de enfermedades y accidentes laborales.

Objetivos Específicos:

1. Dar a conocer la importancia que tiene el implementar un Programa de Prevención de Riesgos y cada uno de los beneficios que este conlleva.
2. Identificar todos aquellos beneficios que pueden resultar del buen diseño de un Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
3. Recordar que, al darle cumplimiento al Programa de Prevención de Riesgos, la empresa obtendría mayores utilidades por el hecho que sus empleados, estarían realizando sus labores en un ambiente libre de riesgo y con mayor eficiencia.

8.2 JUSTIFICACION

En cumplimiento con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo se hace necesario la implementación del Programa de Prevención de Riesgos para lograr la eliminación gradual de los riesgos ocupacionales y ambientales que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Mediante la correcta implementación de dicho programa se busca generar un ambiente adecuado y libre de riesgos para la realización de cada una de las labores a desempeñar en la empresa, con la única finalidad de mejorar la productividad de sus empleados y que estos puedan dar legal cumplimiento a su jornada laboral.

Además, se pretende que con dicha implementación se puede disminuir considerablemente la indisponibilidad de los empleados hacia el logro y cumplimiento de las tareas asignadas y encomendadas.

Resultado que no será más que la obtención de mejores ganancias y utilidades para Alerta Total, las cuales se verán reflejadas al momento de hacer un análisis exhaustivo de cómo se han prevenido los riesgos en la empresa.

8.3 ELABORACION DE PRESUPUESTO

Para poder llevar a cabo la elaboración de un presupuesto al Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales será necesario revisar cada uno de los elementos que debe contener el programa los cuales están regulados en el Art. 8 de LGPRLT., ya que a partir de ahí podemos ir verificando el costo para darle cumplimiento a cada elemento.

Los elementos identificados que requieren un costo para su implementación y que se mostraran en el presupuesto son los siguientes:

1. Capacitaciones (Presentadas en el Anexo 16 del Programa),
2. Equipamiento de Extintores,
3. Gastos para la implementación del Botiquín de Primeros Auxilios,
4. Equipo de Protección Individual,
5. Afiches sobre los programas de Sensibilización y
6. Gastos de Señalización que incluye lo siguiente:

Para una adecuada señalización en todas las áreas de la empresa es necesaria mostrar las señales que se hacen necesarias para reforzar las acciones de promoción, normalización y capacitación de prevención y disminución de riesgos enfocadas en beneficiar a los empleados y brindan además información permanente a los usuarios que visitan las instalaciones, en el tema de prevención de riesgos.

a) **Colores Básicos de las Señales de Prevención de Accidentes.**

La utilización de colores en la señalización contribuye en conjunto como un estímulo que condiciona la actuación de quien lo aprecia. Los colores que se pueden utilizar para denotar cuidado en una acción o condición de riesgo son los siguientes:

CUADRO N° 18. COLORES BÁSICOS DE LAS SEÑALES DE PREVENCIÓN

COLOR	SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACIÓN
ROJO	<ul style="list-style-type: none">✓ Prohibición.✓ Lucha contra incendios.	<ul style="list-style-type: none">✓ Pare✓ Prevención✓ Prohibición✓ Contra incendios
AZUL	<ul style="list-style-type: none">✓ Obligación	<ul style="list-style-type: none">✓ Uso obligatorio de Elementos de protección personal✓ Acciones de Mando
AMARILLO	<ul style="list-style-type: none">✓ Precaución✓ Zona de Riesgo	<ul style="list-style-type: none">✓ Señalización de riesgos✓ Señalización de umbrales, pasillos de poca altura, obstáculos.
VERDE	<ul style="list-style-type: none">✓ Condiciones de seguridad✓ Primero Auxilios	<ul style="list-style-type: none">✓ Señalización de vías y salidas de emergencias✓ Duchas de emergencia✓ Puestos de primeros auxilios

b) Señales de Seguridad Requeridas.

