



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE VIVIENDA



PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES DEL MINISTERIO DE VIVIENDA

El presente documento ha sido elaborado por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, CSSO del Ministerio de Vivienda, contando con el apoyo de trabajo de horas sociales, la revisión y validación de la información estuvo a cargo de los siguientes funcionarios:

Licda. Berthalia de Escobar

Directora Administrativa

Responsables de Formulación y Redacción:

**Miembros del Comité de Salud y
Seguridad Ocupacional (CSSO) -
Ministerio de Vivienda**

Responsable de revisión

Arq. Alfredo Alfaro

Jefe Unidad de Desarrollo Institucional

San Salvador, Agosto 2021

INDICE

I.	Introducción.....	1
II.	Objetivos.....	3
III.	Base legal.....	4
IV.	Alcance del Programa.....	6
V.	Definiciones	7
VI.	Política de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) Ministerio de Vivienda.....	9
VII.	Información de la Institución.....	10
VIII.	Nombre de la Institución	11
IX.	Ubicación Geográfica	12
X.	Estructura Organizativa.....	13
XI.	Organización para la ejecución del programa.....	14
XII.	Divulgación de información sobre seguridad y salud ocupacional.....	19
XIII.	Evaluación del programa.....	20
XIV.	Elementos del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales	21

Introducción

La prevención de riesgos en lugares de trabajo, está orientada a reducir la incidencia de accidentes, riesgos y enfermedades laborales de las personas trabajadoras, salvaguardando la vida y a su vez preservando la salud y la integridad física de los mismos.

El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales busca garantizar y facilitar la protección, reducción o eliminación de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como evitar los daños a las instalaciones, equipo y maquinaria que trae consigo pérdidas económicas, de productividad y competitividad; en cumplimiento a lo establecido en la normativa relativa a la seguridad y salud ocupacional, la cual enfatiza la prevención de riesgos, la salud y un ambiente adecuado de trabajo a nivel individual y colectivo, con énfasis en el componente psicosocial.

Es así que, dando cumplimiento al Art. 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo (LGPRLT) el Ministerio de Vivienda, se establece el presente Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, que provee los lineamientos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Este programa es una herramienta que puede establecerse como una guía de acción, ante eventualidades que puedan surgir en los puestos de trabajo correspondientes, para reducir los riesgos, accidentes y enfermedades; identificando el origen de éstos y promoviendo actividades de prevención en las personas trabajadoras; hasta alcanzar un ambiente de trabajo seguro y libre de riesgos.

La aplicación efectiva y divulgación de la información en materia de seguridad y salud ocupacional, debe fomentar hábitos seguros para el personal en general, fortaleciendo la promoción de un lugar de trabajo libre de accidentes que permita un ejercicio óptimo de las labores en el Ministerio de Vivienda.

La importancia de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales consiste en constituir un modelo institucional que proporcione insumos legales y normativos relacionados a la Ley de General Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus reglamentos, buscando la mejora continua en las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, mediante la práctica de estrategias relacionadas con la prevención de riesgos laborales, con el fin de obtener y lograr un ambiente seguro en el área de trabajo, y de esa forma garantizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.



El programa consta de 10 elementos los que llamaremos apéndices, cada uno de ellos elaborado atendiendo los requerimientos especificados en los artículos del capítulo VIII del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, estos se detallan a continuación:

- 1) Mecanismos de evaluación del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.
- 2) Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales.
- 3) Registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.
- 4) Plan de emergencia y evacuación.
- 5) Programa de entrenamiento.
- 6) Plan de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.
- 7) Programas complementarios.
- 8) Planificación de las actividades y reuniones del comité de seguridad y salud ocupacional.
- 9) Programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo.
- 10) Programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

La adopción de todos los elementos que conforman el programa, se orientan a tomar cuantas medidas sean necesarias, para asegurar el cumplimiento de lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en cuanto a prevenir, eliminar o minimizar los riesgos a los que este expuesto el personal de la institución.

Objetivos

Objetivo General

Disponer de un instrumento que permita establecer los lineamientos que debe seguir el Ministerio de Vivienda referente a la seguridad y salud ocupacional, conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), para proteger a las personas trabajadoras de la institución, de los posibles riesgos que se pudieran derivar en la realización de su trabajo, así como fomentar una cultura preventiva en el marco de la seguridad y la prevención de riesgos ocupacionales, identificando riesgos y medidas de seguridad, para generar concientización en el personal, que les oriente a la búsqueda de acciones para su propia protección.

Objetivos Específicos

- Contar con los procedimientos y mecanismos para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos ocupacionales.
- Evidenciar las acciones y criterios para la integración de las actividades preventivas.
- Permitir la mejora continua en lo concerniente a la Seguridad y Salud Ocupacional mediante la revisión y actualización de las políticas, procedimientos, metodologías e identificación y valoración de riesgos, todos ellos plasmados en el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de este ministerio.
- Detectar y controlar las condiciones de riesgo en el lugar de trabajo, adoptando medidas preventivas.
- Detectar y controlar las acciones inseguras, educando y capacitando a las personas trabajadoras.
- Sensibilizar al personal en temas relacionados a la prevención de accidentes y salud ocupacional.
- Fortalecer la gestión del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y sus brigadas.
- Cumplir con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus reglamentos afines.
- Establecer los instrumentos de medición, evaluación y mejora continua del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.
- Realizar una evaluación anual del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales por parte del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO).

Base legal

- A. Con base a la Constitución de la Republica de El Salvador, en el Art. 2 menciona 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”; y en el Art 44. La ley General de Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo, que cita “Los locales que se encuentren habitualmente cerrados, deberán contar con un sistema de ventilación y extracción adecuado. En los locales en que, por razones de la técnica empleada en el desarrollo de las labores, se encuentren permanentemente cerradas las puertas y ventanas durante el trabajo, deberá instalarse un sistema de ventilación artificial que asegure la renovación del aire”.
- B. Además, dando continuidad a lo establecido en el Código de Trabajo, en el Art. 314 :“Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a: 1º) Las operaciones y procesos de trabajo; 2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; 3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y 4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.” Art.315: “Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria. Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono, que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal. Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad”.
- C. La ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, en el Art.1 menciona: “El objeto de esta 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 garanticen 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”.

- D. En el Art. 8 de la misma Ley se establece: “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 (...)”.
- E. Decretos Legislativos N° 86 y N° 89 ambos de fecha 27 de abril de 2012, publicados en Diario Oficial N° 78, Tomo N° 395 de fecha 30 de abril del 2012, en los cuales se emiten el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que establece los “Requerimientos de los Elementos del programa de Prevención Gestión de Riesgos Ocupacionales”; Así como también se emite el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a condiciones de Seguridad e Higiene

Teniendo este ámbito legal de base para preparar, estructurar y desarrollar el presente documento, se realiza con la finalidad de garantizar la seguridad y prevenir riesgos a las personas trabajadoras en la institución; apegado a las disposiciones que emanan de las Leyes y Reglamentos que proporcionan aspectos técnicos que pautan los estándares en la materia en mención, manteniendo la aplicación participativa entre el patrono y las personas trabajadoras, con el objeto de crear una cultura de prevención de riesgos en la institución.



Alcance del Programa

El presente Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales aplica para todas las personas que laboran en el Ministerio de Vivienda y que se encuentran dentro de sus instalaciones, ubicadas en Km 5 1/2 carretera a santa tecla, Plantel La Lechuza Frente al Estado Mayor San Salvador.

El Comité De Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) del Ministerio de Vivienda, fija para los efectos legales como domicilio especial la sede de la Institución, ubicada en Km 5 1/2 carretera a santa tecla, Plantel La Lechuza Frente al Estado Mayor, San Salvador, El Salvador.

La coordinación y ejecución debe ser realizada por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional con el apoyo de la Unidad de Talento Humano y los delegados de prevención.

En este documento se establecen las políticas, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la institución, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos que deben de estar disponibles para su ejecución.

Definiciones

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.

BRIGADA: Grupos de personas capacitadas para responder de forma efectiva y organizada ante una situación de emergencia o desastre.

COMITÉ DE EMERGENCIA: Es el órgano funcional de la institución que tiene la responsabilidad de la planificación, organización y dirección de los recursos humanos, materiales y económicos, y de las actividades de operación y mantenimiento de los sistemas en la mitigación, preparación, respuesta, rehabilitación y reconstrucción ante situaciones de emergencia y desastre.

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 maquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento (acontecimiento) 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.

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.

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.

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 trabajo de discriminación en sentido negativo.

SALUD OCUPACIONAL: Todas las acciones que tienen como objetivo promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los/as 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 accidente 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.

Política de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) Ministerio de Vivienda

1. Todo el personal del Ministerio de Vivienda dará cumplimiento a lo establecido el Artículo 2 de la Constitución de la República, donde menciona: “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”.

A efecto de asegurar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT) dentro del Ministerio, así como otras normas y procedimientos legales tales como manuales e instructivos relacionados con la salud y seguridad ocupacional, garantizando condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y/o deterioro de la salud.

2. El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) del Ministerio de Vivienda junto con el personal nombrado como delegados de prevención y las brigadas respectivas; deberán fomentar, promover y apoyar la ejecución de las actividades que favorezcan la seguridad y salud ocupacional con el objeto de garantizar la integridad física y la salud de las personas trabajadoras.

3. Determinar, a través de los niveles gerenciales, administrativos y en conjunto con las personas trabajadoras, los riesgos identificados en cada puesto de trabajo y así adoptar las medidas de prevención y protección necesarias, las cuales serán de obligatorio cumplimiento.

4. Integrar los aspectos de seguridad y salud ocupacional, unificando criterios para el diseño, planificación, puesta en práctica y evaluación de procesos en materia de prevención de riesgos, para la adquisición de equipo de protección personal o colectiva para las personas trabajadoras que lo necesiten, según las labores que desempeñan actualizando la identificación de riesgos de forma continua.

5. Todo el personal deberá participar activamente en la formulación y ejecución de las actividades que sean impulsadas por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) encaminadas a mejorar su ambiente laboral a través de acciones educativas, preventivas y correctivas.

6. El patrono proveerá los recursos necesarios para realizar la planificación, ejecución, evaluación y control. Por su parte, el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO), que ha sido acreditado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se comprometerá al fiel uso de los recursos a fin de contribuir a la mejora continua del desempeño de la gestión de seguridad y salud ocupacional.

7. Es responsabilidad del patrono, autorizar la asignación de fondos para el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud ocupacional (CSSO) que garanticen la planificación, programación, desarrollo, ejecución y cumplimiento de objetivos definidos en materia de prevención de riesgos laborales.

8. El patrono en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO), debe socializar la Política de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO) a todas las trabajadoras y trabajadores de la Institución, así mismo ponerla a disposición pública para personas usuarios y proveedores a fin contribuir a fomentar la cultura de prevención y crear un entorno de trabajo seguro.

Información de la Institución

El Ministerio de Vivienda tiene su origen el 30 de abril de 1979, fecha en que se emite el Decreto Ejecutivo N° 26, publicado en el Diario Oficial No. 79, Tomo No. 263, del 2 de mayo del mismo año; mediante el cual se creó la Subsecretaría de Vivienda y Desarrollo Urbano, adscrito al Ministerio de Obras Públicas.

Posteriormente, se emitió el Decreto Ejecutivo No. 71 publicado en el Diario Oficial No. 133, Tomo No. 320, del 15 de julio de 1993, siendo dicho decreto a través del cual se creó el Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano, adscrito al Ministerio de Obras Públicas; como ente rector, facilitador, coordinador, promotor, procurador y normativo de las Políticas de Vivienda a nivel nacional; quedando reducida su actividad para realizar construcciones de viviendas y-o parcelaciones, en forma directa.

Con la llegada del gobierno del Presidente Nayib Bukele se implementa una reestructuración de la administración pública, a fin de cumplir con el Plan General del Gobierno, motivo por el cual el Consejo de Ministros emite el Decreto Ejecutivo N° 1, publicado en Diario Oficial N° 101, Tomo 423 del 2 de junio de 2019, en el cual se establecen reformas al Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, entre estas, la creación del Ministerio de Vivienda.

Posteriormente, el 24 de julio de 2019 se emitió el Decreto No.12, publicado en el Diario Oficial No. 138, Tomo 424 de fecha 24 de julio de 2019, estableciendo, en el artículo 1, substituir el Art. 45 - D del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, donde se establecen las competencias del Ministerio de Vivienda.

Nombre de la Institución

MINISTERIO DE VIVIENDA

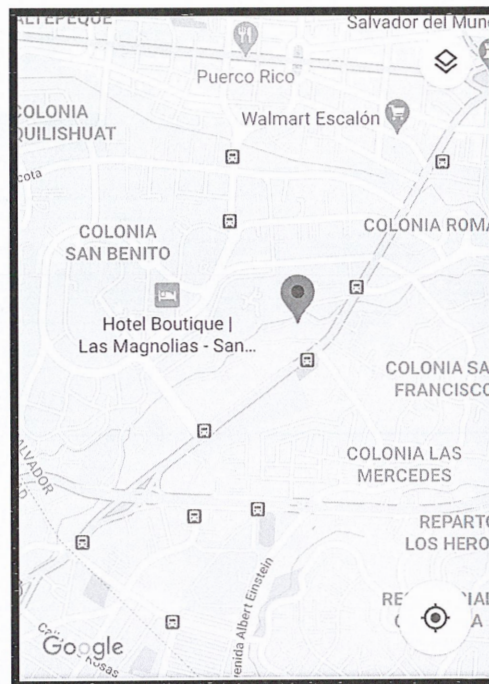
Competencias al Ministerio de Vivienda:

- 1) Formular, dirigir y coordinar la implementación de la Política Nacional de Vivienda y Desarrollo Urbano.
- 2) Dirigir, como Órgano Rector, la Política Nacional de Vivienda y Desarrollo Urbano, determinando en su caso, las competencias y las actividades respectivas de las entidades del Estado en su ejecución, facilitando y velando por los Planes de Desarrollo Urbano de aquellas localidades cuyos municipios no cuentan con sus propios planes de desarrollo local, los cuales, deben enmarcarse en los Planes de Desarrollo Regional y Nacional de vivienda y desarrollo.
- 3) Elaborar y aprobar los planes nacionales y regionales, así como las disposiciones de carácter general a que deban sujetarse las urbanizaciones, parcelaciones, asentamientos en general y construcciones en todo el territorio de la República.
- 4) Planificar, coordinar y aprobar las actividades de los sectores de Vivienda y Desarrollo Urbano, en todo el territorio nacional; así como monitorear y evaluar los impactos de su ejecución en la reducción del déficit cuantitativo y cualitativo de vivienda y hábitat.
- 5) Monitorear y evaluar los procesos de descentralización de municipalidades: así como la ejecución de las competencias de dichas municipalidades relativas a la gestión territorial, en correspondencia con lo establecido por los Planes de Desarrollo Urbano de las localidades que cuenten con sus propios planes, ya sea que se realice de forma individual o asociada.
- 6) Planificar y coordinar el desarrollo integral de los asentamientos humanos en todo el territorio nacional, estableciendo las coordinaciones necesarias con otros actores públicos o privados para lograr el objetivo de desarrollo integral de dichos asentamientos.
- 7) Desarrollar y ejecutar programas y proyectos estratégicos para la reducción del déficit cuantitativo y cualitativo de vivienda y hábitat; así como la realización de acciones que impulsen iniciativas del sector privado;
- 8) Aprobar y verificar que los programas que desarrollen las instituciones oficiales autónomas que forman parte del Sistema de Vivienda y Hábitat, conformado por el Ministerio de Obras Públicas y de Transporte, Fondo Social para la Vivienda, Fondo Nacional de Vivienda Popular e Instituto de Legalización de la Propiedad, sean coherentes con la Política Nacional de Vivienda y Desarrollo Urbano emitida por el Ministerio, debiendo coordinar con las mismas todo lo relacionado con los asentamientos humanos dentro del territorio de la República y verificar que éstos sean coherentes con los planes nacionales, regionales y locales de desarrollo;
- 9) Adecuar y vigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos que en materia de urbanismo y construcción existen, pudiendo otorgar la aprobación para ejecutar todo tipo de proyectos, cuando los municipios no cuenten con sus propios planes de desarrollo local y ordenanzas municipales respectivas;

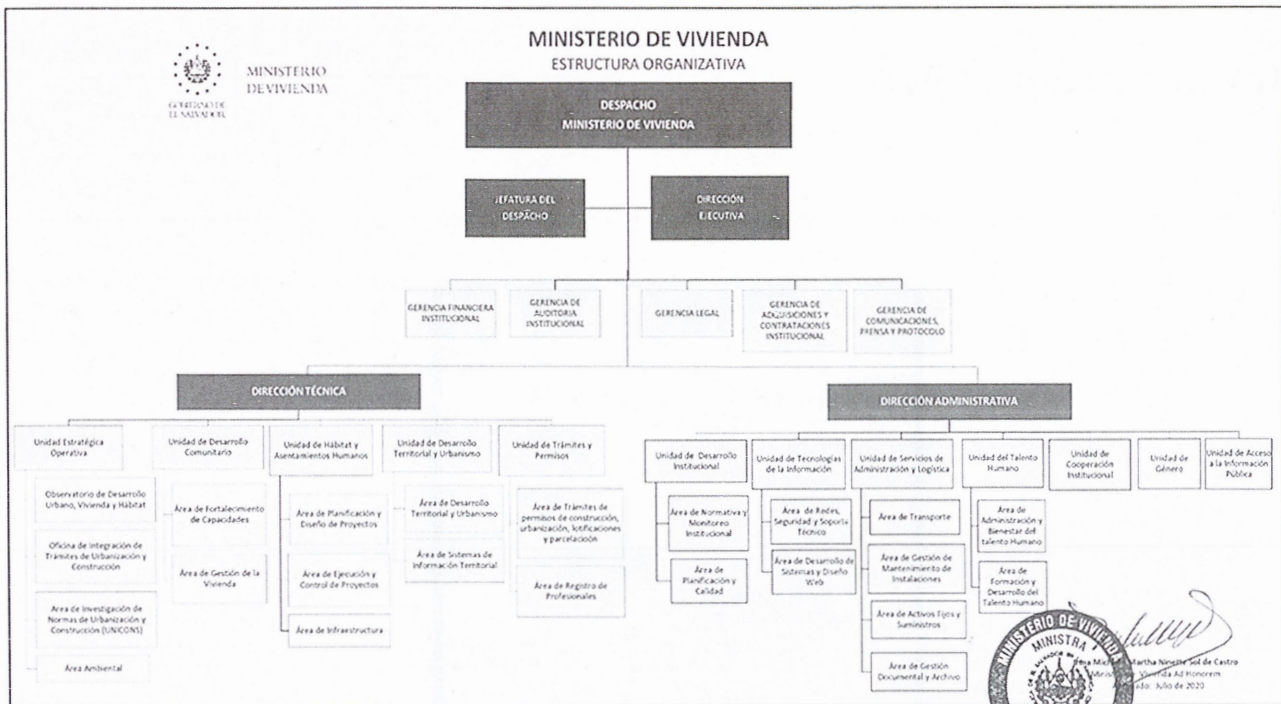
- 10) Ejecutar las competencias que las leyes, decretos o reglamentos atribuyan al Viceministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano, asumiendo todos los convenios y obligaciones contraídas por el mencionado Viceministerio, los que se entenderán celebrados y contraídos con el Ministerio de Vivienda; y,
- 11) demás atribuciones que se establezcan por ley o reglamento.

Ubicación Geográfica

Está ubicado en el Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla km. 5 ½, San Salvador.



Estructura Organizativa



Organización para la ejecución del programa

En cumplimiento al capítulo II, que contiene los artículos del 13 al 18 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo, el Ministerio de Vivienda ha conformado la organización para ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en lugares de trabajo.

El Art. 13.- establece que “Los empleadores tendrán la obligación de crear Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, en aquellas empresas en que laboren quince o más trabajadores o trabajadoras; en aquellos que tengan menos trabajadores, pero que, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, se considere necesario por las labores que desarrollan, también se crearán los comités mencionados.

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Vivienda, es un equipo de trabajo multidisciplinario encargado de velar por el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas por el patrono, con el fin de disminuir los riesgos en los lugares de trabajo, participando en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos laborales.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional es el órgano paritario y colegiado de participación de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional desempeñará sus funciones como única unidad orgánica, actuando de forma colegiada todas las personas integrantes que lo componen, sin que ninguno de ellos pueda otorgarse de forma individual facultades, competencias o representatividad, salvo previo acuerdo mayoritario del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional está integrado por personal que labora dentro de la Institución de acuerdo a lo establecido en el Art. 16. que cita: “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.

Miembros del comité de seguridad y salud ocupacional del Ministerio de Vivienda

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para el periodo 2021-2023 está conformado por:

No	Nombre completo según DUI	Cargo en el Comité
1	Mélida Patricia Chereguino de Ramos	Presidente
2	Patricia Guadalupe Pérez Avendaño	Secretario
3	Karen Ivonne Cobar Huevo	Vocal
4	Norma Sofía Archila González	Vocal
5	Silvia Elena Jiménez de Linares	Vocal
6	Emely Celina Meléndez de Sánchez	Vocal
7	Oscar Armando Ruano Fajardo	Vocal
8	Nora Cecilia Hernández González	Vocal

FUNCIONES, COMPETENCIAS Y COMPROMISOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El CSSO, es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de lo previsto en la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, así como de la aplicación de la Política de Seguridad en la institución, en el Reglamento de Organización del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional se desglosan las funciones que tendrá el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la siguiente forma:

Funciones Generales

De conformidad con el artículo 17 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el CSSO de Ministerio de Vivienda, tendrá 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 patrono no atienda las

recomendaciones emitidas por el Comité, cualquier interesado podrá informarlo al área respectiva, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

- d) Proponer al patrono, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- e) Instruir a las personas trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- f) Inspeccionar periódicamente los puestos 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 Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- h) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.

Funciones específicas

.- Corresponde al Presidente del CSSO:

Presidente:

- a) Participar en las reuniones del CSSO.
- b) Convocar a reuniones extraordinarias.
- c) Presidir las reuniones del Comité previa verificación del quorum.
- d) Someter los asuntos a votación.
- e) Gestionar a través del patrono o quien designe, los insumos y materiales necesarios para el funcionamiento del CSSO.
- f) Preparar los puntos de agenda de las reuniones junto con el Secretario (a).
- g) Redactar y firmar conjuntamente con el Secretario (a) y vocales los acuerdos.
- h) Asignar a los integrantes del CSSO las funciones a realizar y las actividades periódicas que deben efectuar.
- i) Atender a las personas que requieran información relacionada con el CSSO.
- j) Coordinar la redacción de los informes de labores del CSSO.
- k) Velar por el cumplimiento de las funciones del CSSO.
- l) Representar al CSSO en los diferentes actos que sea necesario.
- m) Dar el ejemplo en cuanto a la seguridad y salud ocupacional
- n) Capacitarse en las diferentes áreas de la seguridad y salud ocupacional; otras que fueran necesarias en beneficio del área de competencia.

o) Revisar actas anteriores.

Corresponde al Secretario del CSSO:

Secretario:

- a) Realizar convocatorias a reuniones ordinarias a los miembros del CSSO, de acuerdo al Cronograma de Actividades o según sea necesario.
- b) Elaborar y firmar junto con el resto de los miembros del CSSO, las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Dar lectura de las actas de las reuniones.
- d) Redactar y firmar los acuerdos en conjunto con el Presidente y vocales del CSSO.
- e) Atender la correspondencia relacionada con el CSSO.
- f) Llevar los archivos correspondientes.
- g) Recibir por parte del área de talento humano los reportes de accidentes de trabajo y proceder a su registro.
- h) Informar de todos los accidentes de trabajo al departamento correspondiente en el Ministerio de Trabajo.
- i) Capacitarse en las diferentes áreas de la seguridad y salud ocupacional.
- j) Puede asumir el rol del presidente si así se lo requiere el mismo.
- k) Dar el ejemplo en cuanto a la seguridad y salud ocupacional.
- l) Otras que fueran necesarias en beneficio de la seguridad y salud ocupacional

.- Corresponde a los Vocales:

Vocales:

- a) Asistir puntualmente a todas las reuniones.
- b) Contribuir con ideas y sugerencias para el buen desarrollo de los programas preventivos, minimizando el riesgo de los accidentes e incidentes en el centro de trabajo.
- c) Colaborar con la Institución en promover acciones preventivas.
- d) Fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la aplicación de normas sobre prevención de riesgos laborales.

- e) Ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de lo establecido en materia de prevención.
- f) Sustituir al Presidente o Secretario en caso de ausencia.
- g) Promover campañas y concursos motivacionales para prevenir los riesgos ocupacionales.
- h) Capacitarse en las diferentes áreas de la seguridad y salud ocupacional.
- i) Dar el ejemplo en cuanto a la seguridad y salud ocupacional.
- j) Acompañar a técnicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en inspecciones de carácter preventivos.

Delegados de prevención:

.- De conformidad con el Art 14 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, 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 las personas trabajadoras.

COMPROMISOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- 1) Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas en los documentos inherentes al área de seguridad y salud ocupacional.
- 2) Asistir y participar en las reuniones respectivas como comité de seguridad y salud ocupacional.
- 3) Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura organizativa del Ministerio de Vivienda, así como los resultados de la acción preventiva.
- 4) Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales, asegurando su actualización y disponibilidad.
- 5) Coordinar la realización de actividades preventivas autorizadas por la Dirección.
- 6) Ser el nexo con colaboradores externos en materia preventiva.
- 7) Cumplir el reglamento del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.

Divulgación de información sobre seguridad y salud ocupacional

El Ministerio de Vivienda a través del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional promueve la difusión en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, a través de los diferentes medios informativos institucionales internos, para las personas trabajadoras y personas usuarias en general que visitan la institución.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional realizará un Programa de Difusión y Promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

De acuerdo al Art. 54 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el Programa debe incluir las siguientes acciones de fomento de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales:

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

Evaluación del programa

Las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Vivienda, deben ser revisadas y actualizadas de forma anual.

La evaluación se basará en datos recopilados de las siguientes fuentes de información:

- Informes de accidentes y enfermedades.
- Informes proporcionados por las brigadas.
- Informes de condiciones inseguras.
- Reporte, análisis y seguimiento de accidentes.
- Datos de correcciones realizadas ante condiciones inseguras producto de informes previos, inspecciones o planes para reducir las condiciones inseguras e insalubres registradas.

Al tener los resultados se procede a:

- Verificar la información e investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Elaborar informes y sus respectivas recomendaciones.
- Enviar dichos informes al Despacho de la Ministra de Vivienda, con copia a Dirección Ejecutiva y Dirección Administrativa.
- Verificar la efectividad de las acciones correctivas tomadas.

Elementos del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales

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,
3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.
4. Plan de emergencia y evacuación.
5. Entrenamiento de manera teórica y práctica.
6. Programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en el lugar, de trabajo.
7. 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.
9. Programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo.
10. Programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

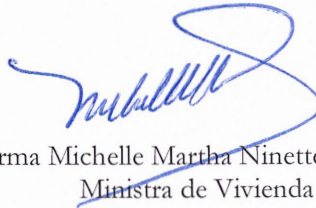
VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

El presente Reglamento estará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez al año, y podrá ser modificado a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y/o el titular del Ministerio de Vivienda, con el fin de fortalecer y mejorar la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el Ministerio.

San Salvador, 19 de agosto de 2021.

COMUNÍQUESE,

DIOS UNIÓN LIBERTAD



Licda. Irma Michelle Martha Ninette Sol de Castro
Ministra de Vivienda

N



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE I
MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA
DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
OCUPACIONALES

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	4
Definiciones	4
Desarrollo de los mecanismos de evaluación	5
A) Medidas Cualitativas:.....	5
B) Medidas Cuantitativas	7
C) Medidas Proactivas:.....	10
D) Medidas Reactivas:	11
Seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos	12
ANEXOS.....	13
ANEXO 1. Evaluación de avances en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales	14
ANEXO 2. Lista de revisión para verificación del cumplimiento de condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional	16

Introducción

En este apartado se utilizará una herramienta importante para la evaluación, nos referimos a los indicadores, los cuales son formulaciones con los que refleja una situación determinada, antes, durante y después de la ejecución de acciones para un período específico. Un indicador es una señal, un aviso, que nos entrega información respecto del desempeño, ya sea con aspectos cuantitativos o cualitativos que se relaciona directamente y siempre con un objetivo.

Los indicadores que se analizan de manera integral con diferentes variables se convierten en poderosas herramientas de gestión, pues permiten evaluar el desempeño y tomar decisiones para su mejora.

Estos indicadores serán calculados por los delegados de prevención de forma semestral o dependiendo si hay incidencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales a fin de identificar a tiempo oportunidades de mejora, para poder adecuar a la realidad los objetivos, metas y estrategias que se han planteado. Además, sensibilizar a las personas que toman decisiones y a quienes son objeto de las mismas acerca de la importancia del programa, para poder tomar medidas a tiempo, salvaguardando la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Este documento deberá ser revisado periódicamente, con fines de ayudar a la medición para realizar recomendación de acciones que permitan, elevar la eficiencia y eficacia de los resultados del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Ocupacionales del Ministerio de Vivienda.

Los mecanismos de evaluación de dicho programa estarán coordinados por los Delegados de Prevención, supervisados por el Unidad de Talento Humano del Ministerio de Vivienda y será ejecutado por el CSSO.

Comprende sus objetivos, base legal, alcances, definiciones y el desarrollo de los mecanismos de evaluación de cada uno de los elementos del programa.

Objetivos

Objetivo General:

Definir mecanismos para monitorear, medir y evaluar el desempeño, del Ministerio de Vivienda en materia de seguridad y salud ocupacional, con el fin de especificar el alcance del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, así como el cumplimiento de objetivos y su respectiva normativa.

Objetivos Específicos:

- a) Identificar medidas cuantitativas y cualitativas de alcance, que ayuden a minimizar los riesgos que las personas trabajadoras pueden sufrir y además adecuar estas medidas a las necesidades propias de su ambiente de trabajo.
- b) Establecer medidas proactivas de desempeño para monitorear la conformidad, con los requisitos de cada elemento del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; que incluye la verificación de condiciones de seguridad y salud ocupacional.
- c) Establecer acciones reactivas de desempeño, para monitorear enfermedades incidentes laborales y otra evidencia histórica de desempeño en seguridad y salud ocupacional.
- d) Registrar los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis subsiguiente, de acciones preventivas y correctivas.
- e) Dar a conocer los resultados de la evaluación forma cualitativa y cuantitativa del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales del Ministerio de Vivienda, que se realice periódicamente.

Base Legal

En base a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo decreto legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el diario oficial No. 82, tomo 387 de 5 de mayo del mismo año.

En el Artículo 8 de la Ley establece: "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".

De acuerdo al numeral se incluye " 1) Mecanismos de evaluación, periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales,".

Según el Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. Decreto ejecutivo No. 86, con fecha 27 de abril de 2012, publicado en el diario oficial No. 78. tomo No. 395 de fecha 30 de abril de 2012.

El Artículo 39 del Reglamento menciona: "Los mecanismos de evaluación deberán contener al menos, los siguientes aspectos:

- ❖ Medidas cuantitativas y cualitativas de alcance, apropiadas a las necesidades del lugar.
- ❖ Seguimiento del grado hasta el cual se cumplen los objetivos y metas establecidas.
- ❖ Medidas proactivas que: incluyan la verificación de condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como medidas reactivas, a fin de mejorar las condiciones antes descritas.
- ❖ Registro de los resultados de seguimiento y medición para facilitar el análisis subsiguiente de acciones preventivas y correctivas.

Toda esta información deberá registrarse como parte del documento que se debe tener a disposición de las autoridades competentes.

Alcance

El presente documento comprende los mecanismos de evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, para todos sus elementos del numeral 2 al 10 referidos en el artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Los responsables de darle seguimiento será la Unidad de Talento Humano, con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los delegados de prevención.

Definiciones

Evaluación: Acción y a la consecuencia de evaluar, y que: permite indicar, valorar, establecer, apreciar el logro, importancia o impacto de una determinada cosa o asunto.

Indicador: Relación entre variables cuantitativas o cualitativas que se diseñan para monitorear el desempeño de un sistema de gestión, sus tendencias de cambio y logro de resultados esperados.

Mecanismo: Manera de producirse o de realizar una actividad, una función o un proceso.

Mecanismos de Evaluación: Son el conjunto de herramientas y prácticas diseñadas para obtener información precisa sobre avances en la gestión.

Medidas cualitativas: Las variables cualitativas son aquellas que permiten la expresión de una característica, una categoría, un atributo o una cualidad. De esta manera, las variables cualitativas hablan de propiedades que no pueden ser medidas con números.

Medidas cuantitativas: Las variables cualitativas son aquellas que permiten medir los resultados. Hace referencia a una cuantía, una magnitud, una porción o un número de cosas.

Desarrollo de los mecanismos de evaluación

Los mecanismos de evaluación periódica del programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales abarcarán la evaluación del avance y resultados en la ejecución de todos los elementos del programa, así mismo el alcance de los objetivos y las metas, el cumplimiento de la política institucional y de la normativa referente a la seguridad y salud ocupacional.

El reportar y registrar los diferentes accidentes de trabajo que puedan suceder, es de suma importancia para canalizar de mejor forma las acciones de seguridad que deben tomarse, esto nos proporciona un control de las condiciones específicas y los actos que puedan causar accidentes.

Entre las medidas a tomar presentamos las siguientes:

- A) **Medidas Cualitativas:** Las medidas cualitativas se refieren a determinar las características, atributos o cualidades, a través de la observación o verificación del cumplimiento de medidas de prevención, procedimientos de respuesta a emergencias y de acciones correctivas, los cuales permitirán evaluar el avance en el cumplimiento del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, en todos los aspectos establecidos en cada uno de sus elementos.

El mecanismo en este caso incluye las actividades siguientes:

- Realizar inspecciones anuales por el CSSO con la finalidad de realizar el diagnóstico de las instalaciones, los que serán analizadas y reportadas al Despacho con copia a la Dirección Administrativa y Dirección Ejecutiva.
- Llevar a cabo verificaciones trimestrales para comprobar los avances en el cumplimiento del programa, en las cuales pueden participar las brigadas de apoyo.
- Inspeccionar el mantenimiento de un ambiente de un ambiente laboral seguro mediante el control de actos y condiciones potencialmente peligrosas.
- El CSSO debe proporcionar un informe trimestral de las actividades realizadas al Despacho con copia a la Dirección Administrativa y Dirección Ejecutiva, y de los hallazgos encontrados con la respectiva propuesta de solución.
- Realizar inspecciones mensuales o según requerimiento presentado por el CSSO de las condiciones de las instalaciones del Ministerio.

Una forma de evaluación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales es realizando una guía en la que deben seguirse los siguientes pasos:

a) Recopilación de datos

La medición cualitativa de alcance, se realizará a través del uso de una guía, que puede ser completada por los miembros del CSSO del Ministerio de Vivienda.

El CSSO responsable del llenado de la guía puede basar su respuesta en la observación directa de condiciones, la entrevista al personal, la recopilación de documentos como reportes y registros de eventos, sucesos y actividades.

La guía de preguntas, se presenta en anexo 1. Las preguntas se han ordenado, por cada elemento y cada fase del proceso de gestión, las que ayudaran a verificar los avances del programa de gestión.

b) Análisis de los datos

Revisar la guía por cada área; examinar las respuestas, en caso de incongruencias, se deberá requerir hacer los ajustes correspondientes al mismo equipo que hizo su llenado y escribir las observaciones que sean pertinentes para su mejora.

c) Establecer conclusiones e informe

En esta etapa los responsables de la evaluación establecerán sus conclusiones respecto alcance del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; y de manera específica de cada uno de sus elementos, así mismo deberán establecer las fortalezas y oportunidades de mejora para avanzar en el desempeño y cumplimiento de los requisitos legales de cada uno de los elementos del Programa.

- B) **Medidas Cuantitativas:** Para verificar el avance de la gestión de la prevención por cada elemento del programa, se utilizarán indicadores para medir de manera cuantitativa los resultados de la gestión, en eficacia y eficiencia.

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO (IFAT)		
<p>Expresa la relación entre el número total de accidentes de trabajo con o sin incapacidad registrados en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo multiplicado por K.</p> <p>Donde: K= Número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo. HHT= Hora Hombre Trabajada AT= Accidente de trabajo</p>		
INDICADOR/ FORMULA	META	FUENTE
IFAT: $\frac{\text{No. Total de AT en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$	Controlar y disminuir incidencia de accidentes e incidentes de trabajo.	Datos se obtendrán del registro de accidentes y/o incidentes que lleva la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Vivienda.
IF INCIDENTE= $\frac{\text{No. De incidentes en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$		

Tabla 1. Índice de frecuencia de accidentes e incidentes de trabajo (IFAT)

INDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON INCAPACIDAD (IFIAT)		
<p>Expresa la relación entre el número de accidentes de trabajo con incapacidad en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado, multiplicado por K.</p>		
INDICADOR/ FORMULA	META	FUENTE
IFIAT: $\frac{\text{No. de AT con incapacidad en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$	Obtener los accidentes de trabajo incapacitantes, ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	Los datos de incapacidades en el año, el número de horas hombre trabajadas y el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año.

Tabla 2. Índice de frecuencia de accidentes e incidentes de trabajo (IFIAT)

INDICADOR DE COBERTURA		
Con este indicador se medirá la proporción de personas trabajadoras beneficiadas con el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales que implementa y ejecuta el CSSO del Ministerio de Vivienda.		
INDICADOR/ FORMULA	META	FUENTE
<p>Se calcula utilizando la siguiente ecuación: $TB = (TTB / TT) * 100$</p> <p>Donde:</p> <p>TB: Porcentaje de Trabajadores beneficiados el período TTB: Total de trabajadores que se benefician con el conjunto de medidas tomadas. TT: Total de trabajadores del área, unidad o departamento.</p> <p>Se puede utilizar de la siguiente manera:</p> $\frac{\text{No. de trabajadores que recibieron "CAPACITACIÓN" en el período} * 100}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$ $\frac{\text{No. de trabajadores a quienes se les practicaron exámenes médicos en el período} * 100}{\text{No. promedio de trabajadores en el período}}$	<p>Obtener la proporción de trabajadores beneficiados con el PGPRLT.</p>	<p>Se puede obtener la información de las listas de capacitación que posee la Unidad de Talento Humano.</p>

Tabla 3. Indicador de Cobertura

INDICADOR DE SALUD		
Proporción de prevalencia general de personas trabajadoras con enfermedades profesionales por periodos de gestión.		
INDICADOR/ FORMULA	META	FUENTE
$EP = \frac{\text{No. casos existentes reconocidos de EP en el período} * 100}{\text{No. Promedio de trabajadores en el período}}$ EP=Enfermedad Profesional	Obtener la proporción de trabajadores beneficiados con el PGPRLT.	Se puede obtener la información de la información proporcionada por Clínica Asistencial que posee la Unidad de Talento Humano

Tabla 4. Indicador de Salud

Medidas que se aplicarán en caso de no cumplir los indicadores:

Si estos indicadores no se cumplen, se tendrá que realizar una retroalimentación para detectar cuales han sido las fallas que se han cometido, y por las que seguramente no se lograron las metas que se habían planteado.

Si se demuestra que puede ser deficiente porque las personas trabajadoras están incumpliendo las medidas pertinentes a la prevención de riesgos ocupacionales, se debe de hacer una capacitación o llamados de atención, según sea el caso señalado.

Los indicadores que se van a aplicar deben de proporcionar un registro que permita hacer una evaluación anual, para poder ir haciendo una comparación del grado alcanzado de los objetivos y metas que se trazó el CSSO. Nos puede ayudar a verificar mejora o decremento en el alcance de dichos objetivos.

En el cuadro No.1 se registrará el seguimiento del grado hasta el cual se van cumpliendo los indicadores, en el primer año de establecer los indicadores, no se tendrá un resultado anterior para poder comparar.

REALIZADA POR :			PERIODO A EVALUAR:		
NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD DE CALCULO	RESULTADO ACTUAL (VP)	RESULTADO ANTERIOR (VA)	%DE CAMBIO (VP-VA)*100	OBSERVACIONES
Reducción de accidentes	Trimestral				
Capacitaciones a los trabajadores	Trimestral				
Realización de Exámenes Médicos	Anual				
Incremento de señalización	Anual				
Simulacro de sismos e incendios	Semestral				
Elaboración e implementación proyecto sobre la mejora de la ergonomía de los trabajadores	Anual				
Inspecciones en las diferentes áreas de la institución	Mensual				

Cuadro No.1 Formato de seguimiento para cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

C) Medidas Proactivas:

- Para la verificación de condiciones de seguridad y salud ocupacional.

La Unidad de Talento Humano dará seguimiento con la coordinación de los delegados de prevención y la ejecución realizada por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, deberán elaborar una lista de chequeo de cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.

- Para el proceso de identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Generales y Específicos

Del análisis del mapa de riesgos y específicos (matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos por proceso productivo y puesto de trabajo) se extraerán las medidas y controles recomendadas, para fortalecer la administración del riesgo, especialmente las clasificadas como "Riesgo Intolerable" y "Riesgo Importante".

Producto de este análisis deberá elaborarse un plan de acción para la prevención de riesgos generales en las instalaciones y riesgos específicos por proceso productivo y por puesto de trabajo, Este plan de acción deberá contar con su propio sistema de seguimiento y de verificación

de cumplimiento de las medidas proactivas. Para ello podrá utilizarse una lista de chequeo y la preparación de informes utilizando una matriz mediante el cual se haga la comparación de lo programado con lo realizado; así como determinar las brechas (medidas o controles pendientes).

- Verificación de Condiciones de seguridad y Salud Ocupacional

Se deberá realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

En Anexo 2 se presenta un formulario para lista de chequeo para verificar el cumplimiento de condiciones de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a lo establecido en la Ley.

D) Medidas Reactivas:

A fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional, se deberá evaluar el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligros a fin de verificar el cumplimiento de las medidas recomendadas en los informes de investigación de accidentes. Además, a efecto de determinar nuevas medidas necesarias para fortalecer las condiciones del Comité, se deberán examinar los registros y evaluar los datos históricos contenidos en los mismos.

Se deberá tomar acciones correctivas de investigación de accidentes, las cuales se deben implementar al 100%.

Realizar reuniones extraordinarias del Comité, en las que se analizará las causas de ocurrencia de accidentes y se propondrán las medidas correctivas.

Accidentes laborales

Numero según datos históricos y su clasificación como leve,

Tasa con relación al número de personal

Número de licencias

Costo de los accidentes por licencias y otros

Enfermedades profesionales

Numero según datos históricos y su clasificación como leve,

Tasa con relación al número de personal

Número de licencias

Seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos


Para medir el grado hasta el cual se cumplen los objetivos establecidos del Programa en general y de cada uno de los elementos se deberá diseñar un sistema de seguimiento de acuerdo al cronograma de actividades que se establezca para ejecutar las actividades previstas en cada uno de los elementos. Este sistema consistirá en comparar lo programado con lo realizado.

RESULTADO ESPERADO	ACCION DEL PROGRAMA	ACTIVIDAD	META	INDICADOR DE RESULTADO	MES INFORMADO			OBSERVACIONES
					PROGRAMA	EJECUTADO	CUMPLIMIENTO	

Cuadro No.3 Formato de cumplimiento de objetivos y metas

ANEXOS

ANEXO 1. Evaluación de avances en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	Criterio de Calificación			
	SI	NO	P	Observaciones
1. Planificación				
1) Se dispone de procedimientos para la continua identificación de los riesgos existentes.				
2) En el proceso de Identificación, evaluación y control de los riesgos, se consideran mujeres embarazadas, personas con discapacidad, post parto y lactancia.				
3) Se está implementando en todas las áreas el PGPRLT				
4) Se identifican los peligros que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras				
5) Se dispone de un mapa de riesgo que localice los riesgos laborales y las condiciones de trabajo vinculadas a estos riesgos.				
6) Se está llevando un registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.				
7) Se documenta y mantiene actualizado los resultados de la identificación, evaluación, verificación y controles de los riesgos determinados.				
8) Se definieron, documentaron y divulgaron, los objetivos y metas para la identificación, evaluación, control y seguimiento de riesgos ocupacionales.				
9) Se ha definido quienes serán los responsables de liderar la identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos ocupacionales.				
10) Se está capacitando a las personas trabajadoras acerca de la importancia del programa				
11) Se realizan entrenamientos de manera teórica y practica a las personas trabajadoras acerca del programa				

12) Se ha establecido un programa de exámenes médicos y atención de primeros auxilios en la institución.				
13) Se han establecido programas complementarios (consumo de alcohol y drogas, ITS, VIH SIDA, Salud Mental y Salud Reproductiva) en la institución para apoyar a las personas trabajadoras.				
14) Se ha llevado a cabo el proceso de planificación de actividades y reuniones del CSSO.				
15) Se han difundido las actividades preventivas que se realicen en la institución, para que se adopten por las personas trabajadoras.				
16) Se han realizado los programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y riesgos psicosociales.				

ANEXO 2. Lista de revisión para verificación del cumplimiento de condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional

LISTA DE REVISIÓN			
REQUISITOS SEGÚN LGPRLT	CUMPLIMIENTO		
	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE
Los planos arquitectónicos de las instalaciones que serán destinadas a lugares de trabajo, cumplen con Los requisitos referentes a condiciones de seguridad y salud ocupacional que exigidos por la ley y sus reglamentos			
Los lugares de trabajo reúnen las condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad y salud ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales			
Todos los lugares de trabajo y en particular la vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, están acondicionados para personas con discapacidad.			
Las Instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable o: desagüe, electricidad, ventilación y refrigeración, reúnen los requisitos exigidos por la normativa aplicable.			
Los pisos en el lugar de trabajo reúnen las condiciones requeridas por la naturaleza del tipo de trabajo que en ellos se realice, de acuerdo a la normativa.			
Las paredes y techos de los locales de trabajo están pintadas, con colores claros y mates; procurando que contrasten con los colores de las máquinas y muebles, y en todo caso, no disminuyen la iluminación.			
Las paredes y los techos de los edificios están impermeabilizados y posee la solidez necesaria, según la clase de actividades que en ellos se desarrollan.			

LISTA DE CHEQUEO			
REQUISITOS SEGÚN LGPRLT	CUMPLIMIENTO		
	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE
El espacio existente entre cada puesto de trabajo es suficiente; y permite que se desarrollen las actividades productivas de cada trabajador, sin poner en riesgo ni interferir en las actividades del otro, atendiendo la naturaleza y peligrosidad de las mismas.			
Los locales de trabajo donde circulan vehículos, cuentan con los pasillos necesarios y convenientemente distribuidos, delimitados y marcados por la señalización permanente adecuada.			
Se cuenta con espacio donde las personas trabajadoras pueden tomar sus alimentos., en condiciones de salubridad e higiene, destinada a tal objeto, dotados de un número suficiente de mesas y sillas.			
Los lugares de trabajo reúnen las condiciones de prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, establecidas en la ley y su reglamento, en lo referente a equipos e instalaciones en general.			
Todos los lugares de trabajo cuentan con un sistema de señalización de seguridad, visible y de comprensión general.			
Todos los lugares de trabajo cuentan con 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.			

LISTA DE CHEQUEO			
REQUISITOS SEGÚN LGPRLT	CUMPLIMIENTO		
	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE
Todas las personas trabajadoras cumplen con los reglamentos, normas y recomendaciones técnicas dictadas, así como con las instrucciones del Ministerio de Vivienda, adoptadas en el marco de la normativa aplicable, en lo que se refiere al uso y conservación del equipo de protección personal.			
Se capacita previamente al personal cuando se utiliza maquinaria o equipo de trabajo que implique un riesgo para sus operarios.			
La maquinaria y equipo utilizados recibe el mantenimiento constante para prevenir los riesgos de mal funcionamiento y cuenta, con una programación de revisiones y limpiezas periódicas.			
Todos los lugares de trabajo disponen de ventilación suficiente para no poner en peligro la salud de los trabajadores considerando las normativas medio ambientales.			
Los locales que se encuentran habitualmente cerrados, cuentan con un sistema de ventilación y extracción adecuado.			
En todos los lugares de trabajo se dispone de un inventario de todas las sustancias químicas existentes, clasificadas en función del tipo y grado de peligrosidad.			
En cada lugar de trabajo se cuenta con las hojas de datos de seguridad de los materiales en idioma castellano, de todas las sustancias químicas que se utilizan y que presenten riesgos de radiación, inflamabilidad, corrosividad, toxicidad, oxidación, inestabilidad o cualquier otro tipo de peligro para la salud.			

LISTA DE CHEQUEO			
REQUISITOS SEGÚN LGPRLT	CUMPLIMIENTO		
	CUMPLE	CUMPLE PARCIALMENTE	NO CUMPLE
En todos los lugares de trabajo se implementan las medidas profilácticas y sanitarias, procedentes para la prevención de enfermedades de acuerdo a lo establecido por el Código de Salud y demás leyes aplicables.			
Todos los lugares de trabajo, están dotados de agua potable suficiente para la bebida y el aseo personal, de forma permanente, con bebederos higiénicos.			
En todos los lugares de trabajo se mantiene un adecuado sistema para el lavado de manos.			
El almacenaje de materiales y de productos se realiza por separado atendiendo a la clase, tipo y riesgo de que se trata.			
Se disponen de sitios específicos y apropiados para el almacenaje de materiales y de productos.			
Se revisa periódicamente el almacenaje de materiales y se verifica que los sitios específicos sean apropiados.			
El piso de los lugares de trabajo se mantiene en buenas condiciones de orden y limpieza, Así mismo los pasillos y salidas permanecen sin obstáculos para tener libre acceso.			
Los desechos, se remueven diariamente de forma adecuada.			
Los desechos recolectados son depositados en recipientes adecuados y seguros según su naturaleza, los cuales deberán estar colocados en lugares aislados del área de trabajo, debidamente identificados, mientras no se transportan.			
Cuando durante la jornada de trabajo se realiza el aseo frecuente de los lugares de trabajo, éste se hace empleando mecanismos que disminuyan la dispersión de partículas en la atmósfera respirable de los locales.			
Se da la protección debida al trabajador que durante la limpieza puede resultar expuesto a partículas que pudieran ocasionar molestias o darlos a la salud.			



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE II

IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN, CONTROL Y
SEGUIMIENTO PERMANENTE DE LOS RIESGOS
OCUPACIONALES

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	5
Definiciones	5
Descripción del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales.....	7
Plan de Acción.....	11
Elaboración del Mapa de Riesgo	12
Identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales	13
Evaluación de Riesgos	17
Control y seguimiento permanente de riesgos	20
Anexos	21
Anexo 1 Lista de Verificación de riesgos ocupacionales	21
Anexo 2. Matriz de Riesgos Generales.....	27
Anexo 3 Instructivo para la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de riesgos ocupacionales.....	28

Introducción

El presente documento tiene como objetivo la identificación de los riesgos que existen en las diferentes áreas de trabajo, así como en los puestos de trabajo existentes en el Ministerio de Vivienda.

La identificación de peligros, la evaluación de los riesgos ocupacionales y el control y seguimiento debe involucrar un proceso general de reconocimiento de todas las condiciones, actos o fuentes que puedan establecer un peligro, por lo que se debe realizar una valoración de riesgos de accidentes o enfermedades para las personas trabajadoras, con el fin de generar la información necesaria para la implementación de medidas de eliminación, reducción y control permanente de dichos riesgos.

