

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



TRABAJO DE POSTGRADO

**“ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN DEL COMITÉ DE
SALUD OCUPACIONAL DEL INSTITUTO ESPECIALIZADO DE
PROFESIONALES DE LA SALUD REGIONAL SANTA ANA, SEGÚN LA
APLICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES
DE TRABAJO EN EL AÑO 2016”.**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

MÁSTER EN SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR:

DR. JOSÉ MANUEL PÉREZ

DR. CARLOS ERNESTO TORRES CARRANZA

DOCENTE DIRECTOR

DR. MSP. JUAN HÉCTOR JUBIS

ABRIL 2018

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES CENTRALES



M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
RECTOR

DR. MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO
VICE- RRECTOR ACADÉMICO

ING. NELSON BERNABÉ GRANADOS ALVARADO
VICE- RRECTOR ADMINISTRATIVO

LICDO. CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ
SECRETARIO GENERAL

M.Sc. CLAUDIA MARÍA MELGAR DE ZAMBRANA
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARIN
FISCAL GENERAL

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

DECANO

M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

VICE - DECANO

M.Sc. DAVID ALFONSO MATA ALDANA

SECRETARIO DE LA FACULTAD

M.Ed RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

INDICE.

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÒN..... | ii |
| CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO. | 5 |
| 1.1. Delimitación del Problema. | 5 |
| 1.2 Enunciado del problema..... | 9 |
| 1.3 Objetivos de la Investigación..... | 10 |
| 1.3.1 Objetivo General. | 10 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos. | 10 |
| 1.4 Justificación. | 11 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÒRICO DE REFERENCIA. | 13 |
| 2.1 La Institucionalización de la Seguridad Industrial. | 13 |
| 2.2 Teorías y conceptos..... | 14 |
| 2.2.1 Definiciones de higiene ocupacional..... | 14 |
| 2.2.2 Objetivos de la higiene ocupacional..... | 15 |
| 2.2.3 Importancia..... | 15 |
| 2.3.4 Salud ocupacional en El Salvador. | 16 |
| CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÒGICO. | 32 |
| 3.1 Enfoque. | 32 |
| 3.1.2 Tipo de estudio..... | 33 |
| 3.1.3 Recolección Transversal. | 33 |
| 3.1.4 Abordaje de las variables. | 33 |
| 3.1.5 Orientación de la búsqueda de información. | 33 |
| 3.1.6 Universo, población y muestra..... | 34 |
| 3.1.7 Criterios de inclusión. | 34 |
| 3.1.8 Criterios de exclusión..... | 34 |
| 3.1.9 Técnicas e instrumentos. | 35 |
| 3.1.10 Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información..... | 35 |
| 3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 37 |
| 3.3 Consideraciones Éticas..... | 44 |
| CAPÍTULO IV ANÀLISIS E INTERPRETACIÒN DE RESULTADOS | 45 |
| 4.1 CONCLUSIONES. | 65 |
| 4.2 RECOMENDACIONES. | 67 |
| CAPÍTULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. | 69 |

| | |
|---|----|
| ANEXOS | 70 |
| ANEXO I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÒN DE DATOS. | 71 |
| ANEXO II. HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO | 74 |

INTRODUCCIÒN.

Las estadísticas presentadas por OMS y OPS evidencian la importancia que represente en América la fuerza de trabajo, estableciendo que aproximadamente del 50% de la población total de la región, es su principal fuente de producción y desarrollo. Mientras que las poblaciones de América Latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo y está se encuentra presente en todos los sectores económicos. (OPS, s.f.)

Debido a ello, establecen que se debe asegurar el máximo rendimiento y productividad de los mismos y que para ello se necesitan aspectos tan importantes como unas condiciones de trabajo seguro, saludable y satisfactorio; y, condiciones de empleo equitativo y justo.

En nuestro país la existencia de una normativa vigente que se encargue de velar por que se cumplan las condiciones de salud y seguridad ocupacional en todo establecimiento de trabajo representa una ventaja en la rama de la salud pública, así mismo estrategias que promuevan la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a nivel mundial como la celebración anual de El Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo están destinadas a sensibilizar a la población laboralmente activa y generar conciencia acerca del problema y los mecanismos que los empleadores deben tomar a consideración para disminuir el número de muertes o lesiones que puedan relacionarse con el desempeño laboral.

Es por esta causa, que como profesionales de la salud consideramos importante la realización del proyecto de investigación, que se titula: **“ORGANIZACIÒN, FUNCIONAMIENTO Y CAPACITACIÒN DEL CÒMITE DE SEGURIDAD OCUPACIONAL DEL INSTITUTO ESPECIALIZADO DE PROFESIONALES DE LA SALUD REGIONAL SANTA ANA, SEGÙN LA APLICACIÒN DE LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO EN EL AÑO 2016.”**

Esta propuesta de investigación está encaminada al personal que conforma el comité de seguridad ocupacional de IEPROES Regional Santa Ana, con el objetivo de verificar la adecuada organización y funcionamiento del comité y las pautas de implementación para prevenir la aparición de accidentes o enfermedades relacionadas con el ámbito laboral de la

institución; de igual forma establecer el nivel de conocimiento de los miembros y miembros del comité con relación a las actividades que desempeñan al interior de este y el impacto que este.

La composición de este informe está desglosada de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del Problema, en él se establece de forma generalizada la temática objetivo de investigación, como la pregunta principal que regirá el estudio; sus objetivos que proporcionaron una clara dirección y un sentido lógico al proceso y análisis del contexto del problema; se detallan las razones por las cuales se consideró importante la realización de la investigación a través de la justificación; límites y alcances, situaciones que como investigadores se lograron identificar y que generasen un problema o permitieran la viabilidad del estudio ya mencionado.

Capítulo II: Marco teórico de referencia, apartado del documento en el cual se sustentó los componentes teóricos y conceptuales que permitieron hacer un mejor análisis entre las definiciones principales de la investigación, así también definir de manera más amplia los fenómenos de observación y dictámenes citados en cada una de las etapas del proceso; sin dejar de establecer los antecedentes del problema, el marco jurídico de referencia y la contextualización de la temática abordar.

Capítulo III: Diseño metodológico, descripción exhaustiva de todos los métodos y procedimientos que se pusieron en práctica para realizar la investigación, tanto como el desarrollo de los aspectos básicos del proceso, el enfoque que se pretendió dar a la misma y el tipo de estudio más pertinente; el desglose de las variables en su más mínima expresión y las consideraciones éticas consideradas para garantizar el mecanismo de acceso a la información.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados, proceso en el cual se ordenó, clasifíco y presenté los resultados de la investigación producto de la recolección de la información a través de los objetos de estudio mediante la elaboración de gráficas sistematizadas con la finalidad de hacerlas más comprensibles.

Capítulo V: Referencias bibliográficas; presentación textual y resumida de las ideas de diversos autores que fueron de apoyo al trabajo de investigación.

En el apartado final, se presenta el último componente del documento, la sección correspondiente a los anexos que contienen los documentos utilizados para la recolección y posterior procesamiento de la información.

CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

1.1. Delimitación del Problema.

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. El perfil de las enfermedades y accidentes relacionadas con el ambiente laboral ha cambiado en los últimos años hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial, y sus consecuencias, toman protagonismo por el incremento de la frecuencia con que aparecen relacionados en el origen de las bajas laborales, ocasionadas principalmente por problemas de salud cuyo origen es el trabajo, o la presencia de un accidente laboral.

En El Salvador el Estado se encarga de velar el cumplimiento de las leyes que protegen la integridad de todos los trabajadores, ejemplo de ello lo que establece el siguiente artículo que cita que *“Art. 44: La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.”* (Organo Legislativo, 1983)

De igual manera en la sección de Salud Pública y Asistencia de dicha ley el artículo 65 dictamina: *“La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento. El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación.”* (Organo Legislativo, 1983)

En el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su tercer artículo estipula que *“el término “salud”, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”* (Convenio Multilateral, 2000)

Los accidentes son tan antiguos como la existencia misma del ser humano, principalmente en las épocas primitivas cuando el hombre para poder sobrevivir construye los primeros implementos de trabajo para la caza y/o agricultura. En esta etapa del inicio de la civilización se consideraba la caída de un árbol o el ataque de un animal salvaje como

accidente y la enfermedad era atribuida a fuerzas extrañas o como un castigo de los dioses. En el año 4000 a.C. ya se realizaban en Egipto tratamientos médicos y acciones de salud ocupacional a guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas. En el año 2000 a.C. se estableció en el Código de Hammurabi la protección a los artesanos y las indemnizaciones por accidentes de trabajo. En Grecia, en 1000 a.C., ya se contemplaba el tratamiento a zapateros y artesanos; mientras que en Roma se conformaron agremiaciones a manera de asociaciones de ayuda mutua.

Un desequilibrio entre factores como una elevada carga laboral, extensas horas de trabajo al día, condiciones inadecuadas para el desempeño de las actividades requeridas son unos de los principales factores relacionados con la aparición de procesos patológicos que generan grandes problemas al trabajador no solo físicos, sino también problemas psicosociales que generan una afectación mucho más importante en el entorno del ser humano.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo de El Salvador estipula que toda empresa que tenga más de 15 empleados debe crear un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y nombrar delegados de prevención; dicho equipo es quien elabora, pone en práctica, supervisa y evalúa de manera periódica el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Pero garantizar la seguridad y salud ocupacional en los establecimientos de en general no es tarea fácil ya que se debe ofrecer salud a las personas no aseguradas y garantizarla a su propio personal. Es por esto que el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MINSAL) está integrado por: 30 hospitales, 17 Sistemas Básicos de Salud Integral, SIBASI; 5 regiones de salud, 692 Unidades Comunitarias de Salud Familiar, 7 edificios administrativos del nivel superior y el Instituto Nacional de Salud.

La Política Nacional de Salud “Construyendo la Esperanza” en sus líneas de acción número 11.4 y 11.5 dictaminan respectivamente sobre la importancia de la educación y promoción de la salud ocupacional en instancias tanto públicas como privadas, urbanas y rurales; así como el hecho que se debe establecer una vigilancia y supervisión permanente de los posibles riesgos y velar porque las condiciones de salud sean adecuadas para todos los

empleados; así como el ambiente de trabajo, la monitorización de las unidades productivas y lugares de trabajo. (MINSAL, 2009)

Es gracias a todo este nuevo proceso y a la pertinencia del mismo que en octubre del 2011 surgen los **Lineamientos técnicos de Seguridad y Salud Ocupacional del MINSAL**, este documento determina las directrices a seguir para una vigilancia activa de accidentes de trabajo, promoción de la salud, prevención de enfermedades profesionales y gestión de riesgos ocupacionales.

Los lineamientos establecen de manera precisa los indicadores de vigilancia que los comités de seguridad deben seguir proporcionándoles instrumentos e instructivo para la vigilancia de accidentes de trabajo y prevención de enfermedades ocupacionales, formulario para el registro de accidentes, ficha para identificar condiciones y actos inseguros, instrumento para el control de inspecciones que realizará el comité, evaluación de inspecciones, ficha control del Equipo de Protección Personal, entre otros instrumentos importantes para la ejecución del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos.

El MINSAL en el año 2009 capacitó un grupo de personas con un diplomado de Seguridad y Salud Ocupacional, para que pudieran ser los encargados de formar a los comités existentes según lo que exige la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y que los mismos sean capaces de identificar los riesgos por puesto de trabajo, y la consecuente elaboración de los programas de gestión de prevención de riesgos de los comités y el fortalecimiento de la capacitación continua.

Los expertos en el tema consideran un punto importante considerar un perfil epidemiológico de todas las personas, *“buscamos que el médico que registra la enfermedad brinde su diagnóstico más claro, que explique el padecimiento y nos brinde más información del paciente, no a nivel sintomático sino más descriptivo, así lograremos identificar y prevenir enfermedades profesionales”*. (MINSAL, s.f.)

IEPROES regional Santa Ana en el periodo comprendido de 1996 al 2004 desarrolló sus funciones en el local de la Escuela Nacional de Enfermería de Santa Ana, anexo al Hospital San Juan de Dios de Santa Ana, a su vez el Consejo Directivo

efectuaba las gestiones para la adquisición de su propia infraestructura; proyecto que fue concretado en noviembre de 2004, dando inicio la primera fase de construcción planteada en el proyecto del plan de desarrollo de infraestructura de dicha regional, para el primer semestre del año 2005. Esto permitió que se trasladaran a su nuevo local ubicado en Calle Internacional y calle Batle, frente a delegación de emergencia 911 PNC, a partir del día 20 junio de 2005.

CONSTRUCCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA.

La construcción de su nuevo plantel de desarrollo de la siguiente forma y con las áreas pertinentes para una institución de educación superior enfocada en el área de la salud:

- ⇒ Primera fase: primer semestre del año 2005 (7 aulas de clases, servicios sanitarios y oficinas administrativas, biblioteca, laboratorios).
- ⇒ Segunda fase: construcción en primer semestre del año 2006 (Segundo edificio de 2 plantas con 4 aulas de clases y construcción de cafetería).
- ⇒ Tercera fase: construcción en el primer semestre del año 2007 (tercer edificio de 2 plantas con 4 aulas de clases, 1 laboratorio de bioquímica, 1 laboratorio de centro quirúrgico y auditorium con capacidad para 500 personas)
- ⇒ Ampliación de servicios sanitarios en el segundo semestre de 2007.
- ⇒ Adecuación de 3 áreas para laboratorios de enfermería que simula un centro de atención hospitalaria en donde se efectúan los procedimientos y Técnicas de Fundamentos de enfermería, Medicina y cirugía, centro quirúrgico y materno infantil, que ayudan y fortalecen el aprendizaje del estudiante, cuenta con 11 unidades (camas) para pacientes.
- ⇒ Construcción de laboratorio de ciencias para apoyar el desarrollo de la cátedra de microbiología, Bioquímica.
- ⇒ Finalización de construcción y equipamiento de auditorium con capacidad para 500 personas, en febrero 2009.
- ⇒ Construcción y ambientación del Laboratorio de Centro Quirúrgico y Nutrición en el segundo semestres del año 2015.

En relación a la distribución final de su infraestructura el instituto cuenta con 4 edificios, distribuidos de la siguiente manera:

- 1er. Edificio: 4 aulas, biblioteca y centro de reproducción.

- 2do. Edificio: primera planta 1 aula y centro de cómputo; segunda planta: 2 aulas.
- 3er. Edificio: primera planta 4 aulas, 1 laboratorio de enfermería quirúrgica, 1 laboratorio de nutrición y 1 laboratorio de Bioquímica, equipado con ducha de emergencia; segunda planta: Auditorium con capacidad para 500 personas.
- 4to. Edificio: administración regional, administración académica, 3 laboratorios de enfermería, sala de docentes, unidad investigación y proyección social, sala de tutorías y reuniones, oficina de atención psicológica, oficina de dirección regional y clínica estudiantil.

Por lo descrito previamente como profesionales de la salud se buscó profundizar y verificar la aplicación correcta de los lineamientos para que puedan ser de utilidad en la prevención de enfermedades relacionadas al desempeño laboral así como, la detección oportuna por parte de todas las partes involucradas de los riesgos a los cuales están expuestos. En ese sentido se plantean interrogantes con el objeto de dar respuesta con el estudio.

1.2 Enunciado del problema.

¿Cuál es el nivel de organización, funcionamiento y capacitación del comité de seguridad y salud ocupacional en el Instituto Especializado de Profesionales de la Salud Regional Santa Ana, según la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo durante el año 2016?

1.3 Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General.

- Evaluar la Organización, Funcionamiento y Capacitación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Instituto Especializado de Profesionales de Salud regional Santa Ana en el año 2016, según la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Describir la organización y funcionamiento del comité de seguridad y salud ocupacional, en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Verificar la formulación y ejecución del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en la institución.
- Verificar la aprobación de la infraestructura de la institución por parte de la dirección general de previsión social.
- Describir el método de reporte y prevención de accidentes laborales que se aplica en la institución.

1.4 Justificación.

Anualmente, 12,2 millones de personas en el mundo, mayormente de países en desarrollo, mueren en edad laboral a causa de enfermedades no transmisibles. En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Los servicios sanitarios básicos para prevenir enfermedades ocupacionales y relacionadas con el trabajo cuestan una media de entre US\$18 y US\$60 (paridad del poder adquisitivo) por trabajador. Las investigaciones han demostrado que las iniciativas en el lugar de trabajo pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad en un 27% y los costos de atención sanitaria para las empresas en un 26%.

En el año 2007 la Organización Mundial de la Salud a través de la resolución WHA60.26 de la Asamblea Mundial de la Salud titulada “Salud de los trabajadores: plan de acción mundial” insta a los Estados Miembros a “que hagan lo posible por garantizar la plena cobertura de todos los trabajadores, incluidos los del sector no estructurado, los de las empresas pequeñas y medianas, los trabajadores agrícolas y los trabajadores migrantes y por contrata, mediante intervenciones esenciales y servicios básicos de salud ocupacional destinados a la prevención primaria de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo”.

En El Salvador entra en efecto la ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo en el año 2012 y el Ministerio de Trabajo solicita a todas las empresas contar con un comité de seguridad y salud ocupacional que cuente con miembros capacitados en el tema.

En la política Construyendo la Esperanza, estrategias y recomendaciones en salud 2009-2014 se hace la reflexión que nuestro país *“no ha contado con una política de salud equitativa, eficiente, solidaria y universal que aborde los determinantes sociales de la salud. El sistema también adolece de un virtual abandono de la promoción de la salud, un pobre énfasis en la prevención de la enfermedad y la rehabilitación”*. (MINSAL, 2009)

Con esta investigación se pretende verificar la funcionalidad adecuada del comité seguridad ocupacional de la institución según lo estipulado por los lineamientos previamente citados, la composición del mismo, conocimiento técnico de los involucrados en materia de prevención y detección oportuna de los riesgos no solo de los miembros pertenecientes al comité sino también del personal que labora a nivel institucional en materia de capacitaciones recibidas y la implementación de los conocimientos adquiridos. Tal proceso será de gran utilidad para la institución que formará parte del estudio debido a que los resultados que se obtengan del mismo servirán de base para establecer las mejoras que se consideren necesarias en el funcionamiento de dicho organismo, así como a todos los involucrados para ser más conscientes no solo de la normativa y sus componentes, sino también en la detección y prevención activa de las actividades o situaciones institucionales o personales que representen un riesgo para su salud.

De igual manera, la investigación aporta información relevante, actualizada en cuanto al cumplimiento de las entidades que por ley deben seguir un protocolo ya establecido para proteger de la salud de sus trabajadores y del seguimiento que debe darse a los beneficiados por estas estrategias en pro de la salud colectiva.

La investigación propuesta busca a través de la aplicación de conceptos teóricos sobre salud ocupacional, prevención de riesgos laborales, la salud en el entorno laboral, condiciones y factores de riesgo, encontrar explicaciones a situaciones internas y del entorno que afectan a IEPROES, todo ello nos permitió verificar diferentes conceptos fundamentales dentro de la realidad que hoy presenta el Instituto.

El resultado permitió encontrar alternativas de solución acorde con las necesidades de la institución y ajustadas a la normativa legal vigente, la seguridad ocupacional y prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA.

2.1 La Institucionalización de la Seguridad Industrial.

Hay quienes, como R. Asfahl, relacionan la formalización de la seguridad industrial con la publicación de 1931 del libro Prevención de accidentes laborales de H.W. Heinrich, a quien se le considera padre de la seguridad industrial.

En 1918 aparece la Escuela Americana con Heinrich, Simonds, Grimaldi y Birds; que proponía un enfoque analítico y preventivo de los accidentes. Birds analizó 1 753 498 accidentes reportados por 297 compañías de los Estados Unidos estableciendo relaciones entre el índice de accidentes y diversas variables como la edad, el tiempo de servicios, las horas de trabajo, etc.

Rollin H. Simonds, realizó numerosos cálculos y basándose en la obra de Heinrich, dividió los costos de los accidentes laborales en 4 categorías 1) accidentes que producen baja del trabajador, 2) contingencias que no producen lesión y que ocasionan sólo desperfectos materiales, 3) eventualidades que precisan de cura con botiquín sin participación médica, y 4) accidentes que no causan baja a pesar de necesitar atención médica.

Para 1960, la seguridad industrial es ya una ciencia y una profesión, cuyos aportes a la industria y el trabajo, son valorados en tanto que se eliminan o minimizan los riesgos ocupacionales, permitiendo reducir los costos económicos que afectan la producción.

En la actualidad, la seguridad industrial viene generando gran interés de parte de los empresarios, los trabajadores y los políticos. En particular, los gobiernos han invertido dinero en la difusión de normas de seguridad y en la inspección periódica de empresas, fábricas e industrias a través de diversos organismos de control como Defensa Civil.

El desarrollo de la salud ocupacional en América Latina ha ido avanzando de manera coherente con el modelo general de desarrollo. Los programas de salud ocupacional han sido diseñados para proporcionar cobertura, en especial a aquellos grupos de trabajadores empleados en los sectores más dinámicos de la economía de los países: las industrias

extractivas y manufactureras, el sector energético y las grandes empresas dependientes del capital transnacional. Por otro lado, existe una gran masa de trabajadores de medianas y pequeñas empresas, como artesanos, trabajadores rurales, etc., que no tienen cobertura en relación con los riesgos laborales.

A pesar de ser un indicador clásico en salud ocupacional no se conoce bien la magnitud del problema de las enfermedades ocupacionales en América Latina.

2.2 Teorías y conceptos.

2.2.1 Definiciones de higiene ocupacional.

Por higiene ocupacional se entiende el trabajo reconocido, evaluado y controlado de la salud de los trabajadores el cual requiere básicamente de un programa de protección de la salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. También se puede decir que es la salud pública aplicada al hombre en su lugar de trabajo, o sea que es evidente que la salud de los trabajadores está relacionada con la salud y bienestar de la comunidad en la que se encuentra.

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

Son todas aquellas técnicas utilizadas para la detección, evaluación y control de los riesgos a que están expuestos los trabajadores en los centros de trabajo, con la finalidad de prevenir y/o minimizar las enfermedades ocupacionales.

La higiene ocupacional son todas las acciones aplicadas en los centros de trabajo para la detección, evaluación y control de los riesgos generados por factores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.), químicos (sustancias irritantes, asfixiantes, etc.) y biológicos (virus, hongos, bacterias, etc.) existentes en el lugar de trabajo. Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los

trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de los empleados por las condiciones de su trabajo.

También puede definirse como la ciencia y el arte debido a la prevención y control de los factores ambientales que surgen en el lugar de trabajo y que pueden propiciar enfermedades, incapacidad e ineficiencia, por cada uno de los trabajadores de la comunidad.

2.2.2 Objetivos de la higiene ocupacional.

Los objetivos de la Higiene Ocupacional van enfocados a la salud de los trabajadores, y entre los principales se pueden citar:

- Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.
- Conservar la salud de las personas y aumentar la productividad.
- 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 al 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.

2.2.3 Importancia.

El trabajo produce modificaciones en el medio ambiente que pueden ser: mecanismos, físicos, químicos, psíquicos, sociales, morales y lógicamente se pueden pensar que estos cambios afectan la salud integral de las personas que se dedican a una actividad.

La importancia de la Higiene Ocupacional se sustenta en la protección de la salud de los trabajadores que conlleva al mejoramiento en la calidad de vida de los mismos y sus familias, generando así un enorme beneficio social.

La Higiene Ocupacional es una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los trabajadores.

Además, influye positivamente sobre la productividad y rentabilidad de las actividades laborales y contribuye a la protección del medio ambiente. Por tal motivo se recomienda emprender acciones, conjuntamente con organizaciones sindicales, empresariales, instituciones educativas y gubernamentales entre otros, que pongan en evidencia la importancia de la higiene ocupacional a fin de que se aplique en todas las instituciones a nivel nacional.

2.3.4 Salud ocupacional en El Salvador.

La defensa de los derechos de los trabajadores nace en la Constitución de la Republica, como se menciona en el Art. 2 que reza lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral”. En este artículo se hace énfasis en los pilares que sostienen una vida saludable y un desenvolvimiento completo de las personas en la sociedad.

Más específicamente en la Constitución de la Republica, se menciona en el Art. 44, que “El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel

cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.”

De acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 30, “el Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.”

DECRETO N° 254

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.