Para la señalización de Alerta Total será necesario utilizar una combinación de formas geométricas, un color y un símbolo o pictograma, con un significado determinado, en relación con la información que se requiere comunicar de forma simple y rápida.

Dando a conocer las respectivas prohibiciones que se deben acatar, las medidas de seguridad que se deben tomar en cuenta y las formas de actuar ante la presencia de un desastre natural, un incendio, un accidente laboral, una enfermedad profesional y cualquier tipo de riesgo que pueda surgir.

✓ **Símbolos o Pictogramas de Prohibición.**

Estas señales tienen como finalidad prohibir un comportamiento susceptible a provocar un peligro.

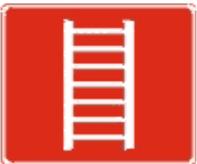
CUADRO N° 19. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS DE PROHIBICIÓN

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Prohibido fumar	Prohíbe a las personas fumar en dichas áreas	Cigarrillo encendido	
Entrada prohibida a personas no autorizadas	Prohíbe y limita el paso a personas que no tiene autorización para entrar en esa área	Silueta humana haciendo alto con su mano	
Prohibido el paso	Prohíbe la circulación peatonal	Silueta humana caminando	
Prohibido los animales	Prohíbe la presencia o permanencia de animales en esta área	Silueta de perro	

✓ **Simbología o Pictograma de Lucha Contra Incendios.**

Señalización de lucha contra incendios tiene la finalidad de ubicar los elementos necesarios para combatir un incendio. Ejemplo de esto, son los siguientes:

CUADRO N° 20. SÍMBOLOS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Ubicación de extintor	Indica el lugar de existencia de extintores en el área para usar en caso de incendio	Silueta de un extintor	
Ubicación de manguera en caso de incendio	Indica el lugar de manguera contra incendios	Silueta de manguera	
Ubicación de escaleras en caso de incendio	Indica la ubicación de escaleras en caso de incendio	Silueta de escalera	
Ubicación de teléfonos de emergencia contra incendios	Para usar en caso de incendio	Silueta de teléfono	
Direccionamiento	Ruta de evacuación en caso de incendio	Flecha	

✓ **Simbología o Pictograma de Información.**

Las señales de información pretenden dar indicaciones de las áreas de interés o de uso común.

CUADRO N° 21. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS DE INFORMACION

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Baños	Muestra la ubicación y existencia de baños para damas y caballeros	Silueta de hombre y mujer	
Sala de reuniones	Indica la ubicación de la sala de reuniones	Siluetas alrededor de una mesa	
Sala de espera	Zona de espera para los usuarios de la empresa	Siluetas sentadas esperando	

✓ **Símbolo o Pictograma de Obligación.**

La finalidad de estas señales es obligar a los individuos a adoptar un comportamiento determinado.

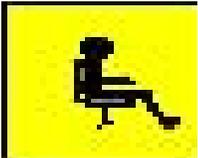
CUADRO N° 22. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS DE OBLIGACION

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Uso obligatorio de casco	Para ubicarse en área mantenimiento	Cabeza portando cascos	
Uso obligatorio de protección ocular	Para ubicarse en área mantenimiento	Cabeza llevando anteojos de seguridad	
Uso obligatorio de calzado de seguridad	Para ubicarse en área mantenimiento	Figura de zapatos de seguridad	
Uso obligatorio de guantes de seguridad	Para ubicarse en área mantenimiento	Figura de guantes	
Protección obligatoria del cuerpo	Para ubicarse en área mantenimiento	Uniforme	

✓ **Símbolo o Pictograma de Peligro.**

Los símbolos que indican peligro, buscan avisar a las personas de un riesgo inherente que están tomando al no acatar las medidas que se proponen.