Los responsables de cada área con el apoyo del CSSO, deben de supervisar que las personas trabajadoras revisen periódicamente los equipos, instalaciones y/o herramientas, para poder detectar situaciones de riesgo que puedan presentarse, lo cual debe ser comunicado de inmediato, para poder canalizar mejor esta información y que finalice en la compra y/o reparación del equipo en mención, así como la implementación de las medidas de prevención que fueran necesarias.

Se iniciará con la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos, luego se irán definiendo las prioridades, se realizará el mapa de riesgo, para continuar con los planes de acción para el control de los riesgos que sean prioridad en las diferentes áreas de trabajo.

Comprende los siguientes apartados: objetivos, alcance, base legal, definiciones, identificación de riesgos, descripción de riesgos, y evaluación de riesgos, mapa de riesgo y anexos.

Objetivos

Objetivo General:

Desarrollar un instrumento que permita ser utilizado como una guía para orientar los pasos que deben seguirse en la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos que pudieran perjudicar la salud y seguridad de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, con el propósito de establecer la planificación y ejecución de medidas y actividades que permitan la eliminación o disminución de los riesgos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Detallar el proceso de identificación, análisis, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales.
- b) Especificar lineamientos para la identificación y evaluación de riesgos.
- c) Realizar clasificación de riesgos por puestos de trabajo según severidad.
- d) Desarrollar la evaluación de los riesgos laborales para poder estimar su magnitud en el caso que no hayan podido evitarse, para poder adoptar las medidas preventivas adecuadas.
- e) Realizar el mapa de riesgo para hacer del conocimiento de las personas trabajadores de los riesgos que se pudieran tener en el entorno.

Base Legal

En la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, según Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero 2010, publicado en el Diario Oficial No.82 Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, en el Artículo 8 menciona: “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 los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa”.

De acuerdo al numeral 2 del artículo 8 antes citado, deberá contar entre otros elementos, con la “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 postparto y la lactancia”.

En el Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, Decreto ejecutivo No. 86 con fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario Oficial No. 78 Tomo 395 de fecha 30 de abril 2012, en el capítulo VIII establece los requerimientos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, específicamente en los artículos 40, 41, 42, 43, 44, 45, que se describen a continuación:

Art 40.- El empleador deberá efectuar la identificación de los riesgos existentes en cada etapa del proceso productivo o de los servicios que ofrece, especificando procesos, condiciones peligrosas, puestos de trabajo y número de trabajadores expuestos a los riesgos.

Art. 41.- La evaluación de riesgos a que se refiere el Programa en el Art. 8, numeral 2 de la Ley, implicará la verificación de los factores de riesgos y la determinación de su magnitud; debiendo el empleador, en consulta con las estructuras de gestión, mandar a practicar estudios para su medición, especialmente en el caso de contaminantes. Para tal efecto, se podrá utilizar cualquier método técnico reconocido, siempre que no contradiga las disposiciones legales vigentes, debiendo integrar los resultados de la evaluación al Programa de Gestión.

Art. 42.- El control de riesgos debe comprender las acciones que permitan el manejo efectivo de los riesgos identificados y evaluados, estableciendo como prioridad la actuación en la fuente u origen. En caso de no ser posible o suficiente lo anterior, se deberán utilizar las estrategias de control individuales y

colectivas. Los diversos controles a implementar se deberán registrar documentalmente como parte del Programa.

Art. 43.- Para la identificación, evaluación y control de riesgos generales, el empleador deberá formular un mapa de riesgos, el cual, a través de un plano del lugar de trabajo, localice los riesgos laborales, las condiciones de trabajo vinculadas a ellos y dé a conocer la situación de los trabajadores respecto a los mismos, con la finalidad de facilitar las medidas que se lleguen a adoptar para el control de los riesgos existentes en cada área de trabajo; lo anterior sin perjuicio de la obligación del empleador de realizar la evaluación de los riesgos específicos de cada naturaleza de puesto de trabajo.

Art. 44.- El proceso de Identificación, evaluación y control de los riesgos deberá tener en cuenta la posibilidad que los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo sean especialmente sensibles a riesgos ocupacionales, ya sea por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas las personas con discapacidad y la mujer embarazada, en fase de post parto o lactancia, a efecto de dar cumplimiento a los Arts. 8, numeral 2 y 67 de la Ley. En tal sentido, de ser necesario deberá implementar medidas preventivas especiales para preservar de forma efectiva la salud y seguridad de estas personas.

Art. 45.- Se efectuará un nuevo proceso de identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos, al darse las siguientes circunstancias:

- a) Se diseñe, planifique o inicie una nueva actividad productiva.
- b) Se Modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo, al modificarse algún aspecto relativo a instalaciones, equipos u organización del trabajo.
- c) Detección de riesgos evidentes que puedan causar daños en los trabajadores.
- d) Posterior a eventos de siniestralidad. El Programa podrá establecer de común acuerdo entre el empleador y el Comité la realización de evaluaciones periódicas de los riesgos.

Alcance

El presente instructivo deberá ser aplicado por todas las dependencias del Ministerio de Vivienda, para la identificación, evaluación control y seguimiento permanente de riesgos ocupacionales en Plantel La Lechuza, carretera a Santa Tecla Km 5 ½, San Salvador.

Definiciones

ACCIDENTE DE TRABAJO: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o la muerte.

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.

ACTIVIDAD RUTINARIA: Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizarse.

ANÁLISIS DEL RIESGO: Proceso para comprender la naturaleza del riesgo

ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña la persona trabajadora o el medio en que se ve obligado a trabajar, bien sea por agentes físicos, químicos o biológicos.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos.

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.

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

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

NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

NIVEL DE PROBABILIDAD (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

NIVEL DE RIESGO: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

MAGNITUD DEL RIESGO (MR): Estimación cuantitativa del riesgo, expresada por la combinación de valores de la Probabilidad y Consecuencia de ocurrencia de un evento.

MR = Probabilidad x Consecuencia

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no.

Descripción del proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales.

Se considera factor de riesgo de un determinado tipo de daño, aquella condición que cuando está presente, puede incrementar la probabilidad de aparición de ese daño. Cuando existe un factor de riesgo da la certeza que hay ausencia de una medida de control adecuada.

Es de importancia la identificación de peligros y evaluación de riesgos en las instalaciones, así como también la identificación de riesgos existentes en cada puesto de trabajo según el área asignada.

- a) Proceso de Identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales: Se debe de tomar en cuenta aquellos elementos, peligros o factores que pueden tener influencia en la generación de riesgos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras. (Características generales de las instalaciones, equipos y demás maquinaria existente, además se debe ver la naturaleza de los peligros físicos, químicos y biológicos, presentes en el ambiente de trabajo.

Los pasos a desarrollar son:

Integrar un equipo de trabajo: Este debe ser multidisciplinario para apoyar a la Unidad de Talento Humano, en la identificación de peligros y evaluación de riesgos. Este equipo puede ser constituido por delegados de prevención y especialistas relacionados con el área de gestión:

- Ingeniero (a) relacionado con infraestructura
- Arquitecto (a) relacionado con infraestructura
- Administración
- Médico
-

Determinar el ámbito de Investigación: Para definirlo será necesario establecer las áreas físicas objeto de análisis y sus responsables, para el caso se dará cobertura a las oficinas del Ministerio de Vivienda ubicadas en Plantel La Lechuza, Carretera a Santa Tecla Km. 5 1/2, San Salvador, El Salvador.

Todo este proceso se realizará con el apoyo de los CSSO, siendo supervisado por la Unidad de Talento Humano.

Recopilación de información general: Previo a las visitas se debe recopilar información del edificio, o de las oficinas, las cuales nos darán conocimiento general que ayude a la identificación de los peligros.

- Planos
- Nombre de las unidades ubicadas
- Datos generales de todo el personal que labora en cada área
- Mapas de distribución

Caracterización del lugar: La caracterización del lugar nos proporcionara la siguiente información:

- Nombre de cada oficina
- Cantidad de trabajadores por oficina
- Personal Sensible: mujeres embarazadas, mujeres o hombres con capacidades especiales.

La identificación de los peligros: Localizar e identificar todos aquellos agentes que puedan generar riesgos, para los que se puede ocupar las siguientes técnicas:

- Observación: Por simple inspección visual se puede localizar e identificar los peligros evidentes, los cuales podrían tener el potencial de causar una lesión o provocar enfermedades a las personas trabajadoras. Para esto se debe realizar un recorrido por las áreas que se van a evaluar.
- Encuesta: Consisten en recopilar la información de las personas trabajadoras mediante el empleo de preguntas pre elaboradas en cuestionario o a través de entrevista; donde se solicitan opiniones individuales sobre los riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo y también sobre las condiciones de trabajo.
- Lista de Verificación: Consiste en elaborar una lista de aspectos que podrían constituir peligros y verificar su condición para luego determinar probables riesgos que pueden existir en un ámbito laboral, se encuentra en Anexo 1.
- índice de Peligrosidad: Se refiere al uso de relaciones cuantitativas para estimar el grado de peligrosidad de una fuente, acto o condición.

Entre los tipos de peligros que podrían encontrarse se mencionan:

Físicos: Son todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación, temperatura y vibración; que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo de la persona trabajadora y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

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

Fisicoquímicos: Este grupo incluye todos aquellos objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que, en ciertas circunstancias especiales de inflamabilidad, combustibilidad o de defectos, pueden desencadenar incendios y/o explosiones los cuales podrían generar lesiones personales y daños materiales.

Mecánicos: Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

Eléctricos: En lo que respecta a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones, que conducen o generan energía y que, al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

Locativos: Incluye las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones de los lugares de trabajo, que pueden ocasionar lesiones físicas o daños emocionales a las personas trabajadoras; como: pisos, superficie del piso deslizante, escaleras, barandas, plataformas, andamios, muros, techos puertas y ventanas defectuosas o en mal estado. También falta de orden y aseo, señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

Biológicos: Grupo de agentes orgánicos, como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas y de desechos como basuras y desperdicios.

Ergonómicos: Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones músculo esqueléticas.

Psicosociales: La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales de la persona trabajadora y su entorno

social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Plan de Acción

Componente	Metas	Actividades	Tareas	Responsables	Fechas
Capacitar Al personal encargado de las diferentes dependencias de la institución, sobre el uso de ficha de valoración de riesgos.	Clasificar los riesgos en un 100% por puesto de trabajo en cada área de la institución.	Consolidar y analizar los resultados de los riesgos por puesto de trabajo en cada dependencia de mayor a menor grado.	Los delegados, con el apoyo del CSSO, deberán explicar a las personas trabajadoras de la institución, el llenado de la ficha de valoración de riesgos. Realizar ejemplos prácticos del llenado.	Delegados, Brigadas y Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.	Primer trimestre.
			Los delegados, con el apoyo del CSSO, evaluarán los riesgos por puesto de trabajo. Analizarán los resultados y los presentarán a la Dirección Administrativa.	Delegados, Brigadas y Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.	Primer trimestre.
			Revisar e inspeccionar lo documentado en las fichas de valoración de riesgos. Clasificar los riesgos de mayor a menor grado.	Delegados, Brigadas y Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.	Primer trimestre.
			Presentar las recomendaciones al Despacho con copia a la Dirección Técnica y Administrativa de la institución. Elaborar recomendaciones y presentar al Despacho con copia a la Dirección Ejecutiva y a la Dirección Administrativa, sobre las líneas de acción a tomar. Dar seguimiento a las recomendaciones.	Delegados, Brigadas y Comité de Salud y Seguridad Ocupacional.	Primer trimestre y seguimiento durante todo el año.

Elaboración del Mapa de Riesgo

El mapa de riesgos es un instrumento necesario, para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo; por lo que es importante la creación de este. El mapa de riesgo aporta una forma de mantener los ambientes y condiciones de trabajo, que contribuyan a la preservación de la salud de las personas trabajadoras.

Los pasos para desarrollar el mapa de riesgo son los siguientes:

1. Dibujo de la planta

Dibujar el plano del espacio a analizar, especificando como se distribuyen los espacios, las diversas etapas del proceso y las principales maquinas empleadas. El dibujo no tiene que ser exacto, pero si debe ser claro y que refleje las diferentes dependencias del Ministerio.

2. Ubicación de los riesgos

Se utilizará una lista de riesgos identificados y se señalarán en el mapa en los puntos donde se encuentran, también se debe ubicar los puntos donde se identifica al personal sensible (embarazadas, personas con discapacidad entre otros).

La simbología a utilizar se muestra a continuación:



El CSSO será el responsable de coordinar que se elaboren los mapas de riesgos, ya que todas las personas trabajadoras, así como los visitantes deben ubicar fácilmente las zonas de riesgo en los diferentes módulos del Ministerio de Vivienda.

Los mapas deben ser de tamaño adecuado para que tenga buena visualización, así como de material resistente, el CSSO debe velar por porque estén colocados en cada módulo en un lugar adecuado y que permanezcan en buen estado.

Estos mapas estarán ubicados en:

* Entrada de Módulo B

* Entrada de Módulo D

* Entrada Módulo A

Identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales

La identificación de peligros y evaluación de riesgos ocupacionales en los procesos productivos o de servicios se llevará cabo a través de las siguientes fases:

1. Identificación de puestos de trabajo
2. Identificación de peligros
3. Evaluación del riesgo
4. Establecimiento de controles

1. Identificación de Puestos de trabajo

Es necesario realizar un listado detallado de los puestos de trabajo que se analizarán por cada unidad o dependencia, se identifican y establecen en documento cada uno de estos.

1.1 Reconocimiento de Actividades y Tareas

En cada puesto de trabajo identificado, se debe determinar las actividades que lo componen. Especificar si la actividad es rutinaria, no rutinaria o de emergencia.

Para cada actividad se debe obtener información sobre los siguientes aspectos

- Listado de las tareas que implican el desarrollo de cada actividad.
- Lugar donde se realiza el trabajo
- Nombre del puesto que realiza la tarea.
- Principales materias primas utilizadas (si fuera necesario)
- Instalaciones, maquinaria y equipos utilizados (si fuera necesario)
- Medidas de control existentes
- Condiciones ambientales del lugar donde se realiza cada tarea.

1.2 Determinar la cantidad de personas

Para cada actividad y tarea se debe establecer el número de personas que la realizan. Se pueden agrupar los puestos de trabajo que tengan las mismas características en relación con las tareas y realizar una sola ficha.

Identificar el personal sensible, es de suma importancia como: personal con discapacidad, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. En el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia tiene que especificarse el número de trabajadoras y su función.

Para facilitar la tarea se puede construir una tabla para vaciar los datos de personal implicado en las actividades y tareas de determinado puesto de trabajo.

Utilizar el instructivo que se encuentra en el Anexo 3.

2) Identificación de peligros:

La identificación de peligros debe realizarse al principio, durante y al final de cada actividad o tarea asignada, se deben tomar en cuenta todos los peligros desde los más relevantes hasta los menos significativos.

En esta etapa se debe realizar los siguientes pasos:

- a) Observar todo lo que existe en el lugar de trabajo.

- b) Determinar todas las labores, incluyendo las actividades no rutinarias.
- c) Considerar las personas trabajadoras del área de estudio, incluyendo visitantes y contratistas.
- d) Reunir y compilar toda la información posible sobre los aspectos anteriores.
- e) Analizar e identificar los peligros significativos.

En el análisis para la identificación de los peligros se debe considerar los elementos siguientes:

- Insumos y demás materiales que se utilizan en la actividad
- Maquinaria, equipo y herramientas que se utilizan en la actividad
- Residuos o contaminantes resultantes de la ejecución de la actividad
- Infraestructura y aspectos ergonómicos del lugar de trabajo
- Condiciones ambientales del lugar de trabajo donde se desarrolla la actividad
- Estadística de accidentes de los cuatro últimos años,
- Existencia de personas trabajadoras especialmente sensibles, por sus características personales o estado biológico (discapacidad, adultas mayores y mujeres embarazadas o etapa de lactancia).
- Entorno externo en el cual se encuentra en desarrollo de la actividad (Peligros de los alrededores del lugar de trabajo que afecten las actividades)

Para registrar el peligro identificado de cada proceso, actividad o tarea se debe utilizar la Matriz de Identificación de Peligro, Evaluación y Control del Riesgo que se encuentra en el Anexo 2.

Determinación de eventos que pudieran causar riesgo (daño) a las personas trabajadoras

A continuación, se presenta un listado de incidentes más comunes:

Caída:

Caída al mismo nivel

Caída a distinto nivel

Contacto con agente peligroso:

Contacto con calor

Contacto con electricidad

Contacto con objetos cortantes / punzantes

Contacto con sustancias químicas

Golpe:

Golpe con o por objeto o herramienta

Golpe contra objetos o equipos

Choque contra elementos móviles

Choque contra objetos o estructuras fijas

Choque por otro vehículo

Atrapamiento por objeto en movimiento

Atrapamiento entre objetos en movimiento o fijo y movimiento

Contacto con contaminantes:

Exposición a polvo

Exposición a gases y/o vapores

Exposición a humos

Exposición a radiaciones

Exposición a agentes biológicos (bacterias, hongos, etc.)

Exposición a humedad

Exposición a frío o calor

Exposición a ruidos

Exposición a vibraciones

Picadura o mordedura:

Picadura de animales (insectos y arácnidos)

Mordedura de animales (animales domésticos y silvestres)

Esfuerzo y postura corporal:

Sobreesfuerzo por manejo manual de materiales

Sobreesfuerzo por movimiento repentino

Evaluación de Riesgos

Con la información de la identificación de peligros y sus posibles eventos se procede a evaluar el riesgo que corresponde al nivel de riesgo aun presente, a pesar de haberse implementado algunos controles.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que las autoridades estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Los pasos para la evaluación de riesgos se describen a continuación:

1) Estimación de riesgos

Proceso que permite comprender del riesgo y determinar su nivel o severidad. Consiste en la determinación de la naturaleza y del nivel de riesgo a partir de la estimación de la probabilidad de ocurrencia del incidente de un peligro identificado y la severidad o impacto de la consecuencia de dicho incidente.

Los riesgos pueden ser priorizados basándose en su calificación, estas calificaciones son asignadas a los riesgos basándose en la probabilidad y la consecuencia. La probabilidad: es la posibilidad de ocurrencia del evento y se medirá bajo el criterio

Una vez identificadas las condiciones de riesgo en cada una de las áreas se debe proceder a determinar la magnitud de cada uno de los riesgos, mediante el involucramiento de las 3 variables siguientes:

a) Probabilidad del daño

El daño ocurrirá siempre o casi siempre, es posible que haya ocurrido en ocasiones anteriores.

Alta (A)
El daño ocurrirá siempre o casi siempre. Es posible que haya ocurrido en otras ocasiones anteriores.
Media (M)
El daño ocurrirá en algunas ocasiones. Aunque no haya ocurrido antes no sería extraño que ocurriera.
Baja (B)

El daño ocurrirá, raras veces

b) Severidad del daño:

Dos aspectos importantes a tener en cuenta:

Las partes del cuerpo que se verán afectadas

La dimensión del daño, clasificándolo desde ligeramente dañino hasta extremadamente dañino.

Ligeramente dañino (LD)
Lesiones leves no incapacitantes y/o una pérdida material leve <ul style="list-style-type: none"> • Daños Superficiales, cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo • Molestias o irritación
Dañino (D)
Capaz de causar incapacidades transitorias y/o pérdida de material grave <ul style="list-style-type: none"> • Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores. • Sordera, dermatitis, asma, trastorno musculoesquelético, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
Extremadamente dañino (ED)
Capaz de causar incapacidad permanente, pérdida de la vida y/o pérdida de material muy grave <ul style="list-style-type: none"> • Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales. • Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

La clasificación se hace en 3 niveles:

c) Valoración del riesgo:

Niveles de Riesgo

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

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España

Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables

Los niveles de riesgos indicados en el cuadro anterior, forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la temporización de las acciones. En la siguiente tabla se muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisión. La tabla indica que los esfuerzos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser directamente proporcionales al riesgo.

Posterior a realizar el análisis de riesgos, se procede a destacar los puestos de trabajo más riesgosos y los peligros a los que están expuestas las personas trabajadoras en el desarrollo de sus respectivas funciones, conforme a la clasificación de los riesgos detectados.

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

Control y seguimiento permanente de riesgos

Como lo manifiesta la Ley de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo, el patrono tiene obligatoriedad en aplicar medidas de control de riesgo para proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras, dependiendo del puesto de trabajo en el que ellos se desarrollen.


Las acciones de control se deben seleccionar considerando lo siguiente:

- a) Combatir los riesgos de origen
- b) Adaptar el trabajo a la persona, en particular atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- c) Sustituir lo peligroso que nos proporcione poco o ningún peligro.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva.
- e) Dar la información exacta e instrucciones a las personas trabajadoras.

Ya que se realizaron las evaluaciones de riesgos deberá adoptarse un plan de seguimiento y revisión de las medidas de protección y de prevención para garantizar que las medidas siguen siendo eficaces y se controlan los riesgos.

Anexos

Anexo 1 Lista de Verificación de riesgos ocupacionales


Dirección o Gerencia:	Fecha:	 GOBIERNO DE EL SALVADOR			MINISTERIO DE VIVIENDA		
Unidad:	Área:						
Realizado por:							
RUIDO		SI	NO	N/A	Observaciones		
Exposición a jornada laboral de 8 horas							
Elementos de protección auditiva de uso personal							
Existencia de maquinaria que produce ruido dañino							
Maquinaria que produce ruido dañino, debidamente aislada							
Realización de estudios de ruido periódicamente							
Aislamiento de puestos de trabajo situados en ambientes ruidosos							
Considera necesario la rotación del personal en áreas de intenso ruido.							

ERGONOMICOS				
Trabajadores que practican digitación, cuentan con muñequera, descansabrazo y/o almohadilla				
Exposición de jornada laboral de 8 horas				
Se emplean mecanismos de rotación en tareas que son repetitivas				
Las tareas que realiza el trabajador implica posturas forzadas				
Los trabajadores usan fuerza excesiva para desarrollar su labor				
El mobiliario se adapta al trabajador de forma que su uso sea cómodo				
Es regulable la altura y la inclinación del respaldo de la silla				
El espacio de trabajo es el adecuado para asegurar la movilidad que evite problemas musculares				

Dirección o Gerencia:	Fecha:			
Unidad:	Área:			
Realizado por:				
ELECTRICO				
	SI	NO	N/A	Observaciones
Los interruptores, fusibles están debidamente cubiertos				
El circuito de los toma corriente está separado del circuito de la luminaria, para que en caso de falla solo afecte una y no las 2				
Todos los factores de riesgo eléctrico están señalizados				
Las cajas de toma y luminarias están en buen estado				
Los trabajadores reciben entrenamiento sobre qué hacer en caso de accidentes con electricidad y como prestar los primeros auxilios				

El área de ubicación de los tableros eléctricos esta despejada y permite fácil acceso				
Los tableros tienen un área suficiente para que se puedan realizar reparaciones y mantenimiento				
Hay personal capacitado para realizar reparaciones en caso de alguna anomalía eléctrica				
LIMPIEZA Y ACTIVIDADES SANITARIAS				
Hay elementos apilados inadecuadamente				
Existen bodegas o lugares de almacenamiento para los productos y materiales del área				
Existen cajas o equipos que puedan crear riesgos en el área de trabajo del personal				
El personal de limpieza tiene un horario para realizar su labor				
Existen contenedores adonde botar la basura				
Los desechos son removidos diariamente de forma adecuada				
Se encuentra limpia la zona alrededor de los depósitos de basura				
Los pasillos y salidas permanecen sin obstáculos para tener libre acceso				
El piso de los lugares de trabajo se mantiene en buenas condiciones, ordenados y limpios				
El piso está libre de grietas y fisuras				
La altura del suelo al techo es de 2.5m				
Los tonos de las paredes son tonos claros o mates				
Los pasillos o corredores donde transitan los trabajadores posee en ancho mínimo de 1 m				
Salidas y puertas de emergencia señalizadas				
Dirección o Gerencia:				
Unidad:				
Realizado por:				
Fecha:				
Área:	SI	NO	N/A	Observaciones
PREVENCION DE INCENDIOS				
Tienen dispositivos contra incendios en las instalaciones				
Reciben mantenimiento todos los dispositivos				
Los extintores se encuentran en un lugar de fácil acceso				
Todos los extintores poseen modo de empleo				
Todos los extintores están colocados a la altura adecuada de 1.20m				
Hay señalización de los extintores en el área donde se encuentran				
Cada cuanto reciben mantenimiento los extintores				
SERVICIOS SANITARIOS				

Se cuenta con el uso de servicios sanitarios para los trabajadores				
Los servicios sanitarios son independientes y están separado por sexo				
Se tiene un inodoro pro cada 20 hombres y 1 por cada 15 mujeres				
Los hombres como las mujeres tienen libre acceso a los sanitarios				
Al menos 2 veces por semana se realiza aseo en los baños				
Los inodoros poseen recipientes adecuados para el material de desecho				
Los lavamanos están provistos de jabón				
Se cuenta con servicio de agua potable				
Se cuenta con servicios sanitarios adecuados para las personas con capacidades especiales				
Se cuenta con alcohol gel para la sanitización de las manos				
Todos los servicios sanitarios tienen puerta				

Dirección o Gerencia:	Fecha:	 MINISTERIO DE VIVIENDA			
Unidad:	Área:				
Realizado por:					
		SI	NO	N/A	Observaciones
QUÍMICOS					
Poseen inventario de sustancias químicas					
Todas las sustancias están debidamente etiquetadas					
Todas las sustancias químicas están ordenadas y señalizadas según sus propiedades químicas					
El lugar de almacenamiento de estos, esta ventilado					
Tienen los datos de seguridad de todas las sustancias empleadas					
Los empleados están capacitados para la manipulación y empleo de estas sustancias químicas en caso de emergencia					

Los empleados tienen conocimiento de los riesgos y posibles efectos específicos en la salud que pueden ocasionar estas sustancias químicas				
ILUMINACIÓN				
Existen fuentes de luz natural dentro de la institución				
Existen fuentes de luz artificial donde la luz natural no es suficiente para poder trabajar				
Las fuentes artificiales poseen algún tipo de protección				
El tipo de luz tiene una distribución de intensidad adecuada y uniforme				
La iluminación dentro del trabajo se adapta a las tareas que se realizan				
Existen luces de emergencia si en algún momento falla el que se utiliza habitualmente				
Se les da un adecuado mantenimiento de limpieza a las fuentes de iluminación natural y ventanas				
Se les da mantenimiento a las bombillas y se cambian cuando es adecuado				
Se limpian techos y paredes del lugar de trabajo				
Los servicios sanitarios están provistos de iluminación				
En las bodegas hay iluminación que no eleve la temperatura y dañe los objetos dentro de ellas				
Las áreas de archivo, copiadoras y áreas de circulación poseen una iluminación adecuada				
Las áreas de lectura, escritura, mecanografiado poseen iluminación adecuada				
Las salas de reuniones poseen iluminación adecuada				
Dirección o Gerencia:	 MINISTERIO DE VIVIENDA			
Unidad:				
Realizado por:				
Fecha:				
Área:	SI	NO	N/A	Observaciones
VENTILACION				
El lugar de trabajo dispone de ventilación suficiente				
Los lugares cerrados cuentan con sistema de extracción				
La temperatura es la adecuada en los lugares de trabajo				
Los dispositivos de ventilación están espaciados adecuadamente				
Hay correcto flujo de aire en los pasillos				
Adecuada ventilación en bodegas				
COMUNICACIÓN DE RIESGOS				
Existe un programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales				

Hay una clara identificación de los riesgos según puestos de trabajo				
Se tiene un registro de los accidentes o sucesos peligrosos que han ocurrido				
Se tiene un Plan de Emergencia y Evacuación				
Se imparte un adiestramiento teórico y práctico para cada puesto de trabajo				
Existe verificación de antecedentes de los que aplican a los puestos de trabajo				
Existe un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional				
Hay programas preventivos sobre la violencia contra la mujer				
Hay programas contra el acoso sexual				
Se contratan trabajadores de manera temporal y se les da la instrucción adecuada acerca del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.				

Anexo 2. Matriz de Riesgos Generales

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LUGARES DE TRABAJO
MINISTERIO DE VIVIENDA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES												
LUGAR:					AREA:							
FECHA:					NUMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS:							
PELIGRO:	RIESGO:	PROBABILIDAD			SEVERIDAD			VALORES DE RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	MEDIDAS RECOMENDADAS	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Valoración de Riesgo:		RT: Riesgo Trivial			RTO: Riesgo Tolerable			RMO Riesgo Moderado		RIN: Riesgo Intolerable		
Probabilidad: B: Baja M: Media A: Alta					Severidad: LD: Ligeramente Dañino D: Dañino ET: Extremadamente dañino							

Anexo 3 Instructivo para la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de riesgos ocupacionales



DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO					
Área:					
Puesto de Trabajo:					
Tareas Habituales:					
Tareas Esporádicas:					
Nombre y apellidos de las personas trabajadoras asignadas al puesto de trabajo	Sexo		Personal Sensible		
	M	F	EM	LA	SE

EM: En situación de embarazo

LA: En condición de lactancia

SE: Trabajador sensible a los riesgos presentes en el puesto de trabajo



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE III

REGISTRO ACTUALIZADO DE ACCIDENTES
ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SUCESOS
PELIGROSOS

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	6
Definiciones	6
Descripción del proceso de notificación, investigación y registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos	7
Investigación de accidente de trabajo, enfermedad profesional o suceso peligroso	9
Registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o sucesos peligrosos	11
Implementación de medidas correctivas.....	12
Verificación de acciones correctivas implementadas.....	12
Anexos	13
Anexo 1 Matriz de Registro de Accidentes de Trabajo.....	14
Anexo 2 Matriz de Registro de Enfermedades Profesionales	15
Anexo 3 Matriz de Registro de Sucesos Peligrosos	16
Anexo 4 Registro Anual de Accidentes	17
Anexo 5 Formulario para documentar la investigación de accidentes laborales.....	18

Introducción

El registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos en los lugares de trabajo, es una parte del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales que considera lo relacionado a la descripción del proceso y de los procedimientos que deben llevarse a cabo tanto para la notificación, investigación y registro de dichos eventos.

De suma importancia es la investigación de cada suceso, ya que la información servirá para la identificación de las causas de los accidentes y enfermedades profesionales; además, los resultados se sumarán al sistema de registro de accidentes y esta información ayudará para que se apliquen las medidas correctivas y así asegurar que estos eventos no se repitan.

Este documento contiene, además, la base legal, las definiciones aplicables al inciso, y los formularios que se deben llenar en cada uno de los incidentes o sucesos.

En el caso de una enfermedad profesional, deberá incluirse el diagnóstico, severidad, y licencias relacionadas al mismo. En caso de los sucesos peligrosos, debe incluirse específicamente la zona donde ocurrió, sus causas y se debe determinar los daños potenciales a la salud de las personas trabajadoras.

Se deben tomar en cuenta los procedimientos para la notificación de dichos accidentes, según el tipo de evento, considerando la índole de cada accidente y/o suceso peligroso, ya que debe ser informado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la Ley vigente.

Por lo que se recomienda la elaboración y ejecución de un plan de acciones correctivas y el seguimiento o verificación a la ejecución de dicho plan.

El control y registro de accidentes y enfermedades profesionales es muy importante, pues si un accidente se genera con mucha frecuencia, sabremos que se debe realizar un análisis y así determinar porque se genera, y también que medidas de prevención y o corrección se deben incluir, para que se pueda tener un trabajo seguro en la institución.

Objetivos

Objetivo General

Definir un instrumento que instruya en el proceso a seguir para la investigación, registro y control de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, que puedan ocurrir en el Ministerio de Vivienda, con el fin de seguir las medidas adecuadas para evitar la repetición de este tipo de riesgos y lograr la reducción de accidentes laborales en la institución.

Objetivos Específicos

- a) Determinar el procedimiento adecuado para la notificación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y suceso peligrosos.
- b) Especificar las actividades que se llevaran a cabo para registrar los accidentes e incidentes de trabajo y las posibles enfermedades profesionales y/o sucesos peligrosos.
- c) Establecer el procedimiento de investigación e informe de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, con el fin de determinar las causas y las medidas correctivas que se recomendaran, para evitar que estos eventos vuelvan a ocurrir.

Base Legal

El Código de Trabajo Libro Tercero “Previsión y Seguridad Social”, En el Título Tercero, “Riesgos Profesionales”, Capítulo I cita las Disposiciones generales acerca de los riesgos profesionales, accidentes de trabajo y /o enfermedades profesionales, se detallan a continuación:

Art. 316.- Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Accidente de trabajo.

Art. 317.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado. Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

- 1) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;
- 2) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;
- 3) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y
- 4) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

Art. 318.- Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo.

Art. 319.- Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el diario oficial No. 82. tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, también hace referencia en sus artículos 8, 17 las disposiciones que se deben tomar con respecto al Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, se detalla en los siguientes párrafos.

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:”

El Literal 3 de dicho artículo menciona: “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”.

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

Literal 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”.

Literal d) proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito”.

El Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 86, de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el diario oficial No. 78. tomo No.395 de fecha 30 de abril de 2012, especifica que para el registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ha sido establecido en los artículos comprendidos entre el 46 y 48 del mismo reglamento, los cuales se detallan a continuación:

Art. 46.- El registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos mencionados en el art. 8 numeral 3 de la Ley deberá contener:

- a) En caso de accidente de trabajo, los datos del formulario de notificación de accidentes, establecido por la Dirección General de Previsión Social; además el número de horas perdidas y las medidas correctivas propuestas. Deben incluirse también medidas correctivas tomadas por el empleador o propuestas por el Comité.
- b) En caso de enfermedad profesional, se debe incluir el diagnóstico, severidad y licencias relacionadas con la misma.
- c) En caso de suceso peligroso, deberá incluir la zona del lugar de trabajo en que ocurrió, sus causas y la determinación de los daños potenciales a la salud de los trabajadores y visitantes al lugar de trabajo. Este registro deberá incluir los sucesos ocurridos a los trabajadores de distintos empleadores que laboran en el lugar de trabajo de que se trate.

Art. 47.- El empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones relativas al registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

- a) Proporcionar información general a los trabajadores o a sus representantes, cuando sea necesario acerca del sistema de registro, asegurando la integridad y veracidad de la información y su utilización para establecer medidas preventivas.
- b) Establecer mecanismos para que los trabajadores informen oportunamente sucesos peligrosos.
- c) Conservar la información de estos registros, al menos por un lapso de 5 años.
- d) Guardar la confidencialidad de los datos personales y médicos que posean respecto a los trabajadores.

Art. 48.- En lo relativo a la investigación de accidentes de trabajo, se observará como mínimo:

a) Recopilación de la información en la que se contemplara: Toma de datos de la zona del lugar de trabajo, y la realización de indagaciones precisas de los posibles testigos individualmente, analizando los aspectos técnicos y organizacionales del entorno, buscando hechos que permitan obtener conclusiones.

b) Análisis del accidente: Se refiere a determinar las causas inmediatas y básicas que dieron origen al accidente como resultado de la investigación efectuada.

c) Medidas de prevención: Indicarán los puntos críticos que ante todo lo sucedido se considere necesario corregir para evitar su repetición. Comprendiendo modificaciones de condiciones de trabajo cuando sea pertinente.

Por tanto y tomando en cuenta todo lo anterior, se debe realizar todo lo señalado referente a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y / o a

Alcance

El presente instructivo deberá ser aplicado en todas las dependencias del Ministerio de Vivienda con sede en Plantel La Lechuza, km. 5 ½ Carretera a Santa Tecla, San Salvador, para el registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

Definiciones

ACCIDENTE DE TRABAJO: Toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que la persona trabajadora sufra a causa, con ocasión o por motivo del trabajo y debe ser ocasionada por la acción repentina y violenta de una causa exterior o de un esfuerzo realizado.

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.

CAUSAS BÁSICAS: Son las razones que dan explicación a que existan los actos y condiciones inseguras y permiten un control más profundo de las condiciones de trabajo que pueden dar lugar a accidentes de trabajo. Se relaciona con factores personales y factores del trabajo (medio ambiente laboral).

CAUSAS INMEDIATAS: Son las causas más próximas al accidente, las que desencadenan el accidente, se relacionan con los actos inseguros y sucesos peligrosos.

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.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: Enfermedad adquirida en el lugar de trabajo, ya sea por el desempeño de un puesto o condiciones del puesto.

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

Descripción del proceso de notificación, investigación y registro de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos

A pesar de que pudieran haberse implementado medidas de prevención, para evitar este tipo de accidentes, pueden suceder algunos accidentes de trabajo, alguna enfermedad profesional o algún suceso que pueda poner en riesgo la integridad física del personal, aunque este no derive en daños personales.

El procedimiento a seguir constara de 4 etapas, las cuales se describen a continuación:

- a) Comunicación
- b) Investigación
- c) Registro
- d) Implementación de medidas correctivas

Comunicación de Accidente

Lo primero que se realizará será la notificación del accidente de trabajo, cuando este se produzca se deberá notificar siguiendo los siguientes pasos:

- Una vez ocurrido el accidente laboral, la persona trabajadora afectada, o en caso que éste se viere imposibilitado, la persona que se entere en primer lugar, deberá solicitar la ayuda inmediata e informar al jefe de la persona trabajadora afectada o responsable de la dependencia donde ocurrió el accidente laboral, acerca de lo sucedido.
- La jefatura o responsable de la dependencia donde ocurrió el accidente laboral debe comunicar de inmediato lo sucedido a:
 1. Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, respectivo; para que el CSSO realice la investigación y el registro del accidente.
 2. Unidad de Talento Humano, para que se realice la notificación y registro del accidente, tal como lo establece el Art. 66 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; debiendo escribir la forma en que ocurrió el accidente.

Posterior a la notificación a la Unidad de Talento Humano debe escribir la forma del accidente y las consecuencias, deberá remitir dentro de las 72 horas de ocurrido el accidente, el formulario en físico (original y copia de recibido) de notificación de accidente, enfermedad o suceso peligroso a la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). En caso de accidente mortal se deberá dar aviso inmediato al Despacho con copia a Dirección Administrativa y Dirección Ejecutiva, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

Comunicación de Enfermedad Profesional

1. Al presentarse, la persona trabajadora con síntomas o sospechas de la enfermedad deberá acudir a consulta en la clínica empresarial o acudir a unidad médica del ISSS.
2. Médico de clínica empresarial realizará la evaluación siguiendo los criterios, protocolos y normas relativas a la salud laboral; dará su diagnóstico preliminar y brindará los pasos a seguir (referencia), para ser atendido por el Médico del Trabajo en el ISSS el cual dará el diagnóstico definitivo correspondiente. El empleado afectado por la enfermedad deberá notificar su condición de salud a su jefe inmediato.
3. El jefe inmediato del empleado debe comunicar de la condición del trabajador a la Unidad de Talento Humano, acompañado de la constancia del médico del trabajo del ISSS.
4. La Unidad de Talento Humano, atenderá y gestionará conforme indicaciones médicas (traslado de puesto, incapacidad u otro tratamiento) tomando como base el Art. 64 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, y comunicará situación al CSSO para que realice la investigación pertinente.

Comunicación de suceso peligroso

Una vez ocurrido un suceso peligroso, la persona trabajadora afectada, deberá solicitar la ayuda inmediata e informar al jefe/a de la unidad o del área de trabajo lo sucedido a:

El jefe/a de la unidad o del área de trabajo donde ocurrió el suceso peligroso, debe comunicar de inmediato lo sucedido de la siguiente manera:

- ✓ Al Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, respectivo; para que el CSSO realice la investigación, informe y el registro.
- ✓ A la Unidad de Talento Humano, para que se realice el registro del suceso y a su vez coordinar con el CSSO sobre los resultados de la investigación, analizar si procede o no un proceso sancionatorio si hubiere una persona responsable.

Investigación de accidente de trabajo, enfermedad profesional o suceso peligroso

Un accidente de trabajo puede no haber tenido consecuencia alguna, ya sea por la intervención del azar o por las protecciones preventivas con que cuente la persona trabajadora.

Puede suceder que se trate de un accidente con daños, así llamado porque no ha dado lugar a lesiones en la persona trabajadora, pero sí ha producido daños materiales como avería de herramientas, rotura de instalaciones, etc.

Estos supuestos también deben ser objeto de investigación, por parte del CSSO, como si de un accidente con lesiones se tratara, de cara al descubrimiento de los factores de riesgo y de las medidas preventivas que se deban aplicar para evitar que, en la siguiente ocasión, si se repite, pueda ser ya un accidente con lesiones en la persona trabajadora y, por tanto, de mayor gravedad.

El accidente con lesiones, según las consecuencias en la persona trabajadora, puede ser «con baja» (el alcance de la lesión impide al trabajador el desarrollo de sus tareas habituales, lo que implica la baja laboral hasta su recuperación) o «sin baja» (las lesiones que se han producido no impiden al trabajador su actividad laboral normal).

La investigación de los accidentes de trabajo, enfermedad profesional o suceso peligroso es el proceso de establecimiento de lo sucedido y la ordenación de causas que generaron el mismo; con el objeto de tomar las medidas preventivas correspondientes para evitar su repetición.

La investigación del accidente laboral, enfermedad profesional o suceso peligroso deberá realizarse por el CSSO, con el apoyo del personal y jefaturas de la unidad o área donde ha ocurrido el hecho, u otro personal relacionado con el caso.

Existen diferentes métodos de investigación, que son de utilidad para realizar el análisis y determinación de causas de accidentes o incidentes entre los cuales se pueden mencionar:

- Árbol de causas
- Análisis de la cadena causal
- Entrevistas

El CSSO, podrá decidir su método o sistema de investigación, pero éste debe garantizar el control y registro de accidentes, así como el establecimiento de recomendaciones de carácter preventivo como resultado de la investigación que se ha realizado.

En la investigación se debe recopilar datos para el llenado de las matrices de registro de accidentes, enfermedad profesional o suceso peligroso, según el caso, las cuales se encuentra en el Anexo 1, 2,3,4.

La investigación de los accidentes de trabajo, se realiza con el objetivo de:

- Establecer las causas que generaron el accidente de trabajo.
- Establecer acciones de control sobre las causas que ocasionaron el accidente.
- Llevar registro de los resultados y las recomendaciones que se pudieran implementar.
- Ayuda para investigación de accidentes que se presenten en el futuro.

Una vez notificado el CSSO de un accidente laboral, éste llevará a cabo la investigación debiendo realizar lo siguiente:

1. Recopilación de la información
2. Datos del trabajador
3. Datos del Accidente
4. Zona donde se suscito
5. Análisis del accidente: Se refiere a determinar las causas inmediatas que dieron origen al accidente como resultado de la investigación realizada.
6. Identificar las medidas de prevención: Indicarán los puntos críticos que ante todo lo sucedido se considere necesario corregir para evitar su repetición. Comprendiendo modificaciones de condiciones de trabajo cuando sea necesario.
7. Informe respectivo del accidente investigado, si se determina que no es necesario realizar posteriores investigaciones, se dará por finalizado el procedimiento de investigación. Caso contrario el informe deberá considerar entre sus recomendaciones se proceda una investigación más exhaustiva, especialmente cuando el accidente sea calificado como grave, muy grave o mortal.

Registro de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o sucesos peligrosos

En caso de accidente de trabajo, el registro debe incluir lo siguiente:

- a) Datos del formulario de notificación de accidentes, establecido por la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo.
- b) Número de horas perdidas por la persona trabajadora lesionada.
- c) Medidas correctivas propuestas por el respectivo CSSO.
- d) Medidas correctivas tomadas por el empleador o las que fueran propuestas por el CSSO.

Se deberá utilizar y la matriz que se presenta en el Anexo 1.

Registro de Enfermedades Profesionales

En caso de enfermedad profesional, el registro deberá incluir:

- a) El diagnóstico del médico del trabajo;
- b) Datos sobre severidad de la enfermedad
- c) Licencias otorgadas al trabajador o trabajadora por dicha causa.

Se deberá utilizar y mantener actualizado la matriz que se presenta en anexo

Registro de Suceso Peligroso

En caso de suceso peligroso, deberá incluir:

- a) Lugar de trabajo en que ocurrió en suceso y la zona,
- b) Causas del suceso
- c) Determinación de los daños potenciales a la salud de las personas trabajadoras y visitantes al lugar de trabajo.

Se deberá utilizar y mantener actualizado la matriz que se presenta en anexo 3 Los informes recibidos de las investigaciones, deberán archivarlos, los que formarán parte del registro y de la documentación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Implementación de medidas correctivas

Sobre la base de la investigación, deberán definirse e implementarse acciones correctivas o preventivas con el único fin de que no ocurra nuevamente un accidente de trabajo, enfermedad profesional o el suceso peligroso por la misma causa.

Estas acciones pueden ser derivadas de las siguientes actividades:

1. Inspección y observación
2. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
3. Sugerencias de las personas trabajadoras

Todas las acciones correctivas o preventivas que se van a implementar deben encontrarse documentadas, ser difundidas a todas las personas trabajadoras de la institución y el CSSO debe ser responsable de las fechas de cumplimiento de estas.

Verificación de acciones correctivas implementadas

Es de suma importancia supervisar y verificar el cumplimiento de las medidas recomendadas en la investigación. Esta verificación tiene por finalidad asegurar que las causas de los accidentes laborales, enfermedades profesionales o sucesos peligrosos hayan sido eliminadas o mitigadas, con lo cual se reducirá el riesgo de ocurrencia de eventos similares en un futuro.

Esta responsabilidad deberá desarrollarla el CSSO conjuntamente con los delegados de prevención y las brigadas respectivas, para la cual realizarán un informe sobre sus resultados a la Unidad de Talento Humano.

Anexos

Anexo 1 Matriz de Registro de Accidentes de Trabajo

MATRIZ DE REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO					
MINISTERIO DE VIVIENDA					
	No.	1	2	3	4
	Fecha				
Datos del accidentado	Nombre				
	Edad				
	Sexo				
	Área o Unidad				
	Cargo que desempeña				
	Lugar donde trabaja				
Datos del accidente de trabajo	Lugar donde ocurrió				
	Hora				
	Naturaleza de la lesión				
	Tipo de accidente				
	Parte del cuerpo lesionada				
	Condición peligrosa				
	Total de horas perdidas				
	Medidas correctivas				

Anexo 2 Matriz de Registro de Enfermedades Profesionales




MATRIZ DE REGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES MINISTERIO DE VIVIENDA								
MES:			AÑO:					
DATOS DEL TRABAJADOR ENFERMO						ENFERMEDAD PROFESIONAL		
No.	Nombre	Edad	Sexo	Área	Cargo que desempeña	Diagnostico	Severidad	Licencias
1								
2								
3								
4								
5								

Anexo 3 Matriz de Registro de Sucesos Peligrosos

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN RIESGOS OCUPACIONALES			

MATRIZ DE REGISTRO DE SUCESOS PELIGROSOS MINISTERIO DE VIVIENDA								
MES:			AÑO:					
DATOS DEL TRABAJADOR ENFERMO					DATOS DEL INCIDENTE			
No.	Nombre	Edad	Sexo	Área	Cargo que desempeña	Lugar	Causas	Determinación de daños
1								
2								
3								
4								
5								

Anexo 4 Registro Anual de Accidentes

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES													
FORMULARIO DE REGISTRO DE ACCIDENTES ANUAL													
 <small>GOBIERNO DE EL SALVADOR</small>	MINISTERIO DE VIVIENDA	REGISTRO DE ACCIDENTES						NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA					
AÑO: _____													
ÁREA O PUESTO DE TRABAJO	NÚMERO DE ACCIDENTES												
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	TOTAL
OBSERVACIONES:													
Elaboró: _____							Firma: _____						

Anexo 5 Formulario para documentar la investigación de accidentes laborales

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA
PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES		

Documento No. _____ Fecha de realización de documento _____

DATOS DEL PERSONAL QUE INTERVIENE EN LA INVESTIGACION

Nombres del personal que colabora en la investigación:

Nombre de las personas del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que la realiza:

Personas entrevistadas y cargos:

Testigos del accidente:

Fecha de investigación:

DATOS DEL LUGAR DE TRABAJO:

Nombre:

Dirección:

DATOS DEL ACCIDENTADO:

Nombres y apellidos: _____

Edad: _____ Puesto de Trabajo: _____

Antigüedad del puesto: _____ Tipo de jornada laboral _____

DESCRIPCION DEL ACCIDENTE

Fecha del accidente: _____ Hora del accidente: _____

Horario de trabajo: _____.

Lugar exacto del accidente: _____

Jefe/ Supervisor responsable del empleado accidentado:

Tarea que realizaba: _____

¿Es una tarea habitual del puesto? _____

DESCRIPCION CLARA DEL ACCIDENTE

Causas inmediatas (actos inseguros-condiciones peligrosas)

Causas básicas (factores personales-factores del trabajo)

PROBABILIDAD DEL DAÑO:

Alta: _____ Media: _____ Baja: _____

MEDIDAS PREVENTIVAS

CONSECUENCIAS

ACCIDENTE CON BAJA:

Tipo de lesión/gravedad:

Fecha de Baja/ Fecha de Alta

ACCIDENTE SIN BAJA:

Tipo de lesión/ gravedad:

MUERTE

DAÑOS MATERIALES:

Instalaciones o equipo afectado:

Costo aproximado:

CONCLUSIONES

FOTOGRAFIAS:

F. _____

Cargo en el CSSO



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE IV
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE
EMERGENCIA Y EVACUACIÓN

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Alcance	3
Base Legal	3
Definiciones	5
Plan de Emergencia y Evacuación.....	6
Medidas de respuesta ante las emergencias	11
Equipos y medios para la adecuada respuesta en las instalaciones.....	13
Procedimiento de respuesta ante los incidentes.....	15
Programación de temas de capacitación para las personas integrantes de las Brigadas de Emergencia	18
Calendarización y registro de simulacros por año	19
Calendarización y revisión de extintores y equipos para emergencias	19
Actualización del plan de emergencia	20
ANEXOS.....	21
Anexo 1 Formato de inspección de extintores	22
Anexo 2 Hoja de evaluación de simulacro	23
Anexo 3 Detalle de la ubicación de los extintores	28
Anexo 4 Botiquín básico de primeros auxilios.....	29
Anexo 5 Listado de teléfonos de emergencia.....	30

Introducción

La elaboración de un Plan de Emergencia y Evacuación es una parte muy importante del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, realizar dicho plan requiere una investigación en la cual se identifican los riesgos, la gravedad de estos y las personas trabajadoras que podrían verse afectadas.

Es muy importante que se establezca una relación entre los tipos de riesgos que se encuentran asociados a la salud de las personas, al lugar de trabajo y al entorno que tienen; para que sea posible identificar, cuales son las situaciones de emergencia que pudieran suceder en la institución.

El Plan de Emergencia y Evacuación además de ser una manera de estandarizar la reacción que deben tener las personas que se encuentran en el momento de la emergencia en las instalaciones, ofrece confianza a las personas trabajadoras y minimiza la posibilidad de que aparezcan algunos riesgos.