CONSIDERANDO:

I.- Que de conformidad al artículo 44 de la Constitución de la República, la ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas, locales, y todo lugar de trabajo.

II.- Que de acuerdo al Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 30, de fecha 15 de junio del 2000, publicado en el Diario Oficial N° 348, del 19 de julio de 2000, todo Estado debe adoptar por vía legislativa o reglamentaria y en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores las medidas necesarias para aplicar y dar efecto a la política nacional existente en esta materia.

III.- Que el Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el desempeño de sus labores.

IV.- Que para asegurar la efectividad de las medidas que se adopten en la presente ley, es necesario conceder competencias concretas a la institución encargada de velar por el

cumplimiento de las mismas, así como establecer obligaciones específicas a efecto de obtener la colaboración activa de parte de trabajadores y empleadores.

V.- Que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

POR TANTO, en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del presidente de la República del período 1999-2004, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social de ese entonces,

DECRETA la siguiente:

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

TÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I OBJETO

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer 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 garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones,

en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

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

CAPITULO II CAMPO DE APLICACIÓN, COMPETENCIA Y DEFINICIONES

Art. 7.- Para la aplicación de la presente ley se entenderá por:

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

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

CONDICIÓN INSEGURA: Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente.

DELEGADO DE PREVENCIÓN: Aquel trabajador o trabajadora designado por el empleador, o el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional según sea el caso, para encargarse de la gestión en seguridad y salud ocupacional.

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

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o

trabajadora, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud, en ocasión del desempeño de sus labores.

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

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

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

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

HUMOS: Emanaciones de partículas provenientes de procesos de combustión.

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

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

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

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

PERITOS EN ÁREAS ESPECIALIZADAS: Aquellos técnicos acreditados por la Dirección General de Previsión Social que se dedican a la revisión y asesoría sobre

aspectos técnicos que requieran de especialización, como lo referente a generadores de vapor y equipos sujetos a presión.

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

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

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

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

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

RIESGO PSICOSOCIAL: Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones 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.

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

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

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

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

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

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

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

TITULO II GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO I ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

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

Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos:

1. Mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones

de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia.

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

4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9.- Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad ocupacional que el resto de trabajadores de la empresa. No podrán establecerse diferencias en el trato por motivos de duración del contrato.

Art. 10.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional.

Art. 11.- El tratamiento de los aspectos relacionados con la seguridad, la salubridad, la higiene, la prevención de enfermedades y en general, las condiciones físicas de los lugares de trabajo, deberán ser acordes a las características físicas y biológicas de los trabajadores y trabajadoras, lo cual en ningún caso podrá ser utilizado para establecer discriminaciones negativas.

Art. 12.- En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

CAPITULO II COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 13.- Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere 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 mencionados en el inciso anterior, en proporción al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

| | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 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 |

Art. 14.- Son 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.

Art. 15.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social brindará la capacitación inicial a los miembros del comité, sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento, para efectos de su acreditación; asimismo, brindará una segunda capacitación cuando la empresa lo requiera. Las capacitaciones posteriores estarán a cargo del empleador.

Art. 16.- El Comité estará conformado por partes iguales de representantes electos por los empleadores y trabajadores respectivamente. Entre los integrantes del comité deberán estar los delegados de prevención designados para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.

En la conformación del comité deberá garantizarse la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

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

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.

Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones:

- 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 dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

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.

h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Art. 18.- 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. Otros detalles sobre la organización y gestión de los comités se establecerán en el reglamento correspondiente.

TITULO III SEGURIDAD EN LA INFRAESTRUCTURA DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Art. 19.- Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, deberán cumplir con los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exija el reglamento de ejecución correspondiente.

La Dirección General de Previsión Social, podrá inspeccionar físicamente las obras de construcción, a fin de verificar la exactitud de lo estipulado o planificado en los planos previamente aprobados.

CAPITULO II DE LOS EDIFICIOS

Art. 22.- Para la construcción de los edificios destinados a lugar de trabajo, deben elaborarse los planos correspondientes, conforme a las especificaciones exigidas por la Dirección General de Previsión Social.

CAPITULO III CONDICIONES ESPECIALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Art. 29.- En los lugares de trabajo que laboren por turnos, deberá haber espacios adecuados para la espera, suficientemente ventilados, iluminados y protegidos de la intemperie.

Art. 30.- Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones ergonómicas que correspondan a cada puesto de trabajo, tomando en consideración la naturaleza de las labores, a fin de que éstas se realicen de tal forma que ninguna tarea les exija la adopción de posturas forzadas que puedan afectar su salud.

Art. 31.- Cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los trabajadores tomen sus alimentos dentro del establecimiento, se deberá contar con espacios en condiciones de salubridad e higiene, destinados a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y asientos.

Art. 32.- Cuando de forma permanente las necesidades del trabajo obliguen a los trabajadores a dormir dentro de los establecimientos, éstos deberán contar con locales destinados a tal fin. De igual forma cuando los trabajadores, para la realización de sus labores tengan que desplazarse eventualmente a otros lugares o salgan a horas en que es imposible transportarse, deberá proporcionárseles espacios adecuados para dormir.

TITULO IV SEGURIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPITULO I MEDIDAS DE PREVISION

Art. 33.- Todo 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.

Art. 34.- Todo lugar de trabajo debe contar con planes, equipos, accesorios y personal entrenado para la prevención y mitigación de casos de emergencia ante desastres naturales, casos fortuitos o situaciones causadas por el ser humano.

Art. 35.- 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. Para el logro de lo establecido en el inciso anterior, antes de habilitar un lugar de trabajo, 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, tomando en cuenta los principios contenidos en el artículo 2.

Art. 36.- 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.

Art. 37.- En todo lugar de trabajo se deberá contar con el equipo y las medidas apropiadas para la manipulación de cargas. Las disposiciones relativas a esta materia serán desarrolladas en el reglamento general.

TÍTULO V CONDICIONES DE SALUBRIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO

CAPÍTULO I MEDIDAS PROFILÁCTICAS Y SANITARIAS

Art. 53.- En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas profilácticas y sanitarias que sean procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.

CAPITULO II DEL SERVICIO DE AGUA

Art. 54.- Todo lugar de trabajo, deberá estar dotado de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, el cual debe ser permanente, debiéndose, además, instalar bebederos higiénicos.

CAPITULO III DE LOS SERVICIOS SANITARIOS

Art. 55.- Por servicios sanitarios se entenderá los inodoros o retretes, los urinarios, los lavamanos, los baños y las duchas.

Art. 56.- 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 de la presente Ley.

Art. 57.- 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.

Art. 58.- En aquellos lugares de trabajo que tengan trabajadores o trabajadoras expuestos a calor excesivo o a contaminación de la piel con sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, deberá instalarse por lo menos un baño de regadera con suficiente agua.

TITULO VI DE LA PREVENCION DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPITULO ÚNICO EXÁMENES MÉDICOS

Art. 63.- 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.

Art. 64.- 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.

Art. 73.- Son obligaciones de los trabajadores:

- 1- Velar por su propia seguridad cumpliendo las normas de prevención adoptadas por la empresa.
- 2- Utilizar la maquinaria y equipo de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el empleador.
- 3- Portar siempre el equipo de protección personal que le ha sido proporcionado, mantenerlo en buenas condiciones y utilizarlo de acuerdo a las instrucciones.
- 4- Informar de inmediato a su superior jerárquico o a las personas designadas para tal efecto, de cualquier riesgo potencial para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

TITULO VIII INSPECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 74.- La función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el Capítulo VII Sección II de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de inspección de seguridad y salud ocupacional son de naturaleza indelegable e intransferible.

Art. 75.- Por el carácter técnico de esta materia, al realizarse una inspección 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 inspección. De ambos documentos se entregará copia al comité o al delegado de prevención, al empleador, y en su caso al trabajador o trabajadores interesados.

Art. 76.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá dotar a las Direcciones competentes de los recursos necesarios y suficientes que permitan una tutela eficiente y efectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO.

3.1 Enfoque.

La presente investigación se realizó bajo un abordaje cualitativo ya que se fundamenta en “*examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados.*” (Hernández Sampieri, 2014, pág. 6)

3.1.2 Tipo de estudio.

Es de carácter descriptivo, ya que se midió la información recolectada de manera conjunta a través de la encuesta sin indicar o establecer una relación entre las variables.

Es un estudio descriptivo porque se ha analizado la organización, funcionamiento del CSSO a través del instrumento categorizado y la revisión del material físico del comité, sin establecer correlación alguna.

3.1.3 Recolección Transversal.

La recopilación de la información de los sujetos de estudio fue de carácter transversal ya que se realizó en un tiempo determinado.

3.1.4 Abordaje de las variables.

El abordaje de las variables fue no experimental debido a que no se realizó ningún tipo de intervención, solo se limitó a la observación de la evolución natural de los hechos.

3.1.5 Orientación de la búsqueda de información.

En relación con la planificación de la toma de datos se abordó de manera retrospectivo ya que para el sustento del estudio se necesitó verificar la información adecuada perteneciente al período anterior a la realización del estudio; esto mediante la revisión de actas, calendarización de actividades entre otras. Así mismo, se recolectó información con el personal que forma parte del actual comité.

3.1.6 Universo, población y muestra.

Universo: el estudio estuvo conformado por el personal docente y administrativo que forma parte del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Instituto Especializado de Educación Superior de Profesionales de la Salud Regional Santa Ana durante el año 2016, que corresponde a 4 empleados.

Muestreo: Debido a que la población en estudio no es numerosa, no se procedió a realizar un muestreo si no que se tomó en cuenta a todos los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional vigente.

3.1.7 Criterios de inclusión.

- ↻ Trabajadores que deseen participar en el estudio, previo consentimiento informado.
- ↻ Miembros activos del comité de salud y seguridad ocupacional de la institución.

3.1.8 Criterios de exclusión.

- ↻ Miembros y miembras de otros comités institucionales.
- ↻ Toda persona que no desee colaborar con el estudio previamente descrito al no firmar el consentimiento informado.
- ↻ Trabajadores de otras regionales de IEPROES.
- ↻ Personal docente y administrativo que no forme parte del comité de salud y seguridad ocupacional de IEPROES.

3.1.9 Técnicas e instrumentos.

En la fase de recolección de la información, tomando a consideración las características de las unidades de análisis y los propósitos de la investigación, se definieron las técnicas e instrumentos, con las que se dio seguimiento al proceso.

Para la recolección de la información, se consideró la siguiente técnica e instrumento:

| Técnicas | Instrumento | Unidad de análisis |
|-----------------------------|--|--|
| Entrevista enfocada. | Guía de entrevista con preguntas cerradas. | Personal docente y administrativo que forma parte del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de IEPROES Regional Santa Ana. |

3.1.10 Estrategias de recolección, procesamiento y análisis de la información.

Recolección.

Para la recolección de la información se realizó una serie de pasos a continuación descritos.

- **Validación de instrumentos.** Para ello se realizó una validación por medio de un experto en el área laboral.
- **Proceso de recolección.** Se llevó a cabo por los miembros del equipo de investigación.

Procesamiento.

Para el procesamiento de la información de los instrumentos, se utilizó el software Microsoft Excel, con el cual se creó una base de datos para efectos de procesar la información y la creación de gráficos.

Análisis de la información.

El análisis de la información se enfocó en darle una connotación que va más allá de un mero listado de datos organizados como resultado; pues estos datos que se mostrarán posteriormente, estarán en total consonancia con las variables que se declararon desde el principio y los resultados obtenidos van a brindar una realidad específica a la que estos están sujetos.