CUADRO N° 23. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS DE PELIGRO

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Prevencción general, precaución, riesgo de daño	Señalización de zona de riesgo	Signo de admiración	
Piso resbaladizo	Advertencia de piso mojado o resbaladizo	Silueta cayendo	
Precaución riesgo de intoxicación	Ubicarse en zonas de almacenamiento de sustancias peligrosas	Calavera y huesos cruzados	
Precaución, riesgo de choque eléctrico	Ubicarse en áreas donde se encuentran las cajas térmicas o de alto voltaje	Flecha cortada en posición vertical	
Precaución, riesgos de ergonomía	Ubicar en áreas donde se presentan mayores riesgos ergonómicos	Silueta en posición de ergonomía	

✓ **Símbolo o Pictograma de salvamento o seguridad.**

La señal de salvamento busca guiar y salvaguardar la vida de las personas en caso de emergencias.

CUADRO N° 24. SÍMBOLOS O PICTOGRAMAS DE PELIGRO

INDICACIONES	APLICACION	CONTENIDO DE IMÁGENES DEL SIMBOLO	SIMBOLO
Ubicación de botiquín de primeros auxilios	Señalizar el lugar donde se encuentra el botiquín de primeros auxilios	Cruz	
Indicación de salidas de emergencia	Indica la dirección o sentido requerido de la ruta de evacuación.	Puerta y flecha direccional	
Ubicación de salida de emergencia	Señalizar la salida de emergencia y rutas de evacuación indicando con la flecha direccional el sentido requerido.	Silueta humana avanzando hacia una puerta de emergencia	
Ubicación de escaleras de emergencia	Mostrar la ubicación de las escaleras en caso de emergencia o de necesaria evacuación.	Silueta humana avanzado hacia escalera	

Al tener claro todos los requerimientos necesarios para la puesta en marcha del Programa de Prevención de Riesgos se procede a la elaboración del presupuesto.

Este es un presupuesto de lo que costaría aplicar el Programa de Prevención de Riesgos en la empresa Alerta Total, S.A de C.V., considerando que esta cuenta con 42 empleados, en este presupuesto no se contempla los costos de las modificaciones en la infraestructura de la empresa, así como lo exige la ley, pero si se les recomienda a las empresas llevarlas a cabo.

1. Capacitaciones (Presentadas en el Anexo 16)

CUADRO N° 25. PRESUPUESTO DE CAPACITACIONES

TEMA DE CAPACITACION	IMPARTIDA POR	COSTO
Concientización sobre seguridad ocupacional	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	\$ 50.00
Uso de equipo de protección personal	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional	\$ 100.00
Orden y Limpieza	Instituto Salvadoreña del Seguro Social	\$ 50.00
Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales	Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreña del Seguro Social	\$ 150.00
	Cuerpo de Bomberos, Comité de Salud y Seguridad Ocupacional	\$ 75.00
Primeros Auxilios	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional	\$ 50.00
Señalización	Comité de Salud y Seguridad Ocupacional	\$ 50.00
TOTAL		\$ 525.00
El costo citado incluye lo que es capacitación, refrigerio y material.		

Fuente: Equipo de Investigación

2. Equipamiento de Extintores

CUADRO N° 26. PRESUPUESTO DE EXTINTORES

TIPO DE EXTINTORES	PROVEEDOR	COSTO
Extintor 08-21-9060	Oxígeno y Gases, S.A de C.V.	\$ 45.77
Extintor 08-21-9061	Oxígeno y Gases, S.A de C.V.	\$ 50.63
Extintor 08-21-9060	Oxígeno y Gases, S.A de C.V.	\$ 45.77
TOTAL		\$ 142.17

Fuente: Equipo de Investigación

3. Gastos para la implementación del Botiquín

CUADRO N° 27. PRESUPUESTO DE BOTIQUIN

TIPO DE MEDICAMENTO	CANTIDAD	COSTO
Alcohol 350mg	2	\$ 2.34
Algodón	2	\$ 2.74
Acetaminofen (Blíster)	30	\$ 3.00
Dolofin (Blíster)	25	\$ 2.00
Pepto Bismol	1	\$ 3.37
Vendas	5	\$ 5.65
Gasas	12	\$ 4.44
Esparadrapo	1	\$ 0.78
Curitas	50	\$ 2.00
Alka AD	5	\$ 5.00
Agua yodada	1	\$ 1.23
Agua Oxigenada	1	\$ 2.17
Dorival	25	\$ 5.75
Panadol Antigripal	30	\$ 5.40
Loratadina	15	\$ 3.00
Intestinomicina	10	\$ 0.80
Aleve	20	\$ 2.40