Por lo expuesto anteriormente debemos considerar el Plan de Emergencia y Evacuación como un documento escrito que tiene el propósito de organizar la actuación en aquellos eventos que puedan poner en peligro la vida o la salud de las personas trabajadoras, además define las acciones a seguir, antes, durante y después de la emergencia, fija los criterios del que hacer, como hacerlo, cuando actuar, con que intervenir y quien debe reaccionar.

Objetivos

Objetivo General:

Disponer de un instrumento que vaya encaminado a guiar sobre las medidas y recursos que se deben tener para poder responder rápidamente ante situaciones de emergencia, que pongan en riesgo la salud e integridad física de las personas trabajadoras que laboran en el Ministerio de Vivienda.

Objetivos Específicos:

1. Identificar las actividades que deben realizarse para la organización en respuesta a emergencias en las oficinas del Ministerio de Vivienda.
2. Identificar las amenazas que puedan afectar la institución.
3. Proporcionar a las personas trabajadoras, los elementos y conocimientos adecuados, que les permitan responder con eficacia en la prevención y atención de emergencias para disminuir las consecuencias negativas que se puedan generar.
4. Organizar los recursos que la institución tenga, tanto físicos como humanos, para hacer frente a cualquier tipo de emergencia.
5. Establecer procedimientos de reacción simples y prácticos para la evacuación de las instalaciones y permitir el regreso oportuno a las actividades normales.
6. Mantener todo el equipo adecuado para afrontar la emergencia proveyendo a las brigadas de lo necesario para realizar sus funciones, además el botiquín de primeros auxilios debe tener lo adecuado si se presenta una emergencia.

Alcance

El presente Plan de Emergencia y Evacuación comprende las actividades de prevención y preparación en respuesta ante una emergencia, para el personal administrativo y operativo del Ministerio de Vivienda ubicado en Plantel La Lechuza, Km 5 ½ Carretera a Santa Tecla, San Salvador.

Base Legal

Se tomará en cuenta la Constitución de la República de El Salvador, la cual menciona en el Artículo 2.- “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”.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, establece 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, esta considera en el Artículo 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”.

Este programa deberá contar entre otros elementos, de acuerdo al numeral 4 de dicho artículo con el "Diseño e implementación de su propio Plan de Emergencia y Evacuación.

Artículo 34 detalla: “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.”

El Artículo 36 además realza la importancia de la señalización en el lugar de trabajo, “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."

Artículo 65: "Los Planes de Emergencia y Evacuación en casos de accidentes o desastres deben de estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y del entorno. Todo el personal deberá conocerlo y estar capacitado para llevar a cabo las acciones que contempla dicho plan."

Además, dentro de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo en su artículo 79 el cual contiene 23 infracciones graves, de las cuales se hace mención del literal 23) No contar el lugar de trabajo con un Plan de Emergencia en casos de accidentes o desastres.

El Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en Los Lugares de Trabajo persigue en las áreas que regula, que los trabajadores tengan igualdad de derechos, a efecto que gocen de un ambiente del trabajo seguro y saludable, tomando en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las estructuras de gestión que se desarrollan, por tanto, se toma en cuenta el capítulo VIII, donde se establece los requerimientos de los elementos del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Ocupacionales.

En este Capítulo en su artículo 49 se establecen los contenidos mínimos del Plan de Emergencia y Evacuación, dicho Plan como parte del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, deberá estar de acuerdo a la naturaleza de las labores y a su entorno, debiendo incluir al menos:

- a) Medidas de respuesta a las emergencias propias y ajenas a que esté expuesto el lugar de trabajo, definiendo el alcance del plan.
- b) Responsables de su implementación, definiendo los roles de todo el personal del lugar de trabajo durante la emergencia.
- c) Mecanismos de comunicaciones y de alerta a ser utilizados durante o fuera del horario de trabajo.
- d) Detalle de equipos y medios para la respuesta ante emergencias.
- e) Mapa del lugar de trabajo, rutas de evacuación y puntos de reunión.
- f) Procedimientos de respuesta, de acuerdo a cada tipo de emergencia.
- g) Plan de capacitaciones a los responsables de la atención de emergencias.
- h) Calendarización y registro de simulacros, de tal forma que todos los trabajadores participen puntual o gradualmente en el lapso de un año, a partir de la adopción del plan.
- i) Métodos de revisión y actualización del Plan de Emergencia y Evacuación

Definiciones

ACCIDENTE: Acontecimiento no deseado que produce lesiones a las personas y/o daño a los bienes.

BRIGADA DE EMERGENCIAS: Es la estructura responsable de coordinar la ejecución de las actividades antes, durante y después de una emergencia. La creación y funcionamiento de esta brigada debe contar con la aprobación y apoyo de la máxima jerarquía del centro del trabajo para garantizar el cumplimiento y la efectividad de sus tareas. Así mismo, las personas que lo integren deben tener poder de decisión y aptitudes que las hagan idóneas para ocupar estos cargos.

EMERGENCIA: Situación que pueda generar personas lesionadas o daños materiales en las instalaciones; y que requieran de una acción inmediata para controlar dichos efectos.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL; Equipo, implemento o accesorio, adecuado a las necesidades personales destinado ha de 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,

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.

RIESGO: Posibilidad de daño a los trabajadores o a los bienes.

SINIESTRO: Acontecimiento no deseado que causa un daño mayor a la Propiedad y/o a los Procesos, pudiendo producir daño a los trabajadores.

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

Plan de Emergencia y Evacuación

Implementar acciones enfocadas a la prevención y atención de posibles emergencias, para esto se cuenta con el Plan de Emergencia, el cual se constituye en la columna vertebral para afrontar situaciones adversas, éste debe ser lo más práctico posible y de fácil entendimiento para quienes lo consulten.

Para iniciar el Plan de Emergencia y Evacuación, se describirán los diferentes módulos de los que está conformado el Ministerio de Vivienda:

1. Módulo A: Se encuentra la Dirección Ejecutiva, Dirección Técnica, Unidad de Trámites y Permisos, Unidad de Desarrollo Territorial y Urbanismo.
2. Módulo B: Se encuentran GACI, la Dirección Administrativa, Gerencia de Adquisiciones y Contrataciones, Gerencia Financiera Institucional, Gerencia Legal, Gerencia de Auditoría Institucional, Unidad de Género, Unidad de Talento Humano y Unidad de Desarrollo Institucional.
3. Módulo D: Unidad de Hábitat y Asentamientos Humanos, Unidad de Servicios Administrativos y Logística, Unidad Estratégica Operativa, Gerencia Financiera Institucional, Unidad de Tecnología de la Información.

Las plantas arquitectónicas de los módulos se desarrollan en un nivel, en sus alrededores se encuentran áreas verdes y áreas de parqueo de vehículos.

La organización iniciará con el Coordinador General de las Brigadas de Emergencias, seguidos de enlaces por módulo de dicha brigada, los cuales actuarán bajo la coordinación del CSSO.

Estructura organizacional para la prevención y atención de emergencias



Brigadas de Emergencias

Es la estructura responsable de coordinar la ejecución de las operaciones antes, durante y después de la emergencia. Tendrá la responsabilidad de las actividades de preparación, respuesta y rehabilitación ante situaciones de emergencia.

Estará conformado por: Coordinador General, enlace por módulo, así como brigadistas de primeros auxilios, evacuación y control de incendios.

Responsabilidades de las Brigadas de Emergencias

ANTES	DURANTE	DESPUES
<p>-Establecer las actividades para la prevención y respuesta a emergencias en conjunto con el CSSO.</p> <p>-Realizar reuniones trimestrales orientadas a divulgar y/o actualizar el Plan de Emergencias y Evacuación.</p> <p>-Apoyar la elaboración y documentación del plan de emergencias.</p>	<p>-Coordinar la emergencia y su desarrollo inicial con el CSSO.</p> <p>-Establecer contactos con grupos externos de socorro (Policía, Bomberos, Cruz Roja etc.)</p> <p>-Priorizar las necesidades de los recursos y garantizar que sean atendidos para estar preparados ante cualquier emergencia.</p> <p>-Decidir si existe la necesidad total o parcial de evacuación de los sitios de trabajo, con el Coordinador General de las Brigadas de Emergencia.</p> <p>Preparar comunicados oficiales</p>	<p>-Determinar si la emergencia fue controlada para realizar una posterior evaluación.</p> <p>-Finalizar la emergencia si está a sido controlada y es seguro reiniciar labores sin poner en riesgo la integridad de las personas trabajadoras.</p> <p>-Determinar acciones correctivas a implementar para evitar alguna deficiencia observada, durante la atención de la emergencia.</p>

El Coordinador General de las Brigadas de Emergencia, fungirá como conductor para guiar las labores de respuesta ante emergencias que pudieran suscitarse en la institución.

Es responsable de las funciones estratégicas de respuesta y de la máxima coordinación de los equipos operativos de respuesta:

- Enlaces por modulo
- Brigadistas

El enlace por módulo, es la persona encargada de apoyar la orientación de las labores de respuesta y estará bajo los lineamientos del Coordinador General de las Brigadas de Emergencia.

Las Brigadas de Emergencia, son las responsables de ejecutar el Plan de Emergencia y Evacuación, las cuales están conformadas por brigadas mixtas.

- Primeros auxilios
- Evacuación
- Control de incendios

Responsabilidades del Coordinador General de las Brigadas de Emergencias

ANTES	DURANTE	DESPUES
Apoyar la elaboración y documentación del plan de emergencia de la institución.	Ubicar un lugar fijo de donde se coordinará la emergencia.	Finalizar la emergencia si está a sido controlada y es seguro reiniciar labores.
Seguir los pasos para la respuesta y prevención ante una emergencia.	Asegurarse de mantener la integridad de todos los ocupantes de los módulos.	Dirigir y orientar reuniones para evaluar la eficacia del plan de emergencia o de los simulacros que se realicen.
Garantizar la implementación del plan de emergencias.	Asignar un coordinador en el sitio específico de la emergencia y mantenerlo informado de las necesidad y desarrollo del evento.	Determinar las acciones correctivas a implementar, para evitar deficiencias observadas durante la emergencia.
Actualizar el plan de emergencias		Coordinar y autorizar la hidratación y alimentación del personal que esté trabajando en la emergencia.
Coordinar y realizar simulacros		Autorizar entrada y salida del personal a la escena del incidente.
Gestionar a las diferentes brigadas del EPP y material necesario en caso de emergencias.	Decidir si existe necesidad de evacuar total o parcialmente los módulos.	Informar lo antes posible al CSSO y a la administración.
Gestionar y coordinar capacitaciones para el personal a su cargo.	Llevar una lista de los ocupantes evacuados y enviarla al CSSO.	Brindar un reporte de las acciones realizadas.
Verificar las inspecciones de los equipos en caso de incendios.		

ANTES	DURANTE	DESPUES
	<p>Identificar el número de brigadistas y las áreas donde intervienen.</p> <p>Coordinar la ubicación, montaje e identificación del área de espera y definir las áreas de impacto del incidente.</p>	

Responsabilidades de las Brigadas de Emergencia

ANTES	DURANTE	DESPUES
<p>-Asistir y participar activamente en las capacitaciones, prácticas y entrenamientos que se programen.</p> <p>-Asegurar que todos los equipos y elementos de emergencia que puedan ser requeridos en caso de una emergencia estén en buen estado y listos para ser utilizados en cualquier momento.</p> <p>-Aprender a reconocer las instrucciones referentes al llamado de emergencia de la brigada.</p> <p>-Establecer un lugar previo a donde debe acudir en caso de ser llamados.</p>	<p>-Atender en primera instancia la emergencia e informar al Coordinador General de las Brigadas de Emergencia, el tipo y las acciones que se están tomando para lograr su control.</p> <p>-Establecer un sistema de comunicación confiable con el coordinador general.</p> <p>-En caso de peligro inminente o duda sobre el control de la situación, apoyarse con los brigadistas de evacuación que haya.</p> <p>-Una vez que el Coordinador General de las Brigadas de Emergencias se haga presente en el sitio, seguir sus instrucciones y no obstaculizar su acción.</p>	<p>-Trabajar en coordinación con el Coordinador General de las Brigadas de Emergencia en actividades de consolidación del control, verificación de daños, e informes.</p> <p>-Realizar las acciones de reacondicionamiento de las instalaciones.</p> <p>-Establecer las necesidades primarias de equipos de emergencia que se necesitan para poder reiniciar las labores con seguridad.</p> <p>-Reunir a la brigada para evaluar la actuación en la emergencia y levantar un acta de las conclusiones y recomendaciones.</p>

ANTES	DURANTE	DESPUES
<p>Mantener una permanente integración (comunicación) con los demás integrantes de la brigada estimulando el espíritu de trabajo en equipo y vocación voluntaria en su actividad de brigadista.</p> <p>-Informar de cualquier violación de seguridad.</p> <p>-Ayuda a mantener actualizados y disponibles los planos de las instalaciones, incluyendo ubicación de extintores, señales, botiquines.</p> <p>-Conocer la ubicación de las hojas de datos de seguridad de los productos químicos.</p> <p>-Ayudar a mantener un alto grado de motivación e integración entre todos los miembros de la brigada.</p> <p>-Capacitarse y entrenarse conjuntamente con los organismos de emergencia y los recursos existentes en la institución.</p>	<p>-Realizar acciones de búsqueda y rescate según sea el caso, siempre en compañía de otro brigadista e informándole al coordinador general.</p> <p>-Mantener el contacto permanente con los demás brigadistas, coordinadores de evacuación, organismos externos de socorro.</p> <p>-Al remitir lesionados, asegurarse que la institución a la cual desea ser remitido sea informada para que se prepare a recibirlos y atenderlos.</p> <p>-Una vez que se hagan presentes la Policía, Bomberos o las autoridades, hacer la entrega formal de la emergencia a los responsables de estos grupos, sin embargo, estar alerta en todo momento para dar apoyo e información ya que de esto depende que se tomen decisiones acertadas.</p> <p>-Notificar al Coordinador General de las Brigadas de Emergencia cualquier situación anormal observada.</p> <p>-Abstenerse de dar declaraciones no autorizadas.</p>	<p>-Participar en las actividades de evaluación y consolidación del control de la emergencia, revisión de instalaciones, ventilación de áreas, clausura de ventanas, áreas con peligro potencial y recuperación de equipos de emergencia.</p> <p>-Asegurarse que todos los elementos y equipos a su cargo utilizados durante la emergencia queden en óptimas condiciones para ser utilizados en cualquier momento.</p>

Medidas de respuesta ante las emergencias

Se realizará la activación del módulo ante la emergencia, se puede realizar de 2 maneras:

- a) Llamado a la activación: El cual puede realizarse de forma manual; cuando la persona trabajadora identifica el suceso y pide ayuda inmediata de forma verbal “AUXILIO”, “SOCORRO”, el enlace del módulo debe evaluar rápidamente la situación y comunicarle al Coordinador general de Brigadas de Emergencia.

El enlace del módulo deberá llamar a través de la activación de la alarma, que consiste en hacer sonar el “pito”; ante lo cual deberán atender la brigada respectiva.




Puede realizarse también de forma automática, por la activación de las alarmas instaladas en cada módulo, que dará lugar al sonido de la alarma; ante lo cual el enlace de módulo y las brigadas respectivas deberán actuar coordinadamente y de acuerdo a las necesidades de intervención.

- b) Acción de los brigadistas:

Brigadista de Evacuación	Brigadista de primeros auxilios	Brigadista de control de incendios
Tomarán sus posiciones respectivas de acuerdo al protocolo de evacuación previamente establecido y realizará la evacuación de todo el personal del módulo, dirigiendo a las personas hacia las zonas seguras ya establecidas, (Puntos de encuentro). Además, informarán al enlace del módulo la ubicación de conatos de incendio, y las víctimas que requieran atención de	Mientras no haya aviso de personas lesionadas los brigadistas de primeros auxilios apoyaran la evacuación junto con los brigadistas de evacuación; y dejara la evacuación al escuchar el pedido de ayuda de una víctima o el aviso de algún brigadista de evacuación. Deberá comunicarse con los demás miembros de su brigada para que lleven el botiquín y camilla, mientras realiza la evaluación inicial. Activación posterior a la evacuación: de no haber aviso de	Revisar el tablero de datos y se desconectará la energía para evitar riesgos, de no haber necesidad de actuación evacuará junto con el personal. Posterior a la evacuación: de no haber aviso de conato o incendio (evacuará junto con el personal, se reunirán en el área asignada a su módulo),

Brigadista de Evacuación	Brigadista de primeros auxilios	Brigadista de control de incendios
primeros auxilios (la cual no dejará hasta que llegue el brigadista de primeros auxilios).	lesionados durante la evacuación se reunirán en el área asignada a su módulo (Punto de encuentro). teniendo como prioridad preparar el equipo a utilizar.	punto de encuentro teniendo como prioridad tener equipo listo por cualquier activación.

Equipos y medios para la adecuada respuesta en las instalaciones

No.	DESCRIPCIÓN	ROTULO	CANTIDAD	LUGAR
1	Señalización de Instalaciones	Salida de Emergencia	1	Módulo A
			2	Módulo B
			2	Módulo D
			TOTAL	5
		Salida con flecha	1	Módulo A
			2	Módulo B
			1	Módulo D
			TOTAL	4
		Punto de Encuentro	1 (final del módulo abajo palo de mango)	Módulo A
			1 (frente a parqueo)	Módulo B
			1 (parqueo módulo D)	Módulo D
			TOTAL	3
2	Instalación y mantenimiento de extintores	EXTINTOR	3	Módulo A
			3	Módulo B
			2	Módulo D
		TOTAL	8	
3	Alarma de Fuego		1	Módulo A
			1	Módulo B
			1	Módulo D
		TOTAL	3	
4	Lámpara de Emergencia		1	Módulo A
			1	Módulo B
			1	Módulo D
		TOTAL	3	

Herramientas y accesorios requeridos por brigada

No.	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	TIPO DE BRIGADA
1	Casco plástico rojo		3	BRIGADA DE CONTROL DE INCENDIOS
2	Chaleco color rojo con distintivo de brigada		3	
3	Mascarilla		20	
4	Guantes de protección (BOMBEROS)		3	
5	Megáfono		1	
6	Lentes de protección		3	
7	Casco de plástico anaranjado		3	BRIGADISTA DE EVACUACIÓN
8	Lentes de protección		3	
9	Chaleco anaranjado con distintivo de brigada		3	
10	Mascarilla		20	
11	Casco plástico color verde		3	BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS
12	Mascarilla		20	
13	Chaleco color verde con distintivo de brigada		3	
14	Lentes de protección		3	
15	Guantes de Látex		100	
16	Botiquines básico tipo mochila		3	
17	Camilla rígida con sus correas		3	
18	Férula espinal larga + inmovilizador de cuello y sistema de sujeción		3	
19	Chaleco color amarillo		5	COORDINADOR GENERAL Y COORDINADOR DE MÓDULO
20	Casco plástico color amarillo		5	
21	Lentes de protección		5	
22	Megáfono		1	

Procedimiento de respuesta ante los incidentes

A) Procedimiento de respuesta ante un terremoto o sismo.

DURANTE EL INCIDENTE:

1. Al iniciar el movimiento telúrico, todo el personal debe mantener la calma y buscar un lugar seguro dentro del área donde se encuentra.
2. Si continúa por más de 10 segundos todo el personal del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y brigadas de emergencia se movilizará para tomar su posición previamente establecida.
3. A los 15 segundos si aún continúa el movimiento telúrico el coordinador general de brigadas dará la alerta para ordenar la evacuación de todo el personal.
4. El enlace de cada módulo apagará la red interna de energía eléctrica y de comunicación electrónica, así también cerrará las válvulas de red de agua.
5. Las personas trabajadoras caminarán a paso normal, hacia el punto de encuentro.
6. Al llegar a la zona segura todo el personal deberá reunirse y hacer un círculo con el propósito de contarlos y escuchar las indicaciones de coordinador del comité de emergencia.
7. El vigilante no permitirá la salida o entrada de personas sin previa autorización del Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, salvo sean estas instituciones de primera respuesta.
8. El enlace de cada módulo realizará una inspección del lugar asignado bajo su responsabilidad para garantizar que todas las personas han sido evacuadas e informará al coordinador general de brigadas si llegara encontrar víctimas o conatos de incendio.

ACTIVIDADES POSTERIOR AL INCIDENTE

1. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional coordinará la inspección de la infraestructura para habilitar la entrada del personal.
2. La vuelta a las labores o el cierre de la jornada por ese día quedará bajo la decisión del Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con la Administración.
3. Todas las brigadas recogerán, limpiarán y dejarán listo los equipos.
4. Los líderes de brigada presentarán las hojas de informe de las acciones realizadas.
5. El Presidente del Comité, coordinador de brigadas de emergencia y los enlaces por módulo se reunirán para consolidar la información y redactar el informe preliminar que presentarán a la administración de la institución.

B) Procedimiento de respuesta ante un incendio

DURANTE EL INCIDENTE

1. Dar aviso inmediatamente al Coordinador General de Brigadas de Emergencias y a la Brigada de Control de Incendios.
2. Mantener la calma y ayudar para que los demás la conserven y evitar que traten de realizar alguna acción que pueda ocasionar algún otro riesgo.
3. El brigadista de evacuación del edificio involucrado evaluará la situación de no lograr controlar el conato se evacuará el edificio.
- 3 El personal deberá cubrirse la boca con un trapo húmedo, durante la evacuación deberán seguir las indicaciones de los brigadistas para evitar el pánico, los posibles accidentes y evitar inhalar humo.
4. Si no se puede controlar el fuego, se deben apagar los equipos y maquinaria, retirar al personal de esta área lo más pronto posible de forma ordenada, siguiendo la ruta de evacuación, y esperar las indicaciones de la brigada contra incendios.
5. En casos en que el incidente sea en un área con poca ventilación, usa un trapo húmedo y colócalo en la nariz, con el objeto de no asfixiarte con el humo.
6. Si por alguna razón se queda atrapado por el humo, permanecer cerca del piso, ya que en esta área el aire es un poco más limpio y la respiración se deberá hacer por la nariz hasta liberarse del humo.
7. Llamar al cuerpo de Bomberos de la zona.

ACTIVIDADES POSTERIOR AL INCIDENTE

1. El Coordinador General de las Brigadas de Emergencia hará un exhaustivo análisis de la zona dañada para determinar el alcance de la afectación, revisando equipos, tuberías, instrumentación, áreas de servicio, por ejemplificar algunas (energía eléctrica, agua, telecomunicaciones) hasta cerciorarse que existen condiciones seguras para reiniciar operaciones.
2. Cada enlace de módulo, verificará sus procesos de operación y una vez comprobado que existen condiciones de seguridad, reportará al Coordinador General de las Brigadas de Emergencia que está en condiciones de reiniciar labores y esperará confirmación para ver si su área no interfiere o afecta otras operaciones.
3. Será responsabilidad de las Brigadas de Emergencia hacer un perímetro de seguridad y evitar el paso del personal hasta que llegue el cuerpo de bomberos para hacer la inspección.
4. El Coordinador General de las Brigadas de Emergencia brindará informe al Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que incorpore:
 - Causa de accidente
 - Procedimientos que se siguieron para controlarlo

-Evaluación material y humana en caso de pérdidas.

-Con el Auxilio del personal del área afectada, determinarán el costo estimado de los daños

- Medidas preventivas para evitar que se vuelva a presentar en un futuro

5. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional mantendrá comunicación con el cuerpo de bomberos y otras entidades sobre las acciones realizadas al momento.

6. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional confirmará o no sobre el reinicio de labores; acompañado de los delegados de prevención; en coordinación con la Administración para lo cual informarán al personal.

Programación de temas de capacitación para las personas integrantes de las Brigadas de Emergencia

TEMA A TRATAR	FECHA	LUGAR	DIRIGIDO A	COORDINAR CON ORGANISMO PERTINENTE
Curso Básico de Primeros Auxilios	Junio	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	Comité de Seguridad y Salud ocupacional, Brigadas de emergencia, enlaces de módulo, Brigadistas (Incendios, evacuación, primeros auxilios)	Cruz Roja/ Cuerpo de Bomberos
Charla sobre planeación de simulacros	Agosto	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	Comité de Seguridad y Salud ocupacional, Brigadas de emergencia, enlaces de módulo, Brigadistas (Incendios, evacuación, primeros auxilios)	Cruz Roja/ Cuerpo de Bomberos
Curso de Extinción de incendios y uso de extintores	Octubre	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	Comité de Seguridad y Salud ocupacional, Brigadas de emergencia, enlaces de módulo, Brigadistas (Incendios, evacuación, primeros auxilios)	Cuerpo de Bomberos
Curso de evaluación y elaboración de planes de emergencia.	Diciembre	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	Comité de Seguridad y Salud ocupacional, Brigadas de emergencia, enlaces de módulo, Brigadistas (Incendios, evacuación, primeros auxilios)	Cuerpo de Bomberos

Calendarización y registro de simulacros por año

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPT	OCT-DIC
Simulacro de evacuación	CSSO		X		X

La implantación efectiva del plan de actuación ante situaciones de emergencia contempla una parte destinada a la realización de simulacros que permitirán comprobar la eficacia de los métodos y medios de la organización para responder a estas situaciones. El Coordinador General de las Brigadas de Emergencia, de acuerdo a la planificación del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en coordinación con las Brigadas de Emergencia, desarrollará estas prácticas o simulacros.

Posterior al simulacro, se elaborará y se indicarán los aspectos más destacados derivados del simulacro y se propondrán las medidas correctoras necesarias para corregir los defectos identificados. Este informe será distribuido a las personas trabajadoras con el objeto de corregir los errores cometidos y asegurar así el correcto conocimiento por parte de los mismos de los protocolos de actuación.

Calendarización y revisión de extintores y equipos para emergencias

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPT	OCT-DIC
Extintores	CSSO		X		X
Botiquín y equipo para emergencias	CSSO		X	X	


Actualización del plan de emergencia

Los métodos de revisión y actualización del Plan de Emergencia y Evacuación serán a través de una inspección general aplicando el método de observación hecha por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, brigadistas y delegados de prevención asignados por el Ministerio de Vivienda.

Este documento será sometido a actualización y revisión al menos una vez al año, y/o después de que ocurran accidentes o situaciones de emergencia, siempre que el resultado de la investigación de los mismos así lo determine con el objetivo de garantizar su permanente actualización.

ANEXOS

Anexo 1 Formato de inspección de extintores

		MINISTERIO DE VIVIENDA								
LUGAR:		HORA:								
FECHA DE INSPECCION:										
REALIZADO POR:										
CARGO:										
FIRMA:										
S:SI N: NO NA: NO APLICA										
No.	UBICACION	Revisión mensual	Botella en buen estado (abolladuras, otros)	Etiquetas en buen estado	Manguera en buen estado (fisura, cortes, deterioro)	Manómetros área verde	Ubicado sobre soporte	Ubicado en área despejada (sin obstáculos)	Señalizado	
1										
2										
4										
5										
6										
Observaciones:										

Anexo 2 Hoja de evaluación de simulacro

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
HOJA DE EVALUACIÓN DE SIMULACRO		

1. ASPECTOS GENERALES

Responsable del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional:

Fecha: _____ Hora Inicio: _____ Hora Finalización: _____

INDICACIONES: Marque con una X la casilla correspondiente, si el grupo realiza o no una de las actividades descritas a continuación.

2. ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE EMERGENCIA

No.	ACTIVIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Porta la vestimenta de identificación			
2	Delega y apoya las actividades			
3	Da órdenes claras y oportunas			
4	Recolecta o pide información del trabajo realizado			
5	Informa oportunamente al staff			
6	Supervisa el trabajo de las brigadas			

2.1 COORDINADOR GENERAL DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA

No.	ACTIVIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Se presenta bien identificado			
2	Delega funciones específicas			
3	Da órdenes claras y oportunas			
4	Supervisa el trabajo de la brigada			
5	Recolecta información de la víctima			
6	Informa oportunamente al coordinador de la brigada			

2.2 BRIGADA DE EVACUACION

No.	ACTIVIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Porta la vestimenta de identificación			
2	Activa oportunamente la brigada			
3	Conoce la señal de alarma para activarse			
4	Conoce las rutas de evacuación			
5	Orienta a las personas durante la evacuación			
6	Revisa cuartos, oficinas, baños			
7	Pide ayuda oportunamente			
8	Brinda atención inicial a las víctimas			
9	Revisa y pasar listas de asistencia en zona segura			
10	Reporta oportunamente al líder de brigada			
11	Realiza evaluación de las instalaciones (posterior a la revisión de listas de asistencia y evacuación de lesionados)			

2.3 BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS

No.	ACTIVIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La brigada anda bien identificada			
2	Se activa oportunamente la brigada			
3	Utiliza equipo de protección personal			
4	Asegura la escena			
5	Realiza evaluación primaria: Verifica estado de conciencia Verifica respiración Verifica pulso Busca sangrados			
6	Realiza evaluación secundaria (examen físico detallado de cabeza a pies)			
7	Brinda primeros auxilios acorde a las lesiones			
8	Traslada de forma segura y coordina al área de concentración de víctimas			

2.4 BRIGADISTA DE CONTROL DE INCENDIOS

No.	ACTIVIDAD	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La brigada anda bien identificada			
2	Se activa oportunamente la brigada			
3	Identifica la clase de fuego y extintor a usar			
4	Utiliza adecuada mente el extintor			
5	Utiliza equipo de protección personal			
6	Mantiene perímetro de seguridad para inspección			

3.0 DATOS QUE DEBE MANEJAR EL COORDINADOR GENERAL DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA

3.1 DATOS DE EVACUACION

No.	DESCRIPCION	NUMERO DE PERSONAS
1	Cantidad total de personas en la Institución	
2	Cantidad de personas presentes ese día	
3	Cantidad de personas ausentes ese día	
4	Cantidad de personas evacuadas	
5	Cantidad de personas no ubicadas	
6	Numero de brigadas trabajando dentro de la institución	
7	Hora de inicio y final de la evacuación	

3.2 DATOS DE PRIMEROS AUXILIOS

No.	DESCRIPCION	NUMERO DE PERSONAS/LESIONES
1	Numero de victimas atendidas	
2	Nombre de la víctima: Edad:	
3	Nombre de la víctima: Edad:	
4	Nombre de la víctima: Edad:	
5	Lesiones encontradas	
6	Enfermedades que posee	
7	Alergias	

COMENTARIO FINAL SOBRE EL
SIMULACRO: _____

Anexo 3 Detalle de la ubicación de los extintores

UBICACION	CANTIDAD	MARCA	CAPACIDAD	QUIMICO	ESTADO ACTUAL	ROTULO/ ETIQUETA
Entrada Módulo B	1	KIDDE	10 LBS	CO2	VENCIDO 10/2018	SI/SI
Final Módulo B	1	KIDDE	10 LBS	ABC	VENCIDO 10/2018	SI/SI
Afuera Módulo B	1	BADGER	10 LBS	ABC	VENCIDO 08/2020	NO/ETIQUETA PEGADA
Afuera Módulo A	1	KIDDE	10 LBS	ABC	VENCIDO 08/2020	NO/ ETIQUETA PEGADA
Entrada Módulo A	1	KIDDE	10 LBS	ABC	VENCIDO 08/2020	NO/ ETIQUETA PEGADA
Entrada baño mujeres Módulo A	1	CENTURY	10 LBS	ABC	VENCIDO 09/2019	SI/SI
Entrada Módulo D	1	KIDDE	10 LBS	ABC	VENCIDO 10/2018	SI/SI
Afuera Módulo D	1	CENTURY	10 LBS	ABC	VENCIDO 08/2020	SI/SI

Anexo 4 Botiquín básico de primeros auxilios

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Termómetro
1	Tijeras
1	Tijeras de punta redonda
1	Pinza Murphy
25	Compresas
25	Gasas estériles
5	Vendas de Gasa
5	Vendas Elásticas
25	Hisopos
5	Esparadrapo
1 caja	Curitas de diferentes tamaños
1	Bote de Alcohol
1	Jabón antiséptico
4	Férulas para miembros inferiores
4	Férulas para miembros superiores
10	Vendas Triangulares

Anexo 5 Listado de teléfonos de emergencia

INSTITUCIÓN	TELÉFONO
Dirección General de Protección Civil	2201-2424
Policía Nacional Civil	911
Cuerpo de Bomberos de El Salvador	913
Sistema de Emergencias Médicas SEM	132
Cruz Verde Salvadoreña	2284-5792
Comandos de Salvamento	2133-0000
Cruz Roja Salvadoreña	2239-4930
ANDA	915
AES El Salvador	2506-9000
Del Sur	2233-5600



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE V

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, ASI COMO SOBRE LOS RIESGOS OCUPACIONALES GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	4
Definiciones	4
Descripción del programa	5
Cronograma de ejecución del plan de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional.....	8
Anexo 1 Evaluación de riesgos ergonómicos	10
Anexo 2 Evaluación de Riesgos Químicos	12
Anexo 3 Evaluación de riesgos psicosociales.....	16
Anexo 4 Listado de asistencia de participantes en eventos informativos sobre Seguridad y Salud Ocupacional.	22
Anexo 5 Identificación y valoración de riesgos según puesto de trabajo.....	23

Introducción

Cuando el personal se siente debidamente capacitado, se desempeñan mejor en sus labores diarias, sienten comodidad y seguridad, por lo que como consecuencia ocurren menos accidentes de trabajo, por esta razón y siguiendo los lineamientos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, se ha realizado este programa de entrenamiento y capacitación sobre seguridad y salud ocupacional para las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Para la elaboración de este programa se ha tomado en cuenta los riesgos más frecuentes a los que pueden estar expuestos dependiendo del cargo o del puesto de trabajo del personal que labora en la institución.

De este modo, se busca una vía para la capacitación en seguridad y salud ocupacional de manera continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejora tanto en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal, los planes educativos y formativos están contemplados entre las prioridades de la institución, ya que solo así se puede disminuir y prevenir los posibles accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

Este programa se revisará anualmente para verificar las necesidades de capacitación y adiestramiento del personal según sea necesario, tomando en cuenta contratación de nuevo personal, cambios en los puestos de trabajo o la introducción de equipo más sofisticado para la ejecución del trabajo o alguna modificación que pueda existir en las instalaciones del ministerio.

La seguridad en el trabajo es un elemento básico ya que al promover niveles de calidad de vida que aseguren la salud e integridad física de las personas trabajadoras, se respetan sus derechos y se involucran directamente en la participación dentro de la institución.

Objetivos

Objetivo General

Proporcionar un programa de capacitación teórico y práctico que permita explicar de forma clara y específica y de acuerdo a los riesgos identificados, los diferentes tipos de riesgo y posibles accidentes, incidentes y enfermedades profesionales; con el fin de concientizar a las personas trabajadoras para eliminar o reducir los riesgos de accidentes laborales en el Ministerio de Vivienda.

Objetivos Específicos

- a) Hacer del conocimiento del personal los riesgos laborales y efectos de estos, en sus puestos de trabajo.
- b) Concientizar a las personas trabajadoras acerca de la importancia de la salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo.
- c) Proponer a la Unidad de Talento Humano lineamientos para los programas de capacitación, en materia de seguridad y salud ocupacional con los temas a desarrollar no solo para el personal que ya labora en la institución, sino también para el personal de nuevo ingreso, en calidad de inducción.
- d) Establecer formatos que evalúen las capacitaciones brindadas al personal, con el fin de realizar una medición de aprendizaje.
- e) Establecer un cronograma de capacitaciones para desarrollar todas las actividades que involucren la temática de seguridad y salud ocupacional.

Base Legal

Tomando como base la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, artículo 8 que cita “Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el programa de gestión de prevención e riesgo 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”.

De acuerdo al numeral 5 del mismo artículo dicho programa debe incluir “Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora y permanente a los trabajadores y trabajadoras sobre sus competencias, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales de la empresa que le puedan afectar”.

El Art.- 67 de la misma Ley detalla: “El empleador garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas personas con discapacidad, sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo.

Del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo retomamos los siguientes artículos:

- Art.- 50. El empleador o empleadora deberá garantizar que todos los trabajadores reciban entrenamiento teórico y práctico en la materia, definiendo un plan anual. Este plan también incluirá capacitaciones en el momento de la contratación de personal, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías, así como cuando se realicen modificaciones en las instalaciones y equipo de trabajo. El entrenamiento deberá estar centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuere necesario. Podrá impartirse por medio de empresas asesoras acreditadas, peritos en áreas especializadas en su área de experticia o entidades de formación técnica y su costo no recaerá en ningún caso en los trabajadores. El entrenamiento deberá realizarse preferentemente durante la jornada de trabajo y en caso de impartirse fuera de la misma se remunerará a los trabajadores de conformidad al Código de Trabajo.
- Art.- 51 La formación impartida a las personas especialmente sensibles a riesgos de trabajo debe adaptarse a sus condiciones, a efecto de garantizar su protección efectiva, de conformidad al Art.67 de la Ley.

Alcance

Este documento tiene como propósito beneficiar a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda proporcionándoles el conocimiento necesario acerca de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y estar capacitados para prevenir accidentes laborales en la institución.

Con el apoyo de la Unidad de Talento Humano, Unidad de Género, las personas integrantes del CSSO y los delegados de prevención se velará por el cumplimiento de este plan de capacitación.

Definiciones

Seguridad en el trabajo: se puede definir brevemente a las condiciones generales de trabajo, como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. La seguridad y salud está integrada por elementos tales como: insumos, estructura, procesos, y retroalimentación, que a su vez tienen componentes como: tecnología, programas de relaciones laborales, personal capacitado, reducción de riesgos de trabajo, etc.

Ergonomía: en las relaciones de trabajo con la productividad, el concepto de ergonomía es fundamental. La ergonomía, es un concepto que va más allá de la simple protección de la integridad física del trabajador, y tiene por objeto darle bienestar, instaurando para ello condiciones óptimas de trabajo, utilizando lo mejor posible sus características físicas, así como sus capacidades fisiológicas y psíquicas.

Se ocupa de las técnicas puestas al servicio de las empresas para aumentar la capacidad productiva y el grado de integración social y laboral de los trabajadores. Su finalidad es obtener mejores condiciones de trabajo y como consecuencia, una mayor armonía social.

Capacitación: la capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos. Es un método utilizado para que el personal adquiera nuevos conocimientos dentro del área que se necesite. Es la actividad de transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

Descripción del programa


Dentro de las actividades de formación en seguridad y salud ocupacional se considerarán cursos, talleres y entrenamiento práctico, todo lo anterior servirá para proveer los conocimientos necesarios a las personas trabajadoras.

La Unidad de Talento Humano será la encargada de gestionar las capacitaciones pertinentes, así como los recursos para realizarlas, estas capacitaciones podrán ser impartidas por personal externo o interno según sea la temática a tratar.

Todas las actividades que se realicen dentro del marco del Plan de Capacitaciones deberán ser documentadas, mediante registros de asistencia del personal. Este programa deberá ser actualizado anualmente de acuerdo a las necesidades identificadas en cada gestión del CSSO.

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
MODULO I SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		
OBJETIVO: Necesidad y obligación de brindar la adecuada instrucción primaria en materia de seguridad y salud ocupacional.		
CONTENIDO: Definición de seguridad y salud ocupacional		
Políticas de seguridad y salud ocupacional		
Legislación en materia de salud y seguridad ocupacional		
DESARROLLO: Para el desarrollo de este módulo se utilizará la capacitación preventiva para involucrar a los trabajadores en el ámbito de seguridad laboral. Se empleará la metodología de exposición, diálogo, trabajos en grupo y talleres didácticos.		
EVALUACION: Los asistentes a la capacitación del presente programa se evaluarán al final, con el fin de medir su efectividad.		
DURACION: 4 Horas		No. De Participantes: 10

 GOBIERNO DE EL SALVADOR		MINISTERIO DE VIVIENDA	
MODULO II PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO			
OBJETIVO: Dar a conocer al personal los riesgos que pueden generarse en el área de trabajo y las medidas que pueden tomarse para evitar este tipo de sucesos.			
CONTENIDO: Accidentes en el área laboral			
Riesgos laborales en los puestos de trabajo			
Identificación de peligros, valoración de riesgos e implementación de controles, condiciones y actos inseguros			
Medidas de prevención de accidentes laborales			
DESARROLLO: Se brindarán los conceptos necesarios acerca de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales. Se empleará la metodología de exposición, presentación de casos (fotos y/o videos) de accidentes derivados de las diferentes actividades.			
EVALUACIÓN: Se realizará una evaluación al final de la capacitación, para medir la efectividad de la misma.			
DURACION: 4 Horas		No. De Participantes: 10	

 GOBIERNO DE EL SALVADOR		MINISTERIO DE VIVIENDA	
MODULO III PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES			
OBJETIVO: Identificar los tipos de riesgo y las enfermedades profesionales que se pueden generar, dependiendo del puesto específico de trabajo.			
CONTENIDO: Definición de Enfermedades profesionales			
Ergonomía: Higiene postural, pausas activas, enfermedades generadas por el riesgo ergonómico.			
Auto cuidado y salud en el trabajo: Hábitos saludables, uso de elementos de protección personal.			
Riesgo Biológico: vías de entrada de contaminantes, enfermedades generadas Por riesgo biológico.			
Riesgo Químico: hojas de seguridad, enfermedades generadas por riesgo químico			
Riesgo psicosocial: Factores de riesgo psicosocial, enfermedades generadas por Riesgo psicosocial.			
DESARROLLO: Se facilitarán los conceptos de todos los tipos de riesgos con ejemplos de enfermedades que pueden ocasionar, se emplearan técnicas de análisis de casos.			
EVALUACION: Se realizará evaluación al final de la capacitación, para medir la efectividad de la misma			
DURACION: 8 Horas		No. De Participantes: 10	

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
MODULO IV PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS			
OBJETIVO: Informar a las personas trabajadoras sobre la importancia que tienen para el cuidado de su salud, su familia y la institución la información pertinente a los programas complementarios establecidos en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.			
CONTENIDO:			
Salud Reproductiva			
Salud Mental			
Prevención del consumo de sustancias Psicoactivas			
Prevención del alcoholismo y drogas			
Prevención del ETS VIH SIDA			
Sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales			
DESARROLLO: Para el desarrollo del curso se emplea una metodología interactiva que combina: exposición, trabajo en grupos, dinámicas, plenarias, preguntas, respuestas, lo anterior complementado con ayuda de material audiovisual como son presentaciones en cañón y vídeos alusivos a los tópicos desarrollados, así como otros medios y recursos didácticos.			
EVALUACION: : Se realizará evaluación al final de la capacitación, para medir la efectividad de la misma			
DURACION: 16 Horas		No. De Participantes: 10	


Cronograma de ejecución del plan de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional

MODULO	JUN	JUL	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC	LUGAR
Seguridad y salud ocupacional	X	X						Ministerio de Vivienda
Prevención de accidentes de trabajo		X	X					Ministerio de Vivienda
Prevención de enfermedades profesionales				X	X			Ministerio de Vivienda
Programas Complementarios						X	X	Ministerio de Vivienda


Anexos

Anexo 1 Evaluación de riesgos ergonómicos

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LUGARES DE TRABAJO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS


 GOBIERNO DE EL SALVADOR		MINISTERIO DE VIVIENDA		EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS										NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA																											
AREA:				EXPOSICIÓN					CONSECUENCIA					PROBABILIDAD DE ACCIDENTE																											
FECHA:		No. TRABAJADORES:		APLICA																																					
REALIZADO POR:		CONTINUAMENTE														FRECUENTEMENTE		OCASIONALMENTE		IRREGULARMENTE		REMOTAMENTE		MUERTE		LESION GRAVE		INCAPACIDAD		HERIDA LEVE		RESULTADO MAS PROBABLE		OCURRIRA FRECUENTEMENTE		ALGUNA VEZ A OCURRIDO		REMOTAMENTE OCURRE		NUNCA SUCEDE	
#	INDICADORE	SI	NO	CONTINUAMENTE	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	IRREGULARMENTE	REMOTAMENTE	MUERTE	LESION GRAVE	INCAPACIDAD	HERIDA LEVE	RESULTADO MAS PROBABLE	OCURRIRA FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ A OCURRIDO	REMOTAMENTE OCURRE	NUNCA SUCEDE																								
1	Carece el trabajador de información sobre los riesgos para su salud derivados del ambiente de trabajo y la carga de trabajo																																								
2	Reciben capacitación los trabajadores de cuáles son las posturas adecuadas de cómo realizar el trabajo																																								
3	Se realiza el trabajo con una postura adecuada al sentarse frente a la computadora ?																																								
4	Cuentan los trabajadores con los conocimientos sobre carga estática y dinámica del trabajo																																								
5	Se fomenta el interés del trabajador por su tarea																																								
6	La silla que utiliza es la adecuada para la realización de su trabajo																																								

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LUGARES DE TRABAJO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS


 GOBIERNO DE EL SALVADOR		MINISTERIO DE VIVIENDA		EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS				NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA											
AREA				EXPOSICIÓN				CONSECUENCIA		PROBABILIDAD DE ACCIDENTE									
FECHA:		No. TRABAJADORES		APLICA		CONTINUAMENTE	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	IRREGULARMENTE	REMOTAMENTE	MUERTE	LESION GRAVE	INCAPACIDAD	HERIDA LEVE	RESULTADO MAS PROBABLE	OCURRIRA FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ A OCURRIDO	REMOTAMENTE OCURRE	NUNCA SUCEDE
REALIZADO POR:						SI	NO												
#	INDICADORES																		
21	Existe espacio suficiente para que el trabajador pueda realizar los movimientos que exige el trabajo y el cambio de posturas																		
22	Se diseñan los espacios de trabajo de acuerdo a las dimensiones del cuerpo humano																		
OBSERVACIONES																			

Anexo 2 Evaluación de Riesgos Químicos


PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LUGARES DE TRABAJO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS

 GOBIERNO DE EL SALVADOR		MINISTERIO DE VIVIENDA		EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS					NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA									
AREA				EXPOSICIÓN					CONSECUENCIA		PROBABILIDAD DE ACCIDENTE							
FECHA:		No. TRABAJADORES		APLICA	CONTINUAMENTE	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	IRREGULARMENTE	REMOTAMENTE	MUERTE	LESION GRAVE	INCAPACIDAD	HERIDA LEVE	RESULTADO MAS PROBABLE	OCURRIRA FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ A OCURRIDO	REMOTAMENTE OCURRE	NUNCA SUCEDE
REALIZADO POR:					SI	NO												
#	INDICADORES																	
1	Reportan los trabajadores al área correspondiente o encargado si se encuentran sustancias peligrosas fuera de control.																	
2	Se conoce por parte de los trabajadores las vías de penetración al organismo de los agentes.																	
3	Están conscientes los trabajadores que deben estar atentos a las señales de alarma como el olor de los productos químicos.																	
4	Conocen los trabajadores la reacción de los químicos ante cambios bruscos de temperatura, humedad, luz, etc.																	
5	Utilizan los trabajadores equipo de protección personal como gafas, mascarillas, guantes, etc.																	

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LUGARES DE TRABAJO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS

 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS	NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA													
AREA		EXPOSICIÓN				CONSECUENCIA				PROBABILIDAD DE ACCIDENTE						
FECHA:	No. TRABAJADORES	APLICA	CONTINUAMENTE	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	IRREGULARMENTE	REMOTAMENTE	MUERTE	LESION GRAVE	INCAPACIDAD	HERIDA LEVE	RESULTADO MAS PROBABLE	OCURRIRA FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ A OCURRIDO	REMOTAMENTE OCURRE	NUNCA SUCEDE
REALIZADO POR:			SI													
#	INDICADORES															
6	Están en la capacidad los trabajadores de interpretar las fichas de datos de seguridad y saber qué hacer en caso de una emergencia.															
7	Todos los productos que se manejan cuentan con etiquetas en la que se especifican todos los datos necesarios para el manejo y almacenamiento.															
8	Se almacenan las sustancias inflamables alejadas del calor y de toda llama o fuente de chispa.															
9	Se informa a los trabajadores con carteles y afiches de los productos químicos peligrosos.															
10	Existen etiquetas donde se informe de las advertencias acerca de estos productos peligrosos.															

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES EN LUGARES DE TRABAJO
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	EVALUACIÓN DE RIESGOS QUÍMICOS										NOMBRE DE LA EMPRESA: MINISTERIO DE VIVIENDA				
AREA			EXPOSICIÓN					CONSECUENCIA					PROBABILIDAD DE ACCIDENTE				
FECHA:	No. TRABAJADORES		APLICA	CONTINUAMENTE	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	IRREGULARMENTE	REMOTAMENTE	MUERTE	LESION GRAVE	INCAPACIDAD	HERIDA LEVE	RESULTADO MAS PROBABLE	OCURRIRA FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ A OCURRIDO	REMOTAMENTE OCURRE	NUNCA SUCEDE
REALIZADO POR:				SI	NO												
#	INDICADORES																
11	Se dispone de fichas de seguridad de todos los productos peligrosos que se utilizan.																
12	Disponen de una lista de referencia para determinar que sustancias son cancerígenas y cuales provocan efectos irreversibles.																
13	Se vierten a la red general de desagües sustancias peligrosas o contaminantes sin ser tratadas.																
14	Se toman precauciones especiales en la manipulación de sustancias potencialmente cancerígenas o nocivas para la salud.																
15	Se encuentran las bodegas de productos químicos en contenedores adecuados en áreas separadas y seguras.																

Anexo 3 Evaluación de riesgos psicosociales

Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en Lugares de Trabajo
Formato de Evaluación de Riesgos Psicosociales



Apartado 1					
Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
1.¿Tienes que trabajar muy rápido ?	4	3	2	1	0
2.¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3.¿Tiene tiempo de llevar al día su trabajo?	0	1	2	3	4
4.¿Le cuesta olvidar los problemas de trabajo?	4	3	2	1	0
5.¿Su trabajo en general es desgastante emocionalmente?	4	3	2	1	0
6.¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 1 A LA 6 :					

Apartado 2					
Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
7. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	4	3	2	1	0
8. ¿Se tiene en cuenta su opinión para asignar tareas?	4	3	2	1	0
9. Tiene influencia sobre el orden en que realiza las tareas?	4	3	2	1	0
10. ¿Puede decir cuando hacer un descanso?	4	3	2	1	0
11. Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿ puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12. ¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	4	3	2	1	0
13. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14. ¿Se siente comprometido con su profesión?	4	3	2	1	0
15. ¿Tienen sentido sus tareas?	4	3	2	1	0
16. ¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 7 a 16 :					

Apartado 3					
Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
En este momento estas preocupado:	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
17. Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara desempleado?	4	3	2	1	0
18. Por si cambian las tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
19. Por si varían el salario	4	3	2	1	0
20. Por si le cambian el horario (turnos, días de semana, horas de entrada y salida contra su voluntad)	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 17 a la 20 :					

Apartado 4					
Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
21. ¿Sabe exactamente que margen de autonomía tiene en su trabajo?	4	3	2	1	0
22. ¿Sabe exactamente que tareas son su responsabilidad?	4	3	2	1	0
23. ¿En su empresa se le informa con suficiente antelación los cambios que pueden afectar su futuro?	4	3	2	1	0
24. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	4	3	2	1	0
25. ¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros y compañeras?	4	3	2	1	0
26. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefatura inmediata superior?	4	3	2	1	0
27. ¿Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros?	0	1	2	3	4
28. En el trabajo ¿Siente que forma parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29. ¿Su jefatura inmediata planifica y organiza su trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 21 a la 30 :					

Apartado 5	
Este apartado está diseñado para trabajadores que convivan con alguien (Parejas, hijos, padres. etc.) Si vive solo o sola pase directamente al apartado 6	
PREGUNTAS	RESPUESTAS
31. Que parte del trabajo reproductivo realiza usted en su casa?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas	2
Solo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
32. Si falta algún día de casa, ¿las tareas reproductivas que realiza se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33. Cuando está en su trabajo ¿Piensa en las tareas reproductivas?	4	3	2	1	0
34. ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en casa y en el trabajo a la vez?	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 31 a la 34:					

Apartado 6					
Elija una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:					
PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo una vez	Nunca
35. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36. En las situaciones difíciles en el trabajo, recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37. En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0
SUME LOS CODIGOS DE SUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE LA 35 a la 38:					

Análisis de Resultados

1. Anote los puntos que ha obtenido en cada apartado en la columna donde dice sume los códigos, ahí se ubicará su puntuación.
2. Compare su puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ve en las tres columnas de la derecha, «verde», «amarillo» y «rojo», y subraye el intervalo que incluya su puntuación.
3. Ahora, ya puede ver en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra en su puesto de trabajo.
 - ✓ Exigencias psicológicas.
 - ✓ Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
 - ✓ Apoyo social y calidad de liderazgo.
 - ✓ Inseguridad.
 - ✓ Doble presencia.
 - ✓ Estima.