**3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.
INSTRUMENTO.**

| VARIABLE | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|----------------------------|---|---|----------------------|---|
| Organización de un comité. | Estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un comité, para lograr su máxima eficiencia. | Estructuración organizativa del comité. | Miembros del comité. | <p>¿Quién es el responsable de investigar la ocurrencia de accidentes laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Médico de la institución b) Presidente del comité c) Todos los miembros y miembros del comité. <p>¿Cómo se eligen a los miembros y miembros del comité?</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Los elige la gerencia b) Se eligen por los trabajadores |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>c) Se eligen la mitad por la gerencia y la mitad por los trabajadores</p> <p>¿Existe un plan de trabajo periódico, elaborado en consenso, para las actividades del comité?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿Existe una calendarización de reuniones del comité?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿Se prepara una agenda previa a las reuniones del comité?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿Se cumple con la</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------------|---|
| Funcionamiento de un | Puesta en marcha de | Organización de la | Programa de Gestión de Prevención de | <p>agenda establecida?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> <p>¿Existen actas de las reuniones del comité?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿La presidencia del comité es ejercida en forma rotatoria en período de un año?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿Existe la viabilidad por parte de la institución para los miembros y miembras del comité de reunirse en horario ordinario?</p> <p>a) Siempre b) A veces c) Nunca</p> <p>¿Se realizó un</p> |
|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------------|---|

| | | | | |
|---------|--|--------------------------------|------------------------|---|
| comité. | una función o actividad para la concreción de ciertos fines. | seguridad y salud ocupacional. | Riesgos Ocupacionales. | <p>diagnóstico de riesgos laborales en la institución?</p> <p>a) Si b) No c) No fue un diagnóstico completo.</p> <p>¿Se investigan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p> <p>¿Elaboran su propio reglamento de funcionamiento?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>Si la respuesta anterior fue si ¿Cuál fue la guía o los insumos que se utilizaron para la</p> |
|---------|--|--------------------------------|------------------------|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>elaboración del reglamento?</p> <p>a) Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo</p> <p>b) Material presentado en las capacitaciones del ministerio de trabajo</p> <p>c) Material elaborado por la organización internacional del trabajo</p> <p>¿Existe una programación de gestión y prevención de riesgos ocupacionales?</p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p> <p>¿El reglamento de</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>funcionamiento del comité atiende a las condiciones particulares del personal de la institución?</p> <p>a) Si b) No</p> <p>¿Que considera que se podría agregar o mejorar en el reglamento interno del comité?</p> <p>a) Mejorar el cumplimiento de sus funciones b) Mejor distribución de actividades c) Aumento de recursos d) Mejorar el proceso completo</p> <p>¿Existe aprobación de los planos de</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|------------------------------|----------------------------------|--|
| <p>Capacitación por parte del comité.</p> | <p>Proceso mediante el cual el personal adquiere ciertas habilidades que ayudan al logro de los objetivos de una organización.</p> | <p>Seguridad Ocupacional</p> | <p>Instrucción personal. del</p> | <p>construcción de parte de la Dirección General de Previsión Social? a) Si b) No c) No existe registro</p> <p>¿Se recibieron las capacitaciones establecidas por la ley de parte del ministerio de trabajo? a) Si b) No</p> <p>¿Se recibieron capacitaciones por parte de alguna organización acreditada contratada por IEPROES en el periodo pasado del comité? a) Si b) No</p> |
|---|--|------------------------------|----------------------------------|--|

3.3 Consideraciones Éticas.

Las consideraciones éticas retomaran diferentes aspectos relacionados con la parte moral de los participantes, razón por lo cual se tomó a consideración:

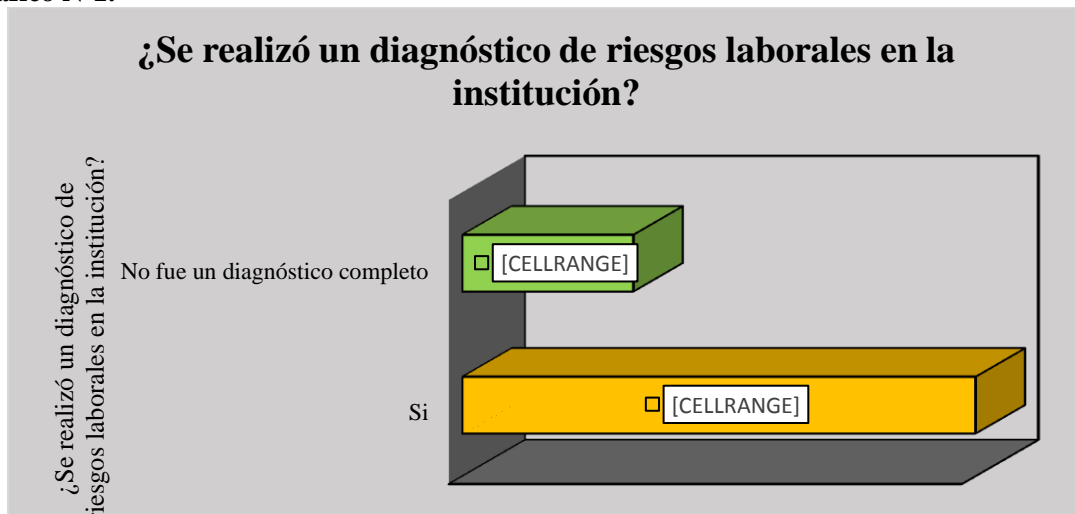
1. Durante la investigación ninguna persona será obligada a responder el instrumento de investigación.
2. Todos los sujetos que formarán parte de la investigación tendrán la libertad de elegir si forman o no parte del estudio a realizar.
3. La información que se recopile será de uso exclusivo y confidencial por parte de los investigadores y solo se utilizará con fines científicos.
4. Se respetarán los puntos de vista, interpretaciones y opiniones de los sujetos a investigados.
5. No se abordará a ninguna persona entrevistada sin previo aviso.
6. Todas las personas que acepten formar parte del estudio tendrán acceso al consentimiento informado, con el propósito de tener la participación voluntaria de los mismos.
7. Para efectos de tener autorización de IEPROES se envió carta de petición a la directora regional de la institución con una copia del perfil de investigación aprobado, previo a la recolección de la información.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E
INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

Tabla N°1. ¿Se realizó un diagnóstico de riesgos laborales en la institución?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Si | 3 | 3 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| No fue un diagnóstico completo | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N°1.



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

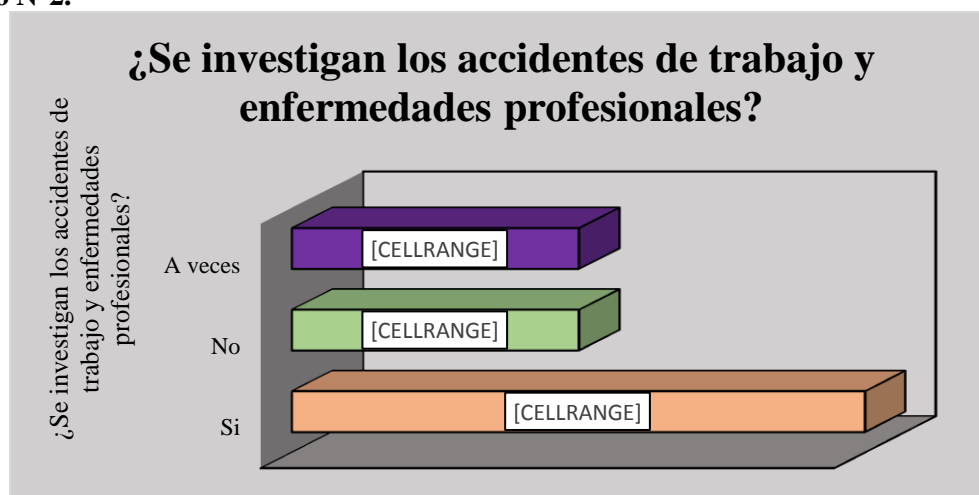
En relación a la realización del diagnóstico de riesgos laborales en la institución el 75% (3) de los encuestados refieren que si se llevó a cabo; sin embargo un 25% (1) manifiesta lo contrario. Como lo establece la Ley de Prevención de Riesgos en lugares de trabajo los riesgos deben ser prevenidos y controlados principalmente en la fuente y ambiente de trabajo; un acertado diagnóstico será de gran utilidad para poder reducir los efectos nocivos a la salud de los trabajadores.

A pesar de la respuesta afirmativa de los miembros del comité hacia la interrogante, no se pudo encontrar evidencia física de dicho procedimiento.

Tabla N°2. ¿Se investigan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Si | 2 | 2 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| No | 1 | 3 | 25.0 | 25.0 | 75.0 |
| A veces | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N°2.



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 50% (2) de los encuestados manifiesta que si se hace, un 25% (1) dice que no y el restante 25% (1) refiere que a veces.

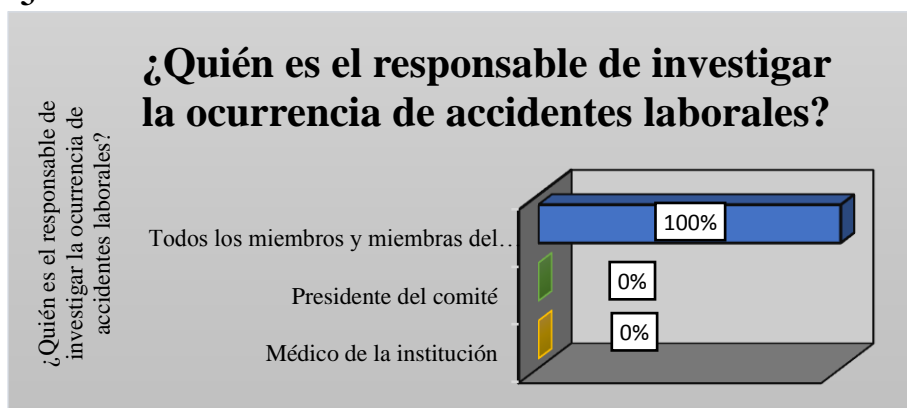
Debe existir un registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, y verificar su vinculación con el desempeño del trabajo para poder tomar las correspondientes medidas preventivas.

No se evidencio un registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos en la institución. De encontrarse debería estar en manos de los miembros del comité. Por lo tanto concluimos que de haberse realizado una investigación no se dejó constancia física.

Tabla N°3 ¿Quién es el responsable de investigar la ocurrencia de accidentes laborales?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Médico de la institución | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Presidente del comité | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Todos los miembros y miembras del comité | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Gráfico N° 3



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

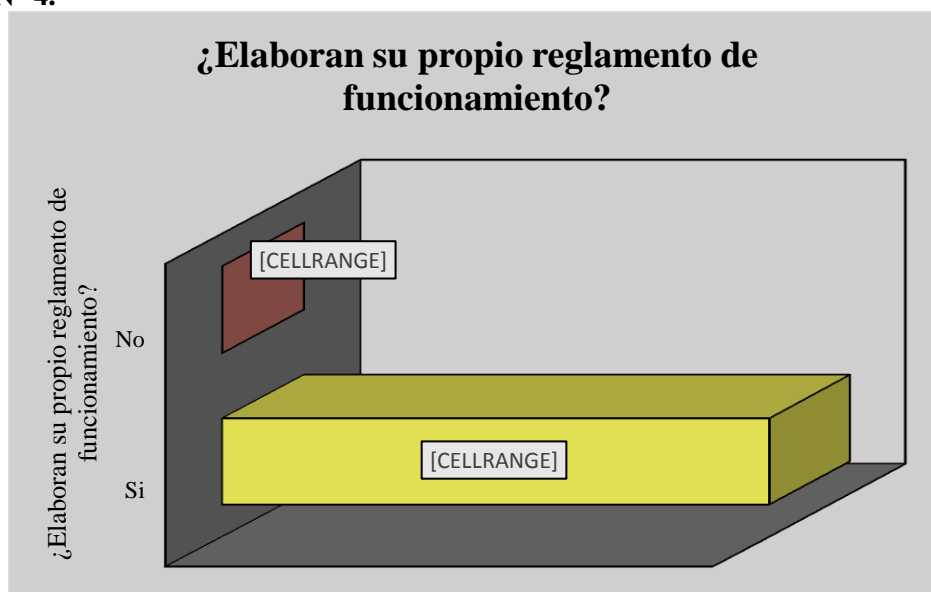
Los resultados a la presente interrogante hacen referencia a que en la institución el 100% (4) de los miembros y miembras del comité conocen una de sus funciones principales como parte del organismo ya mencionado, que es la de investigar objetivamente las causas que motiven los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como la elaboración de propuestas de las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición.

En el reglamento se define al comité como el encargado de investigar los accidentes laborales, pero en el reglamento interno de la institución no está descrito. Además hasta la fecha no se ha encontrado evidencia de investigación basada en un accidente laboral.

Tabla N° 4 ¿Elaboran su propio reglamento de funcionamiento?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Si | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |
| No | 0 | | | | |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Gráfica N° 4.