Tabcin	10	\$ 1.50
Alka Seltzer	10	\$ 1.50
Sal Andrews	10	\$ 1.50
Ana Dent	15	\$ 2.70
Amoxicilina	15	\$ 4.95
Botiquín	1	\$ 10.00
TOTAL		\$ 74.22

Fuente: Equipo de Investigación

4. Equipo de Protección Individual

CUADRO N° 28. PRESUPUESTO DE EQUIPO DE PROTECCION INDIVIDUAL

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO
Armas	17	\$ 2,125.00
Chaleco Anti balas	5	\$ 375.00
Municiones	100	\$ 250.00
Uniformes	17	\$ 595.00
Gas Pimienta	17	\$ 136.00
Interlocutores	10	\$ 250.00
Cinturones	17	\$ 119.00
TOTAL		\$ 3850.00

Fuente: Equipo de Investigación

5. Afiches sobre los programas de Sensibilización

CUADRO N° 29. PRESUPUESTO DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACION

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO
Programa de Consumo de Alcohol y drogas	43	\$ 1.93
Programa de sensibilización de violencia y acoso a la mujer	23	\$ 1.13
Programa de prevención de Infecciones de transmisión sexual VIH/SIDA	43	\$ 1.93
Programa de Difusión y promoción de prevención de riesgos	43	\$ 1.93
TOTAL		\$ 6.92

Fuente: Equipo de Investigación

6. Gastos de Señalización

CUADRO N° 30. PRESUPUESTO DE GASTOS DE SEÑALIZACION

TIPO DE SEÑAL	CANTIDAD	COSTO
Prohibición, Lucha contra incendios	11	\$ 40.92
Obligación	5	\$ 18.60
Precaución, Zona de Riesgo	5	\$ 42.60
Condiciones de Seguridad, Primeros auxilios	12	\$ 44.64
TOTAL		\$ 146.76

Fuente: Equipo de Investigación

7. Elaboración de Mapas de Riesgo

CUADRO N° 31. PRESUPUESTO DE ELABORACIÓN DE MAPAS DE RIESGO

DESCRIPCION	COSTO
Croquis de la Empresa	\$ 65.00
Mapas de Riesgo	\$ 40.00
Mapa de Evacuación	\$ 40.00
Áreas de Riesgo	\$ 40.00
Señalización de Áreas de Riesgo	\$ 50.00
TOTAL	\$ 235.00

Fuente: Equipo de Investigación

Presupuesto Consolidado para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la empresa Alerta Total, S.A de C.V.

CUADRO N° 32. PRESUPUESTO CONSOLIDADO

DESCRIPCION	COSTO
Programa de Capacitaciones	\$ 525.00
Equipamiento de Extintores	\$ 142.17
Botiquín de Primeros Auxilios	\$ 74.22
Equipo de Protección Individual	\$ 3,850.00
Afiches sobre los Programas de Sensibilización	\$ 6.92
Gastos de Señalización	\$ 146.76
Elaboración de Mapas	\$ 235.00
TOTAL PRESUPUESTO	\$ 4,980.07

Fuente: Equipo de Investigación

8.4 CONCLUSION

Para la implementación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la Empresa Alerta Total, S.A de C.V., se realizó el presupuesto mostrado anteriormente con la finalidad de mostrar el costo que tendría el poder llevar a cabo dicha implementación.

Como se sabe el presupuesto es un estado financiero proyectado de los costos y gastos que pueden y no pueden ser, ya que en la realidad pueden sufrir variaciones ya sea de más o menos.

El presupuesto elaborado en este Trabajo de Investigación fue redactado tomando como base cotizaciones de empresas en el rubro.