APARTADO	DIMENSION PSICOSOCIAL	PUNTUACION	Puntuación para la población ocupada		
			verde	amarillo	rojo
1	Exigencias Psicológicas		0 a 7	8 a 10	11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		40 a 26	25 a 21	20 a 0
3	Inseguridad		0 a 1	2 a 5	6 a 20
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		40 s 29	28 s 24	23 a 0
5	Doble presencia		0 a 3	4 s 6	7 a 16
6	Estima		16 a 13	12 a 11	10 a 0

Interprete sus resultados

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- **Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- **Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida se sitúe en el intervalo rojo, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas darán las pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

Anexo 4 Listado de asistencia de participantes en eventos informativos sobre Seguridad y Salud Ocupacional.

Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en los Lugares de Trabajo
 Listado de asistencia de participantes en eventos informativos sobre Seguridad y Salud Ocupacional



Tema: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Facilitador (a): _____		
Nombre	Área (Cargo)	Firma
ESPACIO PARA CSSO		
Nombre: _____ Firma: _____		

Anexo 5 Identificación y valoración de riesgos según puesto de trabajo

RIESGOS REFERIDOS A: INSTALACIONES GENERALES	
Fecha evaluación: 5-02-2021	Evaluador : Lissette Chávez (Primera Evaluación)
Riesgo: Caída de personas al mismo nivel	
Causa:	
Este riesgo puede presentarse durante los desplazamientos en la jornada de trabajo, debido al mal estado del suelo (resbaladizo, agujeros, que haya agua etc.), o podría resultar también por utilización de calzado inadecuado, porque no hay suficiente iluminación, por objetos que se encuentren mal ubicados o al paso (objetos en el piso, materiales etc.), por falta de orden y limpieza, etc. Además, este riesgo puede darse también por el cableado que se encuentre mal ubicado en las zonas de paso. Los daños que se pueden producir son lesiones leves como heridas, contusiones, torceduras, luxaciones, esguinces, etc. o bien, podrían ser lesiones más graves como una fractura.	
Medidas Preventivas:	
Mantener orden y limpieza en el lugar, dejar pasillos sin obstáculos Utilizar calzado adecuado y con suela antideslizante si fuera posible El piso debe estar bien iluminado y debe ser fijo y estable Los cables sueltos se ubican bajo las regletas y no deben estar en las zonas de paso del personal o donde pueden trabarse y provocar una caída.	
Riesgo: Caídas a distinto nivel	
Causa:	
Utilización de escaleras que conducen al módulo A (Unidad de Servicios de Administrativos y Logística)	
Medidas preventivas:	
En el uso de la escalera se deben seguir las siguientes normas de utilización: subir y bajar tranquilamente sin prisas, evitando hacerlo corriendo o empujando a las personas que preceden. No se subirán los peldaños de dos en dos, ni en grupo charlando. Se deben utilizar los pasamanos y o barandillas. No se debe utilizar calzado inseguro (suelas que se pueden deslizar, tacones altos, etc.) Se tendrá especial cuidado cuando llueve ya que el riesgo de la caída es mayor.	
Riesgo: Caída de objetos por desplome	
Causa:	
El ubicar jarrones, plantas, cajas de documentos, en las partes altas de los muebles o sobre algunos archivos. Los daños que podrían suceder son: heridas, contusiones, esguinces, etc., o bien lesiones graves como fracturas por el peso del objeto o la altura de la caída, en este caso también habría la posibilidad de sufrir contacto con el contenido del producto químico, corrosivo o toxico etc.	
Medidas preventivas:	
Ubicar todo tipo de jarrones, plantas o adornos en áreas bajas que no tengan el riesgo de caerse con algún movimiento.	

Riesgo: Incendio
Causa:
Mantenimiento de equipo de extintores
Medidas preventivas:
Se recuerda a la institución el continuar con el mantenimiento mínimo de los extintores que se encuentran en todas las instalaciones ya que estos deben ser revisados y recargados, deben situarse a una altura no superior a los 1.70m respecto al suelo y en un lugar de fácil accesibilidad. Se recuerda también mantener toda la documentación del mantenimiento documentada.
Riesgo: Incendio Evacuación
Causa:
Mantenimiento de alumbrado de emergencia
Medidas preventivas:
Se debe realizar el mantenimiento del alumbrado de todas las lámparas de emergencia que se encuentran en las instalaciones para asegurar un funcionamiento correcto de estas, en alguna emergencia.
Riesgo: Incendio Evacuación
Causa:
Mantenimiento de Alarmas de Emergencia
Medidas preventivas:
Se debe realizar el mantenimiento del alumbrado de las alarmas de emergencia que se encuentran en las instalaciones para asegurar un funcionamiento correcto de estas, en alguna emergencia.
Riesgo: Otros requisitos generales
Causa:
Mantenimiento de botiquín
Medidas preventivas:
Se comprobó que la institución cuenta con botiquín, pero no se encuentra completo, se recomienda la compra de los insumos necesarios, estos deben revisarse periódicamente y debe irse reponiendo tan pronto como caduque o sea utilizado. Se puede tener un botiquín completo en el módulo A y en los otros 2 módulos que dispongan de lo mínimo como antisépticos, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapos, apósitos, tijeras, pinzas, guantes desechables, curitas de varios tamaños. Los 3 botiquines deben estar en un lugar adecuado y señalizado para que todo el personal sepa en donde se encuentra.
Riesgo: Contacto eléctrico
Causa:
Contacto de la persona trabajadora con partes eléctricas de la instalación eléctrica en general
Medidas preventivas:
Realizar un sistema de mantenimiento periódico de las instalaciones eléctricas, para comprobar que toda la instalación eléctrica se encuentre en buen estado y cerrados, se debe vigilar los empalmes y las conexiones, todas deben estar aisladas y protegidas, todos los enchufes y los toma corrientes deben de tener el grado de protección adecuado.
Riesgo: Aumento de Temperatura y filtración de agua
Causas:
Falta de cielos falsos en área de archivo y cielos falsos humedecidos en módulos
Medidas preventivas:
El área donde no hay cielos falsos hace que aumente la temperatura del lugar, esto puede afectar directamente al personal que labora en el área y también esto puede provocar filtraciones que afecten la salud del personal, provocando enfermedades respiratorias.

RIESGO REFERIDOS AL PUESTO DE TRABAJO: ADMINISTRATIVO	
Fecha evaluación: 5-02-2021	Evaluador: Lissette Chávez
Riesgo: Choque contra objetos inmóviles	
Causas:	
Golpes con mobiliario de oficina y cajones abiertos de archivos	
Medidas preventivas:	
Las personas trabajadoras deben asegurarse de que tras el uso de los muebles, archivadores o cajones, estos queden cerrados, evitando el choque de personas contra estos, al quedar abiertos, mientras transitan o trabajan.	
Riesgo: Caída de objetos por desplome	
Causa:	
Adornos o cajas sobre muebles de oficina,	
Medidas preventivas:	
Asegurarse que este tipo de objetos se encuentren a un solo nivel para evitar un accidente	
Riesgo: Sobreesfuerzos	
Causas:	
Manipulación manual de cargas (cajas con documentos, equipos, etc.)	
Medidas preventivas:	
Si la carga que va a movilizar se encuentra en el suelo o cerca del mismo, utilizar las técnicas de manejo de cargas que permitan utilizar los músculos de las piernas más que los de la espalda.	
Riesgo: Iluminación inadecuada	
Causas:	
Necesidad de una correcta iluminación en el lugar de trabajo	
Medidas preventivas:	
Realizar el cambio de luminarias que se encuentren quemadas para apoyar la iluminación de cada puesto de trabajo y que los trabajadores no realicen esfuerzo visual para realizar su trabajo, máxime si se encuentran trabajando frente a una computadora. Hacer una evaluación de cada módulo de manera constante para verificar cuantas luminarias deben cambiarse o reponerse.	
Riesgo: Fatiga física postural	
Causas:	
Posición del trabajador continuada o inadecuada durante el desempeño de sus funciones, posición estática excesiva.	
Medida preventivas:	
Mientras se mantienen sentados utilizando la computadora, deben permitir que el tronco se mantenga derecho y erguido, frente al plano del trabajo y lo más cerca del mismo, evitar giros y torsiones innecesarios, el espacio que tienen entre piernas y rodillas permitirá varias posiciones, además deben realizar descansos a lo largo de la jornada de trabajo, alternando las operaciones de pie / sentado.	
Riesgo: Fatiga Visual	
Causas:	
Trabajo continuo en gran parte de la jornada laboral frente a la computadora	
Medidas preventivas:	
Las pantallas de las computadoras deben ser colocadas perpendicularmente a las luces, evitando que se produzcan reflejos, la pantalla, teclado y documento a copiar deben estar situados a la misma distancia visual, se recomienda realizar descansos periódicos después de permanecer más de 2 horas frente a la computadora, descansar 5 minutos.	
Riesgo: Contacto eléctrico indirecto	
Causas:	
Manipulación de computadoras en caso que necesiten reparación	

Medidas preventivas:
No efectuar manipulaciones de equipos o instalaciones eléctricas, no utilizar aparatos eléctricos con las manos húmedas, es preferible solicitar la ayuda del personal adecuado.
Riesgo: Exposición a contaminantes biológicos
Causas:
Aires acondicionados
Medidas preventivas:
Los filtros deben limpiarse de manera periódica por el personal de mantenimiento, para evitar la acumulación de ácaros o polvo que puedan contaminar el ambiente.
Riesgo: Estrés Térmico
Causas:
Falta de ventilación en el área de archivo
Medidas preventivas:
Utilizar sistema de ventilación mecánica para que en la medida de lo posible incremente la renovación y circulación del aire interior, esto disminuye grandemente la sensación de agotamiento por el calor, la fatiga y dolores de cabeza.

RIESGOS REFERIDOS AL AREA DE TRABAJO: LIMPIEZA	
Fecha evaluación: 05-02-2021	Evaluador: Lissette Chávez
Riesgo: Caída de personas al mismo nivel	
Causas: Suelo resbaladizo o mojado	
Medidas preventivas:	
Los pasillos deben de mantenerse libres, sin obstáculos en todo momento. Utilizar carteles de “suelo mojado” si acaban de trapearlo o lavarlo. El personal de limpieza debe usar zapatos antideslizantes para evitar caídas en suelos mojados.	
Riesgo: Exposición a sustancias químicas	
Causas:	
Utilización de productos de limpieza	
Medidas preventivas:	
Se deben utilizar los productos de limpieza según las instrucciones del fabricante, todo se debe revisar en las fichas de seguridad del producto, no se deben utilizar productos que produzcan vapores tóxicos en donde no existe suficiente ventilación. No se debe trasegar los químicos o productos de limpieza a recipientes que no sean los propios, y mucho menos si estos envases están destinados usualmente para productos alimenticios.	
Riesgo: Fatiga Física Postural	
Causa:	
Posturas de trabajo forzadas por largos periodos de tiempo	
Medidas preventivas:	
Las tareas deben planificarse de manera que permitan realizar descansos tras periodos de trabajo continuado. Se recomienda la utilización de calzado cerrado y cómodo.	
Riesgo: Contacto Eléctrico indirecto	
Causa:	
Contactos eléctricos abiertos en las partes bajas durante la limpieza de piso	
Medidas preventivas:	
Se debe evitar mojar las zonas donde haya cableado por el suelo, que pueda ser posible una electrocución. Debe haber un adecuado mantenimiento de las instalaciones eléctricas.	



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE VI

ESTABLECIMIENTO DE PROGRAMA DE
EXÁMENES MÉDICOS Y ATENCIÓN DE PRIMEROS
AUXILIOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	4
Definiciones	4
Descripción del programa	5
Programa de exámenes médicos.....	6
Evaluación Médica	8
Comunicación de resultados de exámenes médicos	9
Denegatoria de exámenes médicos	9
Programa de atención de primeros auxilios	9
Atención de primeros auxilios.....	12
Capacitación de primeros auxilios a las personas trabajadoras	13
Procedimiento de primeros auxilios.....	13
Actualización del programa.....	16
Anexos	17
Anexo 1 Formulario de exámenes médicos	18
Anexo 2 Denegatoria de realización de exámenes médicos	19
Anexo 3 Listado de capacitación	20

Introducción

La salud ocupacional no es solamente es la ausencia de enfermedades, sino que se trata de un estado completo de bienestar físico, mental y social. Al hablar de salud ocupacional no solo nos referimos a posibles enfermedades profesionales que puedan padecer las personas trabajadoras, sino que este concepto engloba lo relacionado al bienestar y la satisfacción en el puesto de trabajo.

Los beneficios que genera la salud laboral son varios, entre los que podemos mencionar: el aumento de la productividad, disminuye el absentismo laboral, mejora no solo la salud sino también el bienestar y satisfacción de las personas trabajadoras, en el comportamiento organizacional, así como una disminución de costos y seguridad social.

La salud de las personas trabajadoras es esencial para la productividad y el desarrollo económico y social, por lo que las buenas condiciones de trabajo pueden proveer protección contra riesgos tanto físicos como psicosociales, mejora la autoestima y todo esto produce efectos positivos en la salud.

En el presente documento se expone lo relacionado al programa de exámenes médicos y atención en primeros auxilios para las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, el cual ha sido elaborado según los requerimientos de ley vigente y dependiendo de las necesidades de los puestos de trabajo.

El propósito de este programa es darle seguimiento a las condiciones de salud y la evolución de la morbilidad de las personas trabajadoras, con el fin de implementar las medidas de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales que pongan en peligro la salud o la vida del personal.

Objetivos

Objetivo General

Establecer los lineamientos para la realización de los exámenes médicos periódicos, así como brindarles la información necesaria acerca de primeros auxilios a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, se le dará énfasis al personal que sea más propensos a algún tipo de riesgo debido a su puesto de trabajo, o que tengan condiciones especiales como embarazo, lactancia, post parto, o personas trabajadoras con discapacidades.

Objetivos Específicos

- Realizar evaluaciones médicas para promover la salud ocupacional de las personas trabajadoras.
- Proporcionar una guía de cumplimiento para la realización de exámenes médicos según puesto de trabajo.
- Garantizar la mejora continua de los aspectos relacionados a la salud y seguridad ocupacional para las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.
- Reducir la incidencia de enfermedades profesionales mediante la vigilancia de los casos que se reporten dentro del personal.
- Realizar un cronograma de actividades para la ejecución de los programas de exámenes médicos y primeros auxilios.
- Aprender y poner en práctica las técnicas básicas de primeros auxilios.

Base Legal

En base a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el diario oficial No. 82 Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, en el Numeral 6 del artículo 8 menciona: “Establecimiento del Programa de exámenes médicos y de atención de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

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.

Según el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 86. de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el diario oficial No. 78. tomo No. 395, de fecha 30 de abril de 2012, el programa de exámenes médicos y de laboratorio estará basado en lo estipulado, en el artículo siguiente:

- Art. 52. El programa de exámenes médicos y laboratorios deberá estar basado en la identificación y evaluación de riesgos realizada por el empleador, estableciendo la periodicidad de la práctica de las referidas pruebas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 63 de la Ley. Los resultados de estos exámenes deberán entregarse a los trabajadores en original, conservando el empleador copias para agregarlas al documento que contiene el Programa de Gestión. Además, implicará la organización para la atención de primeros auxilios, estableciendo métodos y técnicas con la utilización de los medios disponibles que sean adecuados, así como las funciones y responsabilidades, de tal manera que se adapte al lugar de trabajo.

Alcance

El presente documento deberá realizarse tomando en cuenta la salud y seguridad ocupacional de todo el personal del Ministerio de Vivienda, con el apoyo de la Unidad de Talento Humano en conjunto con la Clínica empresarial y con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, además debe incluir al personal que se encuentra en proceso de vinculación para ocupar una vacante dentro del Ministerio.

Definiciones

Evaluaciones médicas de pre ingreso: son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Evaluaciones médicas periódicas programadas: se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: el empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

Examen médico ocupacional: acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.

Expediente clínico: es el documento integrado por un conjunto de formularios básicos y especiales que se llenan de forma narrativa y algunos en forma gráfica, en los cuales el personal médico, enfermería u otro personal de salud autorizado registra detallada y ordenadamente los datos más indispensables sobre la situación, diagnóstico, tratamiento y evolución de la enfermedad o atención brindada al paciente en el establecimiento de salud.

Historia clínica: documento elaborado por un médico en el cual se registrarán los aspectos relevantes de la atención médica de un paciente, contenidos en el expediente clínico. Deberán tener como mínimo: padecimiento actual, diagnósticos, tratamientos, evolución, pronóstico, estudios de laboratorio y gabinete.

Descripción del programa

El objetivo de la medicina preventiva es el control de los problemas de salud a nivel individual. Existen tres niveles de prevención, según el momento de la historia natural de la enfermedad en el que se realicen las actividades preventivas: primaria, secundaria y terciaria.

Prevención primaria: Está dirigida a evitar la aparición de una enfermedad o problema de salud, mediante el control de los agentes causales o los factores de riesgo. Por tanto, se realiza sobre las personas sanas.

Prevención secundaria: Son las medidas dirigidas a detener o retrasar el progreso de una enfermedad que ya tiene una persona. Las mismas consisten en la detección, diagnóstico y tratamiento precoz de la enfermedad. Un ejemplo de lo que es la medicina preventiva secundaria son las campañas para la detección precoz del cáncer de mama.

Prevención terciaria: Es aquella que se lleva a cabo con el fin de prevenir, retardar o reducir las complicaciones y secuelas de una enfermedad que ya tiene la persona. El objetivo es mejorar la calidad de vida del paciente.

Considerando lo anterior el programa de exámenes médicos y de atención en primeros auxilios, va dirigido a la prevención primaria, para lo cual deberá examinarse la información resultante del proceso del apéndice II del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Ocupacionales, referido a la Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos determinando los puestos de trabajo que representan riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

Periodicidad de realización de exámenes médico ocupacionales:

Tipo de Evaluación Médica	Tiempo de Ejecución
Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso	Antes de ingresar a laborar la persona trabajadora
Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso	Aquellas que se deben realizar a la persona trabajadora cuando se termina la relación laboral
Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas	De manera anual
Evaluaciones médicas por cambios de ocupación	Cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia

En el programa que presentamos se hace énfasis en los exámenes médicos y de laboratorio periódico o de control, ya que estos tienen como objetivo principal determinar las condiciones de salud de las personas trabajadoras a través de estas evaluaciones, con la realización de estos, establecemos acciones de prevención de enfermedades, así como de vigilancia de la salud, teniendo como prioridad la calidad de vida de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Programa de exámenes médicos

La realización de las evaluaciones médicas ocupacionales permitirá a la institución obtener un diagnóstico de salud de su población trabajadora, donde pueden visualizar la distribución demográfica, los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores y las patologías encontradas en ellos; estén o no relacionadas con el trabajo, facilitándoles brindar acompañamiento para la promoción y prevención de la salud para todos.

El presente programa hace énfasis en los exámenes médicos y de laboratorio periódico o de control; tiene como objetivo determinar las condiciones de salud de las personas trabajadoras, a través de las evaluaciones médicas y exámenes de laboratorio; con el fin de establecer acciones de prevención de enfermedades y de vigilancia de la salud en pro de mejor calidad de vida del trabajador.

1. Exámenes médicos generales

TIPO DE EXAMENES	TRABAJADORES	FECHA A REALIZARSE LOS EXAMENES	FRECUENCIA DEL EXAMEN
General de heces General de orina Sangre (creatinina, hemograma, triglicéridos, colesterol, hiperglicemia) Tórax	TODOS	FEBRERO Y AGOSTO	ANUAL

2. Exámenes médicos específicos

PUESTO DE TRABAJO	TIPO DE EXAMENES	FRECUENCIA DEL EXAMEN
Personal Administrativo	Radiografías del sistema óseo, dado su trabajo en posición forzada y repetitiva; exámenes oftalmológicos; y exámenes psicotécnicos para la prevención de enfermedades psicosociales.	CADA AÑO
Personal de oficios varios	El personal que desempeña labores de oficios varios debe realizarse examen físico con énfasis su condición osteomuscular; y de considerar necesario de su condición visual para evitar caídas.	CADA AÑO
Motorista	Deberán someterse a exámenes oftalmológicos visuales con el fin de identificar al personal que presente problemas visuales; además se realizará una prueba de alcohol y drogas una vez al año. También deber ser sometido a un Test de fatiga, somnolencia y de estrés por lo menos cada seis meses. Su objetivo será reducir o eliminar el riesgo de accidentes de tránsito.	CADA 6 MESES (OFTALMOLOGICO) CADA AÑO (ALCOHOL Y DORGAS)
Personal de mantenimiento	El personal que realice trabajos en altura superior a 6 metros, pasará reconocimiento médico, previos a su ingreso y posteriormente cada año se le harán 2 evaluaciones ocupacionales, con el fin de detectar si presentan las condiciones físicas idóneas para este tipo de trabajos.	CADA AÑO
Personal de campo	Al personal que trabaja en el campo se le deberá practicar pruebas de sensibilidad mucosa, exámenes oftalmológicos y radiografía de tórax antero posterior y lateral por lo menos cada dos años. Así mismo pruebas de TB cuando presenten tos por más de tres semanas.	CADA 3 SEMANAS (TB SI HAY TOS + 3 SEMANAS) CADA AÑO (OFTALMOLOGICO) CADA 2 AÑOS (RX DE TORAX)

Evaluación Médica

El CSSO verificará la realización para que se realicen los exámenes a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda en todos los puestos de trabajo, la Unidad de Talento Humano debe ser la responsable de gestionarlos.

Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por la persona trabajadora y por el médico tratante indicando el tipo de evaluación-pre ocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada.

Tanto en las evaluaciones médicas pre ocupacionales como en las periódicas programadas, se deberán anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales, debe ser la siguiente:

- Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- Persona que realiza la evaluación médica.
- Datos de identificación del empleador.
- Actividad económica del empleador.
- Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
- Datos de identificación del trabajador.

Para la práctica de los exámenes médicos se apoyará con la clínica empresarial del MOP, ya que se tiene un convenio de cooperación para la atención del personal del Ministerio de Vivienda, para lo cual deberá pasar por una evaluación o consulta médica siguiendo el procedimiento que se describe a continuación:

- 1) Las jefaturas de cada unidad deberán elaborar los listados del personal a su cargo en condición de mayor riesgo por la naturaleza del cargo; así como de personal sensible por características personales o estado biológico como personas trabajadoras con discapacidad.
- 2) La Unidad de Talento Humano deberá remitir dichos listados a la Clínica empresarial.
- 3) El trabajador deberá solicitar consulta médica en la Clínica Empresarial del MOP en apoyo de su respectiva sede de trabajo.
- 4) La clínica empresarial correspondiente asignará una cita a la persona trabajadora para realizarse la evaluación.
- 5) El médico tratante, con base en la evaluación de acuerdo a los protocolos médicos establecidos ordenará los exámenes médicos y de laboratorio que considere necesarios.
- 6) El trabajador deberá solicitar cita en la Clínica Empresarial al servicio de su respectiva sede de trabajo para la lectura de los exámenes médicos y de laboratorio practicados.

7) La clínica empresarial correspondiente asignará una cita a la persona trabajadora para la lectura de los exámenes médicos y de laboratorio practicados.

8) La persona trabajadora deberá asistir a consulta médica de control, con resultado de exámenes tomados, en un plazo no mayor de 4 semanas con respecto a la primera consulta.

9) En la consulta el médico, examinará los resultados de exámenes tomados e informará al trabajador su condición de salud y prescribirá el tratamiento en caso considere necesario. Los resultados de los exámenes deberán entregarse a los trabajadores en original.

Comunicación de resultados de exámenes médicos

Los resultados de los exámenes serán confidenciales y deberán entregarse al personal en original, una copia debe archivar en el expediente de cada persona trabajadora y otra en su respectivo expediente en la clínica empresarial.

Se debe enviar un listado a la Unidad de Talento Humano que incluya un reporte sobre los exámenes médicos y pruebas de laboratorio para ser agregadas al Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.

Denegatoria de exámenes médicos

Es responsabilidad del médico proporcionar la hoja denegatoria del examen médico, para las personas trabajadoras que no consientan la realización de los exámenes, ya que debe quedar constancia por escrito, tanto en el expediente médico como en la Unidad de Talento Humano.

Programa de atención de primeros auxilios

Los primeros auxilios son la asistencia inmediata que se presta a las víctimas de accidentes antes de la llegada de personal médico especializado. Su objetivo es detener y, si es posible, revertir el daño ocasionado.

Los primeros auxilios deben considerarse parte de una buena gestión y de la seguridad en el trabajo. Por lo que se debe tomar en cuenta la normativa vigente ya que contiene disposiciones más detalladas.

Los elementos básicos de un programa de primeros auxilios son los siguientes:

Equipo, material e instalaciones

- Equipo para el salvamento de la víctima en el lugar del accidente a fin de prevenir lesiones adicionales (p. ej., en caso de incendio, emanaciones de gases, electrocución);
- Maletines de primeros auxilios, botiquines o equipos similares, con una cantidad suficiente del material y los instrumentos necesarios para la prestación de los primeros auxilios básicos;
- Área de primeros auxilios adecuadamente identificada o instalación similar en la que puedan administrarse los primeros auxilios;
- Medios para dar la alarma y comunicar la situación de alerta.

Recursos humanos

Selección, formación de las personas trabajadoras adecuadas para administrar los primeros auxilios, a las que se deberá designar y ubicar en lugares clave, una en cada módulo y cuya disponibilidad y accesibilidad permanentes deberán garantizarse.

Formación por medio de ejercicios prácticos de simulación de situaciones de emergencia, teniendo en cuenta los peligros profesionales específicos que existen en la institución.

Otros

Tener la información de los servicios de salud públicos o privados pertinentes, para la prestación de asistencia médica después de los primeros auxilios.

Educación e información de todas las personas trabajadoras sobre la prevención de accidentes y lesiones y las medidas que deben adoptar los propios trabajadores después de una lesión.

Información sobre las disposiciones en materia de primeros auxilios y actualización periódica de esa información.

Difusión de anuncios con información, guías visuales (p. ej., carteles) y normas sobre primeros auxilios, así como la prestación de asistencia médica después de los primeros auxilios.

Cumplimentación de un registro de primeros auxilios: es un informe interno que contiene datos sobre la salud de la víctima, así como referencias a la seguridad en el trabajo; debe incluir información sobre el accidente (hora, lugar, circunstancias); el tipo y la gravedad de la lesión; los primeros auxilios prestados; la asistencia médica adicional solicitada; el nombre del afectado y los nombres de los testigos y otros trabajadores relacionados, en especial los que transportaron a la víctima.

Personal de primeros auxilios

El personal que conforme la brigada de primeros auxilios serán personas presentes en el lugar de trabajo; normalmente, son personas trabajadoras que conocen las condiciones específicas de trabajo, que no siempre disponen de cualificación médica, pero sí de la formación y la preparación necesarias para realizar tareas muy específicas.

No todos los trabajadores cumplen los requisitos para recibir formación sobre la prestación correspondiente. Las brigadas de primeros auxilios deben ser cuidadosamente seleccionadas, y deben considerarse atributos como la fiabilidad, la motivación y la capacidad para tratar a las personas en una situación de crisis.

La institución debe exponer instrucciones escritas sobre primeros auxilios, preferiblemente en forma de carteles, en lugares estratégicos de cada módulo. Además, es aconsejable que organice sesiones informativas dirigidas a todas las personas trabajadoras.

Algunos aspectos esenciales que deben abordarse en una sesión informativa son los siguientes:

- ✓ Organización de los primeros auxilios en la institución.
- ✓ Compañeros designados como brigada de primeros auxilios.
- ✓ Formas de comunicación de la información sobre un accidente y destinatarios de esa información.
- ✓ Ubicación del maletín de primeros auxilios
- ✓ Ubicación del área de primeros auxilios.
- ✓ Acciones que deben realizar los trabajadores en caso de accidente.
- ✓ Ubicación de las rutas de evacuación.
- ✓ Acciones que deben realizar las personas trabajadoras después de un accidente.
- ✓ Formas de apoyo al personal de primeros auxilios en el desempeño de su tarea.

Atención de primeros auxilios

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la Brigada de Primeros Auxilios son los responsables de la revisión de todos los implementos que contiene el botiquín de primeros auxilios, y solicitarán a la Unidad de Talento Humano lo necesario para mantenerlo con los elementos básicos.

En el botiquín de primeros auxilios se deben encontrar los elementos indispensables para dar atención satisfactoria a las víctimas de algún accidente o enfermedad repentina dentro de la institución, este en muchos casos pueden ser decisivos para salvar vidas.

Elementos Básicos del botiquín de primeros auxilios

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
1	Termómetro
1	Tijeras
1	Tijeras de punta redonda
1	Pinza Murphy
25	Compresas
25	Gasas estériles
5	Vendas de Gasa
5	Vendas Elásticas
25	Hisopos
5	Esparadrapo
1 caja	Curitas de diferentes tamaños
1	Bote de Alcohol
1	Jabón antiséptico
4	Férulas para miembros inferiores
4	Férulas para miembros superiores
10	Vendas Triangulares

Capacitación de primeros auxilios a las personas trabajadoras

La actuación de primeros auxilios sirve para las emergencias que puedan suceder en la institución, el responsable de esta capacitación será el CSSO, con el apoyo de las instancias correspondientes (cruz roja, bomberos, etc.)

Nombre de la capacitación	Actividades a realizar	Dirigido a:	Componente	Forma de Evaluación	Duración	Fecha de realización
Primeros Auxilios	Entrenamiento específico de actuación en primeros auxilios	Todo el personal	Nivel teórico y práctico	Simulación de casos	4 horas	Septiembre

Procedimiento de primeros auxilios

La brigada de primeros auxilios es la responsable de esta área, por lo que debe establecer los pasos a seguir cuando se necesite aplicar los primeros auxilios en el Ministerio de Vivienda.

Paso 1.

La persona que observe o la que sufra una lesión, debe hacer saber a alguna persona integrante de la brigada de primeros auxilios que este en el módulo. Si la lesión es leve y no amerita mayor atención lo puede realizar el personal que se encuentre más inmediato y que sepa en donde se encuentra el botiquín de primeros auxilios. Se evalúa si se puede atender in situ o en la clínica empresarial o si es necesario notificar a las entidades como: Cruz Roja, Protección Civil, Bomberos etc.







Paso 2.

La persona que apoye con los procedimientos de primeros auxilios debe tener conocimientos básicos, ser sereno y mantener la calma, sentirse seguro para poder tranquilizar al accidentado y debe valorar el grado o daño de la lesión, para que decida cuales son los pasos a seguir, por si es necesario que llegue la ayuda médica o se traslade a un centro asistencial. Todo lo sucedido debe hacerse saber al CSSO.

Paso 3.

Según el tipo de lesión, deberá seguir las indicaciones:

HERIDAS SUPERFICIALES (POCO O NINGUN SANGRADO)		
Lavar la herida con agua y jabón		No limpie con alcohol No utilice pomadas
Secarla con gasa		
Cubrir la herida con apósito (curita, gasa o esparadrapo)		
HERIDAS PROFUNDAS Y MUY SANGRANTES		
Taponea con gasa o algodón envuelto en gasa y efectuar presión directa sobre la herida		No utilice alcohol No utilice torniquete No manipule la herida
Colocar vendaje compresivo		
Acudir a la clínica más cercana		
HERIDAS QUE CONTENGAN CUERPOS EXTRAÑOS		
No manipule la herida, tápala con una gasa y acudir a la clínica más cercana		No manipular la herida
QUEMADURAS DE PRIMER GRADO(ENROJECIMIENTO DE LA PIEL, ARDOR E INFLAMACION)		
Humedecer el área afectada para aliviar el dolor		No es conveniente aplicar hielo en el área afectada
Aplicar pomada, aloe vera ambos hidratan la piel y calmaran las molestias		

Cubrir con vendaje		
QUEMADURAS DE SEGUNDO GRADO (DOLOR, INFLAMACION, DEFORMACION CUTANEA, FORMACION DE AMPOLLAS)		
Descubrir el área afectada con cuidado		No romper las ampollas No es conveniente aplicar hielo en el área afectada
Sumergir en agua fresca		
Cubrir con un vendaje protector, húmedo, dejarlo holgado		
Acuda a la clínica más cercana		
QUEMADURAS DE TERCER GRADO (CARBONIZACIÓN DE TEJIDOS, AUSENCIA DE DOLOR DEBIDO A LA DESTRUCCIÓN DE LAS TERMINACIONES NERVIOSAS)		
Descubrir el área afectada con mucho cuidado y aplíquele agua		
Aplicar un vendaje seco, dejarlo holgado		
Acudir a la clínica o centro asistencial más cercana		

CUERPO EXTRAÑO EN LOS OJOS		
Lavar con abundante agua limpia		No manipular el cuerpo extraño No intentar extraerlo No utilizar colirios ni pomadas
Cubrir el ojo con gasa o esparadrapo sin apretar		
Acudir al centro asistencial más próximo		

Actualización del programa

Este programa debe revisarse y actualizarse periódicamente por lo menos una vez al año, así mismo deben realizarse cada vez que ocurran cambios en los puestos de trabajo, por el CSSO en coordinación con la Unidad de Talento Humano.

Anexos

Anexo 1 Formulario de exámenes médicos

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES			
FORMULARIO EXÁMENES MÉDICOS			
 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	REPORTE DE EXÁMENES MÉDICOS	MINISTERIO DE VIVIENDA
			PAGINA 1-1
Fecha: _____			
Cargo/ Ocupación: _____			
Nombre del Trabajador/a: _____			
RESUMEN DE EXÁMENES MÉDICOS REALIZADOS			
Nombre del examen médico realizado		Observaciones y recomendaciones médicas	
ESPACIO PARA REPRESENTANTE DEL CSSO			
Firma del trabajador/a		Firma del representante del CSSO	

Anexo 2 Denegatoria de realización de exámenes médicos

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES			
FORMULARIO DENEGATORIA DE EXÁMENES MÉDICOS			
 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	FICHA DENEGATORIA DE EXÁMENES MÉDICOS	MINISTERIO DE VIVIENDA
			PAGINA 1-1
DATOS GENERALES			
Área o Departamento: _____			
Jefatura a cargo: _____			
Nombre del Empleado: _____			
Cargo: _____			
Sexo: _____ Edad: _____			
DECLARACIÓN DE DENEGATORIA:			
Por este medio expreso mi deseo de no realizarme el examen y/o chequeo médico anual, durante el presente año. En el entendido que es de carácter voluntario, asumiendo la responsabilidad personal en la conservación y mantenimiento de mi salud.			
FIRMA DEL TRABAJADOR/A: _____			
FECHA: _____			
ENCARGADO/A CLÍNICA: _____			
FIRMA Y SELLO: _____			
NOMBRE DEL MÉDICO/A: _____			

Anexo 3 Listado de capacitación

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES FORMULARIO LISTADO DE CAPACITACIÓN



Tema: _____

Fecha: _____ Duración: _____

Facilitador/a: _____

Nombre	Área (Cargo)	Firma

ESPACIO PARA REPRESENTANTE DEL CSSO

Nombre: _____

Firma: _____



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE VII

PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS, CONSUMO
DE ALCOHOL Y DROGAS, PREVENCIÓN DE
ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL,
VIH/SIDA, SALUD MENTAL Y SALUD
REPRODUCTIVA

Programa para evitar consumo de alcohol y drogas

INDICE

Introducción 1

Objetivos 2

Base Legal 3

Alcance 4

Definiciones 4

Marco Conceptual..... 6

Descripción del programa 14

Plan de Acción..... 15

Actualización del programa..... 16

Evaluación de los resultados 16

Introducción

Cada vez estamos más sensibilizados por las consecuencias negativas del consumo de alcohol y drogas, en el ámbito laboral resulta todavía necesario poner en marcha este tipo de programas de prevención sobre los riesgos de su ingesta. Tomar sustancias con propiedades dañinas para la salud no solo disminuye las capacidades de las personas trabajadoras, sino que, a largo plazo puede ser perjudicial para la salud y puede acarrear enfermedades graves y crónicas.

Entre otras complicaciones, el consumo de alcohol y drogas puede provocar accidentes laborales, esto puede generar comportamientos erráticos, falta de confianza lo cual genera un deterioro en el ambiente de trabajo, ya que estas personas se ausentan con más regularidad que los que tienen un comportamiento saludable.

Por todo lo anterior es necesario que se tome en cuenta la prevención y medidas que aumenten la conciencia social entre las personas trabajadoras, encaminado a minimizar los riesgos laborales con capacitaciones, sensibilización y apoyo, todos encaminados a aportar información básica de referencia y orientar al abordaje asistencial de las personas trabajadoras afectadas.

En este sentido, la institución más allá de asumir una acción sancionadora, debe capacitar a las personas trabajadoras para que comprendan los riesgos a los que se someten al desarrollar sus labores bajo la influencia de alcohol y otras drogas.

Un programa preventivo tiene como finalidad resguardar la seguridad y salud no solo de la institución sino también de las personas trabajadoras, protegiéndolos de los riesgos que trae consigo el consumo de alcohol y/o otras drogas en todos los ámbitos de su vida.

Objetivos

Objetivo General

Difundir entre las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda las acciones y medidas necesarias para evitar el consumo de alcohol y drogas y así minimizar los riesgos y las enfermedades asociadas a estas sustancias, promoviendo estilos de vida saludables entre el personal, además de informar sobre la legislación que regula y penaliza este consumo.

Objetivos Específicos

- a) Dar a conocer a las personas trabajadoras, sobre el deterioro en la salud que puede provocar el uso indiscriminado de alcohol y drogas.
- b) Proporcionar apoyo a las personas trabajadoras más propensas a la utilización de estas sustancias en la búsqueda y aceptación de ayuda para la eliminación de esta dependencia.
- c) Conocer las consecuencias físicas, psíquicas y sociales derivadas del consumo de alcohol, a corto y largo plazo: coma etílico, violencia, accidentes de tráfico, laborales, cirrosis, alcoholismo.
- d) Promover e implementar medidas orientadas a la prevención de riesgos y/o accidentes de trabajo consecuentes al consumo de alcohol y drogas en los espacios laborales.
- e) Sensibilizar y concientizar a las personas trabajadoras para desarrollar responsabilidad sobre su conducta y sobre la decisión de controlar el uso del alcohol y drogas.

Base Legal

Tomando en cuenta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, decreto legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 82, tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, en su Art. 8, numeral 7 detalla como uno de los elementos del programa de gestión de la prevención de riesgos laborales “los programas complementarios” entre los que cita “sobre consumo de alcohol y drogas”.

Además, en el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, decreto ejecutivo No. 86, de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario Oficial No, 78, tomo No..395, de fecha 30 de abril de 2012 establece en el artículo 53 lo siguiente: “los programas complementarios a que se refiere el Art. 8, Numeral 7 de la ley, deberán establecer medidas educativas y de sensibilización a los trabajadores para evitar el consumo de alcohol y drogas, a efecto de evitar daños en los trabajadores y alteraciones en la organización de trabajo. Así mismo incluirá las acciones de capacitación dirigidas al personal sobre los principios y procedimientos para prevenir las infecciones de transmisión sexual, incluida el VIH/SIDA, y transmitir principios básicos relativos a salud mental y reproductiva”.

Por lo que estos programas son de obligatoriedad y de fiel cumplimiento en el programa de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Alcance

El presente programa deberá ser coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, también se buscará ayuda con los programas de sensibilización que ejecuta el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el Ministerio de Salud (MINSAL) Este documento va dirigido a beneficiar al personal de todas las dependencias del Ministerio de Vivienda.

Definiciones

Adicción: hábito de conductas peligrosas o de consumo de determinados productos, en especial drogas, y del que no se puede prescindir o resulta muy difícil hacerlo por razones de dependencia psicológica o incluso fisiológica.

Adicción, a las drogas o alcohol: consumo repetido de una o varias sustancias psicoactivas, hasta el punto de que el consumidor (denominado adicto) se intoxica periódicamente o de forma continua, muestra un deseo compulsivo de consumir la sustancia (o las sustancias) preferida, tiene una enorme dificultad para interrumpir voluntariamente o modificar el consumo de la sustancia y se muestra decidido a obtener sustancias psicoactivas por cualquier medio.

Alcohol: líquido incoloro, de olor característico, soluble tanto en agua como en grasas; se caracteriza por ser una sustancia psicoactiva, depresora del sistema nervioso central, y con capacidad de causar dependencia.

Alcoholismo: enfermedad causada por el consumo abusivo de bebidas alcohólicas y por la adicción que crea este hábito.

Droga: es una sustancia vegetal, mineral o animal que tiene efecto estimulante, alucinógeno, narcótico o deprimente.

Droga ilegal: sustancia psicoactiva cuya producción, venta o consumo están prohibidos. En sentido estricto, la droga en sí no es ilegal, lo son su producción, su venta o su consumo en determinadas

circunstancias. El término más exacto "mercado de drogas ilegales" hace referencia a la producción, distribución y venta de cualquier droga o medicamento fuera de los canales ilegalmente permitidos.

Droga legal: droga que está legalmente disponible mediante prescripción médica o en algunas ocasiones también sin ella, en una determinada Jurisdicción.

Drogodependencia: enfermedad que puede padecer cualquier ser humano y que consiste en la dependencia de (a ingesta de sustancias que afectan directamente al sistema nervioso central.

Ebriedad: estado de intoxicación. El término indica normalmente un patrón habitual de embriaguez y solía utilizarse en situaciones en las que actualmente se emplea "alcoholismo" o "dependencia del alcohol", implicando una enfermedad, junto con "ebrio" (persona en estado de embriaguez).

Grupo de ayuda mutua: grupo en el cual los participantes se ayudan mutuamente a recuperarse o a mantener la recuperación de la dependencia del alcohol u otra droga, de los problemas relacionados o de los efectos de la dependencia de otra persona, sin tratamiento ni orientación profesional.

Intoxicación: estado posterior a la administración de una sustancia psicoactiva, que causa alteraciones en el nivel de conciencia, en lo cognitivo, en la percepción, en el juicio, en la afectividad o en el comportamiento, o en otras funciones y respuestas psicofisiológicas. Las alteraciones están relacionadas con los efectos farmacológicos agudos de la sustancia y con las respuestas aprendidas a dicha sustancia, y desaparecen con el tiempo; la recuperación es completa, salvo cuando se han producido lesiones tisulares u otras complicaciones.

Tabaco: es una planta, de la cual sus hojas procesadas se fuman, se mastican o se aspiran. El tabaco contiene el químico nicotina, que es una sustancia psicoactiva muy adictiva

Tabaquismo: intoxicación aguda o crónica producida por el consumo abusivo de tabaco.

Marco Conceptual

El consumo de alcohol y otras drogas es una realidad cada vez más preocupante en la población laboral, se ha comprobado la prevalencia del consumo en personas trabajadoras de distintas industrias, con los riesgos y costos personales, sociales, familiares y laborales que conlleva.

Sustancias Psicoactivas

Las sustancias psicoactivas son aquellas cuyo consumo puede alterar los estados de conciencia, de ánimo y de pensamiento. Son sustancias psicoactivas, por ejemplo, el tabaco, el alcohol, el cannabis, las anfetaminas, el éxtasis, la cocaína y la heroína.

Las sustancias psicoactivas constituyen un lastre notable para la sociedad en términos de salud. En particular, el tabaco y el alcohol se encuentran entre las principales causas de muerte y discapacidad.

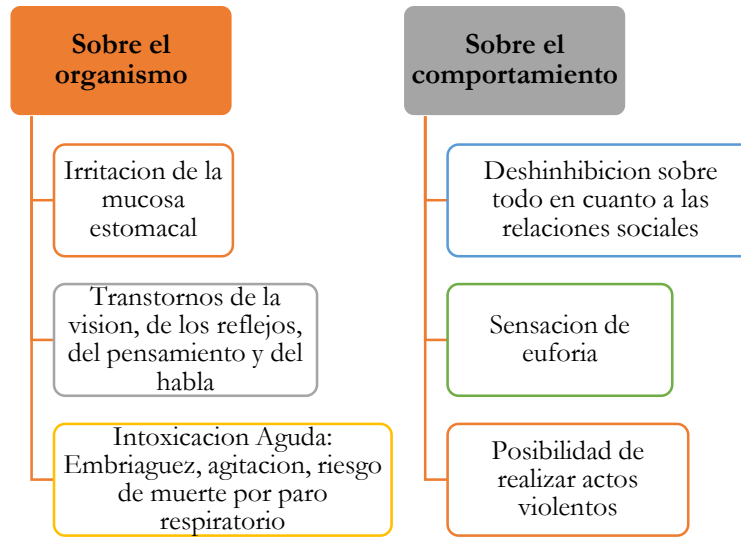
El consumo de sustancias psicoactivas, ya sea por placer o para aliviar el dolor, puede dañar la salud y acarrear problemas sociales a corto y largo plazo. Los efectos sobre la salud pueden consistir en enfermedades del hígado o del pulmón, cáncer, lesiones o muertes provocadas por accidentes, sobredosis, suicidio y agresiones. Algunos ejemplos de los efectos en el plano social son las detenciones, la pérdida de las relaciones y el descuido de las obligaciones laborales y familiares.

Alcohol

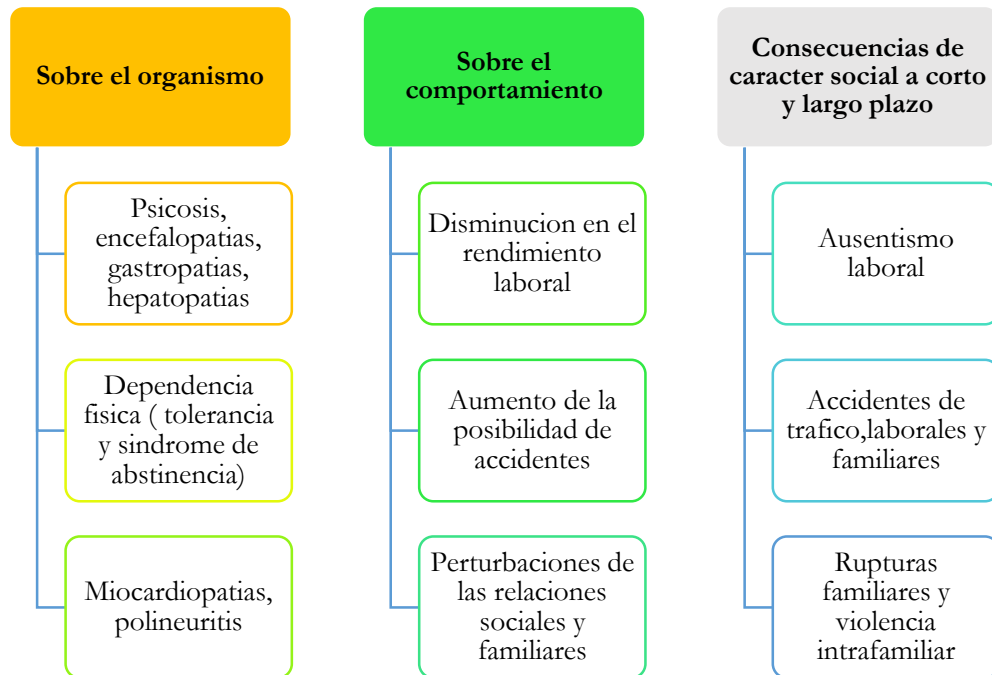
El consumo de alcohol ya sea ocasional, habitual, abusivo o adictivo, además de los efectos adversos sobre la salud humana, está relacionado con otras situaciones socialmente relevantes, como aumento de violencia intrafamiliar y general, aumento en la frecuencia de accidentes de tránsito, aumento en la frecuencia de accidentes generales y de trabajo, aumento de los índices de ausentismo laboral, con la consecuente disminución del rendimiento y de productividad.

El alcohol es una sustancia sedante/hipnótica que puede provocar variedad de efectos, aparte de las consecuencias sociales causadas por su uso, la intoxicación por alcohol puede provocar envenenamiento e incluso muerte; su uso excesivo y prolongado puede producir dependencia o una gran diversidad de trastornos físicos y mentales.

Consecuencias del consumo de Alcohol a corto plazo



Consecuencias del consumo de alcohol a largo plazo



Droga

Es un término que se emplea con distintos sentidos. En medicina designa cualquier sustancia que pueda evitar o curar una enfermedad, o mejorar el bienestar físico o mental. En el lenguaje común, el término

suele designar específicamente a las drogas psicoactivas y, a menudo, de modo aún más concreto, las drogas ilícitas, que además de servir para fines médicos también se emplean con fines no médicos. Las definiciones profesionales (como por ejemplo alcohol y otras drogas) tratan de llamar la atención sobre el hecho de que la cafeína, el tabaco y el alcohol, así como otras sustancias que se usan comúnmente con fines no médicos también son drogas en el sentido de que se consumen, por lo menos en parte, por sus efectos psicoactivos.

Clasificación de las drogas según el efecto que producen

Depresores del sistema nervioso central o Psicopáticos: inhiben el funcionamiento del sistema nervioso central, enlenteciendo la actividad nerviosa y el ritmo de las funciones corporales. Entre los efectos que producen se encuentran relajación, sedación, somnolencia, sueño, e incluso coma. Ejemplos de estas sustancias los constituirían el alcohol, los diversos tipos de opiáceos, ciertos psicofármacos, etc.

Estimulantes: producen una activación general del sistema nervioso central, dando lugar a un incremento de las funciones corporales. Se establece una distinción entre estimulantes mayores.

Alucinógenos: también conocidos como perturbadores, producen un estado de conciencia alterado, deforman la percepción y evocan imágenes sensoriales sin entrada sensorial. Ejemplos de estas sustancias los constituirían el LSD o las drogas de síntesis (que por los efectos que producen serían más bien consideradas como sustancias mixtas estimulantes-alucinógenas).

Clasificación que se da a las drogas desde una perspectiva legal

- 1) Drogas institucionalizadas: son aquellas cuya producción y tráfico (compraventa) es legal; en nuestro país están dentro de esta categoría el alcohol y el tabaco.
- 2) Drogas que son fármacos: son sustancias que disponen de indicaciones médicas,
- 3) Drogas de utilización industrial: su comercialización es legal, pero su finalidad no es el consumo humano; todos los inhalantes.
- 4) Drogas clandestinas: su producción y tráfico (compra-venta) es ilegal.