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

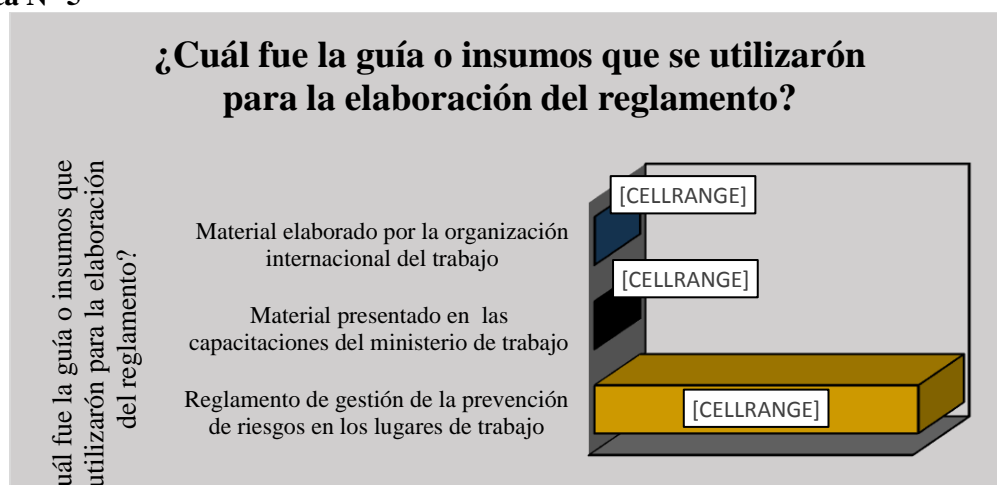
El 100% (4) de los entrevistados manifiestan haber elaborado su propio reglamento de funcionamiento interno; el cual es una de las herramientas vitales del comité para su óptimo desempeño de actividades de manejo y prevención de accidentes laborales a nivel institucional y que debe elaborarse a más tardar sesenta días después de su conformación.

Si existe evidencia concreta de la existencia del reglamento de funciones del comité de seguridad y salud ocupacional, fundamentando así el compromiso institucional por cumplir con todos los estatutos que exige la ley para la prevención y control de accidentes del personal de trabajo.

Tabla N° 5 ¿Cuál fue la guía o los insumos que se utilizaron para la elaboración del reglamento?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | Material presentado en las capacitaciones del ministerio de trabajo | 0 | | | | |
| | Material elaborado por la organización internacional del trabajo | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfica N° 5



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

Según el 100% (4) de los encuestados, la base para el reglamento institucional radica en la Ley de Prevención de Riesgos Ocupacionales de El Salvador.

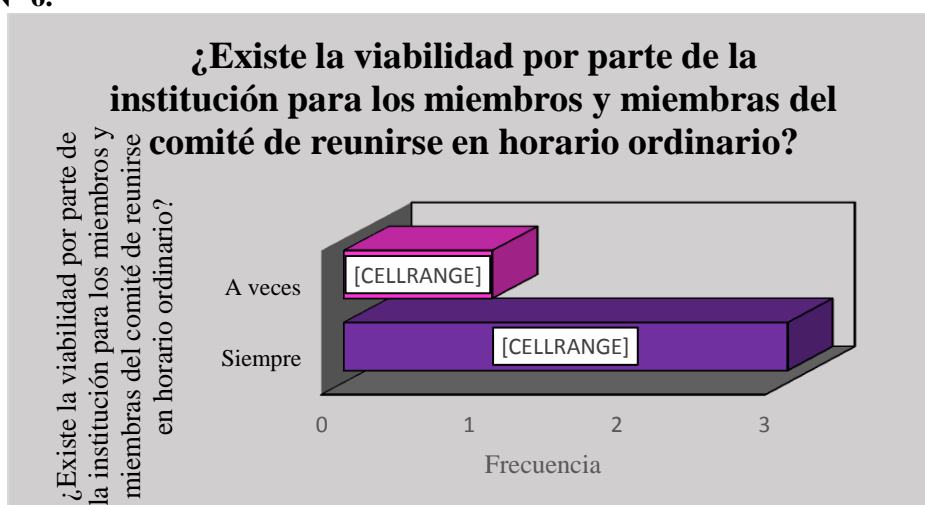
Toda institución debe formular y ejecutar su propio Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, según el tipo de actividad que desempeñan basado en los estatutos legales que rigen a nuestro país.

El reglamento de funciones del CSSO se encuentra elaborado en base al reglamento y se evidencia con un documento físico que se encuentra adjunto en los archivos que posee la actual presidenta del ya mencionado comité.

Tabla N° 6 ¿Existe la viabilidad por parte de la institución para los miembros y miembras del comité de reunirse en horario ordinario?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Siempre | 3 | 3 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| A veces | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfica N° 6.



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 75% (3) de los encuestados manifiesta que siempre se les facilita las reuniones en los horarios laborales, pero un 25% (1) es claro en decir que no siempre es factible realizarlo en ese lapso de tiempo.

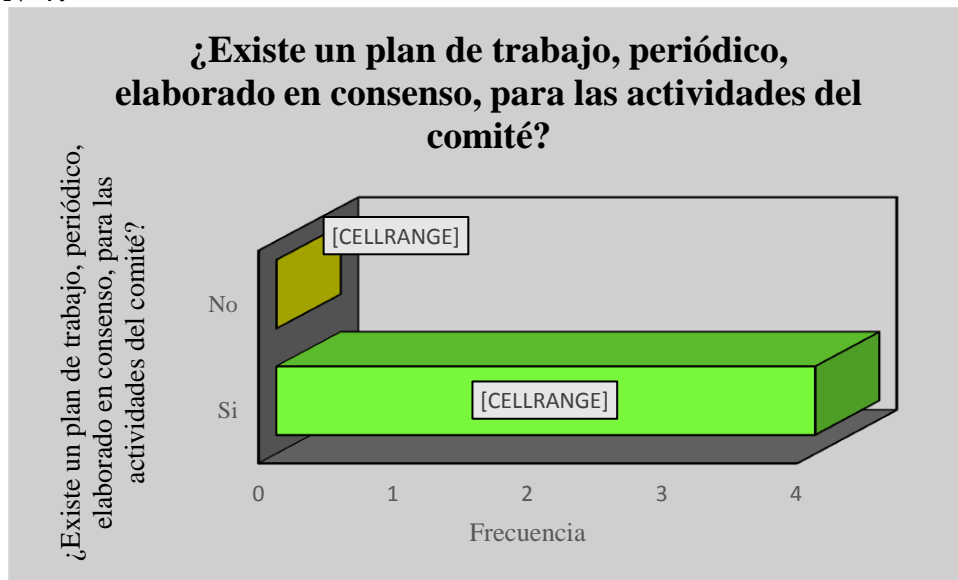
Se debe por parte del empleador habilitar los espacios y horarios necesarios para que los miembros y miembras del comité puedan reunirse dentro de la jornada de trabajo de acuerdo al programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.

Si existe un libro de actas en el cual se pudo constatar que la mayoría de los miembros y miembras del CSSO han tenido el tiempo necesario para reunirse a pesar de que se observan algunas ausencias de parte de algunos de los integrantes del mismo.

Tabla N° 7 ¿Existe un plan de trabajo, periódico, elaborado en consenso, para las actividades del comité?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 7.



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

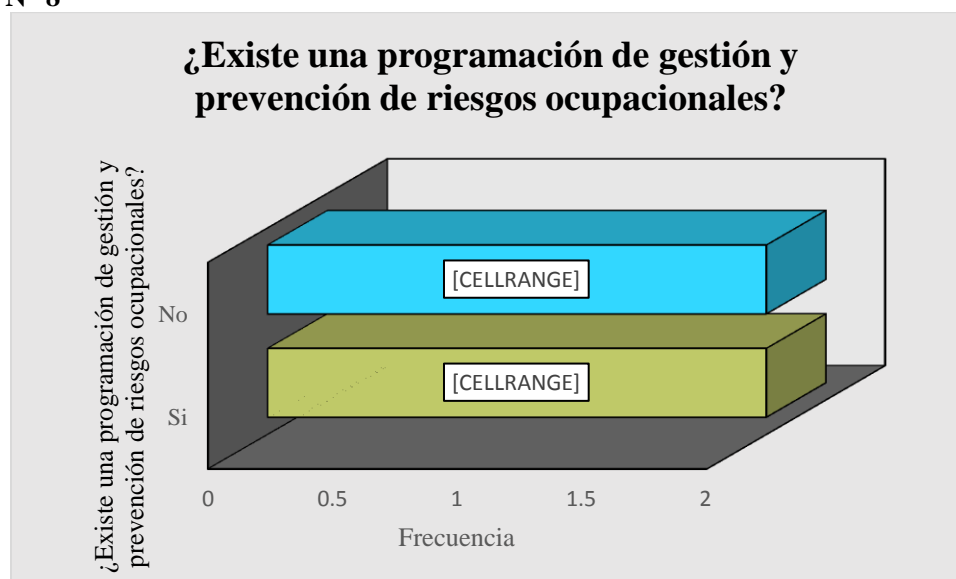
El 100% (4) de los encuestados refieren que si tienen un plan de trabajo para las actividades a desarrollar en el transcurso del año.

Es dictamen según la ley que se planifique las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y que en ellas se tome en cuenta las condiciones y responsabilidades 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. A pesar que todos los miembros y miembras del comité coinciden en la existencia de un plan de trabajo anual, es claro que este no se ha logrado cumplir en su totalidad debido a falta de coordinación de actividades de cada uno de los involucrados.

Tabla N° 8 ¿Existe una programación de gestión y prevención de riesgos ocupacionales?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Si | 2 | 2 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| No | 2 | 4 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 8



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

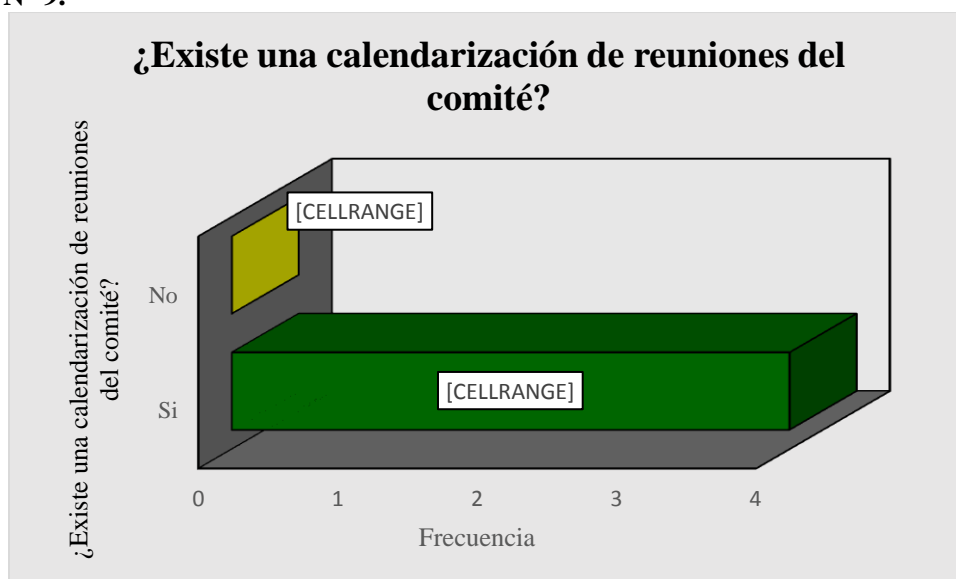
El 50% (2) de los encuestados manifiestan que si existe dicha programación, sin embargo es interesante que el restante 50% (2) refiere que no la hay, probablemente por un desconocimiento o falta de socialización del mismo con todo el personal involucrado en dicha programación. Los empleadores deberán garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del programa de gestión y prevención de riesgos ocupacionales.

Se evidencia la existencia de dicho programa a pesar del desconocimiento de la mitad de los miembros del CSSO. Este programa es la herramienta principal en la gestión de riesgos de la institución y debería ser conocido y ejecutado por todos los miembros.

Tabla N° 9 ¿Existe una calendarización de reuniones del comité?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 9.