Además, podemos decir que el presupuesto muestra lo que costaría la implementación y puesta en marcha del programa de prevención de riesgo, pero reflejando que este sería el costo inicial, pero para una vida estimada de largo plazo, quedando claro también que a posterior pueden surgir otros costos, pero serian leves e insignificantes.

Por lo que decimos que el costo es mucho menor a todos los beneficios que estarían resultando de su aplicación tanto para la empresa, como para sus trabajadores, beneficiarios y personas que dependen económicamente del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

Libros

- ✓ Cavassa, C. R. Manual de Seguridad industrial, 2^a Edic, Editorial Limusa, México. D.F. 1993.
- ✓ La Salud y la Seguridad en el Trabajo, Introducción a La Salud y La Seguridad Industrial.
- ✓ Galicia, F. A. Administración de Recursos Humanos. 3^a reimpresión. Trillas Editores, México 1994
- ✓ Serrano, A. Administración de personas. 1^a Edic. Talleres Gráficos, UCA, El Salvador, 2007
- ✓ Chiavenato, I. Gestión del talento Humano. Traducción. McGraw-Hill Interamericana, S. A., Colombia .2002
- ✓ Ponce, A. R. Administración de Personal. 26^a Reimpresión. Limusa Noriega Editores, México D.F. 1993
- ✓ Metodología de la Investigación, Roberto Hernández Sampieri; Tercera Edición 2003.

Páginas Web

- ✓ www.cepis.org.pe/cursoepi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf
- ✓ OIT <http://www.oit.org>
- ✓ www.minsal.gob.sv, última actualización 11 de Noviembre de 2011.
- ✓ www.cuzrojasal.org.sv
- ✓ www.marn.gob.sv. Última actualización viernes 23 de abril de 2010.
- ✓ http://www.monografias.com/trabajos36/higiene_ocupacional/higieneocupacional2.shtml.
- ✓ Eumed.net. Recuperado el 12 de abril de 2011. En <http://www.eumed.net/libros/2007a/257/7.1.htm>
- ✓ www.google.com

Leyes, Reglamentos, Normas y Convenios

- ✓ Ley General de Prevención en los Lugares de Trabajo
- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Constitución de la República de El Salvador
- ✓ Código de Salud.
- ✓ Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ✓ Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo.
- ✓ Ley General del Seguro Social.
- ✓ Reglamento de Evaluación de Incapacidades por Riesgo Profesional.
- ✓ Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en los Centros de Trabajo
- ✓ Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
- ✓ Protocolo del Convenio 155 de la OIT
- ✓ Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIFF para las PYMES) Sección 28, “BENEFICIOS A EMPLEADOS”
- ✓ Normas Internacionales de Trabajo

Trabajos de Investigación

- ✓ Ascencio Huezco, tesis seguridad ocupacional de la maquila en El Salvador, Universidad Centroamérica José Simeón Cañas.
- ✓ Presentación “Tópicos y Riesgos de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ing. José Adalberto Recinos Jovel, Cindy. Desempeño Seguro, 2006.
- ✓ Claros Hernández, Rivera Rivera; Diseño de un sistema de Higiene y Seguridad Industrial que mejore la eficiencia en el desempeño de los empleados de la empresa PRODEMAD en la Ciudad de San Miguel 2012”.

Guías, Publicaciones y Otros

- ✓ Publicación Historia De La Salud Laboral en España; Salud, trabajo y medicina en la España ilustrada; A. Menéndez, E. Rodríguez

- ✓ Historia de la Salud Ocupacional, Alvarado, Claudio.
- ✓ Sociedad de la Información “Las etapas de la revolución industrial
- ✓ Memorias de Alfonso Bauer Paiz, Guatemala, Rusticatio Ediciones, 1996.
- ✓ Panorama de la Salud Ocupacional en América Latina, Plan Regional de Salud de los Trabajadores. Informe de la Dra. Maritza Tennessee.
- ✓ Fuente de la Organización Internacional de Trabajo OIT
- ✓ Organización Internacional Del Trabajo
- ✓ Apuntes de clase sobre Higiene y Seguridad Laboral
- ✓ Copyright © 2005 - 2012 ASAFONDOS. Todos los derechos reservados.
- ✓ Información proporcionada por la empresa.
- ✓ La salud laboral en el sector de seguridad privada, proyecto IS/07/2002, Federación UGT.FEUS

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1.