Formas de consumo

a) Consumo experimental

Corresponden a las situaciones de contacto inicial con una o varias sustancias, de las que puede pasarse a un abandono de la misma o a la continuidad en los consumos. Normalmente, definen este tipo de consumo situaciones en las que el individuo desconoce los efectos de la sustancia y su consumo se realiza, generalmente, en el marco de un grupo que le invita a probarla.

b) Consumo ocasional

Corresponden al uso intermitente de la sustancia, sin ninguna periodicidad fija y con largos intervalos de abstinencia. El sujeto continúa utilizando la sustancia en grupo. Aunque es capaz de llevar a cabo las mismas actividades sin necesidad de mediar droga alguna; ya conoce la acción de la misma en su organismo y por ese motivo la consume.

c) Consumo habitual

Supone una utilización frecuente de la droga. Esta práctica puede conducirles a las otras formas de consumo, dependiendo de la sustancia que se trate, la asiduidad con que se emplee, las características de la persona, el entorno que le rodea, etc. El sujeto amplía las situaciones en las que recurre a las drogas, que se usan tanto en grupo como de manera individual; sus efectos son perfectamente conocidos y buscados por el usuario.

d) Consumo compulsivo o drogodependencia

El individuo necesita la sustancia y toda su vida gira en torno a ella a pesar de las complicaciones que ello le puede ocasionar. Algunos indicadores de esta forma de consumo son:

- Uso de la sustancia en mayor cantidad o por un período de tiempo más largo de los que el consumidor/a pretendía.
- Toma de conciencia sobre la dificultad para controlar el uso de la droga
- Empleo de la gran parte del tiempo en actividades relacionadas con la obtención de la sustancia y su consumo
- Intoxicación frecuente o síntomas de abstinencia cuando el consumidor desempeña determinadas obligaciones
- Reducción considerable o abandono de actividades sociales, laborales o recreativas
- Uso continuado de la sustancia a pesar de ser consciente de los problemas que le está causando.

- Tolerancia frecuente
- Con asiduidad se recurre a la sustancia para aliviar el malestar provocado por su falta.

e) Polí consumo

Aunque existe, no es frecuente entre consumidores de drogas la utilización de una única sustancia. La pauta más habitual es el consumo combinado de diversas drogas. A menudo, se trata de consumos combinados a lo largo de un mismo período de tiempo. Por ejemplo, se pueden beber cantidades excesivas de alcohol, fumar un paquete de cigarrillos, y alguna otra droga, todo en un mismo fin de semana. Las combinaciones posibles son numerosas.

También hay personas que consumen diversas sustancias, de manera variablemente habitual, aunque no realicen tantas mezclas en un período tan corto. En todo caso, se trata de una pauta de consumo que multiplica los riesgos asociados a las diversas sustancias.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que no existe ninguna forma de consumo de la que estemos seguros con anticipación que no va a suponer riesgos y que estos riesgos no sólo dependen de las sustancias y sus características, sino también de la persona (personalidad, edad, problemática personal, estado de salud...) y del ambiente en el que se consuma (momento, lugar, compañía...)

La adicción

Es una compulsión física, la adicción es una enfermedad biopsicosocial, que involucra desórdenes biológicos, mentales, emocionales y espirituales. Es una alteración permanente del sistema neurotransmisor que resulta en el uso compulsivo cuando la persona así consume alcohol. Desde el primer momento en que entra en contacto con el alcohol se vuelve adicta, pierde el control de su consumo y no es capaz de detenerse. La pérdida del control es progresiva y va aumentando con el consumo continuo, hasta llegar al punto en que afecta todos los aspectos y todas las áreas de su vida.

El enfermo desarrolla una obsesión mental por el alcohol a esta alteración de los neurotransmisores, los cuales siempre buscan estabilizarse y lograr la homeóstasis. El desorden de la enfermedad de la adicción se localiza en el centro del placer instintivo del cerebro, el hipotálamo, que forma parte del sistema límbico.

Obsesión mental

A medida que va progresando la compulsión física, comienza a presentarse gradualmente un estado mental de autoengaño, al que llamamos negación del adicto. Cuanto más adicto se hace el enfermo, más se reduce su capacidad mental para reconocer y darse cuenta de su situación. Y es precisamente esta negación lo que más frustra a los familiares y lo que menos entienden. Pero es justamente la comprensión profunda de esta característica de la enfermedad, así como de otros de sus aspectos, lo que puede aliviar un poco la confusión y el sufrimiento de los familiares.

Tabaco

Es una planta con hojas que tienen concentraciones altas de nicotina, una sustancia química adictiva. Después de cosecharlas, las hojas de tabaco se añejan, curan y procesan de diferentes maneras. Se obtienen productos que se fuman (cigarrillos, cigarros y pipas), se frotan en las encías (tabaco en polvo y tabaco de mascar) o se inhalan. Las hojas curadas de tabaco y sus productos contienen muchas sustancias químicas que causan cáncer. El consumo de tabaco y la exposición pasiva al humo de tabaco están muy relacionados con muchos tipos de cáncer y otras enfermedades. El nombre científico de la planta de tabaco más común es *Nicotiana tabacum*.

Componentes del humo del tabaco

Del humo que se desprende de la combustión del tabaco se liberan un gran número de sustancias (se habla de 3.000-4.000), aparentemente todas ellas negativas excepto el vapor de agua, pero hay unas cuya influencia sobre la salud del fumador (activo o pasivo) lo afectan directa o indirectamente. Entre las que podemos mencionar:

1. Alquitranes

Son las sustancias responsables de la aparición de los diferentes tipos de cánceres atribuibles al tabaquismo.

2. Monóxido de carbono (CO)

Se trata de un gas incoloro, muy tóxico, que se desprende de la combustión del tabaco y del papel que envuelven al cigarrillo. El CO penetra en la sangre a través de los alvéolos pulmonares, y se une a la hemoglobina desplazando al oxígeno, con lo que la oxigenación de los tejidos se ve muy dificultada.

3. Irritantes

Son los principales responsables de la tos, del incremento de la mucosidad y del lagrimeo en los fumadores, a largo plazo son los componentes que producen patologías respiratorias como el enfisema pulmonar o la bronquitis crónica.

4. Nicotina

Es la responsable de la adicción. Además, es el principal alcaloide del tabaco, presente en las hojas de la planta y en el humo procedente de su combustión. De naturaleza volátil, es la sustancia que da al tabaco su olor característico.

En los cigarrillos se encuentra en forma de sal ácida, por lo que no se disuelve en la saliva y no se absorbe por la mucosa bucal. El fumador de cigarrillos se ve obligado a inhalar profundamente el humo para que llegue a los alvéolos pulmonares y a través de ellos pase a la sangre.

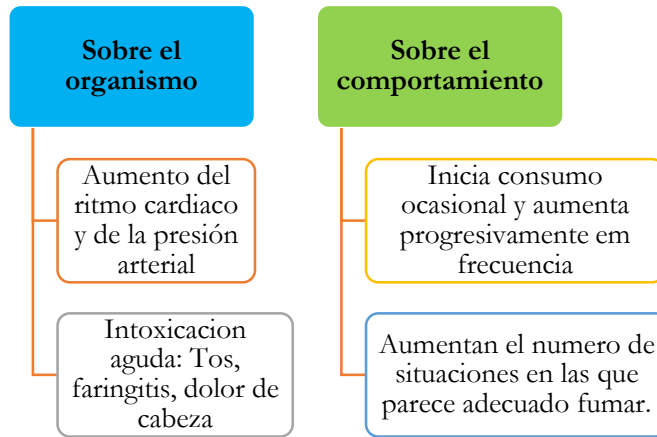
Por el contrario, en los puros y en tabaco de pipa se encuentra en forma alcalina, por lo que se disuelve en la saliva, y se absorbe bien por la mucosa de la boca y de la faringe. Esta diferencia explica que los fumadores de puros o pipas no tengan que inhalar el humo para experimentar los efectos de la nicotina.

Una vez en el torrente sanguíneo la nicotina llega al cerebro en siete segundos.

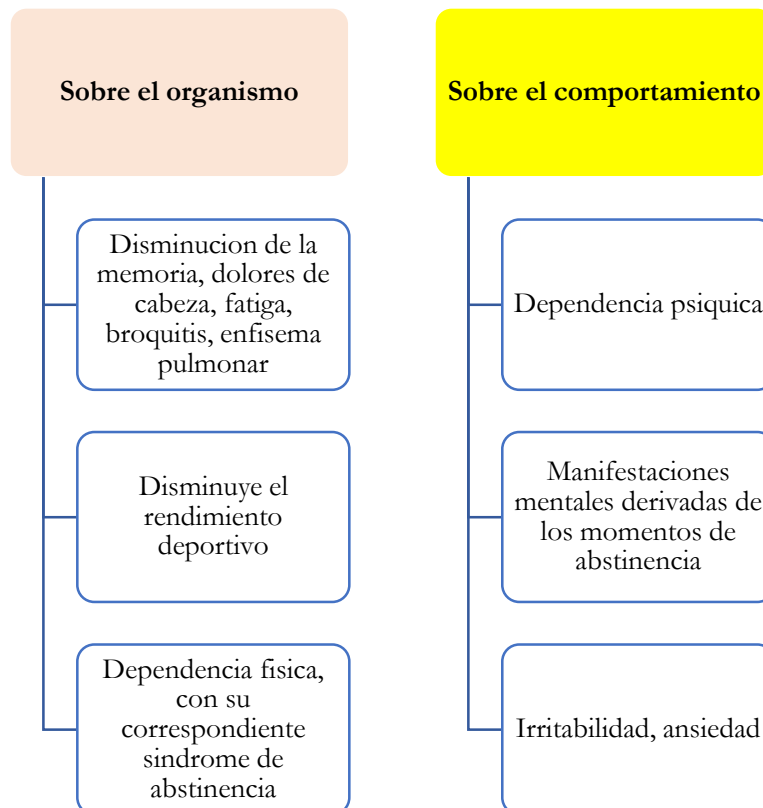
La nicotina es una sustancia estimulante, pero la mayoría de los fumadores creen que el fumar les relaja, pero en realidad es porque calma la ansiedad provocada por la falta de nicotina en el cuerpo (un síntoma del síndrome de abstinencia). Desde el momento que un individuo se convierte en un fumador habitual, los componentes tóxicos del humo del tabaco comienzan una lenta pero infatigable labor.

Un gran número de enfermedades, en diversos sistemas de nuestro organismo, resultan provocadas o favorecidas por el tabaquismo. Aparecen, en un principio, esas "pequeñas" señales de alarma a las que el fumador se habitúa a pesar de que van progresivamente mermando su calidad de vida (cansancio, tos, expectoraciones, etc.), son el principio de sus efectos negativos.

Consecuencias del consumo del tabaco a corto plazo



Consecuencias del consumo de tabaco a largo plazo



Descripción del programa

Los programas de prevención y apoyo referente a alcohol y drogas son de importancia en la institución, estos deberán contar con la participación de las personas trabajadoras, respondiendo a sus preguntas e inquietudes, como apoyo al personal.

Se presentan a continuación las acciones a realizar por medio del presente programa:

- 1) Facilitar información y capacitación a las personas trabajadoras sobre el alcohol, sus usos y los efectos de su consumo.
- 2) Facilitar información y capacitación a las personas trabajadoras sobre las drogas, sus usos y los efectos de su consumo.
- 3) Facilitar información y capacitación a las personas trabajadoras sobre el tabaco, sus usos y los efectos de su consumo.
- 4) Proporcionar información a las personas trabajadoras sobre la legislación que regula y penaliza el consumo de estas sustancias.
- 5) Realizar la identificación de personas trabajadoras, si se pudiere, que se observe tendencia al consumo de alcohol y droga; y promover entre ellos los programas de asistencia disponibles (fuera de la institución) para reducir o eliminar dicho hábito. manteniendo su derecho a la confidencialidad.
- 6) Realizar campañas de sensibilización con mensajes positivos para el cambio de actitudes y conductas a través de material impreso, acerca del no uso de alcohol y drogas.
- 7) Aplicar las medidas disciplinarias correspondientes de acuerdo a la Ley, en caso de ausentismos o asistencia de personal bajo condiciones de ebriedad o influencia de drogas.

Plan de Acción

TEMA	OBJETIVOS	DIRIGIDO A :	PERIODO	METODOLOGIA	RESPONSABLE DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y EJECUCIÓN
Alcohol, percepción del riesgo	-Aumentar los conocimientos que se tengan acerca del alcohol, sus efectos negativos y el riesgo de consumo excesivo -Incrementar la percepción del riesgo del consumo del alcohol	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Primer Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Uso de Drogas y sus consecuencias	-Efectos del uso de las drogas en los lugares de trabajo. -Factores de riesgo	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Segundo Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
El Tabaco	-Factores asociados al consumo del tabaco - Utiliza tu tiempo para evitar el consumo del tabaco - Enfermedades asociadas al consumo de tabaco	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Desarrollo de capacidades y habilidades que posibilite resistir la presión grupal	-Presión de grupo -Formas de presión de grupo -Como decir "NO"	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.

Actualización del programa

Este programa se deberá revisar y actualizar por lo menos una vez al año o cuando se identifiquen nuevas acciones a tomar para la prevención de riesgos de consumo de alcohol, droga o tabaco, como propuesta del Comité de Salud y Seguridad ocupacional en funciones.

La revisión y actualización debe realizarla el CSSO con el apoyo de la Unidad de Talento Humano

Evaluación de los resultados

Con la evaluación se pretende valorar fundamentalmente el impacto del programa tanto a corto como a largo plazo, y se deben revisar los objetivos propuestos para verificar si han sido logrados. Todas las actividades que se realicen serán evaluadas por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional cada 3 meses después de ser ejecutadas en conjunto con la Unidad de Talento Humano, ya que así, se puede obtener información acerca de las fortalezas y debilidades del programa, con el único fin de realizar cada vez, un mejor desarrollo del mismo.



Programa de prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	3
Definiciones	4
Marco Conceptual.....	5
1. Enfermedades de Transmision Sexual (ITS).....	5
2. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).....	8
Descripción del programa	11
Plan de Acción.....	13
Actualización del programa.....	14
Evaluación de los resultados	14

Introducción

Las enfermedades de transmisión sexual (ETS), o infecciones de transmisión sexual (ITS), generalmente se adquieren por contacto sexual. Los organismos (bacterias, virus o parásitos) que causan las enfermedades de transmisión sexual pueden transmitirse de una persona a otra por la sangre, el semen o los fluidos vaginales y otros fluidos corporales.

En ocasiones, estas infecciones pueden transmitirse de forma no sexual, como de madre a hijo durante el embarazo o parto, o a través de transfusiones de sangre o agujas compartidas. Las enfermedades de transmisión sexual no siempre presentan síntomas. Es posible contraer enfermedades de transmisión sexual de personas que parecen estar perfectamente sanas y que ni siquiera saben que tienen una infección.

Más de 30 bacterias, virus y parásitos diferentes se transmiten por contacto sexual. Ocho de estos agentes patógenos son responsables de las infecciones de transmisión sexual con mayor incidencia, y de estas ocho infecciones, cuatro son curables actualmente: sífilis, gonorrea, clamidiasis y tricomoniasis. Las otras cuatro son infecciones virales incurables: hepatitis B, herpes simple (VHS o herpes), VIH y virus del papiloma humano (VPH). Los síntomas o enfermedades causados por las infecciones virales incurables pueden reducirse o modificarse mediante tratamiento.

Por lo anterior expuesto es de gran importancia el conocimiento de las infecciones de transmisión Sexual (ITS), ya que, constituyen por su incidencia, por sus complicaciones y secuelas, así como por su repercusión socio económico, un problema para la Salud Pública en nuestro país.

El presente programa ha sido elaborado con el fin de prevenir infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, y tiene como propósito beneficiar a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Objetivos

Objetivo General

Establecer acciones que vayan orientadas a la prevención de infecciones de Transmisión Sexual (ITS) y del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), proporcionando la información y educación necesaria con el propósito de prevenir y promover la atención de este tipo de enfermedades, a su vez apoyando a evitar la discriminación debida a orientación sexual e identidad de género.

Objetivos Específicos

- a) Difundir por medio de diferentes actividades de divulgación, comunicación y educación, la información básica para contribuir a la disminución de las enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA.
- b) Proporcionar la información a las personas trabajadoras, acerca de los procedimientos y principios para la prevención de enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA
- c) Concientizar a las personas trabajadoras acerca de erradicar el estigma y discriminación relacionada a este tipo de enfermedades, orientación sexual e identidad de género.
- d) Identificar y concientizar sobre la necesidad de buscar ayuda médica cuando hay sospecha de enfermedades de transmisión sexual y VIH/SIDA.

Base Legal

En la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero del 2010, publicado en el Diario Oficial No. 82. Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, menciona en su Art. 8, numeral 7, como uno de los elementos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales "los programas complementarios" y cita lo siguiente: "acciones de prevención de infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA".

Siguiendo en el Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 86. de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario Oficial No. 78, Tomo No..395, de fecha 30 de abril del 2012, en el Art. 53 menciona: "los programas complementarios a que se refiere el art. 8, numeral 7 de la Ley, deberán incluir las acciones de capacitación dirigidas al personal sobre los principios y procedimientos para prevenir las infecciones de transmisión sexual incluida el **VIH/SIDA**".

En la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana, Decreto Legislativo No. 562 de 14 de diciembre de 2016. publicado en el Diario Oficial No. 8. tomo 414 de 12 de enero de 2017, en el Art. 21. establece que "es obligación de toda persona natural o jurídica realizar y promover acciones encaminadas a prevenir la infección del VIH/SIDA a fin de que se conviertan en agentes activos en la lucha contra la epidemia".

Alcance

El presente programa deberá ser coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los Delegados de Prevención, también se buscará el apoyo de los programas referentes a ETS/VIH SIDA de las entidades del sistema nacional de salud (ISSS y MINSAL), este documento va dirigido a beneficiar a todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, con la realización de los mismos se pretende establecer procesos de sensibilización hacia la corresponsabilidad y auto cuidado de la salud sexual.

Definiciones

Sida: síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida, estadio final de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana.

VIH: siglas del Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Seropositivo (a): término clínico utilizado para nombrar al portador de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana.

Normas universales de bioseguridad: conjunto de medidas para el control y prevención de las infecciones, que deben de ser adoptadas universalmente como forma eficaz para la reducción del riesgo ocupacional y de la transmisión de microorganismos infecciosos.

ITS: infecciones de transmisión sexual, también conocidas como enfermedades de transmisión sexual (ETS) son un conjunto de afecciones clínicas infectocontagiosas que se transmiten de persona a persona por medio del contacto sexual que se produce, casi exclusivamente, durante las relaciones sexuales. Sin embargo, pueden transmitirse también por uso de jeringas contaminadas o por contacto con la sangre o con otras secreciones, y algunas de ellas pueden transmitirse durante el embarazo, durante el parto o la lactancia, desde la madre al hijo.

Marco Conceptual

1. Enfermedades de Transmision Sexual (ITS)

Las ITS son un conjunto de infecciones que se transmiten fundamentalmente a través de las relaciones sexuales. Algunas de ellas también pueden transmitirse a través del contacto con la sangre o de la madre infectada a su hijo.

La OMS ha estimado que las ITS, incluyendo el VIH/SIDA, constituyen a escala mundial la causa de enfermedad más importante entre hombres de 15-44 años y la segunda causa más importante (después de las causas maternas) en mujeres jóvenes de países en vías de desarrollo.

Los síntomas más comunes de las ITS incluyen: secreción uretral, secreción vaginal, úlcera genital, dolor abdominal bajo, aumento de volumen del escroto, bubón inguinal e inflamación de los ojos en el recién nacido. Ellos son causados por una amplia variedad de patógenos virales: (Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), Virus de la Hepatitis B (VHB), Virus del Herpes Simple o Herpes genital (VHS) y Virus del Papiloma Humano (VPH); bacterianos (*Neisseria gonorrhoeae*, *Treponema pallidum*, *Haemophilus ducreyi*, *Calymmatobacterium granulomatis* y *Gardnerella vaginalis*), Clamidias (*Chlamydia trachomatis*), hongos (*Candida albicans*), protozoos (*Trichomona vaginalis*) y parásitos (*Ptirimium pubis*, *Sarcoptes scabiei*).

Comportamientos que influyen sobre la transmisión

Dado que la relación sexual es el modo más importante de transmisión de las ITS, los factores que a continuación se señalan aumentan el riesgo de infección:

- Haber cambiado recientemente de pareja sexual
- Tener más de una pareja sexual
- Tener una pareja sexual que tiene otros compañeros sexuales
- Tener relaciones sexuales ocasionales con otras parejas. En general, personas desconocidas y de las que no se sabe si tienen alguna ITS.
- Seguir teniendo relaciones sexuales a pesar de tener síntomas de ITS

- No informar a las parejas sexuales que uno tiene una ITS y que ambos necesitan tratamiento

El no usar condón en cualquiera de las situaciones anteriores expone a ambos miembros de la pareja a un alto riesgo de infección

Factores sociales que influyen sobre la transmisión

Negarse a adoptar hábitos de relaciones sexuales sin riesgo, como el uso de condones.

Hay muchas razones por las que los individuos no adoptan prácticas sexuales sin riesgo. Entre las más importantes se incluyen:

Desconocen las prácticas sexuales sin riesgo;

No tienen acceso a condones;

Rechazan los condones;

Razones culturales y religiosas;

Ciertos comportamientos sexuales están muy arraigados en la vida cotidiana de las personas y las comunidades.

A continuación, se hace una breve explicación de las enfermedades producidas por las infecciones de transmisión sexual antes mencionadas:

Clamidiasis:

La clamidia (también conocida como clamidiasis) es una infección bacteriana común que se cura fácilmente con antibióticos. Es una de las enfermedades de transmisión sexual (ITS) más común. La mayoría de las personas que la tienen no tienen síntomas, se puede contraer por el contacto sexual con otra persona.

La clamidia se transmite a través del sexo vaginal, anal u oral. La bacteria se encuentra en el esperma (semen), el líquido pre eyaculatorio y los fluidos vaginales. La clamidia puede infectar el pene, la vagina, el cuello uterino, el ano, la uretra, los ojos y la garganta o boca. La mayoría de las personas que tienen esta infección no tienen síntomas de clamidia y se sienten perfectamente bien, por lo que puede que ni siquiera sepan que están infectadas.

Gonorrea:

La gonorrea es una enfermedad de transmisión sexual (ITS) que puede infectar tanto a los hombres como a las mujeres. Puede causar infecciones en los genitales, el recto y la garganta. Es una infección muy común, especialmente en las personas jóvenes de 15 a 24 años.

Se puede contraer gonorrea al tener relaciones sexuales anales, vaginales y orales con una persona que tenga esta enfermedad, una mujer embarazada con gonorrea puede transmitírsela a su bebé durante el parto. Se puede tratar con antibióticos.

Sífilis

La sífilis es una ITS que puede causar complicaciones a largo plazo o la muerte, si no se trata de manera adecuada. Los síntomas en los adultos se dividen en fases. Estas fases son sífilis primaria, secundaria, latente y avanzada.

Se puede contraer sífilis mediante el contacto directo con una llaga de sífilis durante las relaciones sexuales anales, vaginales u orales. Las llagas se pueden encontrar en el pene, la vagina, el ano, el recto o los labios y la boca. La sífilis también puede propagarse de una madre infectada a su bebé en gestación. Se trata con penicilina.

Tricomoniasis:

Es una infección frecuente transmitida sexualmente provocada por un parásito. En las mujeres, la tricomoniasis puede provocar secreción vaginal con mal olor, picazón genital y dolor al orinar. Los hombres que tienen tricomoniasis por lo general no tienen síntomas. Las mujeres embarazadas que tienen tricomoniasis pueden correr un mayor riesgo de tener a sus bebés prematuramente.

Para evitar la reinfección con el organismo que provoca la tricomoniasis, se debe tratar a ambos integrantes de la pareja. El tratamiento más común para la tricomoniasis consiste en tomar una gran dosis de metronidazol (Flagyl) o tinidazol (Tindamax). Puedes reducir el riesgo de infección si utilizas preservativos correctamente cada vez que tengas relaciones sexuales.

Hepatitis B:

Es una enfermedad también conocida como VHB, es causada por un virus peligroso que ataca el hígado. Puede transmitirse por sexo vaginal, oral o anal. También puede ser transmitida por la sangre si se comparten agujas u otros instrumentos filosos que cortan la piel y que estén contaminados. La hepatitis B puede conducir a cirrosis, cáncer de hígado, insuficiencia hepática y probablemente la muerte.

Herpes Genital:

Es una enfermedad causada por una infección con el virus del herpes simple tipo 2 (VHS-2) y se contagia por contacto directo de piel contra piel con el sitio infectado durante el sexo vaginal, anal u oral. Hay otra cepa del virus, del herpes simple tipo 1 (VHS-1), que normalmente se transmite a través de contacto no sexual y suele causar llagas en los labios, pero también puede transmitirse a través del sexo oral. No hay cura conocida, pero es posible tratar los síntomas con fármacos antivirales.

Verrugas Genitales:

Son comunes y son causadas por ciertos tipos del virus del papiloma humano (VPH). Son molestas, pero se pueden tratar y no son peligrosas. Las verrugas genitales aparecen en la piel que rodea tus genitales y ano. Son causadas por ciertos tipos de virus del papiloma humano (VPH). Quizá hayas escuchado que algunos tipos de VPH pueden provocar cáncer, pero NO son los mismos que causan las verrugas genitales.

La infección por el VPH es una enfermedad de transmisión sexual (ITS) que puede ser difícil de entender. Es la ITS más común, pero la mayoría de las veces desaparece sola. A veces, algunas infecciones causadas por tipos de VPH de “alto riesgo” pueden convertirse en cáncer si no se tratan. Otros tipos de VPH de “bajo riesgo” pueden provocar verrugas en la vulva, vagina, cuello uterino, recto, ano, pene o escroto.

2. Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)

Es la manifestación de la infección con el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y es una enfermedad mortal e incurable. Este se explica con mayor detalle, a continuación:

VIH significa virus de inmunodeficiencia humana. Daña su sistema inmunitario al destruir un tipo de glóbulo blanco que ayuda a su cuerpo a combatir las infecciones. Esto lo pone en riesgo de sufrir infecciones graves y ciertos tipos de cáncer.

SIDA significa síndrome de inmunodeficiencia adquirida. Es la etapa final de la infección por VIH. Ocurre cuando el sistema inmunitario del cuerpo está muy dañado por el virus. No todas las personas con VIH desarrollan sida.

Datos importantes acerca del VIH/SIDA

1. El Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) ataca directamente al sistema inmunitario, debilitando las defensas del cuerpo contra las infecciones y algunos tipos de cáncer. Según va destruyendo las células inmunitarias la persona infectada se va volviendo gradualmente inmunodeficiente. En las etapas más avanzadas de la infección por VIH sobreviene el sida (síndrome de inmunodeficiencia adquirida), que se define por la aparición de una o más infecciones oportunistas.
2. Aunque no existe una cura para la infección, los pacientes pueden mantener controlado el virus y llevar una vida sana y productiva si siguen un tratamiento eficaz con fármacos antirretrovirales.
3. El VIH puede transmitirse de varias maneras: al mantener relaciones sexuales (vaginales o anales) o contacto buco genital con una persona infectada sin protección; con transfusiones de sangre contaminada; por intercambio de agujas, jeringas contaminadas, así como; por la transmisión de la madre al hijo durante el embarazo, el parto o el amamantamiento.
4. Gracias a los tratamientos con antirretrovirales, las personas VIH-positivas pueden vivir más tiempo y en mejor estado de salud. Además, se ha confirmado que el tratamiento con antirretrovirales evita la transmisión del VIH de una persona infectada a su pareja sexual.
5. La exposición en el lugar de trabajo a sangre o fluidos orgánicos que puedan estar contaminados con el virus es mucho menos probable si los trabajadores y sus empleadores están adecuadamente instruidos, disponen de equipo seguro, adoptan buenas prácticas laborales y utilizan el adecuado equipo de protección personal.
6. Sin embargo, según la OMS la prevención sigue siendo la mejor arma para evitar el contagio. La utilización del preservativo al mantener relaciones sexuales, usar agujas desechables no utilizadas previamente y someterse a pruebas de detección habitualmente son las más populares y recomendadas.

Como se transmite el VIH

El VIH se encuentra en la sangre, el líquido pre seminal, el semen, los fluidos vaginales y la leche materna. El VIH se transmite a través del contacto de estos fluidos con las mucosas o el torrente sanguíneo de otra persona.

Las vías de transmisión comprobadas son pocas y bien definidas:

- Vía sexual: por relaciones sexuales vaginales, anales u orales, entre personas del mismo o diferente sexo sin protección. El paso del virus en las relaciones sexuales se realiza a través de las lesiones o heridas microscópicas que se producen durante la penetración y otras prácticas sexuales, por donde los fluidos de quien tiene el virus ingresan al cuerpo

de la pareja. El 90% de las transmisiones de VIH se producen por vía sexual. Aunque en menor medida, el sexo oral también es una práctica de riesgo.

- Vía sanguínea: por contacto con sangre al compartir jeringas para el uso de drogas o cualquier otro elemento cortante o punzante.
- Vía perinatal o vertical: de la persona gestante al hijo durante el embarazo, el parto y la lactancia. Es la principal vía de transmisión del VIH en niños. De no recibir el tratamiento y atención médica adecuada, una persona con VIH tiene un 30% de posibilidades de dar a luz a un bebé con VIH. Con tratamiento y atención médica, el riesgo de transmisión del virus al bebé es casi nulo.
- Si grandes cantidades de sangre infectada salpican los ojos o la boca;
- Si sangre infectada entra en contacto con piel dañada (por cortes o dermatitis).

Relación entre la ITS y la infección por el VIH

Si contrae una ITS, tiene más probabilidades de contraer el VIH que una persona que no tiene una enfermedad de transmisión sexual. Esto se debe a que los mismos comportamientos y circunstancias que lo pueden poner en riesgo de contraer una ITS también lo pueden poner en mayor riesgo de contraer el VIH. Además, si tiene una llaga o herida en la piel causada por una ITS, el VIH podría entrar con más facilidad al cuerpo. Si es sexualmente activo, se deben realizar pruebas de detección de las ITS y el VIH, aunque no tenga síntomas.

Qué actividades pueden poner en riesgo de contraer tanto enfermedades de transmisión sexual como el VIH

- ✓ Tener relaciones sexuales anales, vaginales u orales sin condón
- ✓ Tener múltiples parejas sexuales
- ✓ Tener parejas sexuales anónimas
- ✓ Tener relaciones sexuales bajo la influencia del alcohol o de drogas puede hacer que se inhiba menos y se involucre en más comportamientos sexuales de riesgo.

Qué hacer para evitar contraer las ITS y el VIH

La única manera 100 % eficaz de evitar las ITS es no tener relaciones sexuales vaginales, anales ni orales. Si es sexualmente activo, puede hacer las siguientes cosas para disminuir las probabilidades de contraer una ITS y el VIH:

Elija actividades sexuales de menor riesgo:

1. Use un condón nuevo para cada acto sexual vaginal, anal u oral y durante todo el acto sexual (de principio a fin).
2. Reduzca la cantidad de personas con las que tiene relaciones sexuales.
3. Limite o elimine el consumo de drogas y alcohol antes de tener relaciones sexuales y durante estas.

Descripción del programa

El objetivo principal del programa es la prevención de las enfermedades de transmisión sexual y de VIH/SIDA en las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, a continuación, se describen los pasos a seguir en la ejecución de este programa.

1. Brindar charlas informativas sobre las infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, que incluya concepto, formas de transmisión, síntomas, pronóstico y formas de prevención.
2. Divulgar la Ley de prevención y control de la Infección provocada por el Virus de inmunodeficiencia Humana.
3. Realización de talleres para instruir sobre las técnicas de prevención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual.
4. Desarrollar campañas de sensibilización para mantener un área libre de discriminación.
5. Realizar medios impresos referentes a la prevención de ITS y VIH/SIDA.
6. Promoción de un comportamiento sexual más seguro.
7. Comunicar a las personas trabajadoras acerca de los lineamientos sobre estigma y discriminación.

Plan de Acción

TEMA	OBJETIVOS	DIRIGIDO A :	PERIODO	METODOLOGIA	RESPONSABLE DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y EJECUCIÓN
Que son las ITS y el VIH/SIDA, generalidades	Incrementar los conocimientos frente al VIH y otros ITS	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Primer Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Prevención de ITS y VIH/SIDA	Disminuir la incidencia de la infección por VIH/SIDA y otras ITS	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Segundo Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Relación entre VIH/SIDA y las ITS	Dar a conocer qué actividades pueden poner en riesgo de contraer tanto enfermedades de transmisión sexual como el VIH.	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Relaciones de igualdad entre los sexos como parte del respeto de los derechos humanos que tienen las personas.	Promover la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con VIH y ITS	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.

Actualización del programa

Este programa se actualizará por lo menos una vez al año, o cuando se identifiquen nuevas acciones para la prevención de riesgos de enfermedades de transmisión sexual/ VIH, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en conjunto con la Unidad de Talento Humano.

Evaluación de los resultados

Todas las actividades serán evaluadas cada 3 meses después de ejecutadas y así obtener información sobre los resultados obtenidos en el transcurso de las actividades realizadas para la realización de este programa. Debe realizarlas el CSSO en coordinación con la Unidad de Talento Humano.



Programa de Salud Mental

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	3
Definiciones	4
Marco Conceptual.....	5
Descripción del programa	12
Plan de Acción.....	14
Actualización del programa.....	15
Evaluación de los resultados	15

Introducción

Existen 2 aspectos fundamentales en nuestras vidas, la salud y el trabajo, para la gran mayoría el mayor bien que atesoramos es nuestra salud, es por esto que es el que más debemos de proteger, preservar y fomentar, por tanto, se deben de llevar a cabo todos los esfuerzos para realizar actividades que tengan como objetivo la salud de las personas trabajadoras.

Una de esas circunstancias que van a influir en los cambios del estado de salud de las personas es el trabajo. El trabajo, como la salud, es un bien muy estimado en la sociedad, más aún en los tiempos de escasez que vivimos, por ello, el trabajo va a condicionar de manera decisiva nuestra salud. En primer lugar, el trabajo va a mejorar de manera muy importante nuestro estado de bienestar en particular, en lo que se refiere a la salud psíquica, el trabajo es un condicionante que aporta seguridad, autoestima, mejora en la realización personal y en la relación social y otras variables que mejorarán nuestro bienestar.

Sin embargo, el trabajo es también un riesgo, la organización y las condiciones de trabajo pueden suponer un riesgo cierto para hacernos perder nuestra salud y concretamente, un riesgo para la salud psíquica. Algunos contaminantes pueden poner en peligro la salud mental de las personas, pero son sobre todo algunas características de la organización y del desempeño del trabajo las que tienen una mayor influencia en el riesgo de enfermedad.

Estas características son las que se han venido a llamar los riesgos psicosociales: la demanda de las tareas, el control que podemos tener sobre ellas, la seguridad en el empleo, la influencia en el trabajo, las relaciones personales en el trabajo, las conductas de acoso, son ejemplos de esos riesgos psicosociales, su prevención es el paso principal para proteger la salud mental de las personas trabajadoras.

Objetivos

Objetivo General

Promover la salud mental en las diferentes dependencias del Ministerio de Vivienda a través de un programa que permita brindar estrategias para el manejo del stress, ansiedad, depresión y lograr llegar a un estado completo de bienestar físico, mental y social en la realización de sus labores cotidianas.

Objetivos Específicos

- a) Promover la salud mental entre las personas trabajadoras, reconstruyendo el valor, la autoestima.
- b) Desarrollar acciones de promoción de la salud mental positiva y de factores protectores de la salud mental a través de capacitaciones.
- c) Dar a conocer la relación que hay entre el estrés de trabajo y el ambiente de trabajo, para apoyar a la mejora de las actividades laborales.
- d) Proporcionar lineamientos para la atención en salud accesible e integral para todo el personal del Ministerio de Vivienda.
- e) Educar sobre la importancia que tiene la salud mental, en cada una de las personas trabajadoras, como un factor de éxito.

Base Legal

La Constitución de la República de El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado, que en consecuencia está obligado a protegerla como lo menciona en el Art. 1. Los derechos humanos están reconocidos para todas las personas sin discriminación de ningún tipo.

Asimismo, la Constitución de la República en el Art. 35, establece que el Estado protegerá la salud mental; indicando además en el Art. 37 que el Estado promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.

En la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 82. Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, define en su Art. 8, numeral 7, como uno de los elementos del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales “Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva.

Continuando en el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Decreto Ejecutivo No. 86. de fecha 27 de abril del 2012, publicado en el Diario Oficial No. 78. Tomo No.395, de fecha 30 de abril de 2012, en el Artículo 53 menciona: “Los programas complementarios a que se refiere el Art 8, numeral 7 de la Ley, deberán incluir las acciones de capacitación dirigidas al personal para transmitir los principios básicos de salud mental”.

Alcance

El presente programa deberá ser coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los Delegados de Prevención, se buscará apoyo con los programas de ISSS y MINSAL.

El programa va dirigido a beneficiar a el personal de todas las dependencias del Ministerio de Vivienda.

Definiciones

Salud mental: incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida, también ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. La salud mental es importante en todas las etapas de la vida. Puede ser definida como el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural. Este estado garantiza al individuo su participación laboral, intelectual y social para alcanzar un bienestar y calidad de vida.

Psicosis: ocurre cuando una persona pierde contacto con la realidad, la persona puede: tener falsas creencias acerca de lo que está sucediendo o de quién es (delirios), ver o escuchar cosas que no existen (alucinaciones). Es un término general empleado con frecuencia para describir una alteración grave de la función mental. En general, esta deficiencia es tan importante que el individuo es incapaz de realizar las actividades de la vida cotidiana, incluyendo la mayor parte de las actividades laborales.

Ansiedad: la ansiedad es un sentimiento de miedo, temor e inquietud, puede hacer que sude, se sienta inquieto y tenso, y tener palpitaciones, puede ser una reacción normal al estrés, por ejemplo, puede sentirse ansioso cuando se enfrenta a un problema difícil en el trabajo, antes de tomar un examen o antes de tomar una decisión importante. Si bien la ansiedad puede ayudar a enfrentar una situación, además de darle un impulso de energía o ayudarlo a concentrarse, para las personas con trastornos de ansiedad el miedo no es temporal y puede ser abrumadora.

Depresión: la depresión es un trastorno emocional que causa un sentimiento de tristeza constante y una pérdida de interés en realizar diferentes actividades, también denominada trastorno depresivo mayor o depresión clínica, afecta los sentimientos, los pensamientos y el comportamiento de una persona, y puede causar una variedad de problemas físicos y emocionales. Es posible que tenga dificultades para realizar las actividades cotidianas y que, a veces, sientas que no vale la pena vivir. Es una enfermedad o trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración

Estrés: estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales. El estrés puede definirse como un conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan cuando una persona sufre un estado de tensión nerviosa,

producto de diversas situaciones en el ámbito laboral o personal: exceso de trabajo, ansiedad, situaciones traumáticas que se hayan vivido, etc.

Existen varios tipos de estrés:

Estrés normal: las reacciones fisiológicas que se dan en nuestro organismo ante determinadas situaciones y que se definen como estrés en realidad son normales, en cierta medida

Estrés patológico: cuando el estrés se presenta de modo intenso por periodos prolongados, es muy probable que cause problemas físicos y psicológicos, transformándose en un estrés crónico y nocivo

Estrés post-traumático: es aquel que se presenta después de que una persona ha vivido algún tipo de suceso aterrador, como puede ser un accidente de tráfico o un desastre natural.

Estrés laboral: Conjunto de reacciones nocivas, emocionales y físicas, que se producen cuando las exigencias en el ámbito laboral superan los recursos, las capacidades y/o las necesidades del trabajador.

Marco Conceptual

Salud Mental

La Salud Mental es más que la mera ausencia de trastornos mentales, la dimensión positiva de la salud mental ha sido subrayada en la definición de salud de la OMS, tal cual consta en la constitución misma: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente, también ha sido definido como un estado de bienestar por medio del cual los individuos reconocen sus habilidades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y contribuir a sus comunidades.

Salud mental se refiere a la posibilidad de acrecentar la competencia de los individuos y comunidades y permitirles alcanzar sus propios objetivos. Salud mental es materia de interés para todos, y no sólo para aquellos afectados por un trastorno mental.

En todos los individuos, la salud mental, la física y la social están íntimamente ligadas, con el creciente conocimiento sobre esta interdependencia, surge de manera más evidente que la salud mental es un pilar central en el bienestar general de los individuos y las sociedades.

Por qué la importante la salud mental

La salud mental es importante porque puede ayudarle a:

- ✓ Enfrentar el estrés de la vida
- ✓ Estar físicamente saludable
- ✓ Tener relaciones sanas
- ✓ Contribuir en forma significativa a su comunidad
- ✓ Trabajar productivamente
- ✓ Alcanzar su completo potencial

La salud mental también es importante porque puede afectar su salud física. Por ejemplo, los trastornos mentales pueden aumentar el riesgo de problemas de salud física, como accidente cerebrovascular, diabetes tipo 2 y enfermedades cardíacas.

Como se puede ver afectada mi salud mental

Hay muchos factores diferentes que pueden afectar su salud mental, incluyendo:

1. Factores biológicos, como los genes o la química del cerebro
2. Experiencias de vida, como trauma o abuso
3. Antecedentes familiares de problemas de salud mental
4. Su estilo de vida, como la dieta, actividad física y consumo de sustancias
5. También puede modificar la salud mental tomando medidas para mejorarla, como hacer meditación, usar técnicas de relajación y ser agradecido.

¿Puede cambiar con el tiempo mi salud mental?

Con el tiempo, su salud mental puede cambiar. Por ejemplo, puede estar enfrentando una situación difícil, como tratar de controlar una enfermedad crónica, cuidar a un pariente enfermo o tener problemas de dinero. La situación puede agotarle y abrumar su capacidad de lidiar con ella. Esto puede empeorar su salud mental. Por otro lado, puede recibir terapia puede mejorarla.

Señales de tener un problema de salud mental

Cuando se trata de sus emociones, puede ser difícil saber qué es normal y qué no, pero los problemas de salud mental tienen signos de advertencia, como:

- Cambios en sus hábitos alimenticios o de sueño
- Aislarse de las personas y actividades que disfruta
- Tener nada o poca energía
- Sentirse vacío o como si nada importara
- Tener dolores y molestias inexplicables
- Sentirse impotente o sin esperanza
- Fumar, beber o usar drogas más de lo habitual
- Sentirse inusualmente confundido, olvidadizo, enojado, molesto, preocupado o asustado
- Tener cambios de humor severos que causen problemas en sus relaciones
- Tener pensamientos y recuerdos que no puede sacar de su cabeza
- Escuchar voces o creer cosas que no son ciertas
- Pensar en lastimarse a sí mismo o a otros
- No poder realizar tareas diarias como cuidar a sus hijos o ir al trabajo o la escuela

Salud Mental en el trabajo

Esta se pone a prueba como en muchos ámbitos de la vida de cada ser humano. La necesidad de obtener el sustento necesario para subsistir, hace que las personas alcancen un nivel de estrés laboral, que dependiendo de cómo esté su salud tanto física como mental, tendrá o no un buen desempeño laboral.

Cuando la salud mental en el trabajo se ve afectada, se nota en todos los aspectos de la vida de las personas. Una de las cosas que más las personas les preocupa es enfermarse y no poder trabajar o envejecer y no tener fuerzas para esto. La salud mental de la persona trabajadora es " un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad"

Se ha comprobado que factores estresantes psicosociales importantes propios del empleo y el entorno en que éste se desarrolla se asocian a una mayor propensión a las enfermedades relacionadas con el estrés, la depresión, la ansiedad y a otras formas de sufrimiento psicosocial. A continuación, se explican las más comunes.

Depresión

La depresión es un tema de enorme importancia en el campo de la salud mental en el trabajo, no sólo en lo que concierne al impacto que puede tener en el lugar de trabajo, sino también al papel que el lugar de trabajo puede desempeñar como agente etiológico del trastorno.

Algunos signos y síntomas frecuentes en la depresión son:

Tristeza, ansiedad o sentimiento de vacío persistentes

Pérdida de interés en actividades que antes producían placer, incluyendo la actividad sexual

Fatiga o pérdida de energía

Pérdida de apetito (pérdida de peso) o aumento del apetito (aumento del peso)

Problemas para dormir, insomnio, problemas para mantener el sueño o dormir demasiado

Pérdida de la expresión emocional (emociones aplanadas)

Sentimiento de desesperanza, pesimismo, culpa o inutilidad

Retraimiento social

Problemas para concentrarse, recordar o tomar decisiones

Irritabilidad

Problemas físicos persistentes como jaquecas o cefaleas, problemas digestivos, dolor crónico, que no responden al tratamiento

Pensamientos o ideación suicida, intentos de suicidio o auto-lesiones.

La depresión suele acompañarse de ansiedad y de dificultades en las relaciones familiares, amistades y a nivel laboral.

Ansiedad

Los síntomas de trastorno por ansiedad generalizada comprenden "inquietud o sensación de estar en tensión o al borde de un ataque de nervios", fatiga, dificultades para concentrarse, tensión muscular excesiva y alteración del sueño. La expresión ansiedad relacionada con el trabajo implica que hay situaciones, tareas y demandas laborales o factores estresantes profesionales relacionados que se asocian

a la instauración o cronicidad de la ansiedad o de sus manifestaciones. Estos factores pueden ser una carga de trabajo abrumadora, el ritmo de trabajo, los plazos y una falta percibida de control personal.

Estrés

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

El estrés laboral aparece cuando los recursos del trabajador son superados por uno o varios factores laborales a los que no puede hacer frente, y puede manifestarse de diversas formas. Sus síntomas van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental.

Algunas causas del estrés laboral

Las expectativas económicas, salario insuficiente, la presión por parte del empresario, mobbing o acoso laboral, las actividades de gran responsabilidad, motivaciones deficientes, la ausencia de incentivos, los conflictos entre empleados o empresarios, cargas excesivas de trabajo, la exposición a riesgos físicos constantes, jornadas de trabajo excesivas, ritmo de trabajo acelerado, la preocupación por el despido, la falta de posibilidades para conciliar la vida laboral con la personal.

El factor tiempo: En también muchas ocasiones se da el caso de que las tareas necesitan ser ejecutadas en tiempo récord. A veces porque no nos organizamos bien y se nos echa el tiempo encima y otras veces porque son tareas urgentes e inmediatas que hay que tener para nuestros jefes lo antes posible. Lo que hay que hacer es tener en cuenta de si la tarea requerida va a poder ejecutarse en el tiempo que nos lo piden. Si no es así, pedir ayuda es algo que no sólo no es malo, sino que además aligera nuestra carga mental.

La auto exigencia: Tratar de tener todo ya es algo que en ocasiones más que nuestros responsables o jefes nos lo exigimos nosotros mismos. No nos damos cuenta que nuestro nivel de auto exigencia, si es elevado, puede suponer una carga mayor a las que ya exigen las tareas del día a día.

Las relaciones laborales con el equipo de trabajo: Cuando se producen tensiones o fricciones y trabajamos junto a personas que consideramos no están siendo éticas en su manera de actuar, se produce una

sensación de desamparo, agobio y desaliento. También ocurre cuando percibimos cierto acoso laboral. El estrés laboral, en este caso, se presenta como un factor añadido.

Efectos sobre el trabajo del estrés laboral:

Bajo nivel de productividad

Absentismo (no justificado o por enfermedad)

Relaciones laborales casi nulas

Dificultad de concentración y memorización

Desorganización laboral

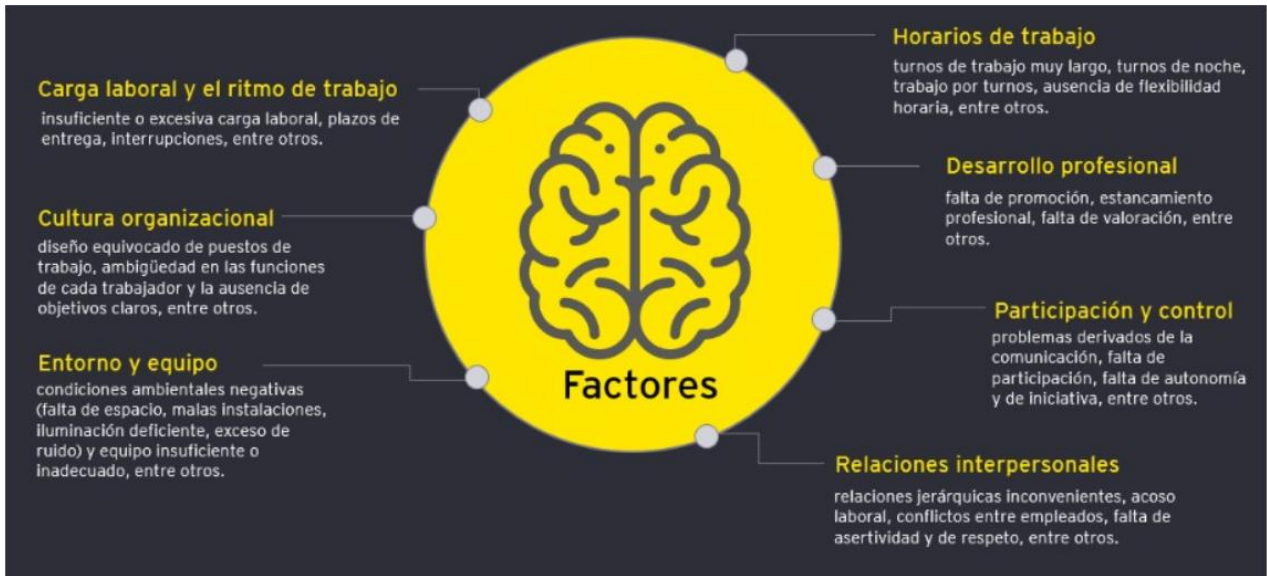
Otro de los síntomas de estrés laboral en el trabajador es el denominado Burnout.

Riesgos para la salud mental en el trabajo

El trabajo es beneficioso para la salud mental, sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos. La OMS ha trabajado mucho durante los últimos años para concienciar de estos inconvenientes a las empresas. En mayo de 2019, elaboró una lista con los principales riesgos:

- ✓ Políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud
- ✓ Prácticas ineficientes de gestión y comunicación
- ✓ Escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo
- ✓ Bajo nivel de apoyo a los empleados
- ✓ Horarios de trabajo rígidos
- ✓ Falta de claridad en las áreas u objetivos organizativos
- ✓ Carga de trabajo excesiva
- ✓ Acoso psicológico y/o intimidación en el trabajo (mobbing)

Factores que afectan la salud mental



Como promover la salud mental en el trabajo



Descripción del programa

El presente programa tiene como objetivo principal plantear los pasos a seguir en la prevención de riesgos que afecten directamente la salud mental de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

A fin de desarrollar el programa de una de forma efectiva, se realiza con el fin de facilitar la aplicación del mismo, haciendo una exposición sencilla y clara de la temática a desarrollar.