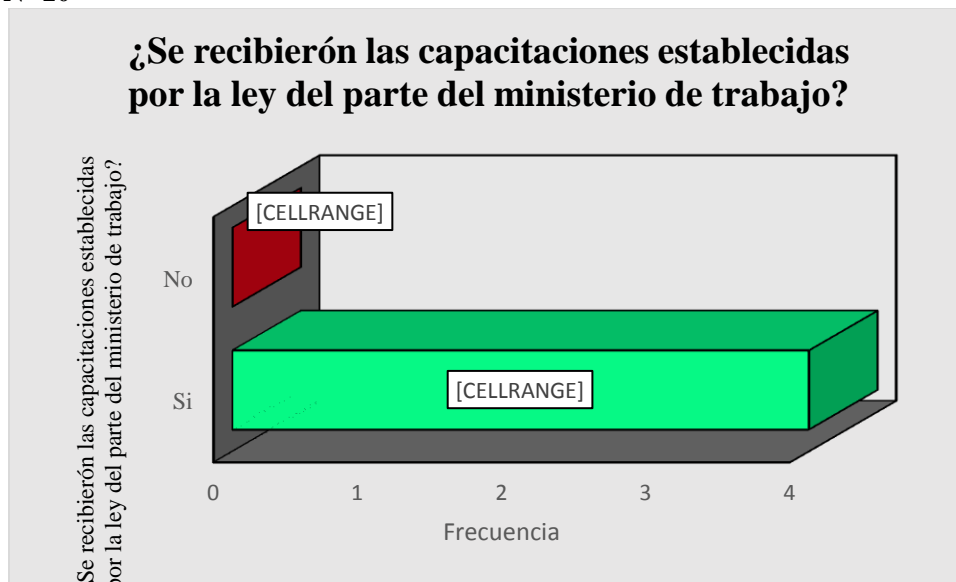
Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 100% (4) de los encuestados manifiesta que si tienen una calendarización de reuniones a cumplir por parte del comité con la finalidad de establecer prioridades en las actividades a desarrollar con los trabajadores y la institución misma. Las reuniones del comité de seguridad y salud ocupacional deben garantizar la participación de todos los miembros y miembras vigentes del mismo, adoptando las medidas apropiadas para garantizar la presencia de cada uno de ellos en las diversas reuniones y de esta manera, lograr una participación activa y con responsabilidad para con sus funciones ya establecidas al interior del mismo.

Tabla N° 10 ¿Se recibieron las capacitaciones establecidas por la ley del parte del ministerio de trabajo?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 10



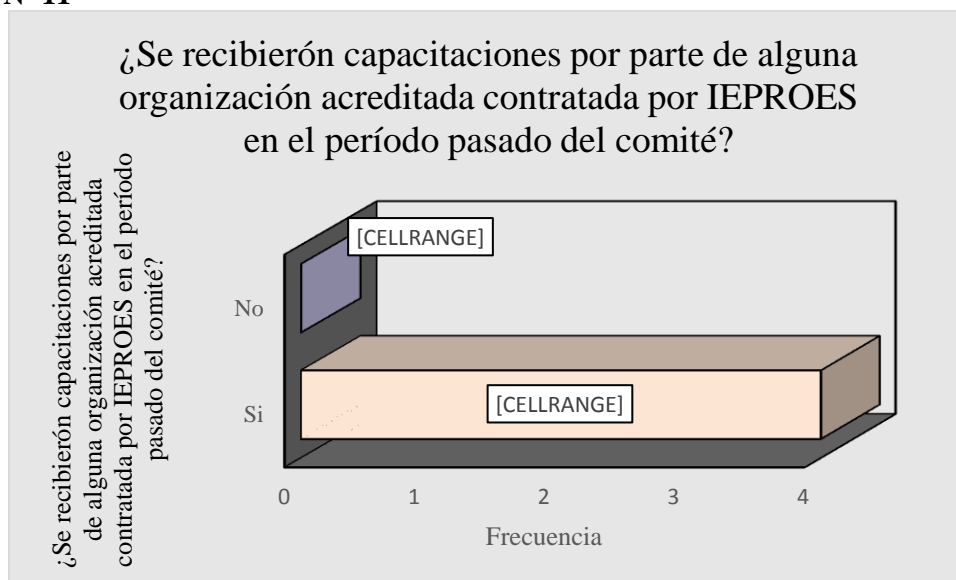
Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

Los resultados reflejan que el 100% (4) de los encuestados refieren haber recibido la capacitación inicial por parte del Ministerio de Trabajo que los acreditó como miembros y miembras con los conocimientos necesarios sobre aspectos básicos de seguridad y salud ocupacional, así como de organización y funcionamiento para el desempeño de sus actividades, para efectos de su acreditación; además de lo reflejado en el instrumento por parte de los miembros y miembras existen los documentos en físico de las horas asistidas a dicha capacitación y la acreditación entregada a cada uno de ellos por parte del ministerio de trabajo durante el año 2016.

Tabla N° 11 ¿Se recibieron capacitaciones por parte de alguna organización acreditada contratada por IEPROES en el período pasado del comité?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 11



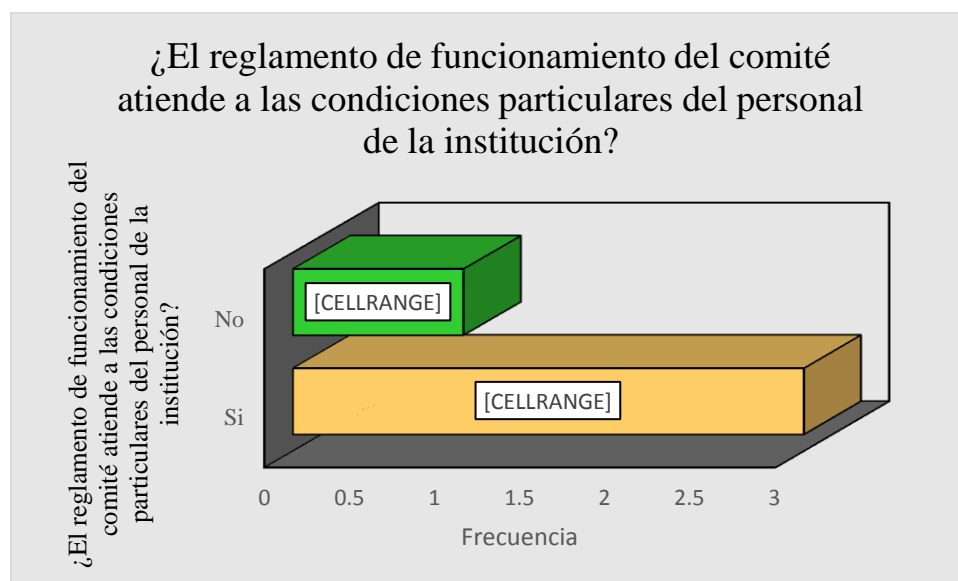
Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 100% (4) de los encuestados manifiesta que si recibieron en el transcurso del año capacitaciones posteriores por organizaciones contratadas por el empleador para reforzar los conocimientos sobre salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo. A pesar de la respuesta positiva en relación con esta interrogante, no se logró encontrar la constancia de que se hayan impartido tales capacitaciones por entes externos y acreditados; las capacitaciones externas organizadas por parte del empleador deben ser enfocadas con base a las necesidades de los mismos, y que deben buscar una mejora en la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal con base a salud y seguridad en los puestos de trabajo.

Tabla N°12 ¿El reglamento de funcionamiento del comité atiende a las condiciones particulares del personal de la institución?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 3 | 3 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | No | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 12



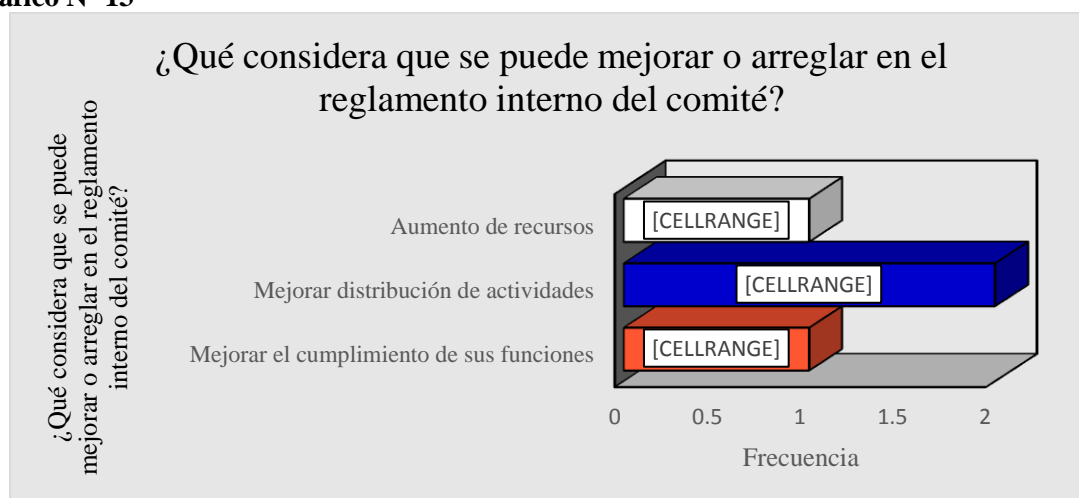
Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

Como los resultados los reflejan la mayoría de los encuestados 75% (3) encuentran el reglamento apropiado para aplicarse en la institución según actividades que desempeñan, y el 25% (1) restante no considera que el reglamento vele por las condiciones particulares del personal. Con esta pregunta se buscaba indagar en la opinión personal de los miembros y miembras del comité, sin tener relación con el reglamento como tal, es decir, basado en sus vivencias y experiencias en la institución, así como en el CSSO. No se encontró material que sustente la investigación de condiciones especiales de la institución o la identificación de riesgos por puesto de trabajo, por la tanto es difícil afirmar que el reglamento atiende a las condiciones particulares de la institución.

Tabla N° 13 ¿Qué consideraría que se puede agregar o mejorar en el reglamento interno del comité?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Mejorar el cumplimiento de sus funciones | 1 | 1 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | Mejorar distribución de actividades | 2 | 3 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | Aumento de recursos | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 13



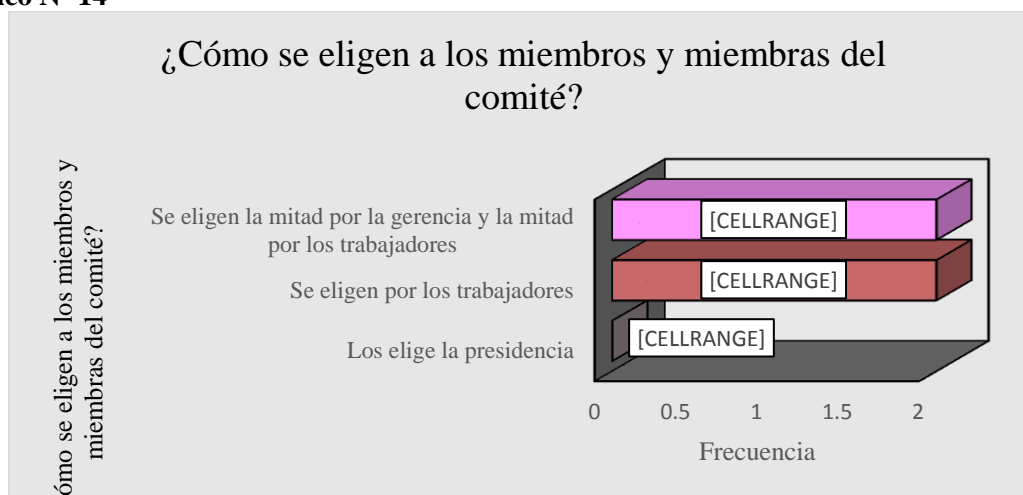
Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 50% (2) de los encuestados considera que se debe mejorar la distribución de las actividades al interior del mismo, un 25% (1) que debería incrementarse los recursos y el restante 25% (1) que deberían mejorar en el cumplimiento de sus funciones. El reglamento interno del CSSO es una herramienta que sirve para definir la organización y distribución de las actividades entre los miembros así como facilitar el funcionamiento del comité, con respecto al aumento de recursos el reglamento establece la cantidad de miembros que deben formar parte del comité y no es posible su modificación. La distribución de actividades está definida de igual forma en el reglamento y no es modificable. El cumplimiento de sus funciones en el comité podría ser dependiente del resto de sus actividades laborales y por lo tanto ser infravaloradas.