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS
SECCION DE CONTADURIA PÚBLICA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ALERTA TOTAL, S.A DE C.V. DE LA CIUDAD DE SAN MIGUEL.

OBJETIVO: Obtener información real y oportuna por parte de los trabajadores de la empresa Alerta Total, S.A de C.V. con la finalidad de determinar las condiciones de seguridad laboral, causas y consecuencias de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

INDICACION: Marque con una "X" la respuesta que considere conveniente y según su criterio las preguntas abiertas.

1. ¿Qué nivel de conocimientos posee usted acerca de la higiene y Seguridad laboral en los lugares de trabajo?

NADA_____ POCO_____ MUCHO_____

2. ¿Ha sufrido algún accidente en la empresa, en los últimos años?

SI_____ NO_____ NO RECUERDA_____

3. Si su respuesta es positiva con relación a la pregunta anterior, ¿qué tipo de accidente?

CAIDAS	
FRACTURAS	
INTOXICACIONES	
LESIONES DE BALA	
OTROS	

4. ¿Qué nivel de gravedad tienen los accidentes ocurridos en el trabajo?

LEVES	
GRAVES	
MUY GRAVES	

5. ¿Qué medidas considera usted debería tomar la empresa para disminuir los riesgos asociados con las operaciones o tareas peligrosas?

PROMUEVE EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL	
HACE CAMBIOS ROTATIVOS A LOS EMPLEADOS	
INSPECCION Y CONTROL FRECUENTE DE FUENTES DE RIESGO	
PROGRAMAS INFORMATIVOS PARA EL PERSONAL	
RESTRICCION A ÁREAS DE RIESGO	
OTROS ESPECIFIQUE	
NINGUNA	

6. ¿Ha recibido capacitación o inducción en las siguientes áreas?

PRIMEROS AUXILIOS	
USO ADECUADO DE ARMAS DE FUEGO	
MEDIDAS HIGIENICAS Y DE SEGURIDAD	
NINGUNA	

7. ¿Si en la respuesta anterior selecciono que recibió algún tipo de capacitación o inducción? ¿De qué instituciones recibe las capacitaciones?

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	
CUERPO DE BOMBEROS	
MINISTERIO DE SALUD	
INSTITUCIONES DE CRUZ SALVADOREÑA	
INSTITUCIONES PRIVADAS	
OTROS ESPECIFIQUE	

8. ¿Cómo considera las condiciones en su lugar de trabajo?

EXCELENTE	
MUY BUENO	
BUENO	
REGULAR	
MALO	
NINGUNO DE LOS ANTERIORES	

9. ¿Existe personal especializado para darle mantenimiento a las armas de fuego y municiones?

SI_____ NO_____ NO APLICA_____

10. ¿Considera que las armas de fuego y municiones que proporciona la empresa a los vigilantes guardan las respectivas medidas de seguridad?

SI_____ NO_____ TALVES_____

11. ¿La empresa cuenta con botiquín de primeros auxilios para cubrir alguna enfermedad leve que pueden sufrir los trabajadores?

SI_____ NO_____

12. ¿La empresa le proporciona equipo de protección personal para desempeñar su trabajo?

SI_____ NO_____ NO APLICA_____

13. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa? ¿Cuánto tiempo dura el equipo de protección? y ¿Cada cuánto tiempo se los sustituyen?

ESPECIFIQUE:	
--------------	--

14. ¿Considera usted que la empresa le brinda los cuidados necesarios para la realización de su trabajo en cuanto a seguridad laboral y la prevención de riesgos laborales?

SI_____ NO_____

15. ¿Si su respuesta a la pregunta anterior es afirmativa especifique de qué manera lo hace?