1. Realizar capacitaciones acerca de la salud mental
2. Dar a conocer a las personas trabajadores como manejar el stress, la ansiedad y depresión.
3. Llevar a cabo jornadas de programas deportivos, de rutinas de ejercicios que seas para las personas trabajadoras una terapia anti estrés.
4. Instaurar celebraciones que ayuden a avivar el aprecio por el lugar de trabajo, el compañerismo y el ambiente laboral agradable (celebrar los días de diferentes profesiones).
5. Fomentar el respeto entre todas las personas trabajadoras evitando así actitudes despectivas o discriminatorias.
6. Facilitar un espacio para sugerencias y alguna aportación que deseen hacer las personas trabajadoras, buscando siempre el bien común.
7. Realizar capacitaciones a las personas trabajadoras para poder consolidar y mejorar el desempeño y satisfacción de sus puestos de trabajo.
8. Instituir un programa de reconocimiento al personal que anime a seguir destacándose en el desempeño de sus labores diarias.

Plan de Acción

TEMA	OBJETIVOS	DIRIGIDO A :	PERIODO	METODOLOGIA	RESPONSABLE DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y EJECUCIÓN
La Salud Mental, el manejo de la ansiedad y depresión. Como controlar la ansiedad y depresión	Presentar de forma práctica métodos para el manejo de La Ansiedad y Depresión Prevenir los trastornos de Ansiedad y Depresión, en los empleados del Ministerio de Vivienda	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Primer Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Manejo de La Tensión laboral: Estrés Laboral Comunicación laboral adecuada Manejo de Conflictos Laborales	Comunicación adecuada en el área laboral. Comprender los fenómenos que generan los conflictos para poder entender las más efectivas formas de resolver o administrarlo	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Segundo Trimestre	Charla Magistral Trabajos en grupos	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Como fomentar la salud mental en el trabajo	Trabajar en los factores de riesgo que ocasionan el estrés. Facilitar la atención en salud mental para las personas trabajadoras	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral Dinámicas participativas	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.

Actualización del programa

El programa deberá actualizarse por lo menos una vez al año, o cuando se requiera realizar algún cambio o adición al programa, todo sea en pro de la salud mental de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Evaluación de los resultados

La evaluación de los resultados será realizada por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los Delegados de Prevención en conjunto con la Unidad de Talento Humano, cada tres meses después de ejecutada la actividad, con lo cual se obtendrá la información requerida acerca del desarrollo del programa.



Programa de Salud Sexual y Reproductiva

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	3
Definiciones	4
Marco Conceptual.....	5
Descripción del programa	13
Plan de Acción.....	14
Actualización del programa.....	15
Evaluación de los resultados	15

Introducción

Una buena salud sexual y reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo. Es la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no, cuándo y con qué frecuencia.

Para mantener la salud sexual y reproductiva, las personas necesitan tener acceso a información veraz y a un método anticonceptivo de su elección que sea seguro, eficaz, asequible y aceptable. Deben estar informadas y empoderadas para auto protegerse de las infecciones de transmisión sexual, y cuando decidan tener hijos, las mujeres deben disponer de acceso a servicios que las ayuden a tener un embarazo adecuado, un parto sin riesgo y un bebé sano.

Todas las personas tienen derecho a elegir sus opciones preferidas en el ámbito de la salud sexual y reproductiva. La importancia de la salud sexual recae en que constituye una parte relevante en la vida de las personas, ya que influye a nivel físico, mental, emocional y social, por tanto, contribuye al bienestar y la felicidad personal.

Afortunadamente hoy en día se aborda la temática desde el respeto, brindando la información necesaria para que hombres y mujeres adquieran y mantengan hábitos sexuales saludables.

Uno de los propósitos de la concientización sobre la salud sexual y reproductiva es fortalecer la autonomía de las personas para que tomen decisiones sobre su salud sexual. Además, se pretende disminuir el contagio de enfermedades de transmisión sexual, la discriminación por la condición sexual, el acoso en el ámbito educativo y laboral o la violencia de género.

Objetivos

Objetivo General

Promover el aprendizaje y capacidades necesarias, la información sobre derechos sexuales y reproductivos y los beneficios de su ejercicio en la salud sexual y reproductiva, con especial énfasis en la reducción de los factores y comportamientos de riesgo en todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Objetivos Específicos

- a) Educar sobre la importancia que tiene la salud sexual y reproductiva
- b) Fortalecer el trabajo de prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva, mediante la realización de afiches y/o medios informativos.
- c) Capacitar a las personas trabajadoras sobre el acceso a la información y a la salud, garantizando los derechos sexuales y reproductivos.
- d) Promover temáticas importantes en la salud sexual de las personas trabajadoras, como anticoncepción, criterios importantes sobre la menopausia para ayudar en el auto cuidado en el tema de sexualidad, alto riesgo reproductivo, lactancia materna.
- e) Promoción y educación para la prevención y atención de infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH/sida, la prevención del cáncer del sistema reproductivo, de discapacidades generales en el climaterio y de la violencia sexual.

Base Legal

En la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero del 2010, publicado en el Diario Oficial No. 82 Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año, define en su Art. 8 numeral 7, como uno de los elementos del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales “Los programas complementarios” entre los que menciona “sobre salud reproductiva”.

En el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 86 de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario oficial No. 78 Tomo No. 395 de fecha 30 de abril de 2012, el artículo 53 menciona: “Los programas complementarios a que se refiere el Art. 8, numeral 7 de la Ley, deberán incluir las acciones de capacitación dirigidas al personal para transmitir los principios básicos de salud reproductiva”.

Alcance

El programa busca dar a conocer los principales factores de riesgo en el entorno laboral que puede provocar la presencia de problemas o trastornos mentales, ya que estos pueden afectar notablemente los resultados laborales e influir directamente en la productividad de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Debe ser coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los Delegados de Prevención, se coordinará a su vez con las entidades como MINSAL e ISSS para la realización de las capacitaciones.

El programa va dirigido a las personas trabajadoras de todas las dependencias del Ministerio de Vivienda.

Definiciones

Salud sexual: es definida por la Organización Mundial de la Salud como un estado de bienestar físico, emocional, mental y social relacionado con la sexualidad; la cual no es la ausencia de enfermedad, disfunción o incapacidad.

Sexualidad humana: aspecto central del ser humano presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los papeles de género la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción (OMS).

Planificación familiar: es el derecho que las parejas e individuos tienen de decidir responsable, libre, voluntariamente el número de hijos que quieren tener y cuando tenerlos. Para ello, existen métodos anticonceptivos temporales y permanentes.

Salud reproductiva: la salud reproductiva, dentro del marco de la salud tal y como la define la OMS, aborda los mecanismos de la procreación y el funcionamiento del aparato reproductor en todas las etapas de la vida. Implica la posibilidad de tener una sexualidad responsable, satisfactoria y segura, así como la libertad de tener hijos si y cuando se desee.

Esta concepción de la salud reproductiva supone que las mujeres y los hombres puedan elegir métodos de control de la fertilidad seguros, eficaces, asequibles y aceptables, que las parejas puedan tener acceso a servicios de salud apropiados que permitan a las mujeres tener un seguimiento durante su embarazo y que ofrezcan a las parejas la oportunidad de tener un hijo sano.

Sexo: el sexo son las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos. En el uso general de muchos idiomas, el término «sexo» se utiliza a menudo en el sentido de actividad sexual, aunque para usos técnicos en el contexto de la sexualidad y los debates sobre salud sexual se prefiere la definición anterior.

Derechos sexuales: la satisfacción de la salud sexual está ligada a la medida en que se respetan, protegen y cumplen los derechos humanos.

Marco Conceptual

La salud sexual y reproductiva es fundamental para las personas, las parejas y las familias, así como para el desarrollo social y económico de las comunidades y naciones. La salud reproductiva implica que las personas puedan disfrutar de una vida sexual satisfactoria, segura y responsable, así como la capacidad de la pareja para reproducirse y la libertad de decidir cuándo y con qué frecuencia; en esta condición está incluido el derecho del hombre y la mujer a recibir información y acceso a los métodos de regulación de la fertilidad de su elección que permitan a la mujer tener un embarazo y un parto seguros y a la pareja la oportunidad de tener hijos sanos.

Esto conlleva el derecho de hombres y mujeres a la información y al acceso a métodos anticonceptivos seguros, efectivos y asequibles. El derecho a servicios de salud de calidad, para la atención del embarazo, el parto puerperio y el recién nacido, el derecho a servicios de promoción y educación para la prevención y atención de infecciones de transmisión sexual, incluyendo VIH/sida y la prevención del cáncer del sistema reproductivo, de discapacidades generales en el climaterio y de la violencia sexual.

Los cinco aspectos fundamentales de la salud reproductiva y sexual son: mejorar la atención prenatal, perinatal, posparto y neonatal; ofrecer servicios de planificación familiar de alta calidad, incluidos servicios de atención a personas con problemas de infertilidad; eliminar los abortos peligrosos; combatir las enfermedades de transmisión sexual, en particular el VIH, las infecciones del aparato reproductor, el cáncer cervicouterino y otras afecciones ginecológicas; y promover la salud sexual. Su propósito es alcanzar para todos los grados más altos posibles de salud reproductiva y sexual.

La Salud Sexual es un proceso permanente de consecución de bienestar físico, psicológico y sociocultural relacionado con la sexualidad. Salud reproductiva en la atención primaria de salud, aseguran a las mujeres, hombres, parejas y familias, orientación sobre riesgos, en las etapas pre-concepcional, prenatal y postnatal y alcanzar si lo requieren, atención de los niveles secundarios y terciarios de los servicios de salud.

El Informe de la Conferencia internacional sobre la Población y el Desarrollo El Cairo, del 5 al 13 de septiembre de 1994 en el capítulo VII, desarrolla los derechos reproductivos y de salud reproductiva el cual tiene sus fundamentos en los principios de los derechos humanos y la igualdad entre sexos. Para lo cual recomienda la aplicación del Programa de Acción que debe orientarse por esta definición amplia de salud reproductiva, que incluye la salud sexual. Dicho programa tiene los objetivos siguientes:

a) Asegurar el acceso a información amplia y fáctica y a una gama completa de servicios de salud reproductiva, incluida la planificación de la familia, que sean accesibles, asequibles y aceptables para todos los usuarios.

b) Propiciar y apoyar decisiones responsables y voluntarias sobre la procreación y sobre métodos libremente elegidos de planificación de la familia, así como sobre otros métodos que puedan elegirse para la regulación de la fecundidad que no estén legalmente prohibidos, y asegurar el acceso a la información, la educación y los medios necesarios.

c) Atender a las necesidades cambiantes en materia de salud reproductiva durante, todo el ciclo vital, de un modo que respete la diversidad de circunstancias de las comunidades locales.

La atención de la salud reproductiva en el contexto de la atención primaria de la salud debería abarcar, entre otras cosas:

1) Asesoramiento, información, educación, comunicaciones y servicios en materia de planificación de la familia.

2) Educación y servicios de atención prenatal, partos sin riesgos, y atención después del parto, en particular para la lactancia materna y la atención de la salud materna infantil, prevención y tratamiento adecuado de la infertilidad.

3) Interrupción del embarazo, incluida la prevención del aborto y el tratamiento de sus consecuencias.

4) Tratamiento de las infecciones del aparato reproductor, las enfermedades de transmisión sexual y otras afecciones de la salud reproductiva.

5) Información, educación y asesoramiento, según sea apropiado, sobre sexualidad humana, la salud reproductiva y paternidad responsable.

Componentes de la salud sexual y reproductiva

- Servicios de información, asesoramiento, educación y comunicación en materia de anticoncepción y salud reproductiva.

- Educación y servicios de atención prenatal, partos sin riesgo y posparto.

- Cuidados de salud para los y las recién nacidas/os.

- Acceso a métodos anticonceptivos seguros y modernos.

- Información y tratamiento para las infecciones de transmisión sexual.
- Servicios de aborto seguro, y tratamiento de sus posibles complicaciones.
- Prevención y tratamiento apropiado de la infertilidad.
- Información, educación y asesoramiento sobre sexualidad, salud reproductiva y maternidad y paternidad responsable.
- Su ámbito de actuación tiene que hacer especial énfasis en la población juvenil.
- Así como garantizar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los servicios de salud sexual y reproductiva.
- Y procurar servicios de prevención y atención en materia de violencia de género.

Derechos en Salud Sexual y Reproductiva

Son derechos humanos fundamentales relativos al libre ejercicio de la sexualidad sin riesgos, al placer físico y emocional, a la libre orientación sexual, a la libre elección del número de hijos, a la protección de la maternidad, quedaron definidos como tales en la Conferencia de El Cairo. (Fuente “Guía para programas y proyectos de salud sexual y reproductiva en África”. AECI-2005).

El listado de derechos sexuales y reproductivos según ONU-SIDA son:

- 1- Derecho a la vida, derecho fundamental que permite el disfrute de los demás derechos.
- 2- Derecho a la integridad física, psíquica y social.
- 3- Libertad a la finalidad del ejercicio de la sexualidad: recreativa, comunicativa, reproductiva.
- 4- Respeto a las decisiones personales en torno a la preferencia sexual.
- 5- Respeto a la opción de la reproducción.
- 6- Elección del estado civil.
- 7- Libertad de fundar una familia.
- 8- Libertad de decidir sobre el número de hijos, el espaciamiento entre ellos y la elección de los métodos anticonceptivos o pro conceptivos.
- 9- Al reconocimiento y aceptación de sí mismo, como hombre, como mujer y como ser sexuado.

- 10- A la igualdad de sexo y género
- 11. Al fortalecimiento de la autoestima, la autovaloración, y la autonomía para lograr la toma de decisiones adecuadas en torno a la sexualidad.
- 12- Expresión y libre ejercicio de la orientación sexual.
- 13- Libertad de elegir compañero/a sexual.
- 14- Elegir si se tienen o no relaciones sexuales.
- 15- A elegir las actividades sexuales según sus preferencias.
- 16- Derecho a recibir información clara, oportuna y científica acerca de la sexualidad.
- 17- A espacios de comunicación familiar para tratar el tema de la sexualidad.
- 18- A la intimidad personal, la vida privada y al buen nombre

Derechos Reproductivos	Derechos Sexuales
-Decidir libre y responsablemente el número y el espaciamiento de sus hijos	Decidir libre y responsablemente sobre todos los aspectos relacionados con la sexualidad
Tener la información, educación y medios para ello.	El derecho a ejercer la sexualidad sin riesgos, libre de discriminación, coerción o violencia relativas a la sexualidad
Tomar decisiones sobre la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia	El derecho al placer físico y emocional
Tener acceso a servicios de atención primaria de calidad	El derecho a la libre orientación sexual
Contar con medidas de protección a la maternidad	El derecho a la información sobre la sexualidad
	Todo ello en condiciones de igualdad, pleno consentimiento y respeto mutuo, compartiendo responsabilidades en las relaciones sexuales y sus consecuencias

Temáticas adicionales a tratar

Anticoncepción

La anticoncepción contribuye a mejorar las condiciones de vida de las personas, al permitirles decidir libremente tener o no tener hijos; así como el número de hijas e hijos que desean, como parte de sus derechos sexuales y reproductivos. Constituye un pilar esencial para lograr una maternidad segura y para disminuir las tasas de morbilidad materna e infantil.

Al recibir la información necesaria, los individuos y las comunidades reciben información confiable sobre los métodos anticonceptivos disponibles que les permite fortalecer los conocimientos sobre su mecanismo de acción, forma de uso, etc.

Los métodos anticonceptivos generales incluyen:

Barrera: interfiere físicamente con la concepción al mantener separados los óvulos y los espermatozoides

Hormonal: regula la ovulación al cambiar el equilibrio hormonal relacionado con el desarrollo y la liberación de óvulos; cambia el moco cervical para dificultar la actividad o el transporte del esperma

DIU: dispositivos pequeños que se insertan en el útero y cambian las condiciones en el cuello uterino y el útero para evitar el embarazo; además, inhiben el tránsito de esperma desde el cuello uterino a las trompas de Falopio

Esterilización: procedimientos quirúrgicos que hacen que una mujer no pueda quedar embarazada y que un hombre no pueda embarazar a una mujer, de manera permanente

Algunas formas de control de la natalidad combinan métodos, como los DIU que también liberan hormonas.

Etapas importantes en la salud de la Mujer

Menopausia

La menopausia es la época de la vida de una mujer en la cual deja de tener menstruaciones. Suele ocurrir naturalmente, con mayor frecuencia después de los 45 años. La menopausia se produce porque los ovarios de la mujer dejan de producir las hormonas estrógeno y progesterona.

Una mujer llega a la menopausia cuando no tiene un período menstrual durante un año. Los cambios y los síntomas pueden empezar varios años antes. Éstos incluyen:

Cambio en las menstruaciones: Más o menos duraderas, más o menos profusas, con más o menos tiempo entre los períodos

Calores y/o sudoración nocturna

Dificultad para dormir

Sequedad vaginal

Cambios de humor

Dificultad para concentrarse

Menos cabello y más vello facial

La menopausia ocurre porque, a medida que se envejece, los ovarios dejan de producir estrógenos y progesterona, durante los años anteriores a la menopausia, la producción de estrógenos y progesterona comienza a disminuir y los periodos menstruales y la ovulación se producen con menos frecuencia. Finalmente, los periodos menstruales y la ovulación cesan de forma permanente y el embarazo ya no es posible de forma natural. El último periodo solo puede identificarse posteriormente, después de no haber tenido la menstruación durante al menos 1 año (las mujeres que no desean quedarse embarazadas deben utilizar un método anticonceptivo hasta 1 año después de su último periodo menstrual).

La peri menopausia es el periodo que comprende los años previos y el año posterior al último periodo menstrual, el número de años de peri menopausia que preceden al último periodo menstrual es muy variable, durante la peri menopausia, los estrógenos y la progesterona fluctúan ampliamente. Se cree que

estas fluctuaciones causan los síntomas menopáusicos experimentados por muchas a partir de los 40 años de edad.

La transición a la menopausia es la parte de la peri menopausia que conduce al último periodo menstrual. Se caracteriza por los cambios en el patrón de los periodos menstruales. La transición a la menopausia dura de 4 a 8 años. Dura más en mujeres que fuman y en mujeres que eran más jóvenes cuando comenzó. La posmenopausia hace referencia al periodo de tiempo posterior al último periodo menstrual.

Consulta de alto riesgo reproductivo

Una mujer en edad fértil tiene un Alto Riesgo Reproductivo cuando presente una condición/patología médica que aumente la probabilidad de sufrir morbilidad y/o mortalidad materna perinatal superior a la de la población general en caso de embarazarse.

El personal de salud durante la atención integral de toda mujer en edad reproductiva debe identificar la presencia de las patologías o condiciones de alto riesgo reproductivo. Ante la presencia de una o más de estas patologías o condiciones la paciente deberá ser atendida de forma oportuna en la consulta de alto riesgo reproductivo.

Este se basa en la probabilidad que tiene la mujer de sufrir daño a la salud, ella o el producto de la concepción durante el proceso reproductivo; se estima que entre el 15 y 25 % de las mujeres en edad fértil presentan elementos capaces de condicionar o desencadenar morbilidad y mortalidad durante el proceso reproductivo, bien para los cónyuges o el producto del embarazo.

Se conoce que una de las formas de evitar complicaciones maternas durante el embarazo, el bajo peso al nacer y las malformaciones congénitas, entre otras, es lograr que la mujer en edad fértil llegue al embarazo en buen estado de salud; con la reducción al mínimo posible de los diferentes factores de riesgo presentes en la pareja desde la etapa preconcepciones. La mujer debe estar informada de su estado de salud.

Señalan como factores de riesgo preconcepciones las edades extremas de la vida reproductiva por su inmadurez o envejecimiento, tener varios embarazos y el embarazo no deseado por la morbimortalidad materna y perinatal que somete al binomio madre-hijo, al mismo tiempo que su adverso efecto socioeconómico, la desnutrición y otras complicaciones maternas durante embarazos anteriores, el nivel intelectual y cultural deficiente, las madres solteras, el tabaquismo, así como la presencia de enfermedades crónicas asociadas al embarazo, las cuales actúan nocivamente sobre el proceso reproductivo. Una buena atención prenatal y un mejor control del riesgo pre concepcional, contribuirá a mejorar la salud de las madres futuras.

Lactancia Materna

Es la forma ideal de aportar a los niños pequeños los nutrientes que necesitan para un crecimiento y desarrollo saludables. Prácticamente todas las mujeres pueden amamantar, siempre que dispongan de buena información y del apoyo de su familia y del sistema de atención de salud.

La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más. La práctica de la lactancia materna no solo tiene beneficios para la madre y el bebé, sino también para las instituciones que la apoyan. Por ejemplo:

- Mejora la salud de la madre y su hijo o hija, reduciendo hasta 35% la ocurrencia de enfermedades durante el primer año de vida del recién nacido.

- Reduce el ausentismo, lo que se traduce en un 30% – 70% de menos faltas.

- Disminuye la rotación o renuncia de personal calificado a causa del nacimiento de un bebé, lo que constituye un ahorro en reclutamiento y capacitación de nuevo personal.

- Reduce el costo de atención a la salud.

- Disminuye el número de permisos para asistir a consulta médica para la trabajadora o su hija o hijo

La alimentación con leche materna debe iniciarse inmediatamente al nacer, si no hay algún impedimento médico, cada bebé va marcando su frecuencia de alimentación de acuerdo a su necesidad. Debes amamantarlo cuando lo pida, y durante el tiempo que lo requiera, es lo que se llama alimentación a libre demanda. Recuerda que los signos tempranos de hambre son: movimientos rápidos de los ojos, chupeteo, se lleva la mano a la boca, abre su boca en búsqueda del pecho, se pone inquieto y los signos tardíos son que se agita, llora y se pone colorado. Al amamantar a tu bebé estrechas los lazos de afecto con él o ella, por ello trata de que sea una experiencia agradable y tranquila para ambos.

Descripción del programa

El programa que se presenta a continuación tiene como objetivo apoyar la salud sexual y reproductiva de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Si bien es cierto que la salud sexual y reproductiva va inmersa en la prevención de las infecciones de transmisión sexual y del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) se ha realizado un programa específico para la salud sexual y reproductiva considerando que el conocimiento de estas, es de gran importancia para las personas trabajadoras.

En el siguiente apartado se describirán las acciones a tomar en el presente programa:

1. Realizar capacitaciones a las personas trabajadoras acerca de los derechos sexuales y reproductivos y su forma de proceder a la denuncia en caso de violaciones a los mismos.
2. Realizar jornadas de capacitación a las personas trabajadoras sobre salud sexual y reproductiva.
3. Fomentar conocimientos, actitudes y prácticas para la salud sexual y reproductiva por medio de material informativo y educativo.
4. Difundir entre las personas trabajadoras los programas de orientación en el área de planificación familiar y maternidad en el ISSS y MINSAL.
5. Apoyar y referir a las personas trabajadoras que lo necesiten a las consejerías en salud sexual y reproductiva en ISSS y MINSAL.
6. Educar acerca de anticoncepción, menopausia, beneficios de lactancia materna, alto riesgo reproductivo.

Plan de Acción

TEMA	OBJETIVOS	DIRIGIDO A :	PERIODO	METODOLOGIA	RESPONSABLE DE ORGANIZACIÓN, CONTROL Y EJECUCIÓN
Salud sexual y reproductiva generalidades	Fortalecer la importancia de la salud sexual y reproductiva	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Primer Trimestre	Charla Magistral	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Respeto de los derechos sexuales y reproductivos	Proporcionar información acerca de los derechos sexuales y reproductivos con el fin de ayudar a tomar decisiones libres, responsables e informadas	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Segundo Trimestre	Charla Magistral Trabajos en grupos	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Planificación familiar	Contribuir a la disminución de embarazos no planeados y no deseados mediante información de métodos de control	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Tercer trimestre	Charla Magistral Dinámicas participativas	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.
Salud de la mujer “ Menopausia”	Obtener los conocimientos necesarios acerca de la menopausia para ayudar a la preparación física y mental.	Todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda	Cuarto Trimestre	Charla Magistral Trabajos en grupos	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Unidad de Talento Humano, Delegados de Prevención.

Actualización del programa

Este programa deberá revisarse y actualizarse periódicamente por lo menos cada año; o cuando se identifiquen nuevas acciones para la salud sexual y reproductiva a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional respectivo.

Evaluación de los resultados

La evaluación de los resultados será realizada por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, con el apoyo de los Delegados de Prevención, se realizará cada tres meses después de ejecutada la actividad, con lo cual se obtendrá la información requerida acerca del desarrollo del programa.



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE VIII
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y
REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Calendario de Reuniones del CSSO.....	4
Actividades previstas	5
Cronograma de Actividades del CSSO.....	7

Introducción

El documento que se presenta a continuación incluye el Plan de Trabajo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) del Ministerio de Vivienda el cual se realizará al inicio de cada año, donde se considerarán todas las actividades descritas en el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, el plan de trabajo del CSSO se deberá revisar trimestralmente para vigilar el cumplimiento y si es necesario realizar alguna modificación si así lo requiere.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, busca promover la salud y seguridad en el trabajo, así como asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa nacional relacionada al mismo tema. Además, apoya al desarrollo del empleador y el bienestar integral de las personas trabajadoras, a partir de la adecuación de un medio ambiente de trabajo seguro y condiciones de trabajo justas, donde puedan desarrollar una actividad con seguridad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Por tanto, este plan de trabajo tiene como finalidad, dar a conocer y describir el trabajo del comité, su composición y su actividad dentro del marco de la seguridad y salud ocupacional del Ministerio, las actividades contempladas en este plan se desarrollarán por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional en coordinación con la Unidad de Talento Humano.

La planificación de actividades se realizará para llevar un control de todas las actividades a desarrollar con el fin de cumplir todos los requerimientos del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivos

Objetivo General:

Disponer de una herramienta que sirva como guía para la realización de las funciones que han sido asignadas al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Vivienda.

Objetivos Específicos:

- a) Calendarizar las reuniones del CSSO para el año 2021
- b) Presentar al titular de la institución las medidas de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.
- c) Programar las capacitaciones para las personas trabajadoras acerca de los riesgos encontrados en su lugar de trabajo.
- d) Verificar periódicamente los lugares de trabajo, con la finalidad de realizar la identificación de riesgos que pongan en peligro la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.
- e) Velar por que se cumplan, tanto la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo como el Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y si existieran en la institución normas de seguridad propias del lugar de trabajo.
- f) Formar parte de la elaboración e implementación de la PSSO y el PGPRLT.

Base Legal

En el Art. 7 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, como el grupo de empleadores, personas trabajadoras, encargados de participar en la capacitación, evaluación, promoción y difusión para la prevención de riesgos ocupacionales.

En los Artículos 32, 33 y 34 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo menciona que el CSSO deberá enviar inmediatamente memorándum o carta, mensualmente o según sea necesario, la notificación de las propuestas acerca de seguridad y salud ocupacional que el CSSO ha considerado necesarias, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales, los artículos se describen a continuación:

Art.32.- Las medidas de carácter preventivo y recomendaciones en materia de investigación de accidentes como resultado de las sesiones, se harán a conocer por escrito al empleador, a fin que dicte ordenes pertinentes de cumplimiento.

Art.33.- El empleador deberá reportar al Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, por escrito las acciones de cumplimiento de las medidas preventivas o recomendaciones planteadas; en caso de no aceptarlas, debe explicar las razones que le asisten o las alternativas para que sean reconsideradas por el Comité. Estas acciones se verificarán por medio de supervisión en el lugar de trabajo.

Art.34.- Cuando las medidas propuestas versaren sobre la investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades respecto de las que exista la posibilidad de tratarse de enfermedades profesionales y el empleador no las atienda, de conformidad al Art.-17, literal c) de la Ley, el Comité mediante nota firmada por el Presidente, el Secretario o cualquier interesado, podrá informar a la Dirección General de previsión Social del Ministerio, la que dirimirá la controversia mediante la práctica de la respectiva inspección en el lugar de trabajo.

Calendario de Reuniones del CSSO

No.	Fecha	Lugar	Hora
1	Viernes 29 de Enero 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	1:30 pm
2	Viernes 26 de Febrero 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	2:30 pm
3	Jueves 4 de Marzo 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:30 pm
4	Viernes 9 de Abril 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	10:30 am
5	Jueves 27 de Mayo 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
6	Jueves 24 de Junio 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
7	Jueves 29 de Julio 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
8	Jueves 26 de Agosto 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
9	Jueves 30 de Septiembre 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
10	Jueves 28 de Octubre 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
11	Jueves 25 de Noviembre 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am
12	Jueves 16 de Diciembre 2021	Oficinas centrales de Ministerio de Vivienda	9:00 am

Actividades previstas

1. Fortalecer al CSSO con capacitaciones en diferentes temáticas
Temática 1: Responsabilidades del CSSO
Temática 2: Normas legales en materia de SSO
Temática 3: Causas habituales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Temática 4: Reconocimiento de los riesgos laborales
Temática 5: Principios básicos de salud ocupacional
Temática 6: Metodología para efectuar inspecciones
Temática 7: Metodología para investigación de accidentes
Temática 8: Enfermedades profesionales que deben notificarse, indemnizaciones y prestaciones por enfermedad de las personas trabajadoras
Temática 9: Técnicas eficaces de comunicación

2. Reuniones Generales del CSSO

- Realizar reuniones de carácter ordinario
- Gestionar el espacio donde se llevara a cabo la actividad
- Realizar la agenda de la Reunión
- Convocatoria a todos los miembros del CSSO
- Reunión del CSSO
- Elaboración de Acta de la reunión.

3. Propuestas de medidas de prevención de riesgos en lugares de trabajo

- Llevar a cabo las investigaciones necesarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y realizar informe trimestral.
- Efectuar un informe trimestral de observaciones y recomendaciones para la prevención de accidentes.
- Hacer llegar a las unidades correspondientes las recomendaciones de su respectiva área..
- Realizar informe trimestral de accidente de trabajo , enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.

4. Medidas de prevención difundidas

- Coordinar un medio adecuado para la difusión de medidas de prevención a las personas trabajadoras.
- Organizar y preparar el material a difundir.
- Realización de charlas informativas acerca de las medidas de prevención de riesgos laborales con las personas trabajadoras.

5. Inspecciones periódicas

- Organizar las inspecciones en los diferentes módulos, según programación escrita.
- Realizar las inspecciones en los diferentes módulos.
- Realizar los informes de las inspecciones realizadas.
- Hacer llegar a las unidades respectivas los informes realizados.

6. Comprobar el cumplimiento de las recomendaciones

- Gestionar un informe de cumplimiento de las recomendaciones de prevención de riesgos de la unidad o área en cuestión.
- Comprobación del cumplimiento de las recomendaciones.

7. PSSO y PGPRLT

- Colaborar en la realización y puesta en práctica de la PSSO.
- Participar en la elaboración del PGPRLT.
- Realizar la revisión y actualización si fuera necesario del PGPRLT.

Cronograma de Actividades del CSSO



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL MINISTERIO DE VIVIENDA

Objetivo: Plasmar las actividades que realizara el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional para verificar el cumplimiento de todos los requerimientos de ley en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional.

ACTIVIDADES A REALIZAR	MECANISMO A UTILIZAR	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
Fortalecer al CSSO con capacitaciones continuas en las temáticas siguientes:					
Temática 1: Responsabilidades del CSSO	Capacitación		X		
Temática 2: Normas legales en materia de SSO	Capacitación		X		
Temática 3: Causas habituales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Capacitación		X		
Temática 4: Reconocimiento de los riesgos laborales	Capacitación		X		
Temática 5: Principios básicos de salud ocupacional	Capacitación		X		
Temática 6: Metodología para efectuar inspecciones	Capacitación			X	
Temática 7: Metodología para investigación de accidentes	Capacitación			X	
Temática 8: Enfermedades profesionales que deben notificarse, indemnizaciones y prestaciones por enfermedad de las personas trabajadoras	Capacitación				X
Temática 9: Técnicas eficaces de comunicación	Capacitación				X



MINISTERIO
DE VIVIENDA

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA**

ACTIVIDADES A REALIZAR	MECANISMO A UTILIZAR	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
2. Reuniones del CSSO					
• Gestionar el espacio donde se llevará a cabo la actividad	Gestión	3	3	3	3
• Realizar la agenda de la Reunión	Agendar	3	3	3	3
• Convocatoria a todos los miembros del CSSO	Convocatoria	3	3	3	3
• Reunión del CSSO	Reunión	3	3	3	3
• Elaboración de Acta de la reunión.	Acta	3	3	3	3



MINISTERIO
DE VIVIENDA

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA**

ACTIVIDADES A REALIZAR	MECANISMO A UTILIZAR	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
3. Propuestas de medidas de prevención de riesgos laborales					
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo las investigaciones necesarias en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y realizar un informe trimestral de todo lo acontecido. 	Informe Trimestral	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> Efectuar un informe trimestral de observaciones y recomendaciones para la prevención de accidentes 	Informe Trimestral	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> Hacer llegar a las unidades correspondientes las recomendaciones de su respectiva área. 	Informe mensual	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> Realizar informe trimestral de accidente de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos. 	Informe Trimestral	1	1	1	1



MINISTERIO
DE VIVIENDA

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA**

ACTIVIDADES A REALIZAR	MECANISMO A UTILIZAR	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
4. Medidas de prevención difundidas					
• Coordinar un medio adecuado para la difusión de medidas de prevención a las personas trabajadoras	Gestión	1			
• Organizar y preparar el material a difundir	Material Divulgativo	1		1	
• Realización de charlas informativas con las personas trabajadoras para la difusión de las medidas de prevención	Charlas Informativas	1	1	1	1
5. Inspecciones periódicas					
• Organizar las inspecciones en los diferentes módulos, según programación escrita.	Realizar programación	1			
• Realizar las inspecciones en los diferentes módulos y su respectivo informe	Inspección, informe	1	1	1	1
• Hacer llegar a las unidades respectivas los informes realizados	Informe	1	1	1	1



MINISTERIO
DE VIVIENDA

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA**

ACTIVIDADES A REALIZAR	MECANISMO A UTILIZAR	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre
6. Comprobar el cumplimiento de las recomendaciones					
<ul style="list-style-type: none"> Gestionar un informe de cumplimiento de las recomendaciones de prevención de riesgos de la unidad o área en cuestión. 	Gestión	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> Comprobación del cumplimiento de las recomendaciones. 	Inspección	1	1	1	1
7. Política y programa de prevención implementados					
<ul style="list-style-type: none"> Colaborar en la realización y puesta en práctica de la PSSO. 	Revisiones y Correcciones	3	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> Participar en la elaboración del PGPRLT. 	Revisiones y Correcciones	3	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> Realizar la revisión y actualización si fuera necesario del PGPRLT. 	Revisión y Actualización	1			



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE IX
PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE
ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LOS LUGARES DE
TRABAJO

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	4
Definiciones	4
Descripción del programa	5
Programación anual de acciones del programa	9
Actualización del programa.....	13

Introducción

La salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables se cuentan entre los bienes más preciados de las personas trabajadoras. Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de cada persona, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

En este documento se describen las estrategias que se utilizarán para la promoción y difusión de contenidos relacionados a la salud en los lugares de trabajo, fortaleciendo iniciativas existentes con adiciones innovadoras.

Su promoción y difusión son de gran importancia para poder obtener el éxito en el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, ya que este depende en gran medida de la adopción de medidas e implementación de acciones a través de esfuerzos en conjunto de empleadores y personas trabajadoras.

La falta de conocimiento acerca de los riesgos que podrían existir en el lugar de trabajo, conlleva a posibles accidentes de trabajo, lesiones o enfermedades profesionales, por lo que poner en práctica y realizar una serie de actividades diseñadas para la promoción y difusión son vitales ya que favorecen la productividad y competitividad en la institución.

El programa de promoción y difusión de las actividades preventivas será coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y los Delegados de Prevención.

Objetivos

Objetivo General:

Divulgar las actividades preventivas para la reducción o eliminación de accidentes o enfermedades profesionales de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda, a través de medios de comunicación institucional y/o según se requiera, con el fin de lograr la participación de todo el personal mediante la sensibilización y compromiso, estableciendo y creando un ambiente de trabajo seguro y saludable, con lo que minimizaría los riesgos en todas las áreas.

Objetivos Específicos:

- a) Comunicar a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- b) Informar a través de carteles alusivos u otros canales de comunicación, consejos y advertencias de seguridad, de prevención de riesgos y demás actividades que promuevan la salud y seguridad ocupacional.
- c) Promover información a través de manuales e instructivos acerca de los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras, según su puesto de trabajo.
- d) Difundir y promocionar actividades de cultura de prevención de riesgos ocupacionales utilizando consejería, medios tecnológicos, charlas y conferencias.
- e) Colocar en áreas visibles y en diferentes puntos estratégicos la PSSO para darla a conocer a todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Base Legal

Tomando en cuenta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, según Decreto Legislativo No. 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial No. 82. Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año; en el Art.8 numeral 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.

En el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 86. de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario Oficial No. 78. Tomo No.395, de fecha 30 de abril de 2012, el Art.- 54 menciona lo siguiente:

Art.- 54: “El programa de difusión de actividades preventivas establecido en el Art.8, numeral 9 de la Ley, deberá incluir las siguientes acciones de fomento de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales:

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

Alcance

Este programa está diseñado con la finalidad de difundir y dar a conocer las actividades preventivas que conlleva la promoción, el mantenimiento del bienestar mental y social, la prevención de riesgos de las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

La ejecución del programa que se presenta a continuación, deberá ser coordinada por la Unidad de Talento Humano, con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y Delegados de prevención.

Así mismo deberá contar con la colaboración de Unidad de Tecnologías de la Información y la Comunicación. El objetivo de las actividades de difusión y promoción serán todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.

Definiciones

Programa: proyecto ordenado de actividades, planificación ordenada de las distintas partes o actividades que componen algo que se va a realizar.

Difusión: comunicación o divulgación de conocimientos, noticias, actitudes, costumbres, etc.

Promoción: Acción de promocionar a una persona, un producto, un servicio, una actividad. Se refiere a iniciar o impulsar un proceso, dar a conocer algo.

Promoción de la Salud: fomenta cambios en el entorno que ayudan a promover y proteger la salud, permiten a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla y así tener un equilibrio.

Implica un método multidisciplinario para promover la salud y prevenir enfermedades a través de un "sistema completo" en lugares o contextos sociales en los que las personas participan en actividades diarias, donde los factores ambientales, organizacionales y personales.

Promoción de la Salud en lugares de trabajo: esfuerzo en común de los patronos, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

Implementar los programas de promoción de la salud en el trabajo, contribuye de manera activa a la mejora de la salud y el bienestar general de sus trabajadores

Acción preventiva: la acción que se lleva a cabo para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial que no sea deseable.

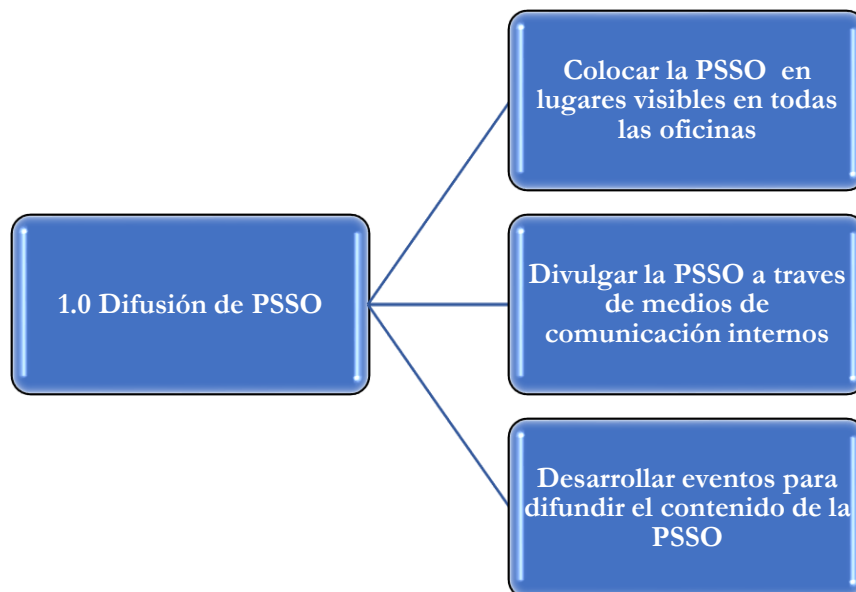
Descripción del programa

Por medio del programa que se presenta a continuación se espera contribuir y fortalecer la seguridad y salud ocupacional dentro del Ministerio de Vivienda, realizando una serie de actividades tanto de difusión como de promoción de los riesgos que pueden suscitarse en los puestos de trabajo según su función específica, con el objetivo principal de sensibilizar a todo el personal y que esto ayude a que se tomen en cuenta las medidas preventivas que se den a conocer, ya que esto contribuirá a que se tenga una disminución de los riesgos posibles.

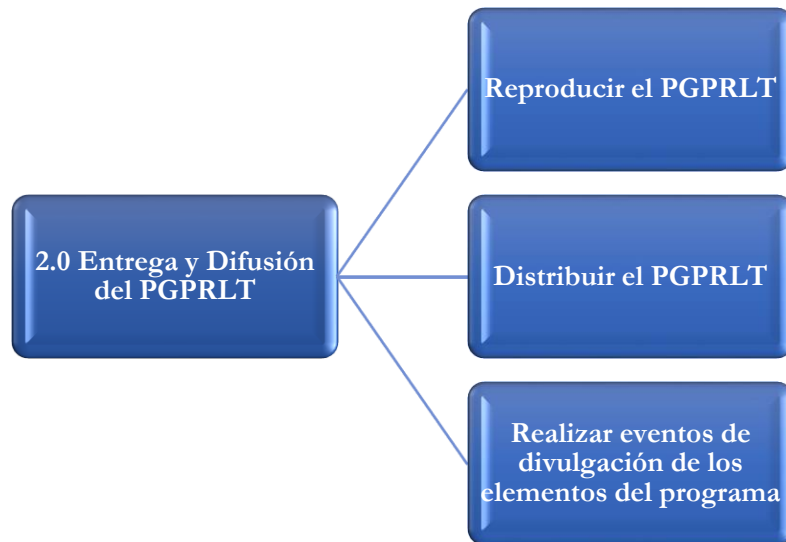
La cultura de prevención es la mejor manera de evitar tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales dentro de los lugares de trabajo, por lo que el difundir este programa a todas las personas trabajadoras del Ministerio, logrará la disminución de los mismos.

El programa constará de 6 unidades que se describen a continuación:

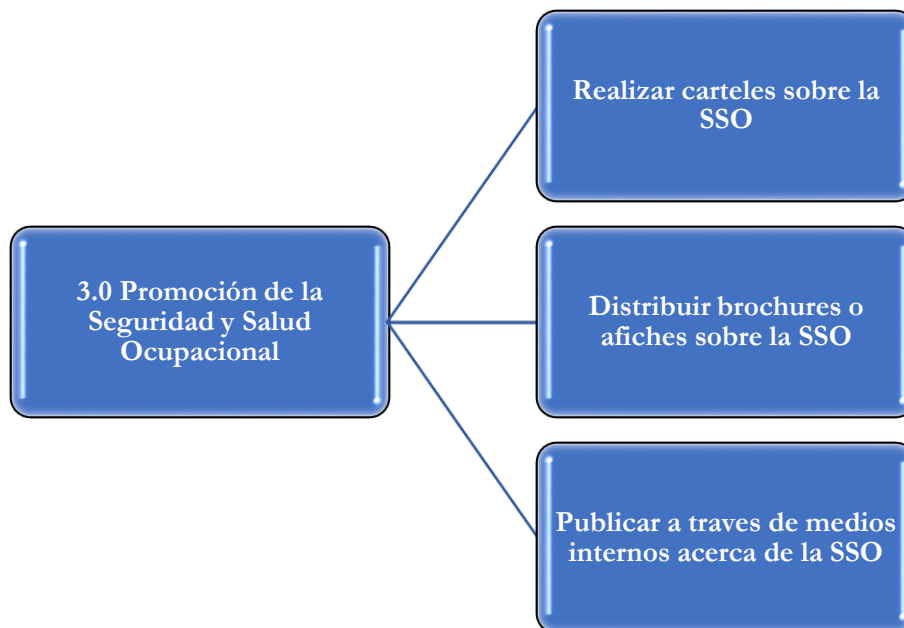
1.0 Difusión de PSSO



2.0 Entrega y difusión del PGPRLT



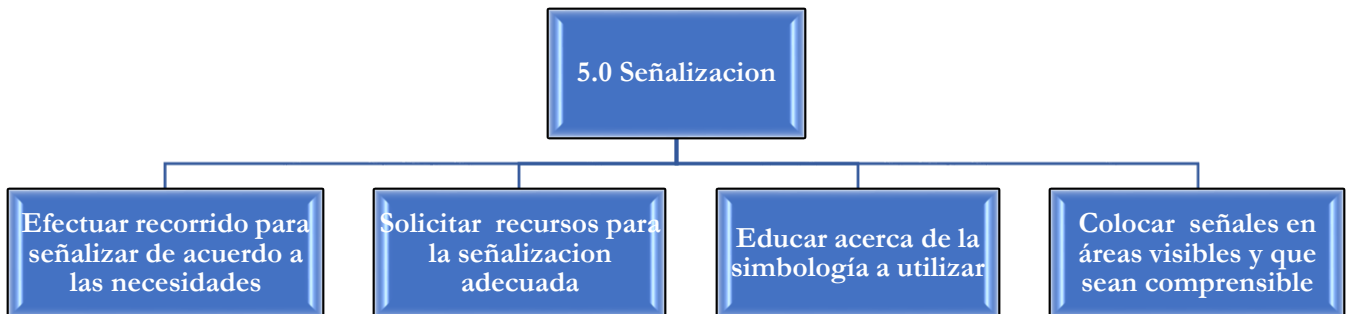
3.0 Promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional



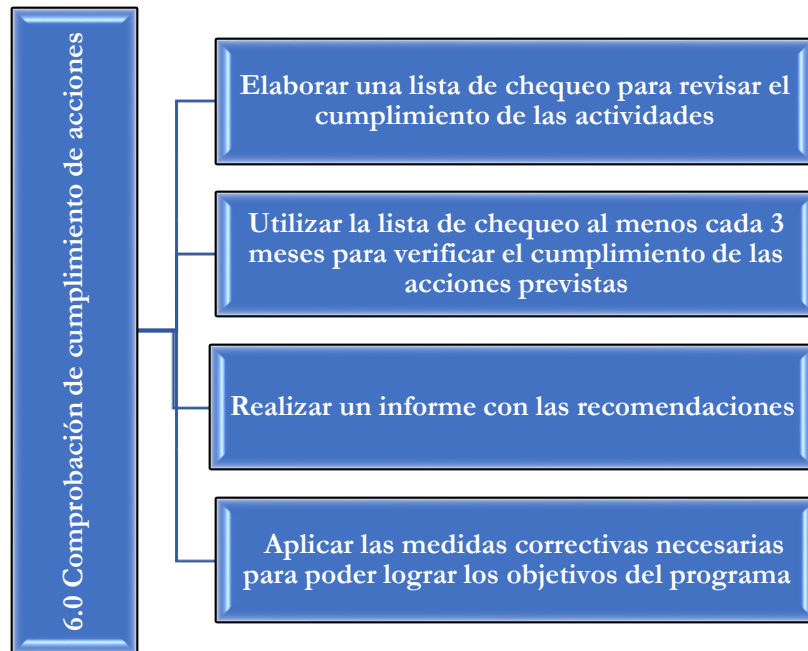
4.0 Educación sobre SSO




5.0 Señalización



6.0 Comprobación de cumplimiento de acciones



Programación anual de acciones del programa

 <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> <p>MINISTERIO DE VIVIENDA</p>	PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS
--	---

ACTIVIDAD A REALIZAR	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	RESPONSABLES
1.0 Difusión de las Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional (PSSO)					
Colocar y enmarcar en lugares visibles de todas las oficinas las PSSO		X			Unidad de Talento Humano, CSSO y Delegados de Prevención
Divulgar la PSSO por medios internos			X		Unidad de Talento Humano, CSSO y Delegados de Prevención
Desarrollar eventos para difundir el contenido				X	Unidad de Talento Humano, CSSO y Delegados de Prevención
2.0 Entrega y Difusión del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPRLT)					
Reproducir el PGPRLT		X			Unidad de Talento Humano, CSSO y Delegados de Prevención
Distribuir el PGPRLT			X		Unidad de Talento Humano, CSSO y Delegados de Prevención
Realizar eventos para socializar el PGPRLT				X	Unidad de Talento Humano, con apoyo de CSSO y Delegados de Prevención



MINISTERIO
DE VIVIENDA

GOBIERNO DE
EL SALVADOR

PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

ACTIVIDAD A REALIZAR	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	RESPONSABLES
3.0 Promoción de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)					
Realizar carteles o afiches y ubicarlos en lugares visibles	X				Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención
Distribuir trípticos, afiches acerca de las SSO	X				Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención
Publicar a través de medios internos acerca de las SSO		X			Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención, Unidad de Tecnologías de la Información y la Comunicación
4.0 Educación sobre Seguridad y Salud Ocupacional					
Elaborar guías sobre SSO en los puestos con personas trabajadoras con más riesgos		X			Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención, especialistas en la materia
Preparar y difundir manuales acerca de los riesgos a las que están expuestas las personas trabajadoras			X		Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención
Impartir charlas sobre SSO				X	Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención, especialistas en la materia



PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

ACTIVIDAD A REALIZAR	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	RESPONSABLES
5.0 Señalización					
Realizar un recorrido para señalar de acuerdo a las necesidades	X				Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención, especialistas en la materia
Solicitar los recursos para la señalización		X			Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención
Educar al personal acerca de la simbología a utilizar			X		Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención
Colocar las señales en áreas visibles, estas deben ser comprensibles			X		Unidad de Talento Humano, CSSO, Delegados de Prevención, Unidad de Servicios de Administración y Logística.
6.0 COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES					
Elaborar una lista de chequeo para la verificación de las actividades			X		CSSO y Delegados de Prevención
Utilizar esa lista de chequeo al menos cada 3 meses para verificar el cumplimiento de las actividades previstas.				X	CSSO y Delegados de Prevención



PROGRAMA DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

ACTIVIDAD A REALIZAR	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	RESPONSABLES
Comprobación del cumplimiento de las actividades (cont.)					
Preparar informe con las recomendaciones adecuadas			X		CSSO y Delegados de Prevención
Aplicar las medidas correctivas necesarias para poder lograr los objetivos del programa.				X	Direcciones, Gerencias y Jefaturas en las diferentes dependencias.

Actualización del programa

Este programa debe actualizarse por lo menos una vez al año tomando en cuenta los cambios que se puedan generar en el personal y en los diferentes puestos de trabajo del Ministerio de Vivienda, esta revisión debe realizarla el CSSO con apoyo de los Delegados de Prevención y la Unidad de Talento Humano.

Es responsabilidad de los niveles directivos dar cumplimiento al presente programa otorgando los recursos necesarios para implementarlo, así como darle seguimiento a todas las recomendaciones que puedan ser emitidas durante las evaluaciones.