Tabla N° 14 ¿Cómo se eligen a los miembros y miembras del comité?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Los elige la gerencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 50.00 |
| Se eligen por los trabajadores | 2 | 2 | 50.00 | 50.00 | 50.00 |
| Se eligen la mitad por la gerencia y la mitad por los trabajadores | 2 | 4 | 50.00 | 50.00 | 100.00 |
| Total | 2 | 4 | 100.00 | 100.00 | |

Gráfico N° 14



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

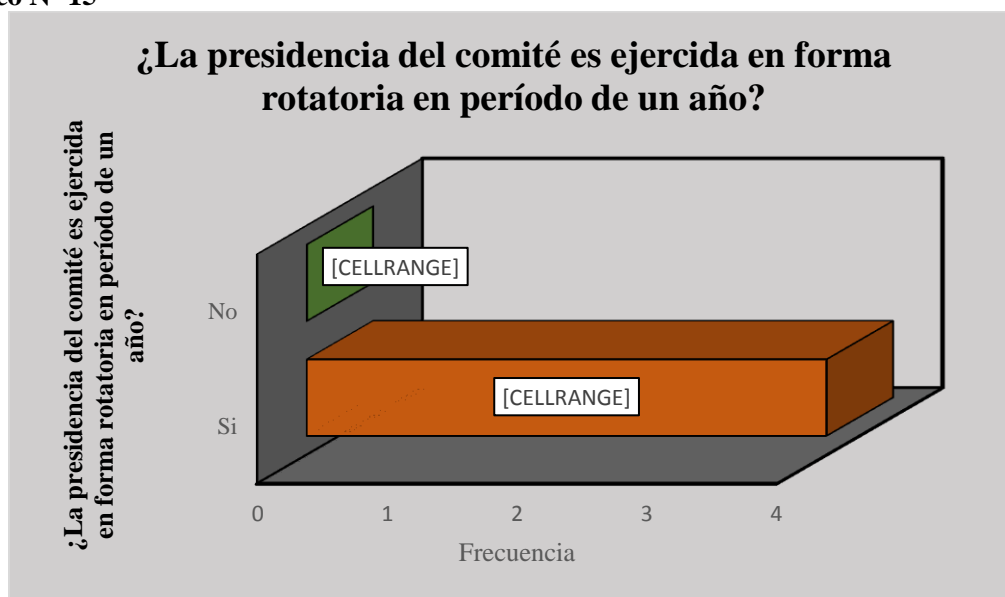
Se observa que el 50% (2) de los encuestados afirman que se eligen la mitad por la gerencia y la mitad por los trabajadores, sin embargo el otro 50% (2) refiere que se eligen únicamente por los trabajadores. La conformación debe ser por partes iguales de representantes electos tanto por los empleadores como de los trabajadores respectivamente. Se deberá garantizar la apertura a una participación equitativa de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a sus especialidades y niveles de calificación.

Al evaluar los resultados existe franco desconocimiento por parte de los miembros y miembras del comité con respecto a la forma de elección, que podría deberse a que en la institución se ha hecho de una manera particular o por falta de conocimiento de la misma.

Tabla N° 15 ¿La presidencia del comité es ejercida en forma rotatoria en periodo de un año?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Gráfico N° 15



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

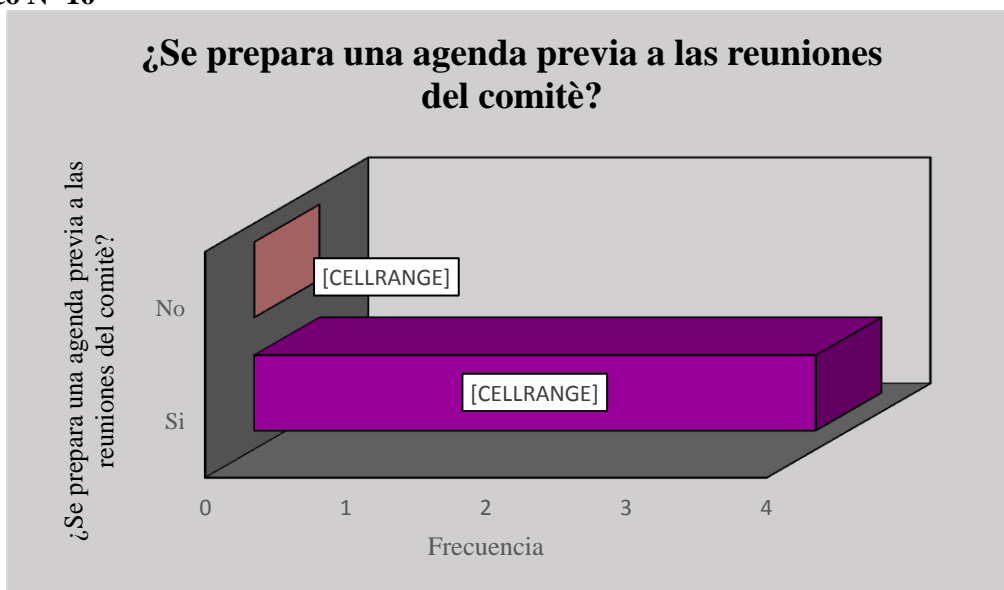
El 100% (4) de los encuestados afirma que la duración de la presidencia del CSSO es de un año con la posterior elección del nuevo presidente. Actualmente en el CSSO de la institución el período que correspondía al año 2016 finalizó el presente año como lo establece la ley, sin embargo hasta la fecha no se ha realizado la elección del nuevo presidente que fungiría como tal para el periodo del año 2017, motivo por el cual dicho organismo se encuentra acéfalo, situación que puede repercutir de manera negativa para la institución por las implicaciones legales que esto puede generarle; y para sus trabajadores por la falta de funcionamiento del ente que fue acreditado para velar por que las

condiciones de salud en sus puestos de trabajo se cumplan y disminuir las condiciones inseguras de las mismas.

Tabla N° 16 ¿Se prepara una agenda previa a las reuniones del comité?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | |
| | Total | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Gráfico N° 16



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

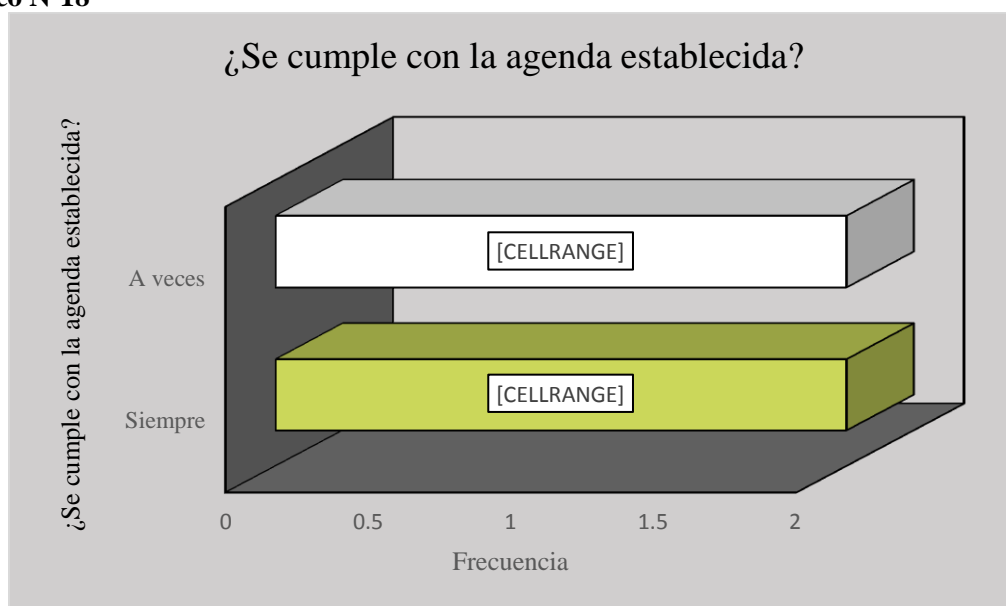
El 100% (4) de los miembros y miembras del comité aseguran preparar una agenda previa a las reuniones a desarrollar por parte del CSSO. Las agendas de trabajo o planes de reunión ayudan a establecer el marco laboral sobre el cual se desarrollan las distintas estrategias de las organizaciones. El Plan de reunión puede incluir a todas las personas que representan diferentes funciones, realizar el seguimiento de proyectos específicos, para la toma de decisiones, planificar actividades o simplemente para las órdenes del día. Los miembros del

comité en su totalidad afirman que se elabora una agenda previa a las reuniones, pero existe discrepancia en la preparación de la agenda y su cumplimiento durante las reuniones; así mismo no existe evidencia física de las agendas a desarrollar en cada una de las reuniones organizadas.

Tabla N° 17 ¿Se cumple con la agenda establecida?

| | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Siempre | 2 | 2 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| A veces | 2 | 4 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N°18



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 50% (2) de los encuestados manifiestan que siempre se cumple con la agenda establecida, sin embargo el restante 50% (2) concuerda en que no siempre se logra dar cumplimiento a lo establecido.

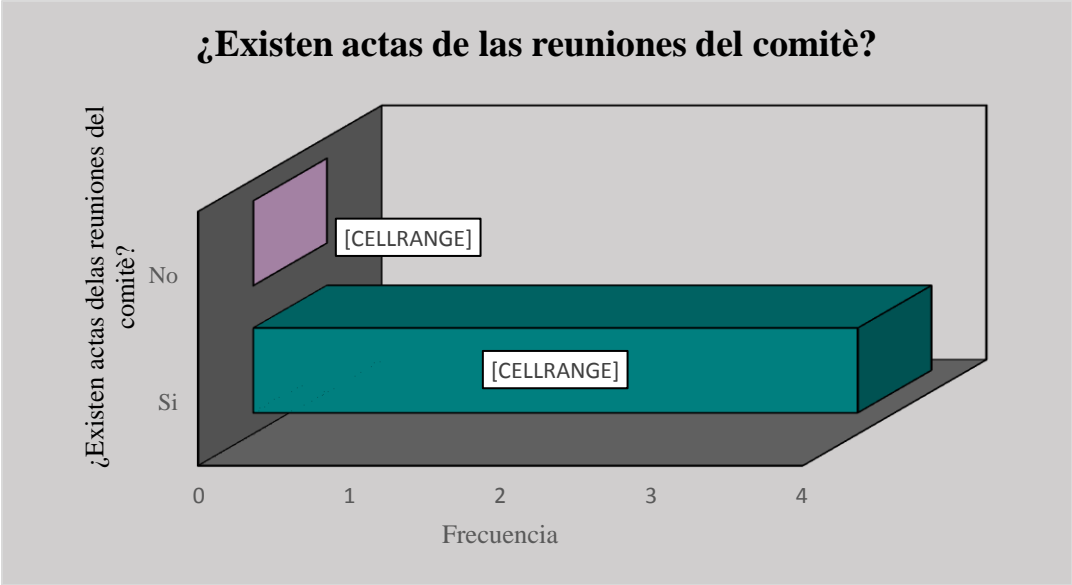
A pesar de los resultados, en el libro de actas del comité no existe constancia de la agenda establecida a desarrollar en las reuniones que han llevado a cabo en el último año de gestión.

Se puede evidenciar la creación de una agenda de reuniones anual, pero no se observa su cumplimiento según el libro de actas, donde se realizaron siete de las doce reuniones programadas para el año 2016 y no se pudo encontrar una agenda de reuniones para el año 2017 ni constancia de estas en el libro de actas.