16. ¿Considera usted necesario la creación de un Programa de Gestión de Prevención de Riesgo dentro de la empresa que ayude a minimizar los riesgos?

SI_____ NO_____ TALVES_____

- ✓ **Accidente:** Suceso no deseado que puede dar lugar a muerte, enfermedad, herida, daño u otra pérdida.
- ✓ **Accidente de trabajo:** Toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- ✓ **Comité de Seguridad y Salud Ocupacional:** Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.
- ✓ **Enfermedad profesional:** Designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral.
- ✓ **Equipo de protección personal:** Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador, para que le proteja de uno o varios riesgos que pueden 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 psicosocial que pueden influir en la productividad del trabajador y trabajadora, y que se pueden adecuar a las condiciones de mujeres y hombres.
- ✓ **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.
- ✓ **Inspección:** Examinar, reconocer o controlar las actividades atentamente para determinar su estado.

- ✓ **Lugar de trabajo:** Los sitios o espacios físicos donde los trabajadores permanecen y desarrollan sus labores.
- ✓ **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 se pudieran derivar.
- ✓ **Plan de evacuación:** Conjunto de procedimientos que permitan la salida rápida y ordenada de las personas que se encuentran en los lugares de trabajo, hacia sitios seguros previamente determinados, en caso de emergencias.
- ✓ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad y consecuencia de que ocurra un específico suceso peligroso.
- ✓ **Riesgos profesionales:** Son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores y que ponen en peligro su salud, integridad física, su vida y la percepción normal de sus ingresos económicos.
- ✓ **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 obrero-patronales, 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.
- ✓ **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.

Anexo 3.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

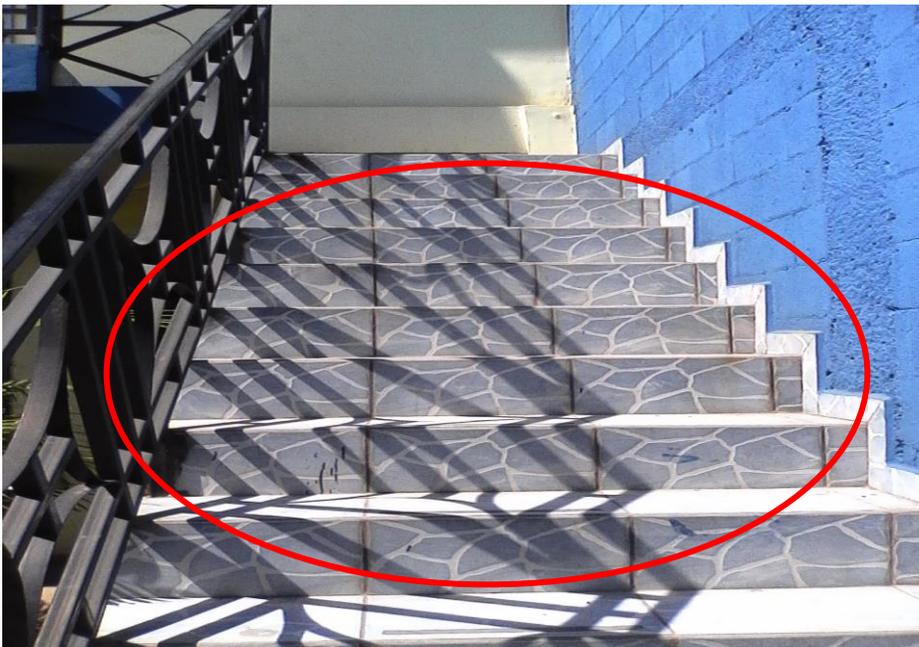
- ✓ **CIT:** Conferencia Internacional de Trabajo
- ✓ **CSSO:** Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
- ✓ **LGPRLT:** Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- ✓ **MINTRAB:** Ministerio de Trabajo de Previsión Social
- ✓ **NIFF para las PYMES:** Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades.
- ✓ **OIT:** Organización Internacional de Trabajo
- ✓ **PGSSO:** Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

Anexo 4.