MINISTERIO
DE VIVIENDA

APENDICE X

FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y
DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA HACIA
LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL
Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES

INDICE

Introducción	1
Objetivos	2
Base Legal	3
Alcance	6
Definiciones	7
Marco Conceptual.....	8
1. Riesgos Psicosociales	8
2. Acoso Laboral.....	13
3. Violencia hacia las mujeres.....	19
4. Acoso Sexual.....	24
Descripción del programa	30
Actualización del programa.....	33

Introducción

El presente documento engloba las estrategias preventivas sobre la violencia hacia la mujer en el ámbito laboral y profesional, aborda temas sobre el acoso sexual y acoso laboral y demás riesgos psicosociales, el Ministerio de Vivienda ve la necesidad de sensibilizar sobre los diferentes tipos de violencia que enfrentan las mujeres y a su vez busca garantizar sus derechos a través de soluciones tangibles que se deben de realizar.

La violencia contra la mujer no está excluida del ámbito laboral, al contrario, según un informe de la OIT, un 7.0% de mujeres en América Latina afirmó haber sufrido agresiones físicas, mientras que un 13.3% dijo haber sufrido incidentes sexuales en su lugar de trabajo (Organización Mundial del Trabajo, 1998).

El acoso sexual, es una forma de Violencia de Genero muy frecuentes en el ambiente laboral, según estudios, 30 de cada 100 mujeres ha experimentado este tipo de acoso en sus lugares de trabajo, -el Observatorio Nacional de Violencia (2013) menciona que este suele definirse según la legislación salvadoreña (artículo 165, del código penal) como “conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otras conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave”.

Este tipo de violencia, suele ocultarse, se invisibiliza de manera sistemática; puede ser expresada de manera directa o indirecta, desde bromas, hasta situaciones más graves como son el asalto o la agresión sexual. Representa una forma de discriminación por razón de género, puesto que guarda vinculación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica (ISDEMU, 2009).

El acoso laboral está estrechamente relacionado con un mal clima laboral dentro de una institución y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o directivos.

El acoso laboral ahora llamado (mobbing), presenta diferentes formas y estos hacen que, en ocasiones, este fenómeno quede camuflado o incluso interpretado como algo que entra dentro de la normalidad.

A fin de cuentas, donde se produce esta forma de acoso hay intereses en que lo que ocurra no pueda ser utilizado ante un juez, y esto hace que en cada tipo de entorno de trabajo estos ataques se adapten a las circunstancias.

Los factores psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica

o social), así como en el desarrollo del desempeño laboral de la persona trabajadora. Condiciones psicosociales desfavorables inciden en la aparición de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en la realización del trabajo, así como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar de la persona trabajadora.

Los ataques sufridos en el puesto de trabajo pueden llegar a causar problemas psicológicos serios en la víctima o víctimas (por ejemplo, ansiedad, depresión, estrés), desmotivación laboral, perturbación del ejercicio de sus labores y, en la mayoría de los casos, un daño en la reputación de ésta. Cuanto más persiste esta situación, peor es el malestar que se genera.

Objetivos

Objetivo General:

Generar la transformación de patrones culturales de comportamiento que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres y el acoso en el ámbito laboral en el Ministerio de Vivienda, con el objetivo de mejorar la salud física y mental de las personas trabajadoras, a través de medidas que prevengan conductas de violencia hacia las mujeres, acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales para todo el personal.

Objetivos Específicos:

- a) Identificar las amenazas que puedan suscitarse dentro de la institución sobre violencia hacia la mujer, acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales, a partir de la realización de un diagnóstico participativo.
- b) Realizar un programa de sensibilización a través de capacitaciones, seminarios y/o talleres acerca de la violencia hacia la mujer, acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales.
- c) Asegurar que todo el personal cumpla y actúe de forma adecuada, fortaleciendo el área de prevención de la violencia hacia la mujer, el acoso sexual, el acoso laboral y demás riesgos psicosociales.
- d) Instaurar medidas y acciones de prevención de la violencia hacia la mujer, el acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales.
- e) Proporcionar a las personas trabajadoras mecanismos de denuncia de cualquier situación que se esté generando en detrimento de su salud tanto mental como física.

Base Legal

Legislación Internacional ratificada por El Salvador Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, (C-155) adoptada en la 67° reunión de la CIT en Ginebra, el día 22 de junio de 1981, ratificada por El Salvador el 12 de octubre de 2000.

En el Art.-3 nos menciona: "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 relativo a la Discriminación en materia de (Empleo y Ocupación), C-111 adoptada en la 42° reunión de la CIT en Ginebra el 25 de junio de 1958, ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1995.

La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio N° 111 de 1958 y en la recomendación No. 111 del mismo año, señala que el término discriminación laboral comprende cualquier medida de distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades o tratos en el empleo u ocupación.

El Art.-1 hace referencia a la definición de discriminación en dos vertientes:

1. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
2. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW) 1979, ratificada en El Salvador en 1981 y su protocolo facultativo en el 2001.

La Convención reconoce explícitamente que "Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de

carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" mencionado en el Art.3.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará) adoptada en 1994.

En esta Convención se propone el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado y su reivindicación dentro de la sociedad.

Define la violencia contra la mujer, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la destaca como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Constitución de la República de El Salvador

En el Art.- 2, 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...

En su Art.- 3, Afirma "Todas las personas son iguales ante la ley para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión."

Código Penal

Ley Sustantiva que tipifica y sanciona los hechos punibles que lesionan o ponen en peligro un bien jurídico protegido por la Ley Penal. Posee una regulación expresa, relativa al acoso sexual en el Art 165 "El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Decreto Legislativo No. 520, publicado en el Diario Oficial No 2. Tomo 390 de fecha 4 de enero de 2011.

En el Art.-1 Indica "El Objeto de la Ley es establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación, y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin

de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

Ley de Igualdad. Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Decreto Legislativo No 645, publicado en el Diario Oficial. No 70, Tomo 391 de fecha 8 de abril de 2011.

Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

Según el Art. 9.- de la Ley “Alcance del Principio de Transversalidad, en cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género”.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo No 254 de 21 de enero de 2010, publicado en el Diario Oficial No 82, Tomo 387 de 5 de mayo del mismo año.

Menciona en el Art.- 8 numeral 10, como uno de los elementos del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales “el programa preventivo de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Ejecutivo No.86 de fecha 27 de abril de 2012, publicado en el Diario Oficial No 78 Tomo No.395 de fecha 30 de abril de 2012.

El Art. 55.- menciona “Los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, deberán incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer a un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos.

Este elemento del programa de gestión procurará que la organización del trabajo se haga con criterios preventivos, en el sentido que de ser necesario incluya el diseño de turnos, rotaciones,

ritmos de trabajo, pausas, conforme a las exigencias psicofisiológicas de las tareas y a las características individuales de los trabajadores.

Por tal motivo implicará las siguientes medidas preventivas concretas:

- a) Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo.
- b) Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación eficaz.
- c) Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional.
- d) Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.
- e) Recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo, con especial atención en el “control de los riesgos psicosociales.”

Alcance

Este programa tiene como propósito desarrollar mecanismos que transformen la conducta respecto a la violencia contra las mujeres, el acoso laboral, sexual y demás riesgos psicosociales, lo que permitirá asegurar el bienestar integral, sensibilizando a todo el personal acerca de tomar las medidas preventivas adecuadas que prevengan este tipo de comportamientos.

Va dirigido a beneficiar a las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda y deberá ser coordinado por la Unidad de Talento Humano con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y Delegado de Prevención.

Para la ejecución del programa deberá coordinar las tareas con la Unidad de Género del Ministerio.

Definiciones

Acoso Sexual: comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Coinciden dos aspectos negativos: no deseado y ofensivo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define como “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”.

Discriminación contra la mujer: mujeres y niñas son las principales víctimas de la discriminación, las formas múltiples de discriminación por motivos de género y otros factores como raza, etnia, casta, discapacidad, personas afectadas por el VIH/SIDA, orientación sexual, e identidad de género hacen a las mujeres más vulnerables a las dificultades económicas, la exclusión y la violencia.

Acoso Laboral: es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, puede ser física o psicológica, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las/los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Violencia: es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

Violencia Sexual: es cualquier actividad o contacto sexual que ocurre sin su consentimiento. Puede involucrar fuerza física o amenaza de fuerza, también puede ocurrir debido a coerción o amenazas.

Violencia Laboral: son acciones u omisiones hacia una o varias personas, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a la integridad personal y profesional, que obstaculicen su acceso.

Violencia contra la mujer (VCM): es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ambiente público como en el privado. Es un fenómeno generalizado en muchos países, y puede repercutir gravemente en su salud, provocando la defunción, lesiones físicas, embarazos no deseados, ITS, depresión, entre otros.

Marco Conceptual

1. Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son 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 las personas trabajadoras, 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.

1.1 Riesgos Psicosociales relacionados con el trabajo

Pueden afectar a la salud física, psíquica o social de la persona trabajadora, los riesgos psicosociales son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo.

Los principales factores de riesgo psicosocial en el trabajo tienen 2 vertientes:

- ✓ **Factores organizacionales:** afectan a la política y filosofía de la institución, a su cultura y a las relaciones laborales.
- ✓ **Factores laborales:** están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

Las características de los factores de riesgo psicosocial son:

1. Se extienden en el tiempo y en el espacio.

Normalmente los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.

2. Son difíciles de medir o cuantificar.

Existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, pero no logran tal exactitud.

3. Se interrelacionan con otros riesgos.

No podemos separar la dimensión física de la mental del ser humano. Ejemplo de ello es la interrelación entre unos mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular si se está experimentando estrés.

4. Hay una escasa cobertura legal.

Por ejemplo, la exposición a las vibraciones mecánicas en el puesto de trabajo está normalizada y prevista dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en cuanto a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y, como consecuencia, las instituciones no saben a qué atenerse.

5. Están moderados por otros factores.

La OIT añade un matiz importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción de la persona trabajadora, así como por su experiencia personal.

6. Compleja elaboración de estrategia de intervención.

Para el resto de factores de riesgo, la intervención suele ser clara y casi siempre suele haber soluciones técnicas adaptadas a cada situación. Sin embargo, un clima hostil en la institución afecta a la productividad de la persona trabajadora y a su propia salud.

1.2 Principales riesgos psicosociales

Es complejo clasificar los riesgos psicosociales, aunque sí parece haber consenso en torno a los siguientes:

El estrés: es el más global porque es una respuesta general a todos los factores psicosociales. La OSHA (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional) define el estrés como "un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos". Cuando esta situación se cronifica, se produce el desgaste profesional o burnout.

La violencia laboral: se refiere a la violencia ejercida desde una posición de poder contra una persona o un grupo en un ámbito relacionado con el trabajo. En general existen dos tipos de violencia: la física y la psicológica.

El acoso laboral: está estrechamente relacionado con un mal clima en la empresa y un comportamiento negativo entre compañeros de trabajo, incluidos los superiores o de puestos directivos.

El acoso sexual: existen dos principales tipos: el chantaje sexual y el producido por un ambiente hostil.

La inseguridad contractual: se trata de una preocupación constante derivada de la inestabilidad del trabajo y de las condiciones cambiantes del mismo.

El conflicto familia-trabajo: se manifiesta con dos vertientes: familia-trabajo y trabajo-familia

1.3 Factores de riesgo psicosociales

En prevención de riesgos laborales, se denominan factores psicosociales a todos aquellos elementos de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo; y que pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de sustancias, violencia, etc.) y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia, y duración.

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Se citan cinco grupos de riesgos psicosociales:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.
2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos del trabajador o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.
3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o personas trabajadoras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo.
4. Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad de la persona trabajadora, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo.
5. Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la institución puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Otros actores también mencionan entre las principales causas de los riesgos psicosociales las siguientes:

- **Características de la tarea:** monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo.

- **Estructura de la organización:** Falta de definición de áreas de autoridad y de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario.
- **Características del empleo:** Mala definición del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, inequidad salarial.

Los factores psicosociales son muchos y de múltiple naturaleza, por lo que es necesario agruparlos para facilitar su identificación y el estudio de su impacto en la salud de las personas trabajadoras

Pueden ser objetivos y subjetivos.

Entre los factores objetivos se encuentran:

- Medio ambiente físico de trabajo
- Carga mental
- Autonomía
- Definición de rol
- Organización del trabajo, estilos de mando y comunicación
- Contenido de las tareas
- Relaciones laborales
- Condiciones de empleo y futuro

Los factores subjetivos:

Los factores subjetivos afectan a todas las personas trabajadoras, aunque la percepción personal de cada persona trabajadora o su interpretación individual puede variar de acuerdo a algunos factores individuales como la edad, el sexo, formación, y a otros factores como son: el estilo de vida, la experiencia vital de la persona trabajadora, su trayectoria personal y profesional, responsabilidades familiares.

1.4 Síndrome de Burnout

El síndrome de “Burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o “de desgaste profesional”, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

Puede provocar problemas psicosomáticos como: fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desordenes gástricos, tensión muscular.

Problemas de conducta: ausentismo laboral, adicciones (tabaco, alcohol, drogas)

Problemas emocionales: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo.

Problemas laborales: menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos

Las causas principales de este síndrome son:

- Exceso de trabajo
- Sobreesfuerzo que lleva a estados de ansiedad y fatiga
- Desmoralización y pérdida de ilusión
- Pérdida de vocación, decepción de los valores hacia los superiores.

Como podemos prevenir el Síndrome de Burnout

Se puede prevenir con estos 3 puntos clave:

TRABAJO PERSONAL-EQUIPO- ORGANIZACIÓN EMPRESA/INSTITUCIÓN

TRABAJO PERSONAL

- Tendremos que tener un proceso adaptativo entre nuestras expectativas iniciales con la realidad que se nos impone, marcándonos objetivos más realistas.
- Se tendrá que aprender a equilibrar los objetivos de una institución (servicios, adecuación eficiente de los escasos recursos disponibles), pero sin renunciar a lo más valioso de la profesión (los valores humanos) compatibilizándolo y reforzándolo con lo técnico.
- En cualquier profesión, es trascendental equilibrar nuestras áreas vitales: FAMILIA – AMIGOS – AFICIONES - DESCANSO – TRABAJO, evitando a toda costa que la profesión absorba estas.

EL EQUIPO

Los compañeros de trabajo tienen un papel vital en el Burnout:

- ✓ En el diagnóstico precoz.
- ✓ Son una importante fuente de apoyo

Por todo esto es de vital importancia fomentar una buena atmósfera de trabajo:

- Facilitando espacios comunes no informales dentro de la jornada laboral.
- Fomentando la colaboración y no la competitividad.
- Formación de grupos de reflexión de lo emocional, tanto de las relaciones tarea-cliente, como

los aspectos emocionales de las relaciones interpersonales dentro del equipo

ORGANIZACIÓN EMPRESA/INSTITUCIÓN

Formación-Organización-Tiempo

- Minimizar imprevistos: organizar las urgencias, de tal forma que no interfiera en el trabajo planificado.
- Minimizar y facilitar la burocracia.
- Formación y reuniones acorde a las necesidades y sin afectar el tiempo de las personas con un “desgaste más”
- Acortar distancia entre los niveles organizacionales

2. Acoso Laboral

El acoso laboral, conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia institución ejercen sobre la víctima, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado, perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, someténdola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus

compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándola permisos y vacaciones en fechas adecuadas.

El acoso laboral puede impactar directamente en diferentes ámbitos:

Impacto psicológico: el acoso laboral mina lentamente la fortaleza física de la víctima. Los problemas emocionales iniciales dan paso a un trastorno de estrés postraumático que la lleva a empezar a somatizar las situaciones de acoso. Poco a poco la víctima empieza a perder la autoestima, a tener sentimientos de culpa al no poder cumplir con las expectativas de otros y las suyas propias ya parecen los síntomas de lo que puede llegar a ser una depresión grave y un trastorno de ansiedad generalizado, que se caracteriza por conductas de evitación, miedo a ir al trabajo, a aislarse, etc. En los casos más graves, incluso se puede pensar en el suicidio.

Efectos sobre la salud: la somatización es una de las consecuencias más inmediatas del acoso laboral, generando un importante impacto sobre la salud de la víctima, que se traduce en trastornos del sueño, problemas gastrointestinales frecuentes, alteraciones del sistema nervioso autónomo, migrañas, debilitación del sistema inmune, problemas metabólicos.

Impacto en la vida familiar: la víctima del acoso laboral en un principio no comenta en su hogar de lo que ocurre en el trabajo o lo hace relatando los hechos como si fueran cosas puntuales, pero acaba por caer en una dinámica de retraimiento, con silencios prolongados, cambios de humor, inhibición sexual y otros comportamientos que afectan tanto a la relación de pareja como a los hijos.

Consecuencias en la actividad social: lo mismo ocurre con su vida social y es frecuente que las víctimas del acoso laboral acaben por dejar de frecuentar a sus amigos, aislándose, o los pierdan por desarrollar conductas agresivas.

Degradación de la actividad profesional: el acoso laboral no sólo puede llevar a la víctima a abandonar su trabajo, sino que además luego tienen serias dificultades para integrarse cuando acceden a un nuevo puesto de trabajo.

Muchas víctimas no son conscientes de que están sufriendo un acoso laboral, al menos en la primera etapa, consideran que los incidentes que se producen de forma continua son normales en la actividad laboral o que las personas que lo ejercen se comportan así porque han hecho algo que les ha molestado. La situación de indefensión, sin embargo, es patente incluso cuando se es consciente de que se está sufriendo acoso laboral.

La única opción es denunciarlo, para ello deberá ir acumulando pruebas (documentos, emails, grabaciones, etc.) y testimonios de lo que está ocurriendo. Sólo así podrá denunciar al acosador ante la

dirección de la institución o en los tribunales, pues en la actualidad es una figura con entidad jurídica propia en la legislación laboral.

2.1 Tipos de acoso laboral según la posición jerárquica

Tipos de acoso laboral según la posición jerárquica del acosador:

- **Acoso laboral horizontal (entre compañeros):** en este caso acosador y víctima están en el mismo nivel jerárquico.
- **Acoso laboral vertical de tipo ascendente:** el acosador está en un nivel jerárquico inferior al de la víctima. Esto es lo que pasa cuando un jefe se ve atacado por una o varias personas de su equipo.
- **Acoso laboral vertical de tipo descendiente:** el acosador está en un nivel jerárquico superior al de la víctima. Esto es lo que pasa cuando un jefe acosa a un miembro de su equipo.

En este contexto los términos horizontal y vertical se refieren a la pirámide organizacional, es decir, al organigrama de la institución.

2.2 Tipos de acoso laboral según el objetivo

El mobbing puede clasificarse de diferentes maneras según el objetivo, la finalidad con la que el acosador está actuando.

Existen cuatro tipos de acoso laboral según el objetivo:

- **Acoso estratégico:** el objetivo de este tipo de acoso laboral es conseguir el abandono de la víctima de su puesto de trabajo sin que la institución tenga que pagar la correspondiente indemnización por despido improcedente.
- **Acoso disciplinario:** el objetivo de este tipo de mobbing es ‘disciplinar’ a aquellos trabajadores/as que no se pliegan a la voluntad del acosador. Este acoso se usa para generar miedo tanto en la víctima como entre sus compañeros/as.
- **Acoso de gestión u organizativo:** este tipo de acoso tiene como objetivo generar situaciones de ‘esclavismo laboral’ con el fin de aumentar el rendimiento de los trabajadores.
- **Acoso laboral ‘perverso’:** este tipo de acoso no tiene ninguna finalidad laboral, no tiene una finalidad propia del trabajo. Es decir, el acosador tiene un perfil psicológico de persona manipuladora. Por tanto, lo único que se busca es la propia satisfacción de quien ejerce este

acoso, que al presentar una psicopatía y un carácter perverso, disfruta causando malestar a otras personas.

2.3 Consecuencias del acoso laboral

Como cualquier situación de estas características, el mobbing deriva en múltiples problemas, tanto a corto como a largo plazo. Se trata de consecuencias físicas y psicológicas en la víctima, pero también del enrarecimiento del clima laboral y otros inconvenientes.

Consecuencias físicas del acoso laboral que pueden experimentar las víctimas, sobre todo cuando la situación se mantiene en el tiempo:

Cansancio.

Problemas de sueño (insomnio o hipersomnía).

Alteraciones del apetito.

Alteración del deseo sexual.

Migrañas.

Problemas gastrointestinales.

Dolores lumbares y cervicales.

Problemas respiratorios.

Trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.)

Consecuencias psicológicas del acoso laboral

Estas son las más frecuentes por orden de gravedad:

Nerviosismo.

Hipervigilancia y suspicacia.

Problemas de atención y memoria.

Sentimientos de impotencia e indefensión.

Llanto frecuente.

Rechazo al lugar de trabajo.

Visión negativa del futuro.

Apatía.

Trastorno de ansiedad generalizada.

Trastorno de estrés postraumático.

Depresión.

Cambios en la personalidad, incluso duraderos.

Consecuencias para la empresa

Todos estos desórdenes, físicos y psicológicos, pueden conllevar absentismo, incremento de las bajas voluntarias, aumento de la accidentalidad, disminución de la productividad y deterioro de la calidad del trabajo. En este sentido, los costos del acoso laboral pueden llegar a ser increíblemente onerosos para las instituciones.

El enrarecimiento del clima laboral merece especial mención, pues se trata de un aspecto que puede acabar afectando a toda la institución. Cuando detectamos una situación de este tipo y no actuamos de la manera adecuada, el ambiente laboral se verá gravemente afectado, trabajar en un clima laboral negativo deriva en estrés, mayores tasas de absentismo laboral, entre otras consecuencias.

Por ese motivo, es fundamental medir el clima laboral, para saber anteponerse a estas situaciones y actuar en consecuencia.

2.4 Como prevenir el acoso laboral

El primer paso para evitar una crisis en la institución es trabajar en una política de prevención. Eso significa establecer de entrada cuáles son los valores de la institución en cuanto al respeto o la igualdad de oportunidades, comunicarlos de manera clara y monitorear de manera permanente que no haya ningún tipo de incidente.

1. Facilitar la denuncia

Una política de tolerancia cero al acoso, es imprescindible que las personas trabajadoras puedan comunicar un incidente de manera rápida y sin temor a represalias y así se les pueda dar el debido seguimiento a su caso.

2. Organizar jornadas informativas

Dedicar por lo menos, dos veces al año, para reforzar a las personas trabajadoras: los valores de la institución, las reglas de un buen clima laboral, las conductas que serán castigadas y cuáles son los mecanismos de denuncia y apoyo. La participación de las máximas autoridades de la institución en este tipo de eventos resulta imprescindible.

3. Actuar

Los hechos hablan mucho más que las palabras. Ante el menor incidente, investigar a fondo lo sucedido y aplicar las medidas de castigo correspondientes.

Es muy importante tener claridad sobre los hechos y hacer que el denunciante asuma plena responsabilidad sobre sus palabras. El peligro es que por conflictos internos se produzcan denuncias falsas y pueda cometerse una injusticia contra un trabajador; por eso la importancia de la investigación minuciosa.

4. Promover a más mujeres en posiciones directivas

Como han demostrado algunos estudios, el acoso sexual es más común en aquellas instituciones donde las mujeres no tienen ninguna posición de liderazgo. Incluir voces femeninas en la junta directiva no sólo permitirá tomar en cuenta diferentes puntos de vista a la hora de tomar decisiones: también enviará un mensaje claro a las personas trabajadoras sobre la visión de la institución en cuanto al papel de la mujer en la estrategia, la operación diaria y qué hacer con la brecha de género.

5. Predica con el ejemplo

No importa cuál sea el género, ni la posición que se desempeñe, se debe de conducir y trabajar de acuerdo con los valores de la institución.

Tratar a todos/as con respecto, no importa cuál sea la posición o importancia en la estructura.

No hacer chistes o comentarios inapropiados,

No promover una cultura machista y no dejar de tener en cuenta el talento o el trabajo de una mujer porque esté embarazada, o el de una persona por sus preferencias sexuales.

Mostrarse abierto, inclusivo y respetuoso en cada decisión importante que se tome.

3. Violencia hacia las mujeres

La violencia contra la mujer es un fenómeno global, sucede en todos los países, las estimaciones mundiales publicadas por la OMS indican que una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida (OMS, 2017). Es importante mencionar que una de cada 3 mujeres sufre violencia física o sexual infligida por la pareja en algún momento de su vida. La violencia puede afectar negativamente la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres.

La violencia contra las mujeres es un acto sexista que produce cualquier tipo de daño físico, psicológico o emocional y se traduce en maltrato verbal o físico en cualquier contexto. Todos los tipos de violencia contra las mujeres, son consecuencia de la discriminación y persisten por razones de género.

Desde el menosprecio o discriminación, hasta la agresión física, sexual o el asesinato; son manifestaciones de un problema grave que debe de ser solucionado para obtener una igualdad real entre las personas.

Esta VCM asume diversos **Tipos**: física, sexual, psicológica, patrimonial, económica, simbólica y feminicida; y ocurre en los diferentes **Ámbitos** de la vida: **En lo público** acontece en las **Modalidades**: comunitaria, institucional, laboral y política. **Y en lo privado** se produce en las relaciones familiares y de pareja.

3.1 Tipos de violencia contra las mujeres

Es imprescindible conocer y reconocer qué tipos de violencia existen en nuestras sociedades para poder combatirlos, surgen de la discriminación y terminan en violencia física, opresión y hasta la muerte.

Las formas de violencia que se contemplan dentro de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, tiene su base legal en la Constitución de la Republica de El Salvador y en los diferentes compromisos internacionales que el país ha suscrito, especialmente la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”

1. Violencia Económica

Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

2. Violencia Femicida

Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violeta de mujeres.

3. Violencia Física

Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

4. Violencia psicológica y Emocional

Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

5. Violencia Patrimonial

Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles, cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.

6. Violencia Sexual

Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

7. Violencia Simbólica

Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

3.2 Modalidades de violencia hacia la mujer

Dentro de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres LEVI; se consideran modalidades de la violencia:

1. Violencia Comunitaria

Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

2. Violencia institucional

Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.

3. Violencia Laboral

Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculice su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

4. Violencia Política

Son todas las acciones u omisiones contra las mujeres, realizadas de forma directa o indirecta por razón de género, que causen daño individual o colectivo y que tienen por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y civiles, en cualquier ámbito de la vida política. Los ámbitos de la vida política comprenden

el ejercicio de los derechos políticos tales como derecho de organización, participación en procesos electorales y en órganos de dirección, así como la participación en el desarrollo rural y urbano.

Otros tipos de Violencia

- **Violencia Doméstica**

Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

- **Violencia contra la libertad reproductiva**

Vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos.

- **Violencia Obstétrica**

La ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales.

- **Violencia Mediática**

Publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

En general la violencia contra la mujer tiene consecuencias que repercuten de manera directa en la vida de la víctima. Como consecuencias directas están, los daños físicos y psicológicos.

Los daños físicos que puede sufrir una mujer violentada incluyen: fracturas, quemaduras, cortaduras, hematomas, heridas, dolores de cabeza, invalidez temporal o permanente, violación sexual, problemas ginecológicos, embarazos no deseados, partos prematuros, abortos, enfermedades de

transmisión sexual, infección con VIH, y consumo abusivo de alcohol, drogas y tabaco; en el peor de los casos terminaría en un feminicidio. Todas estas consecuencias son las más evidentes para las demás personas, como la familia, amigos o vecinos.

Los daños psicológicos que una mujer puede sufrir a causa de violencia son: depresión, ansiedad, angustia, trastornos del apetito, estrés, fobias, obsesiones, conductas compulsivas, abuso de sustancias tóxicas, insomnio, hipersomnia, frigidez, baja autoestima, disfunciones sexuales, labilidad emocional, baja del rendimiento y reducción de las capacidades cognitivas e intelectuales. A estos problemas se suman dos que tienen consecuencias fatales como el suicidio para la víctima y un homicidio para el agresor.

Eliminar la violencia contra la mujer implica la existencia de mecanismos institucionales a nivel nacional e internacional como ejemplo; que los estados adopten medidas urgentes y concretas que garanticen la igualdad de género y protejan los derechos de la mujer; que los Estados asignen recursos y financiamiento suficiente a programas que se encarguen de resolver y reparar los estragos de la violencia contra la mujer; que los gobiernos y otras entidades fortalezcan la base de conocimientos acerca de las formas de violencia contra la mujer para contar con documentación que permita la formulación de políticas y estrategias.

Al situar y reconocer la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos, clarifica las normas que obligan a los Estados a detectar, prevenir, atender, erradicar y castigar todos los tipos, formas y modalidades de violencia que se ejercen contra las mujeres; haciéndolos además responsables en caso de incumplimiento de estas obligaciones. Los Estados tienen el deber de tomar medidas encaminadas al respeto, protección, promoción y cumplimiento de los derechos humanos.

La Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PNVLV), plantea que la violencia, la desigualdad y la discriminación contra las mujeres son las principales formas de violación de los derechos de las mujeres; afectándoles los siguientes derechos: a la vida, a la seguridad personal, integridad física y emocional, dignidad, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, a la tutela efectiva, a la igualdad real y la equidad.

3.3 Como prevenir la violencia hacia la mujer

Tres prácticas que pueden implementarse para la prevención de la violencia hacia la mujer son:

- ✓ Campañas de concientización y sensibilización dirigidas a las personas trabajadoras, en que se muestren palabras y actitudes que pueden contribuir a la violencia hacia la mujer.
- ✓ Charlas orientativas dirigidas a las personas trabajadoras y sus familias, que permitan conocer cómo detectar situaciones de violencia hacia la mujer y cómo actuar ante dichas situaciones.
- ✓ Atención a la persona trabajadora ante la denuncia de violencia hacia la mujer.

4. Acoso Sexual

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

En la Guía para organizaciones: **Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral, del PNUD**; es definido como:

“Un tipo de hostigamiento en el lugar de trabajo, una forma de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia, respaldados por los patrones culturales y sociales existentes. Es decir, una forma de violencia de género, en el ámbito laboral”

El acoso sexual en el trabajo combina la violencia estructural, la violencia de género y el poder de dominación con la violencia sexual que, en conjunto, arman un poderoso aparato que golpea de manera directa, sobre todo, a las mujeres. Constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo, y una violación de los derechos humanos. “Se trata de una conducta de carácter sexual que es indeseada, no bienvenida y no solicitada.

Este constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador/a” (Confederación Sindical Internacional, 2008).

4.1 El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- **Como ambiente laboral hostil:** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

¿Quiénes puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría de víctimas son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, personas afectas a su mismo sexo y miembros de minorías étnicas o raciales.

¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de diferentes niveles jerárquicos, dentro de una organización de clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente, pero con una tendencia ascendente.

4.2 Acoso sexual, relaciones de poder y condiciones de trabajo

La OIT ha señalado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género.

Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menor poder, más vulnerables e inseguras, y en ocasiones con baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Las mujeres también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder.

Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo, forma parte e influye en las condiciones de trabajo, tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de

nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).

El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las personas trabajadoras.

4.3 Consecuencias del acoso sexual sobre la salud y el trabajo

Para las víctimas	Para los empleadores	Para la sociedad
<p>*Sufrimiento psicológico: humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima</p> <p>*Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales</p> <p>*Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés incluso suicidio.</p> <p>*Riesgo de pérdida de trabajo</p> <p>*Aumento de la accidentalidad</p>	<p>* Disminución de la productividad de la empresa debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Peligro del trabajo en equipo ✓ Desmotivación ✓ Absentismo <p>*Alta rotación de recursos humanos</p> <p>*Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones</p> <p>*Dificultad para llenar las vacantes en los lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual</p> <p>*Deterioro de las relaciones laborales</p>	<p>*Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</p> <p>*Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</p> <p>*Gastos en procesos legales y penales</p> <p>*Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por hombres.</p>

Las consecuencias derivadas del acoso sexual son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la “víctima” sino también en los compañeros de trabajo, la organización y el contexto socio familiar de las partes implicadas. Hay una clara afectación de la salud mental y física del individuo receptor de dicha conducta.

Estas personas suelen presentar estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, así como sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. La propia imagen sufre

un importante “revés” de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes de padecer acoso sexual, pasan a ser percibidos como defectos.

Es característica la pérdida de confianza hacia los demás y hacia uno mismo. Es habitual la estigmatización por parte de los propios compañeros de trabajo. Los problemas de pareja y del entorno socio afectivo más inmediato son frecuentes. Presentan trastornos psicosomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. La pérdida o abandono del trabajo y la dificultad en formarse o promocionarse son frecuentes.

Dichas consecuencias tendrán una mayor o menor incidencia en función de la fortaleza de la persona, de las necesidades económicas a las que esté sujeta y de los apoyos recibidos por parte de las instituciones, organización y/o entorno familiar.

Todo ello repercute indiscutiblemente en la institución, generándose un entorno laboral tenso, con una posible falta de colaboración y de trabajo en equipo, así como un aumento de absentismo y de rotación en los puestos de trabajo. Consecuentemente se produce una disminución en la productividad y un elevado costo económico, derivado tanto del decremento en la productividad como de los costos de las bajas de las personas trabajadoras y de la nueva contratación de personal, sin olvidarnos de la mala imagen pública generada.

4.4 Tipos de acoso sexual

La Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público, lanzada por la que fue la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República, en julio de 2013, menciona los siguientes tipos de acoso sexual:

Dependiendo de la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa, el acoso sexual puede ser de dos tipos:

A) Acoso Jerárquico o Vertical: también conocido como Acoso *quid pro quo*, implica un chantaje sexual. Por medio de esta figura se obliga a la persona trabajadora a elegir someterse a los requerimientos sexuales que se solicitan o ver perjudicados los beneficios o condiciones de trabajo. En esta modalidad de acoso se encuentra implícito un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por alguien que tenga el poder suficiente para proporcionar o retirar un beneficio laboral dentro de la administración pública, podría ser el caso de una persona con cargo de jefatura de una unidad primaria o secundaria, o de un departamento, área u oficina, acosando a uno de las personas trabajadoras del área.

Este tipo de chantaje sexual puede presentar las modalidades siguientes:

Atendiendo a su forma:

- a) Chantaje explícito: implica una proposición directa y expresa de la solicitud sexual.
- b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: ocurre cuando la persona acosada observa que otras personas empleadas, de su mismo sexo y de idénticas condiciones, ascienden de categoría y mejoran sus beneficios laborales por aceptar situaciones de chantaje sexual; situación que puede quebrantar su voluntad y podría hacerla terminar aceptando una proposición u ofrecimiento sexual.

Atendiendo a sus efectos:

Chantaje sexual que implica la pérdida de beneficios laborales: el empleador o empleadora no contrata, despide o no proporciona beneficios porque la persona trabajadora no se sometió a la condición sexual.

Chantaje sexual sin pérdida de beneficios laborales: en este caso la persona trabajadora no pierde ninguno de sus beneficios, pero sigue siendo víctima de acoso sexual.

B) Acoso sexual ambiental: este tipo de acoso incluye un comportamiento o actitud sexual de cualquier naturaleza realizada por cualquier persona que no ostente una posición jerárquica superior pero que implique actos, gestos o palabras indeseadas por la persona acosada. Este tipo de acciones propician un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora y termina interfiriendo con su rendimiento habitual.

El acoso sexual también puede manifestarse en formas no expresamente agresivas; como ejemplo: mediante ofrecimientos de ciertas ventajas o beneficios laborales a la persona acosada, por parte del acosador o la acosadora, con el propósito de convencerla de que acceda a las conductas constitutivas de acoso sexual.

Como prevenir el acoso sexual

Contar con un programa de prevención efectivo, las instituciones deben de, crear códigos éticos, protocolos de prevención y actuación, así como medidas de apoyo a víctimas.

Con esto se busca que la institución se posicione claramente en contra de este tipo de conductas dentro de su entorno. Así, los trabajadores entenderán el acoso sexual como una actitud contraria a los principios y valores que conforman la filosofía de la institución.

Una vez integrado en la Institución, es conveniente crear una campaña de comunicación interna destinada a concientizar a los trabajadores, así como la creación de un programa o jornadas de sensibilización que trate este tipo de temas.

Contar con especialistas que proporcionen información por medio de charlas o ponencias, son una buena forma de ayudar a las personas trabajadoras a identificar rápidamente el acoso sexual, apoyando así a la prevención.

Se establece la necesidad que la institución instaure medidas de prevención y sanción del acoso sexual, que deben de:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.
- Dar espacio a las denuncias.
- Elaborar campañas de prevención para concienciar contra el acoso sexual.
- Impartir formación en igualdad e intervención ante este tipo de casos.
- Redactar un código de buenas prácticas.
- Establecer de forma clara las sanciones.
- Dejar claro que se protegerá tanto a la víctima como a quienes sean testigos.
- Instaurar un sistema de seguimiento, evaluación y reparación del daño a la víctima.

Descripción del programa

Se ha experimentado en los últimos años una creciente preocupación por la salud psicosocial de las mujeres en los ambientes de trabajo, a tal punto que la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral, y considera que la prevención es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión.

El Ministerio de Vivienda preocupado por el establecimiento de reglas claras de prevención de la violencia contra la mujer, el acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales, ha diseñado e implementará un programa que contenga en su fundamento el reconocimiento de la mujer como sujeta de derecho y las agresiones que sufre como un tipo específico de violencia que requiere acciones integrales de prevención con perspectiva de género, con la finalidad de construir un espacio de coordinación, garantizando la seguridad de la mujer trabajadora de la institución y mejorando su calidad de vida y bienestar, en base a los principios de igualdad, no discriminación y respeto a su dignidad y libertad.

La intención es que este se convierta en un transformador de actitudes a fin de erradicar la violencia contra la mujer, el acoso sexual, acoso laboral y demás riesgos psicosociales. Su utilización puede trascender a las aulas de clase, a la familia o a cualquier otro contexto, en función de contribuir de manera activa al cese de conductas negativas contra la mujer.

Las acciones a tomar se describen a continuación:

1. Riesgos psicosociales

- a) Realizar una identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales en todas las áreas del Ministerio de Vivienda.
- b) Elaborar un cuestionario sobre los riesgos psicosociales para todas las personas trabajadoras del Ministerio de Vivienda.
- c) Desarrollar diferentes acciones de sensibilización y prevención sobre los riesgos psicosociales identificados, haciendo énfasis en los riesgos resultantes como: intolerables, importantes y moderados.

2. Acoso Laboral

- a) Proporcionar la información acerca de acoso laboral, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias).

- b) Dar a conocer el marco legal y las políticas nacionales que regulan el acoso laboral.
- c) Elaborar y distribuir entre las personas trabajadoras, material informativo (brochure, trípticos etc.) y educativo sobre violencia laboral.

3. Violencia hacia las mujeres

- a) Proporcionar la información y sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias).
- b) Distribuir y elaborar material de apoyo que sea educativo sobre la equidad de género y la prevención de la violencia hacia las mujeres.

4. Acoso Sexual

- a) Sensibilización e información sobre acoso sexual, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias).
- b) Establecimiento de acciones de apoyo a las personas trabajadoras que han sido víctima de acoso sexual, de acuerdo al marco legal vigente.

Programación

TEMA	OBJETIVO	HERRAMIENTA	RESPONSABLE	DURACIÓN	PERIODICIDAD
Riesgos psicosociales	Que la persona trabajadora conozca cuáles son y cómo evitarlos	Capacitación	Unidad de Talento Humano y CSSO	2 horas	Anual
Acoso Laboral	Concientizar acerca de las conductas que lo constituyen, conocer los diferentes tipos, fases de desarrollo, impacto psicosocial.	Capacitación	Unidad de Talento Humano y CSSO/ Unidad de Género	2 horas	Anual
Violencia hacia la mujer	Que las personas trabajadoras conozcan los tipos de violencia, protocolos de actuación, marco legal.	Capacitación	Unidad de Talento Humano y CSSO/ Unidad de Género	2 horas	Anual
Acoso Sexual	Dar a conocer conductas para identificar actuaciones que puedan ser consideradas como acoso sexual, tipos, prevención	Capacitación	Unidad de Talento Humano y CSSO/ Unidad de Género	2 horas	Anual

Actualización del programa

Este programa deberá revisarse y actualizarse periódicamente por lo menos cada año; o cuando se identifiquen nuevas acciones para la prevención de riesgos psicosociales a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional respectivo y de la Unidad de Talento Humano.



MINISTERIO
DE VIVIENDA

ANEXOS

INDICE

Anexo 1. Acciones propuestas para la evaluación del Programa de Gestión de Prevención de riesgos ocupacionales.....	1
Anexo 2. Hoja de Control de personas atendidas	4
Anexo 3. Consolidado de información de emergencia atendida	5
Anexo 4. Evaluación del avance del Registro de Accidentes	6
Anexo 5. Equipo de Protección Personal.....	9
Anexo 6. Ejemplos de posibles peligros, eventos y riesgos ocupacionales.....	12
Anexo 7. Ejemplo del llenado de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales	18
Anexo 8. Identificación y rotulado de productos peligrosos	19
Anexo 9. Señalética Módulo B	21
Anexo 10. Mapa de Riesgos Módulo B.....	22
Anexo 11. Ruta de Evacuación Módulo B.....	23
Anexo 12. Señalética Módulo A.....	25
Anexo 13. Mapa de Riesgos Módulo A.....	26
Anexo 14. Ruta de Evacuación Módulo A.....	27
Anexo 15. Señalética Módulo D.....	28
Anexo 16. Mapa de Riesgos Módulo D	29
Anexo 17. Ruta de Evacuación Módulo D	30

Anexo 1. Acciones propuestas para la evaluación del Programa de Gestión de Prevención de riesgos ocupacionales

1. Definición y Difusión de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional	SI	NO
¿La institución ha dado a conocer por escrito las políticas de prevención de riesgos, salud y seguridad en el trabajo a todas las personas trabajadoras?		
1.1 Compromisos de las Jefaturas		
¿Se ha involucrado a todas las personas trabajadoras en las acciones preventivas?		
¿Se incluye el mejoramiento y seguimiento continuo como parte del compromiso?		
¿La seguridad trata de ser proactiva?		
1.2 Promoción y participación en la prevención		
¿La institución ha promovido reuniones periódicas para tratar los aspectos preventivos?		
¿Participan todos los miembros del CSSO en las reuniones?		
¿La Unidad de Talento Humano y el CSSO, ha promovido varias reuniones en la que han participado los supervisores/jefes de unidades para analizar los aspectos de la prevención de riesgos?		
¿De las reuniones se han adoptado medidas por escrito?		
¿Las medidas adoptadas han promovido mejoras en la gestión de la prevención y organización de los trabajos de la institución?		
¿Se han desarrollado acciones preventivas en los últimos meses?		
¿Realiza labores de tipo preventivo de accidentes laborales?		
¿Hay Comité de Seguridad y Salud Ocupacional establecido?		
¿Se ha reunido el Comité en el último mes?		
El CSSO se reúne (una sola respuesta): a) Varias veces al año b) Una vez al mes ordinariamente		
¿El CSSO lleva un registro de actas de las reuniones?		
¿Está acreditado y vigente el CSSO en el Ministerio de Trabajo?		
¿Hay establecido un sistema de información a las personas trabajadoras ¿ a) sobre los riesgos b) cambios en los métodos de trabajo c) Manuales de puestos de trabajo		
¿Se utiliza un medio escrito de divulgación para las personas trabajadoras?		
¿La administración ha establecido un programa de reuniones informativas para todas las personas trabajadoras?		
¿Se le proporciona información escrita sobre la prevención de riesgos al trabajador nuevo o reubicado, al incorporarse a su puesto de trabajo?		

2. Formación	SI	NO
¿Se proporciona a la persona trabajadora un periodo de formación al ingresar a la empresa o al cambiar de puesto de trabajo?		
¿Se dispone de algún manual de procedimientos o instrucciones para la acción formativa?		
¿Se tiene una persona responsable de la formación?		
¿El CSSO ha participado en las acciones de formación tendientes a mejorar la gestión de la prevención?		
¿Se realiza formación de brigadas sobre primeros auxilios?		
¿Se realiza formación de brigada sobre prevención y combate de incendios?		
Se realiza formación a brigada sobre emergencia y evacuación?		
¿Las acciones formativas son parte de un plan de formación?		
Las actividades formativas consideran también a: a) Algunos trabajadores b) La mayoría de los trabajadores c) Todos los trabajadores		
¿Se capacita y adiestra a las personas trabajadoras para mejorar sus aptitudes en el puesto de trabajo?		
3. Control de los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales		
¿Está establecido un sistema de notificación y registro de los accidentes codificados?		
¿Está establecido un sistema de registro de los incidentes de trabajo?		
¿Está establecido un cuadro de registro de enfermedades profesionales?		
¿El Comité de SSO investiga los accidentes e incidente de trabajo		
¿Se informa los resultados de la accidentabilidad a la administración?		
¿Se reportan los accidentes al Ministerio de Trabajo?		
¿Se cuenta con un formato para la investigación?		
¿Quién realiza la Investigación?		
¿ Se realizan actividades correctivas?		
4. Inspecciones de seguridad		
¿Se realizan inspecciones de Seguridad y Salud ocupacional periódicamente?		
¿Se utiliza un formulario de inspección?		
¿El formulario señala el cumplimiento de una lista de verificación?		
La inspección es efectuada por: a) Personal del CSSO b) Otro personal técnico		
¿Con la inspección se adquiere el compromiso de corregir las deficiencias en las condiciones de trabajo?		
¿Se cuenta con un control sobre el cumplimiento de las medidas optativas y correctoras?		
Los resultados de la inspección se informan a: a) Gerencia b) Jefes de área c) Supervisores d) Trabajadores del área afectada e) El Comité de Seguridad y Salud ocupacional		

5. Control de riesgos	SI	NO
¿Existe un programa de control periódico (ruido, vibraciones, iluminación, etc.)?		
¿Se cumple con las normas de Salud y Seguridad ?: a) Completamente b) Parcialmente		
¿Se realizan exámenes médicos ?		
Se lleva un control periódico de la implantación de las medidas preventivas y de corrección		
6. Protección personal		
¿Se ha establecido la obligatoriedad del uso de equipo de protección personal cuando se requiera?		
¿Se controla la adquisición de equipo de protección adecuado?		
¿Se controla la utilización de los equipos?		
¿Se entrena a las personas trabajadoras en el uso del equipo protector?		
7. Normas y procedimientos de trabajo		
¿Conocen las personas trabajadoras la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?		
¿Las normas y procedimientos de Seguridad y Salud ocupacional, son de estricto cumplimiento por las personas trabajadoras		
Las normas de seguridad contienen: a) Medidas de prevención general b) Medidas específicas de puestos de trabajo		

Anexo 2. Hoja de Control de personas atendidas

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES FORMULARIO DE CONTROL DE PERSONAS ATENDIDAS			

Ubicación del botiquín: Módulo _____ Área: _____

Nombre de la persona atendida	Edad	Género	Lesión	Atención Brindada	Equipo Usado	Fecha	Hora	Nombre de quien atiende

Nombre de Coordinador de Módulo: _____ Firma: _____

Anexo 3. Consolidado de información de emergencia atendida

	 GOBIERNO DE EL SALVADOR	MINISTERIO DE VIVIENDA	
PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES FORMULARIO DE CONSOLIDADO DE INFORMACIÓN DE EMERGENCIAS ATENDIDAS			

Nombre del Coordinador del Comité de Emergencia: _____

Tipo de incidente: _____ Fecha del incidente: _____

# Personas Evacuadas	Género	# Personas lesionadas				Brigadas utilizadas para atender el incidente			Estructura Afectada	Instituciones que apoyaron
		Aun en las instalaciones		Trasladadas		Evacuación	Primeros Auxilios	Extinción		
		Estado		Estado						
		Estable		Estable						
		Delicado		Delicado						
		Grave		Grave						

Hora de inicio del incidente: _____ Hora final: _____ Duración del incidente: _____ Consolidado Final: _____

Anexo 4. Evaluación del avance del Registro de Accidentes

	Criterio de Calificación				
	N/S	P	H	V	A
REQUISITOS	0	1	2	3	4
PLANEACIÓN					
Se tiene un proceso de registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					
Se conserva la información de estos registros al menos por un periodo de 5 años					
Se cuenta con un procedimiento para la realización de las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo de las personas trabajadoras y enfermedades laborales.					
Se guarda la confidencialidad de los datos personales y médicos que se posea con respecto a las personas trabajadoras					
Se definieron, documentaron y divulgaron los objetivos y metas para el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos a las personas trabajadoras					
Se tiene en cuenta los requisitos legales y otros cuando se establecen y revisan los objetivos del registro de accidentes, enfermedades y sucesos peligrosos.					
Dispone de funciones, responsabilidades y niveles de autoridad para la realización de las investigaciones de los incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales					
IMPLEMENTACION					
Existe un equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo.					
La persona o equipo definido para liderar el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, posee la educación, formación o experiencia en el tema					
La administración demuestra su compromiso asegurando la disponibilidad de recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					
Se documentan y comunican las funciones y responsabilidades					
Se dispone de mecanismos para que las personas trabajadoras informen oportunamente los sucesos peligrosos					
En el caso de accidentes de trabajo se cuenta con el formulario de registro de accidentes establecido por la Dirección General de Previsión social el cual debe incluir horas perdidas y medidas correctivas tomadas por el empleador o propuestas por el CSSO					

	Criterio de Calificación				
	N/S	P	H	V	A
REQUISITOS	0	1	2	3	4
En el caso de enfermedades profesionales el formulario en el que se registrara incluye un diagnóstico, severidad y licencias relacionadas a la misma.					
En el caso de sucesos peligrosos el formulario en el que se registran incluye la zona del lugar de trabajo donde ocurrió, sus causas y la determinación de daños potenciales a la salud de las personas trabajadoras y visitantes al lugar de trabajo					
En cuanto al registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos se proporciona información a las personas trabajadoras acerca del sistema de registro asegurando la veracidad de ésta y establecer medidas preventivas.					
En cuanto a la investigación de accidentes de trabajo en la recopilación de información se contempla toma de datos de la zona del lugar de trabajo, indagaciones a posibles testigos individualmente, análisis de aspectos técnicos y organizacionales del entorno.					
Se realizan capacitaciones y entrenamiento al personal en relación con el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					
Se brinda inducción/entrenamiento inicial al personal nuevo sobre el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.					
Se realizan los reportes e investigaciones de los accidentes de trabajo, sucesos peligroso y enfermedades laborales					
VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN					
Ei equipo investigador determina las causas básicas de accidentes y propone al empleador las medidas preventivas y correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia					
Se establecen y se implementan recomendaciones de control derivadas de las investigaciones de los incidentes y accidente de trabajo.					
Cuenta con registros de inspecciones y evaluaciones por parte de las autoridades internas y externas de la institución					
Alguna autoridad ha impuesto sanciones a la empresa por no cumplir con lo estipulado en la ley sobre el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					

	Criterio de Calificación				
	N/S	P	H	V	A
REQUISITOS	0	1	2	3	4
ACTUACIÓN					
Se realizan actividades de formación, educación, entrenamiento y sensibilización frente al reporte interno y las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a las personas trabajadoras					
Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades reales y potenciales y tomar acciones correctivas y preventivas para el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					
La administración revisa las acciones correctivas y preventivas para el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos; y asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia, incluyendo los objetivos que se pretende lograr.					
El empleador garantiza los recursos necesarios para el perfeccionamiento del registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos.					
Se implementan los ajustes para el registro de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos					
Se establece, implementa y mantiene uno o varios procedimientos para la identificación, almacenamiento, la protección, la recuperación, la retención y disponibilidad de los registros (documentos)					

Para dar respuesta a cada una de las preguntas del cuestionario deberá ponderar del (0-4) tener en cuenta lo siguiente:

0 = No se tiene, no cumple con el criterio del enunciado

1 = Planeado. Solo se cumple P

2 = Ejecutado, Solo se cumple PH, En este rango se ha diseñado (P) e implementado (H).