Tabla N° 18 ¿Existen actas de las reuniones del comité?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 4 | 4 | | 100.0 | 100.0 |
| | No | 0 | | | | |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Gráfico N° 18



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembros del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

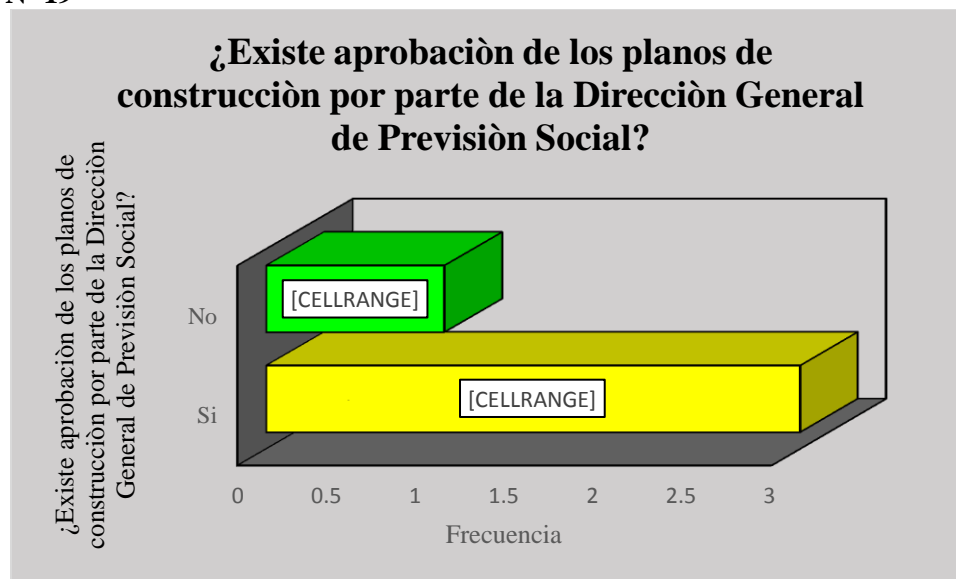
El 100% (4) de los encuestados aseguran que si existen actas de las reuniones que se tienen como parte del CSSO de IPROES; si bien existe un libro de actas físico en el cual el

secretario del comité anota lo discutido en cada una de las reuniones que se desarrollaron en el año 2016, se debería anotar también la agenda a desarrollar en cada una de las reuniones con su respectivo resumen de puntos importantes; sin embargo no se encuentran evidencia de todas las actas correspondientes a las fechas estipuladas de reunión para el año 2016 según calendario a pesar que todos los miembros y miembras coinciden en la existencia de las mismas, estas reflejan el 58% de las reuniones pactadas con anterioridad por los miembros y miembras del comité.

Tabla N° 19 ¿Existe aprobación de los planos de construcción de parte de la Dirección General de Previsión Social?

| | | Frecuencia | Frecuencia acumulada | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|----------------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si | 3 | 3 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | No | 1 | 4 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 4 | 4 | 100.0 | 100.0 | |

Gráfico N° 19



Fuente: Encuesta de preguntas categorizadas dirigida a los miembros y miembras del comité de seguridad ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

El 75% (3) de los encuestados si refiere la existencia de los planos aprobados para la construcción del edificio por parte de la Dirección General de Previsión Social, mientras el restante 25% (1) dice que no lo hay.

La revisión y aprobación de planos de construcción para nuevos centros de trabajo, tiene el objetivo fundamental de verificar que se cumpla con los requisitos mínimos de seguridad e higiene ocupacional en los centros de trabajo de nuestro país, y debe presentarse una aprobación de dichos planos por parte de la Dirección General de Previsión Social.

A pesar que los miembros del comité en su mayoría respondieron que si existe dicha aprobación no poseen el documento en el cual exista evidencia de esto.

4.1 CONCLUSIONES.

- El comité de seguridad y salud ocupacional de la institución al momento de la finalización del estudio se encontraba funcionando con 4 miembros activos y 1 uno inactivo.
- Los miembros del CSSO no han reelegido al presidente correspondiente al año 2017 de entre sus miembros vigentes, por lo tanto, no se ha dado la rotación correspondiente antes de que culmine el plazo de funcionamiento del CSSO que manda la ley según el Art.19 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo que debe ser de dos años desde su elección inicial.
- Existe una calendarización de actividades y reuniones del CSSO en la cual se describen las fechas y actividades a realizar además de quien será el encargado de ejecutarlas, pero no se constata su cumplimiento a través de evidencia documental.
- Con respecto a la creación y ejecución de mecanismos de evaluación del trabajo del CSSO, no se evidencia ningún tipo de evaluación. Por lo tanto, se puede concluir que no se está realizando esta actividad en la institución.

- En la revisión del material del CSSO no se encontró evidencia que contenga la descripción de riesgos específicos a puestos de trabajo o riesgos generales en la institución ni tampoco identifica una programación de actividades dirigidas a los trabajadores y trabajadoras para mitigar estos riesgos.
- En la institución no se encontró evidencia de que se esté utilizando algún tipo de instrumento o un registro de consulta dedicado a la investigación y seguimiento de los accidentes laborales, enfermedades profesionales o sucesos peligrosos.
- Se encontró un documento donde se realizó un recorrido por las instalaciones identificando riesgos en la infraestructura.
- El CSSO elaboró un documento llamado “Plan contingencial en situaciones de emergencias y desastres” pero no se logró encontrar la evidencia que constata la operativización de este.
- Se observó una serie de afiches informativos en las carteleras institucionales como guía para realizar durante una emergencia, no se encontró una programación de difusión por otro medio.
- En referencia a la aprobación por parte de la Dirección de Previsión Social para la construcción de las instalaciones, no se evidencia la existencia de un documento de tales características.

Como grupo de investigación se ha concluido con base a los resultados obtenidos lo siguiente.

El CSSO no está desempeñando completamente las actividades que el ministerio de trabajo exige a través del reglamento y cumplimiento de La Ley de Prevención de Riesgos. Si bien es cierto los miembros opinan que se han estado realizando dichas actividades no existe evidencia física que lo sustente, esto puede deberse a una organización deficiente en relación a las actividades que deben desarrollarse, falta de involucramiento de los miembros del comité en dichas acciones a realizar o una falta de socialización de ciertos proyectos que desarrolla el CCSO.

4.2 RECOMENDACIONES.

Al CSSO de IEPROES:

- Evidenciar con documentos físicos o virtuales la realización de actividades relacionadas con el comité para de esta manera dejar constancia de lo realizado por parte del CSSO.
- Actualizar el programa de gestión de riesgos ocupacionales anualmente.
- Realizar la elección de los miembros y miembras con sus respectivos roles según lo exige el ministerio de trabajo.
- Crear agendas previas a las reuniones del comité que guíen el desarrollo de los puntos importantes a tratar, y de esta manera poder cumplirlas y evidenciar con actas el contenido de dichas reuniones.
- Crear un protocolo de atención, seguimiento y evaluación de los accidentes laborales.

- Relacionar las actividades que corresponden al comité pero que al momento se realizan por otras instancias de la institución.

A la Dirección Regional de IEPROES:

- Verificar que los miembros y miembras del CSSO den cumplimiento a las actividades que les corresponden y realizar evaluaciones periódicas de su realización.
- Brindar la facilidad para relacionar las actividades que le corresponden al comité pero que se realizan por otras instancias.
- Verificar que las elecciones de los miembros del comité se realicen dentro del periodo estipulado.
- Verificar la rotación de la presidencia del CSSO en el periodo anual.
- Visitar la Dirección de Previsión Social para verificar la existencia del documento de aprobación de los planos de la infraestructura.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Desarrollar instrumentos de modelo estandarizados para su uso por los CSSO en la evaluación de su funcionamiento.
- Revisar la calendarización de supervisiones a los centros de trabajo de manera que se puedan evaluar por lo menos una vez al año.

- Establecer un método de evaluación a distancia, donde se puedan suscribir los documentos del CSSO sin necesidad de la presencia física de supervisores del ministerio de trabajo en la institución.
- Actualizar la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

CAPÍTULO V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Castro, R., Martínez, M., Ramírez, R. (2011) *Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo, departamento de San Salvador. El Salvador: Cuscatancingo.*
2. Coto de Chacón, Marisela. Cuellar, Salvador Antonio. (2009) *Plan de salud ocupacional de Hospital Nacional “Dr. Juan José Fernández” Zacamil. El Salvador: San Salvador.*
3. Durand R. (2005) *Historia universal.* Arequipa: Faraday.
4. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación.* 5ta Ed. México, D.F: McGraw – Hill.
5. MINSAL (2015) *Política Nacional de Salud 2015-2019.* El Salvador, San Salvador.
6. Rodríguez Salazar, Carlos Roberto. (2010) *Recopilación de leyes de seguridad y salud ocupacional, 1ra Edición. El Salvador: San Salvador.*

7. Torres, Lorena Iveth. (2009) Plan de prevención de riesgos laborales a tomar en cuenta en las pequeñas empresas fabricantes de productos alimenticios. El Salvador: Antigua Cuscatlán.

ANEXOS



ANEXO I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE PROCESO DE GRADO

Proyecto de Investigación: “Organización, funcionamiento y capacitación del comité de seguridad y salud ocupacional del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud Regional Santa Ana, según la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el año 2016”.

Dirigido a: Miembros y miembras activas del Comité de Seguridad Ocupacional de IEPROES Centro Regional Santa Ana.

Objetivo: Evaluar los conocimientos generales de los miembros y miembras del comité sobre la organización, funcionamiento y capacitación del mismo.

Indicaciones: Con base a su desempeño como miembro o miembra electa del comité de seguridad y salud ocupacional de la institución, seleccione la respuesta más adecuada según las preguntas planteadas a continuación.

1. ¿Se realizó un diagnóstico de riesgos laborales en la institución?
 - a) Si
 - b) No
 - c) No fue un diagnóstico completo.

2. ¿Se investigan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?
 - a) Si
 - b) No
 - c) A veces

3. ¿Quién es el responsable de investigar la ocurrencia de accidentes laborales?
 - a) Médico de la institución
 - b) Presidente del comité
 - c) Todos los miembros y miembros del comité

4. ¿Elaboran su propio reglamento de funcionamiento?
 - a) Si
 - b) No

5. Si la respuesta anterior fue si ¿Cuál fue la guía o los insumos que se utilizaron para la elaboración del reglamento?
 - a) Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo
 - b) Material presentado en las capacitaciones del ministerio de trabajo
 - c) Material elaborado por la organización internacional del trabajo

6. ¿Existe la viabilidad por parte de la institución para los miembros y miembros del comité de reunirse en horario ordinario?
 - a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca

7. ¿Existe un plan de trabajo periódico, elaborado en consenso, para las actividades del comité?
 - a) Si
 - b) No

8. ¿Existe una programación de gestión y prevención de riesgos ocupacionales?
 - a) Si
 - b) No

9. ¿Existe una calendarización de reuniones del comité?
 - a) Si

- b) No
10. ¿Se recibieron las capacitaciones establecidas por la ley de parte del ministerio de trabajo?
- a) Si
 - b) No
11. ¿Se recibieron capacitaciones por parte de alguna organización acreditada contratada por IEPROES en el periodo pasado del comité?
- a) Si
 - b) No
12. ¿El reglamento de funcionamiento del comité atiende a las condiciones particulares del personal de la institución?
- a) Si
 - b) No
13. ¿Que considera que se podría agregar o mejorar en el reglamento interno del comité?
- a) Mejorar el cumplimiento de sus funciones
 - b) Mejor distribución de actividades
 - c) Aumento de recursos
 - d) Mejorar el proceso completo
14. ¿Cómo se eligen a los miembros y miembros del comité?
- a) Los elige la gerencia
 - b) Se eligen por los trabajadores
 - c) Se eligen la mitad por la gerencia y la mitad por los trabajadores
15. ¿La presidencia del comité es ejercida en forma rotatoria en período de un año?
- a) Si
 - b) No
16. ¿Se prepara una agenda previa a las reuniones del comité?
- a) Si
 - b) No
17. ¿Se cumple con la agenda establecida?
- a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
18. ¿Existen actas de las reuniones del comité?

- a) Si
- b) No

19. ¿Existe aprobación de los planos de construcción de parte de la Dirección General de Previsión Social?

- a) Si
- b) No
- c) No existe registro



ANEXO II. HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE POSGRADO
DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio hago constar de mi participación de manera voluntaria durante el desarrollo de la investigación denominada: **“Organización, funcionamiento y capacitación del comité de salud ocupacional del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud Regional Santa Ana, según la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el año 2016”**., para lo cual estoy enterado con la información necesaria sobre el estudio y los derechos que me corresponden como parte del mismo y a la vez de los posibles inconvenientes o inquietudes que traería como consecuencia mi participación y la posibilidad de retirarme en el momento que así lo considere oportuno.

Para tales efectos estoy en la disposición de brindar información que sea necesaria para la investigación, además de conocer el derecho de solicitar la información necesaria cuando así lo requiera, para una participación libre e informada, así como de conocer los resultados del estudio y formar parte de los beneficios que de la misma se deriven.

Ante lo anterior firmo el presente consentimiento informado para efectos de garantizar mi participación voluntaria en dicho proceso.

F. _____

Nombre y firma del participante