EVIDENCIA FOTOGRAFICA



Alerta Total, Sociedad Anónima de Capital Variable; es la empresa en la cual se llevó a cabo la investigación.



Esta imagen muestra que Alerta Total cuenta con más de un nivel de infraestructura, en la cual el Decreto N° 254, dicta que en caso que haya gradas o escalones se deberá colocar cinta antideslizante



Todas las veces que visitamos la empresa pudimos observar que este vehículo de la empresa siempre se encontraba estacionado frente a la entrada principal obstaculizando el paso.



Pudimos observar que la empresa cuenta con extintor, pero el personal nos informaba que no sabían utilizarlo.



Los extintores cuentan con su respectivo símbolo de identificación, en donde se especifica los componentes que tiene y la fecha de la última recarga



Como mencionábamos anteriormente la empresa cuenta con más de un nivel su infraestructura, esta imagen indica el paso al tercer nivel, lo que consideramos que este tipo de escalones no es el más adecuado, porque tiende a deteriorarse rápido.



Estas imágenes muestran que la empresa si cuenta con baños tanto para caballeros como para damas; así como lo exige la ley de prevención de riesgos; mas sin embargo no cumple con las especificaciones que dicha ley demanda debe cumplirse.



Camino al tercer nivel de la empresa pudimos observar estos obstáculos que en caso de ocurrir un siniestro evitan circulación por ese lugar.



Esta imagen muestra que una de las cajas de electricidad, no se encuentra protegida por la tapa correspondiente y se encuentra a la interperie de polvo, agua, etc.



En las instalaciones de la empresa en varias áreas se encuentran desperdicios de materiales de construcción que en tales casos obstruyen el paso.

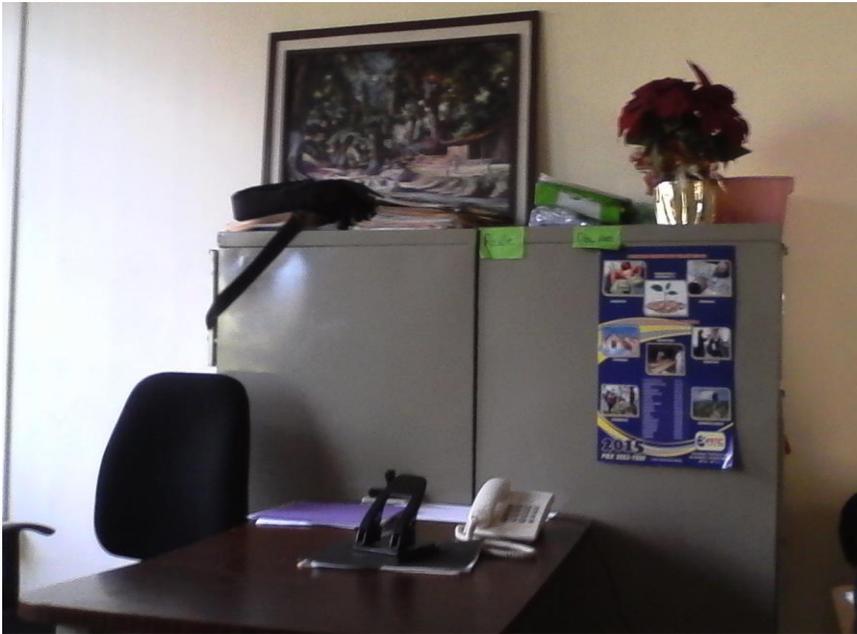


Como mencionábamos dentro de la investigación la empresa cuenta con símbolos de señalización, pero dicha señalización es muy poca o nula en comparación con la que exige el Decreto N° 254



En el área administrativa, se pudo observar que los empleados si cuentan con los insumos necesarios para la ergonomía, mantienen buena ventilación, iluminación y están fuera de ruidos estridentes.





Alerta Total, les proporciona este equipo de protección individual a cada uno de los agentes de seguridad para el desempeño de sus funciones.