3 = Verificado. Sola se cumple PHV, En este nivel se ha diseñado (P), implementado (H) y se verifica (V).

4 - Mantenido, Se cumple el ciclo PHVA. En este nivel se ha diseñado (P), Implementado o ejecutado (H), se verifica (V) y se mejora (A)

El puntaje máximo alcanzable de este elemento es de 124 puntos

Anexo 5. Equipo de Protección Personal



Los equipos de protección personal (EPP) se entiende por EPP, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o más riesgos que puedan amenazar su seguridad y/o su salud, así como cualquier complemento destinado al mismo fin.

Los EPP son pues elementos de protección individuales del trabajador, muy extendidos y utilizados en cualquier tipo de trabajo y cuya eficacia depende, en gran parte, de su correcta elección y de un mantenimiento adecuado del mismo.

1. El protector de cabeza o protector craneal (casco), es un equipo de protección personal contra riesgos a los que puede verse sometido el cráneo del trabajador. Entre estos riesgos destaca el de lesiones por golpes, pero también puede proteger contra riesgos térmicos, suciedad, polvo, abrasiones de la piel o chichones.
2. El protector auditivo es un equipo de protección personal que, gracias a sus propiedades de atenuación del sonido, reduce los efectos peligrosos del ruido en la audición con el fin de evitar el daño auditivo.
3. Protección total del cuerpo o protección integral, está constituida por los equipos de protección personal destinados a proteger al trabajador de los riesgos que actúan sobre todo el cuerpo, los tipos de protección total del cuerpo, son los equipos de protección contra caídas de altura, la ropa de protección y los equipos de flotación individual.
4. Los protectores de manos y brazos (guantes), son equipos de protección personal destinados a proteger al trabajador de riesgos diversos, entre los cuales están el aplastamiento y la amputación, pero también las agresiones químicas, los pinchazos, las abrasiones, los cortes y las quemaduras entre otros.
5. Los protectores de pies y piernas (botas) son equipos de protección personal contra alguno o varios de los siguientes riesgos:
 - Penetración de la suela por objetos punzantes o cortantes
 - Deslizamiento en determinadas condiciones
 - Temperaturas extremas
 - Electricidad
 - Impactos en el talón
 - Corrosión por productos químicos
6. El equipo de protección respiratoria (mascarilla) es un EPP destinado fundamentalmente a proteger al trabajador del riesgo de contraer una enfermedad profesional causada por respirar aire contaminado, o bien a suministrar aire respirable en atmósferas pobres en oxígeno, los contaminantes pueden aparecer en la atmósfera de formas diversas:
 - Polvos, como el aserrín o el carbón

Humos, como el originado en soldaduras autógenas

Fibras, como las de productos de aislamiento y fricción

Gases, como los procedentes de soldadura o motores de combustión

Vapores, como los de pintura y productos de limpieza

7. El protector ocular o facial (lentes) es un equipo de protección personal destinado a proteger el rostro de su usuario de alguno a varios de los siguientes riesgos:

Penetración de partículas de polvos gruesos

Penetración de partículas de polvos finos y gases

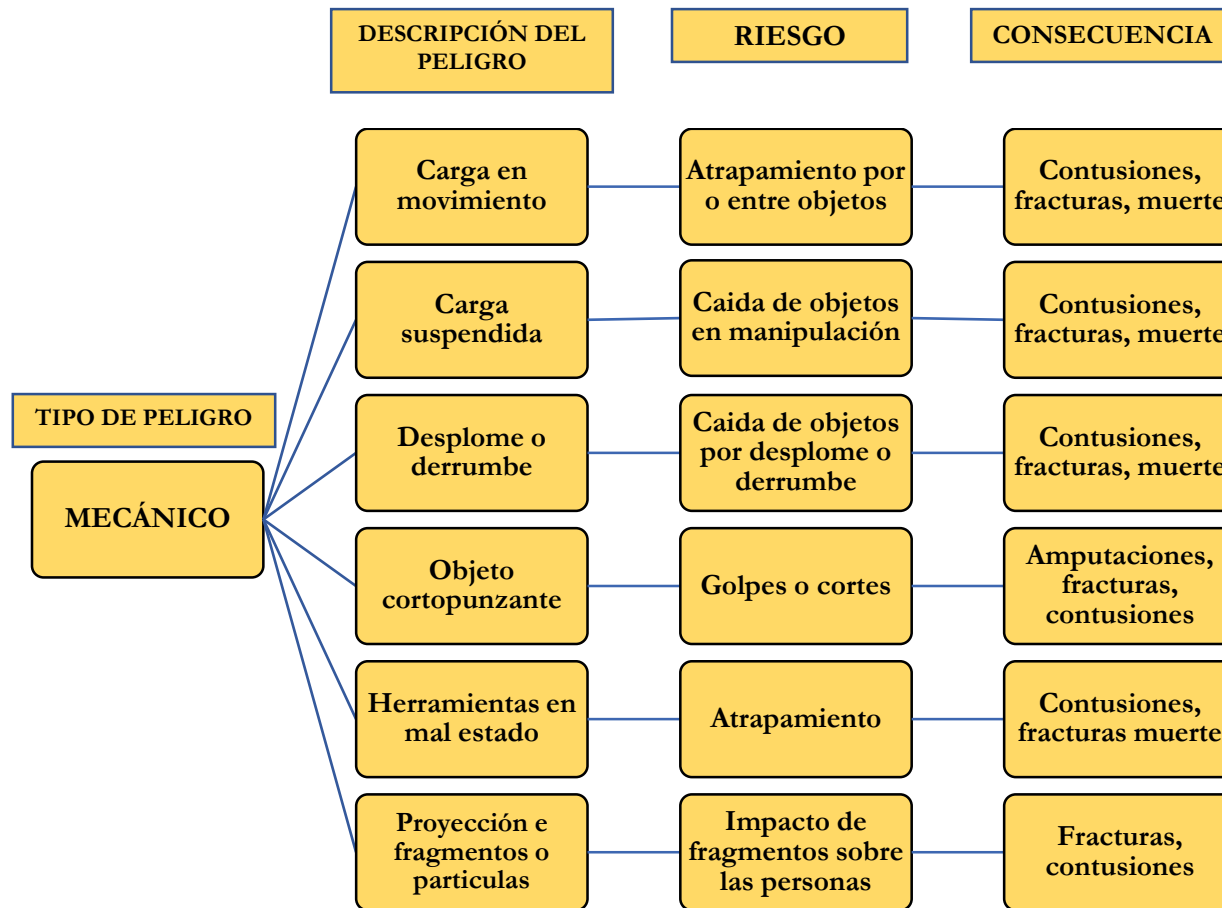
Salpicadura de líquidos

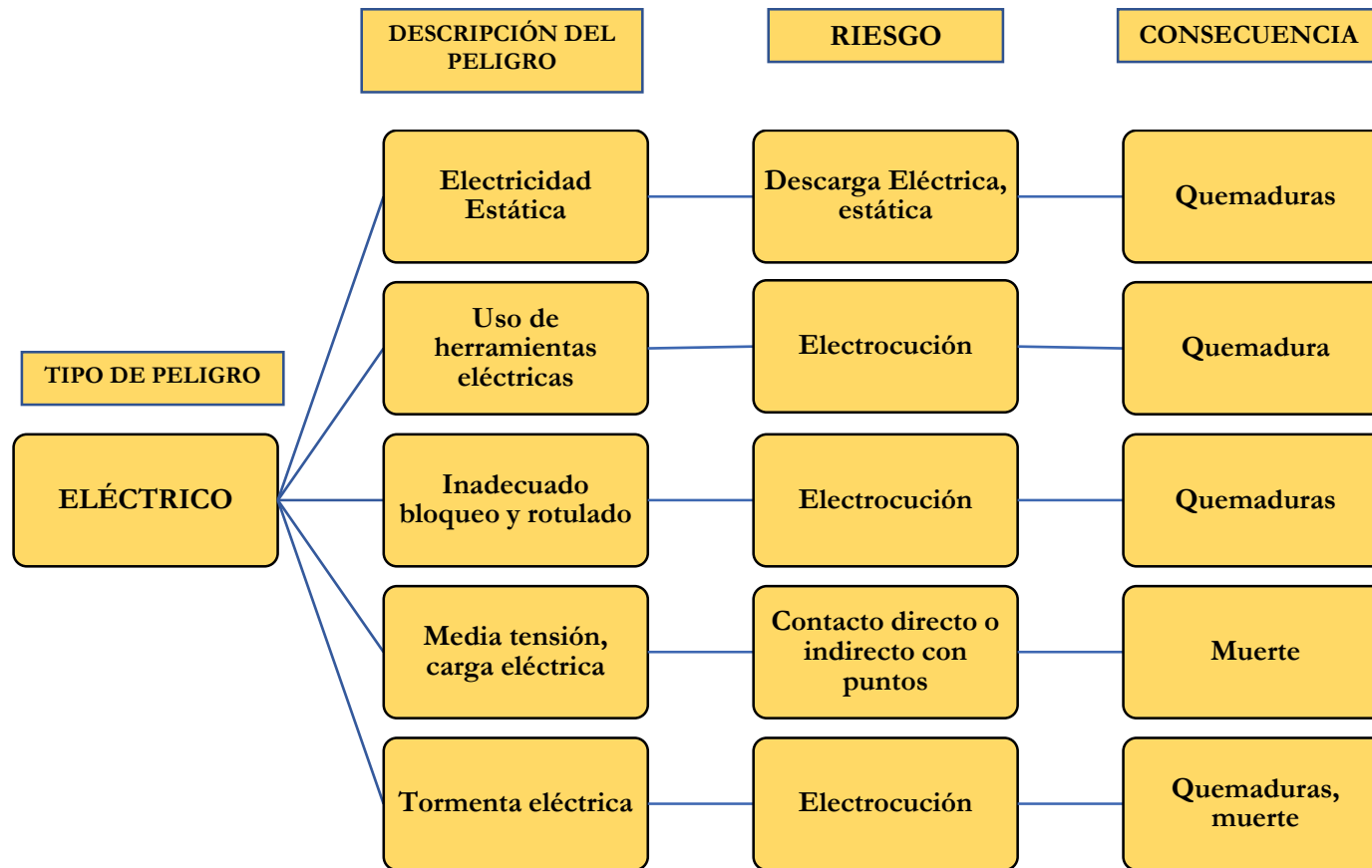
Penetración de gotas de líquido

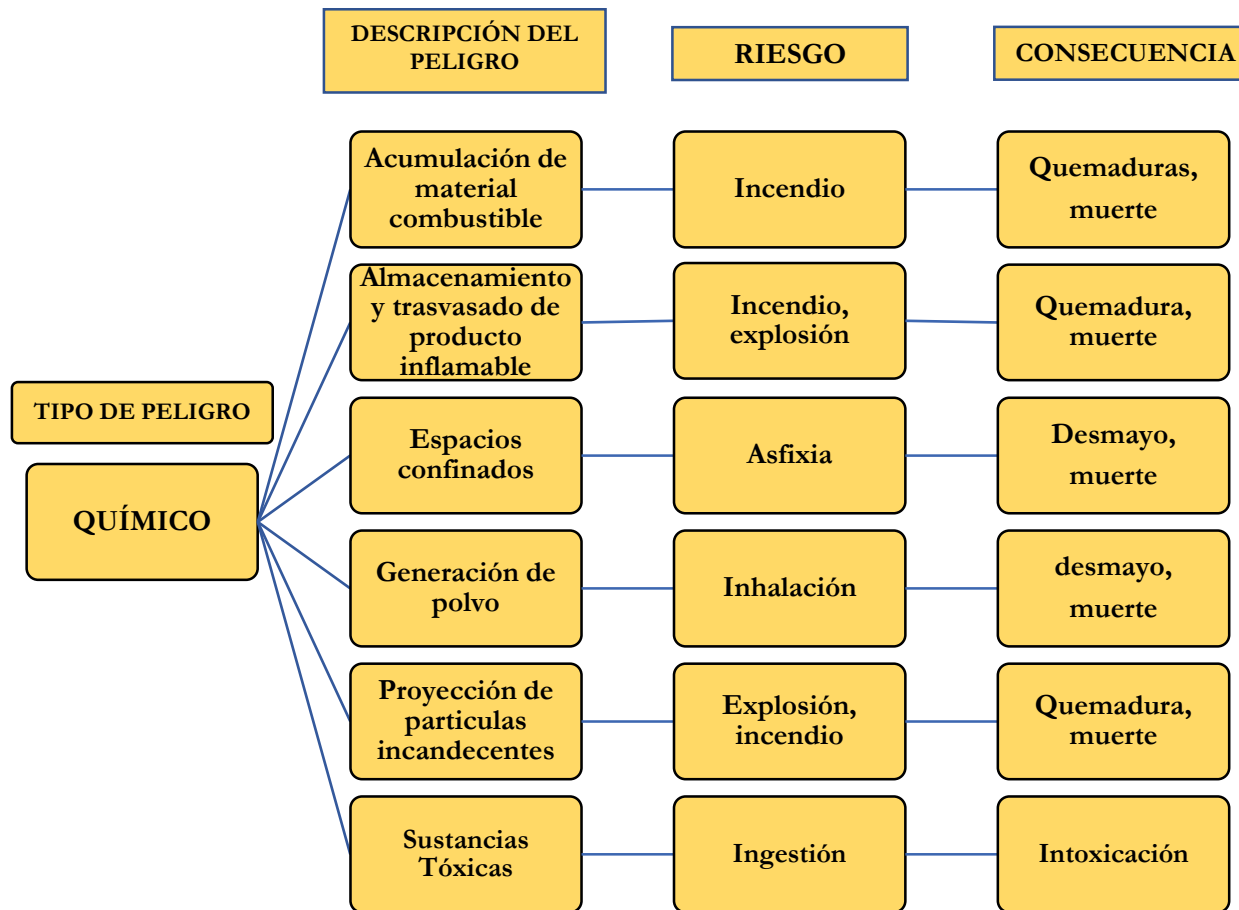
Radiaciones ópticas (de soldadura, infrarroja, ultravioleta, solar)

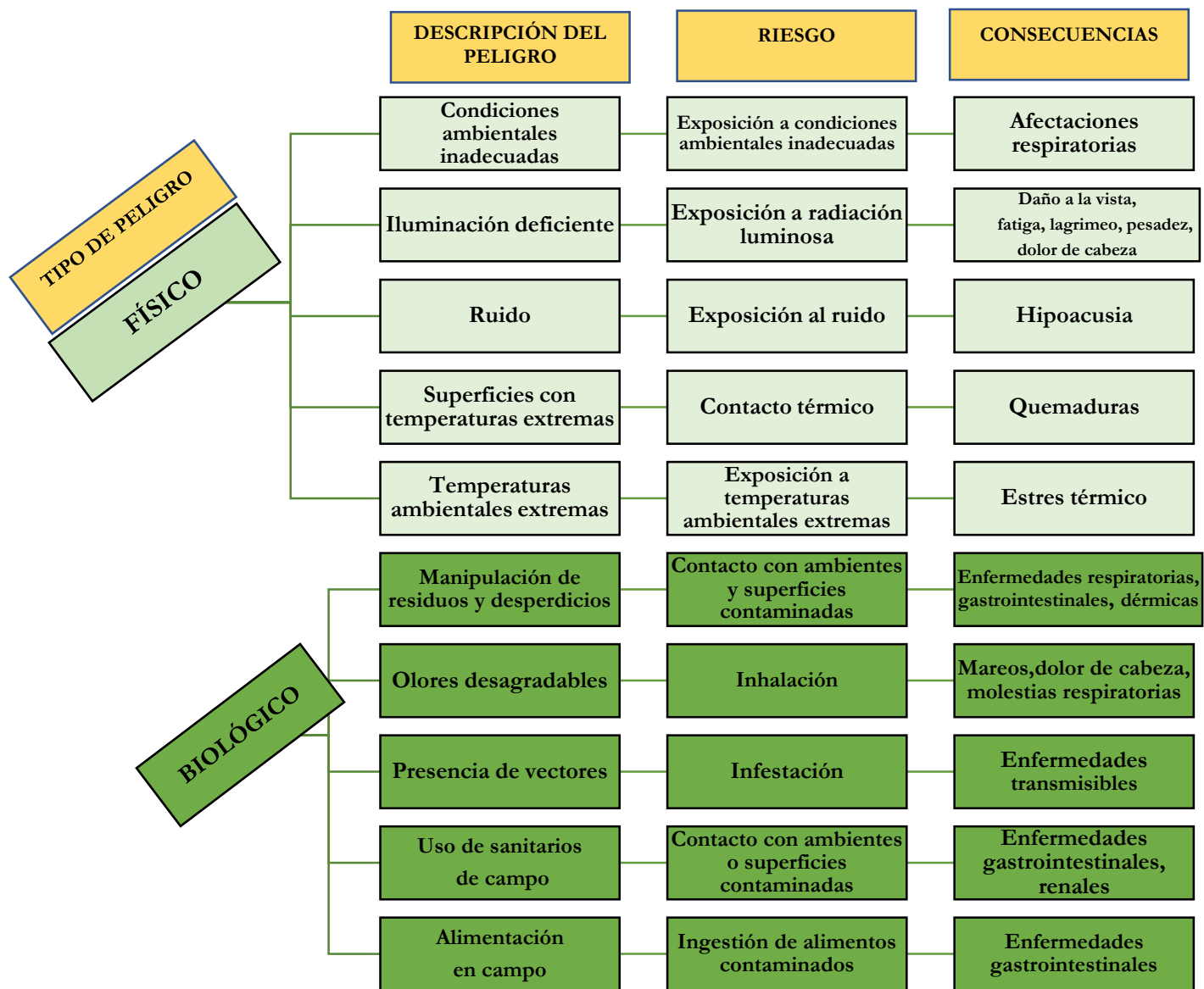
Proyección de metales fundidos y sólidos candentes

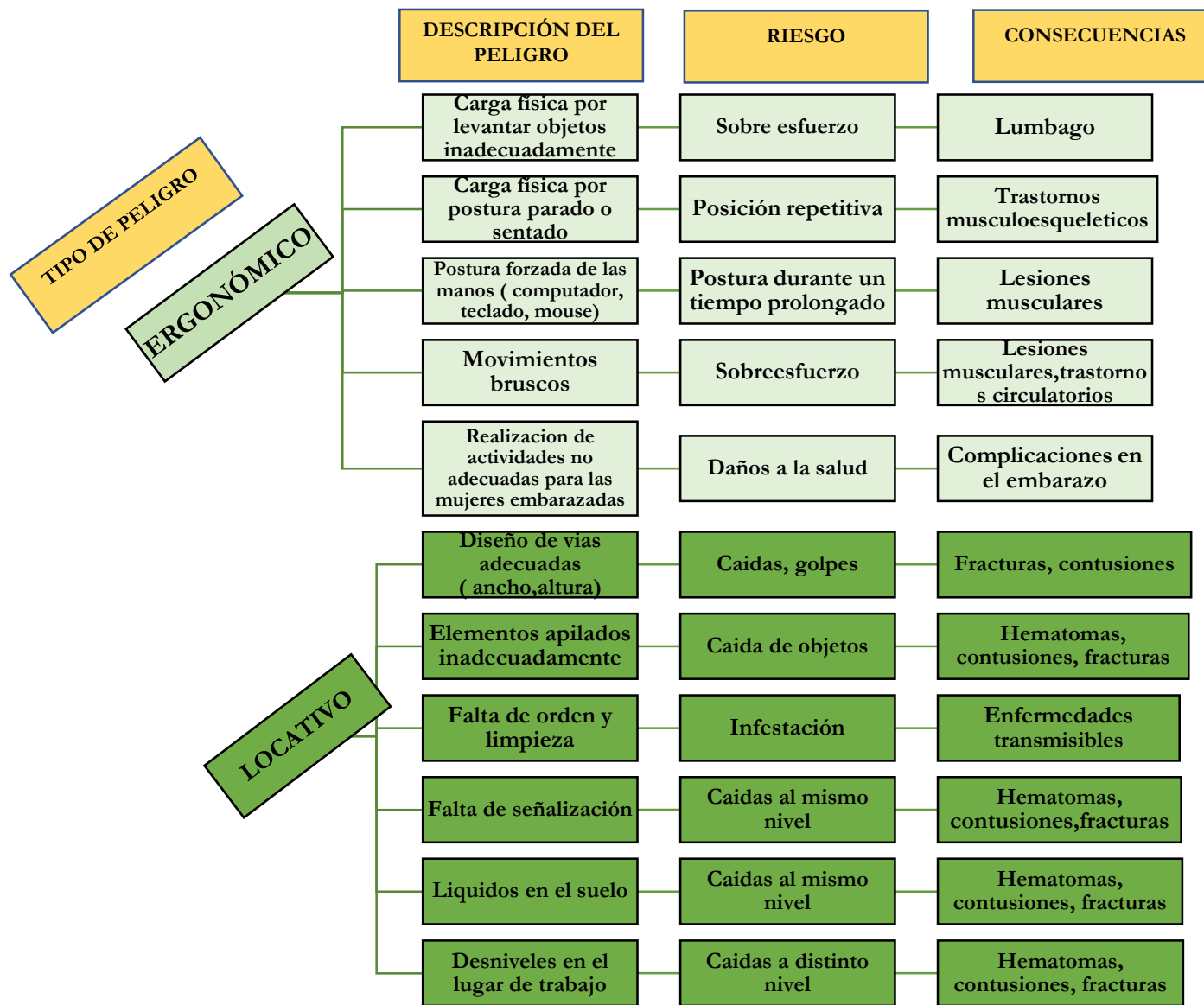
Anexo 6. Ejemplos de posibles peligros, eventos y riesgos ocupacionales

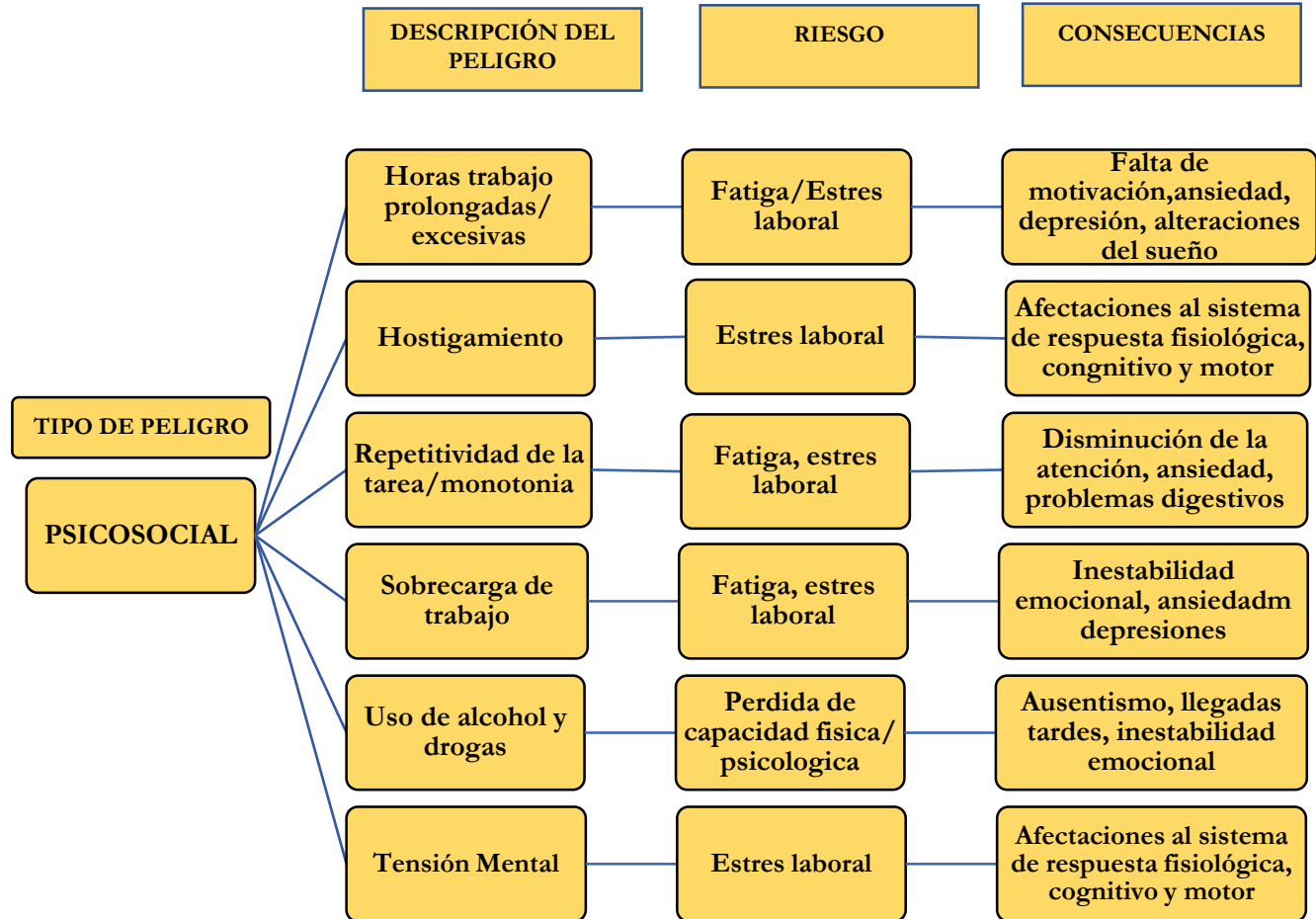












Anexo 7. Ejemplo del llenado de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales

PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LUGARES DE TRABAJO
MINISTERIO DE VIVIENDA



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES												
LUGAR: Módulo X						AREA: Sala de Reuniones						
FECHA: 29 de Abril 2021						NUMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS: 10						
PELIGRO:	RIESGO:	PROBABILIDAD			SEVERIDAD			VALORES DE RIESGO	CONTROLES EXISTENTES	MEDIDAS RECOMENDADAS	RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO Y CONTROL	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Grada en la entrada de la sala de reunión	Caída al mismo nivel	Baja			LD			RT	Se la ha instalado una cinta amarillo para que sea visible al personal que entra a la sala	Eliminar la grada y dejar la entrada al mismo nivel del piso	CSSO- área de mantenimiento	2 meses
Valoración de Riesgo:		RT: Riesgo Trivial			RTO: Riesgo Tolerable			RMO Riesgo Moderado		RIN: Riesgo Intolerable		
Probabilidad:						Severidad:						
B: Baja		M: Media		A: Alta		LD: Ligeramente Dañino		D: Dañino		ET: Extremadamente dañino		

Anexo 8. Identificación y rotulado de productos peligrosos

Si para el caso fuera en algún momento en la institución se mantengan productos químicos peligrosos, debemos asegurarnos que se encuentren rotulados para la seguridad de las personas trabajadoras que los manipulen y del personal en general del Ministerio.

ROMBO DE SEGURIDAD



La rotulación y etiquetado de sustancias químicas es importante porque los envases con sustancias peligrosas pueden ser fácilmente reconocibles a distancia, porque la naturaleza del riesgo es reconocible a simple vista, además porque a primera vista se tiene la orientación del uso, manipulación, almacenaje y transporte de la sustancia en cuestión; entre otros beneficios más.

El rombo de seguridad es un símbolo utilizado internacionalmente para indicar el nivel de riesgo que una sustancia o compuesto químico puede representar para la seguridad y la salud humana.

También se conoce con el nombre de Código NFPA 704 (National Fire Protection Association), y fue ideado originalmente para orientar a los efectivos de los cuerpos de bomberos.

Es de uso obligatorio en los contenedores de sustancias químicas y debe estar presente en instalaciones industriales, comerciales e institucionales que fabriquen, procesen, usen o almacenen materiales peligrosos

El hecho de señalar el nivel de peligrosidad de una sustancia, sirve también para:

Distinguir con facilidad los productos peligrosos.

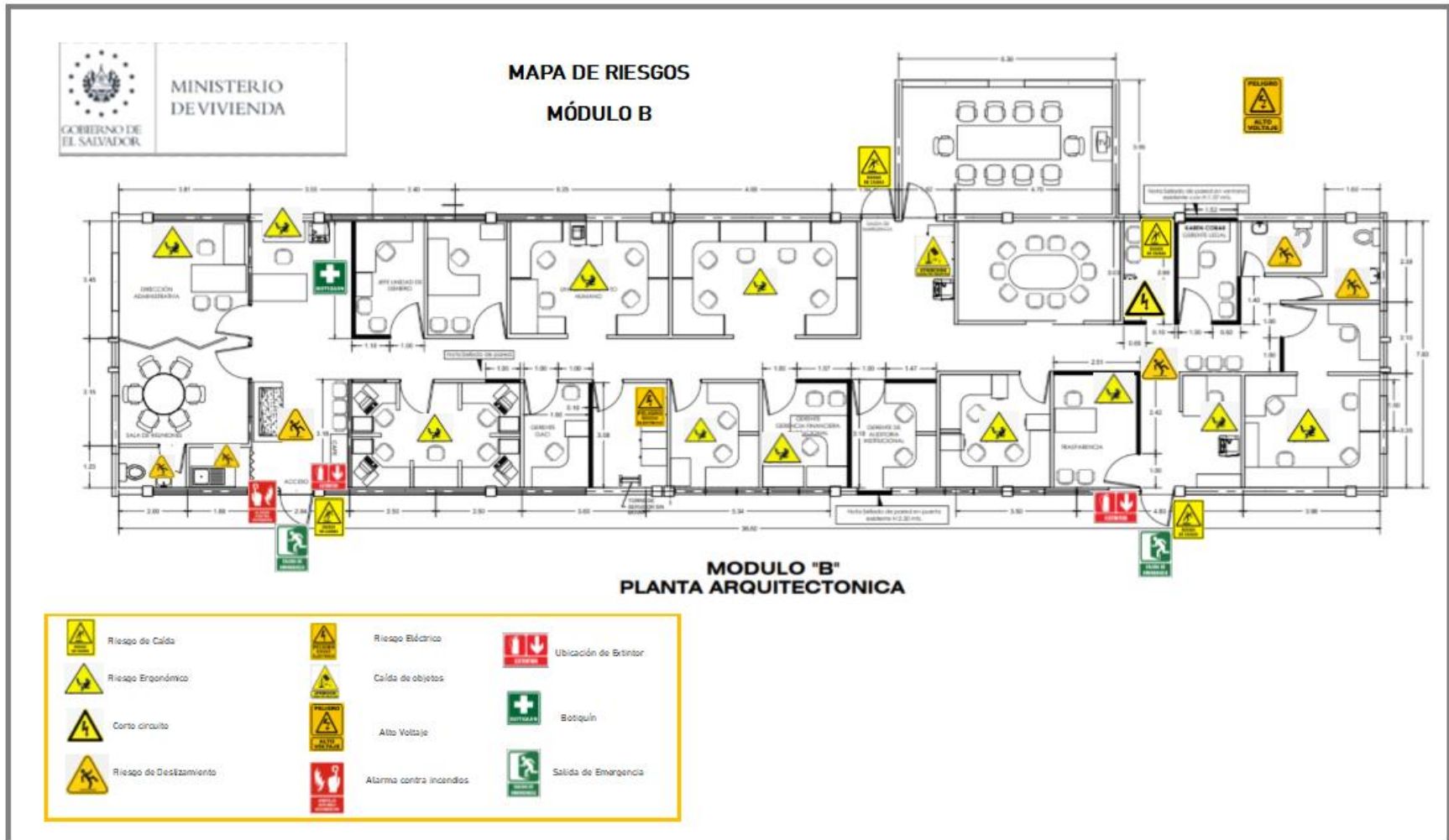
Informar de forma rápida la naturaleza del riesgo que representa el producto.

Facilitar las labores de rescate o auxilio en casos de emergencia.

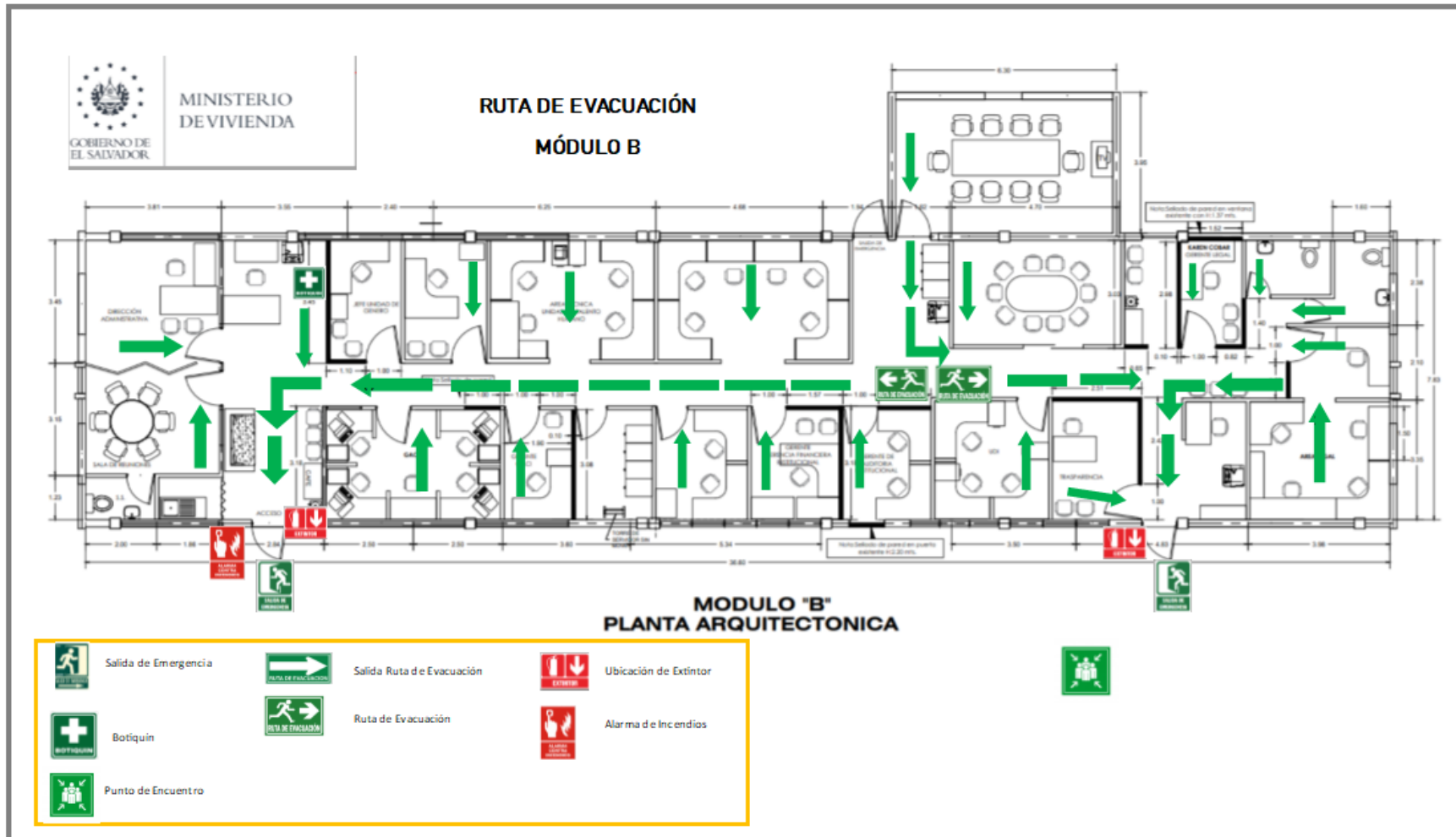
Cuidar la vida de quienes prestan auxilio en casos de emergencia.

Dar información orientadora para el momento de limpieza y remoción de la sustancia

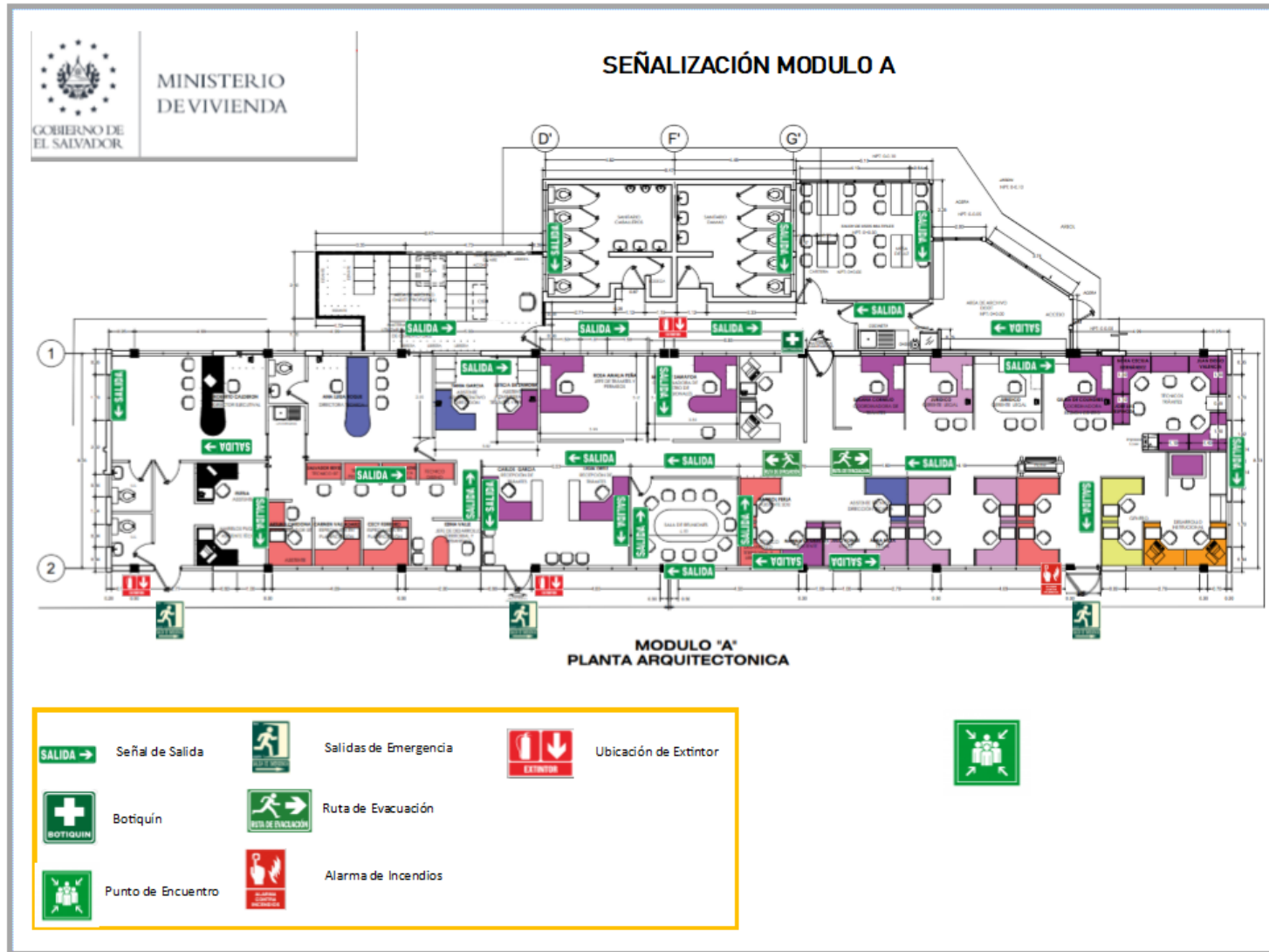
Anexo 10. Mapa de Riesgos Módulo B



Anexo 11. Ruta de Evacuación Módulo B



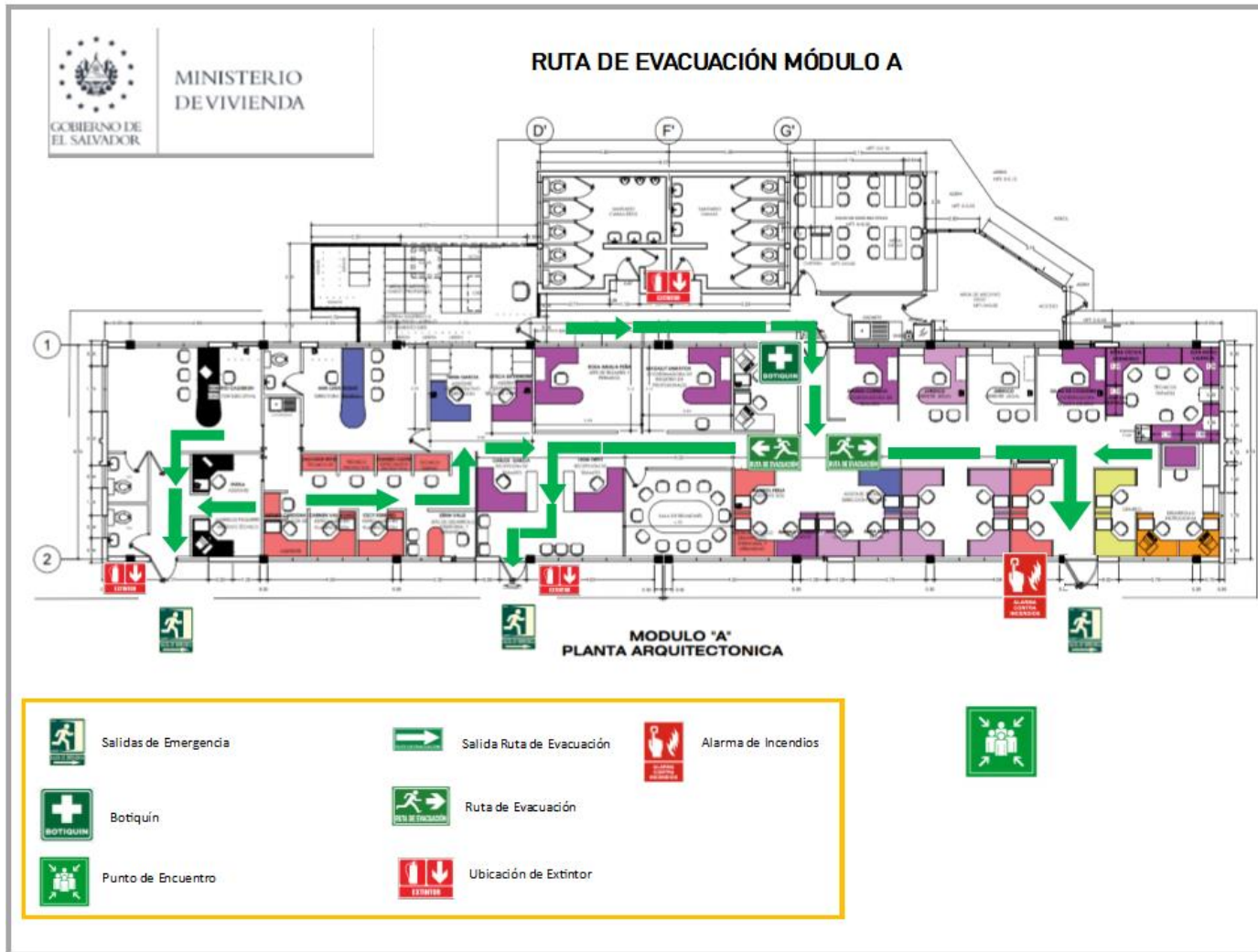
Anexo 12. Señalética Módulo A



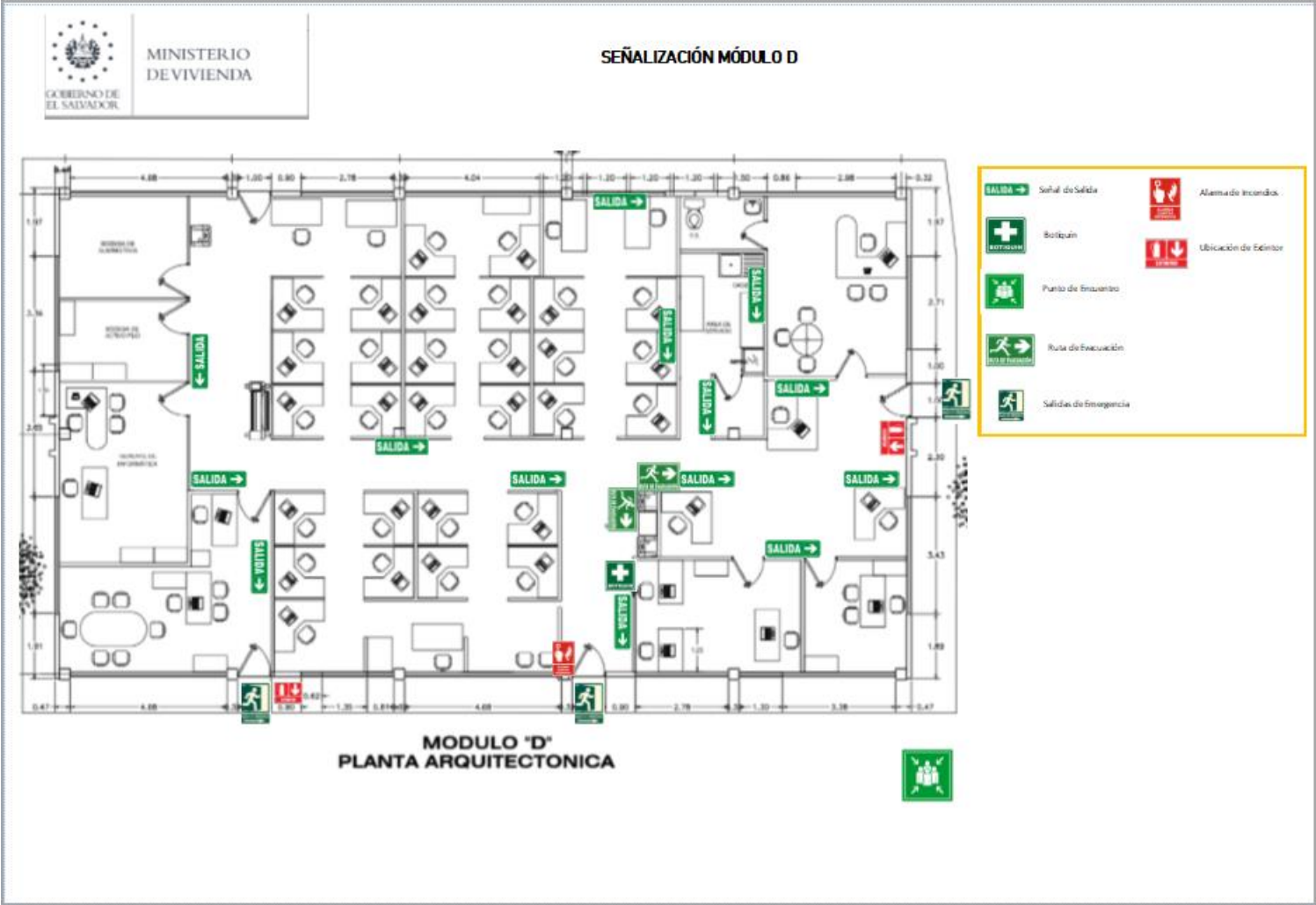
Anexo 13. Mapa de Riesgos Módulo A



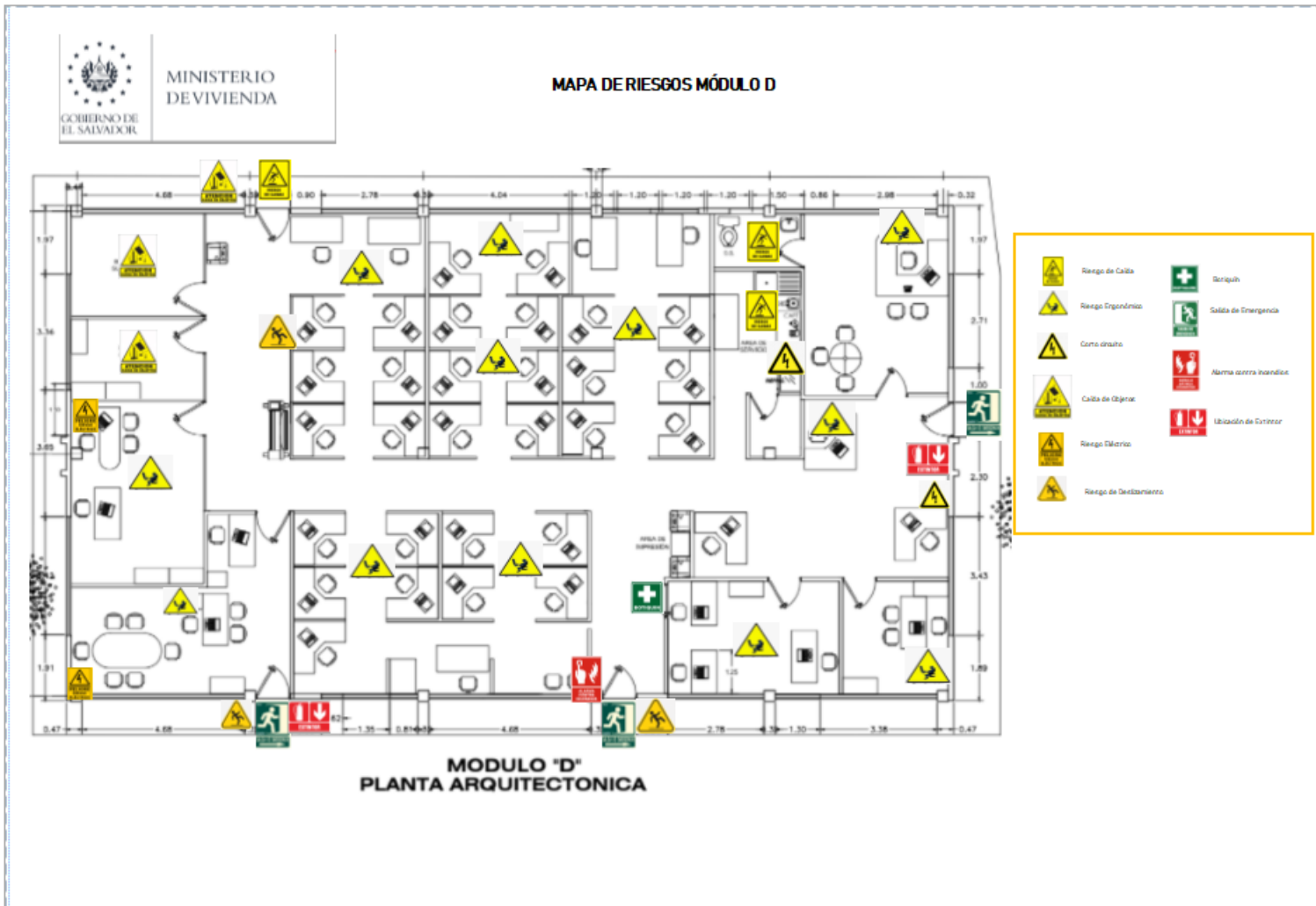
Anexo 14. Ruta de Evacuación Módulo A



Anexo 15. Señalética Módulo D



Anexo 16. Mapa de Riesgos Módulo D



Anexo 17. Ruta de Evacuación Módulo D

