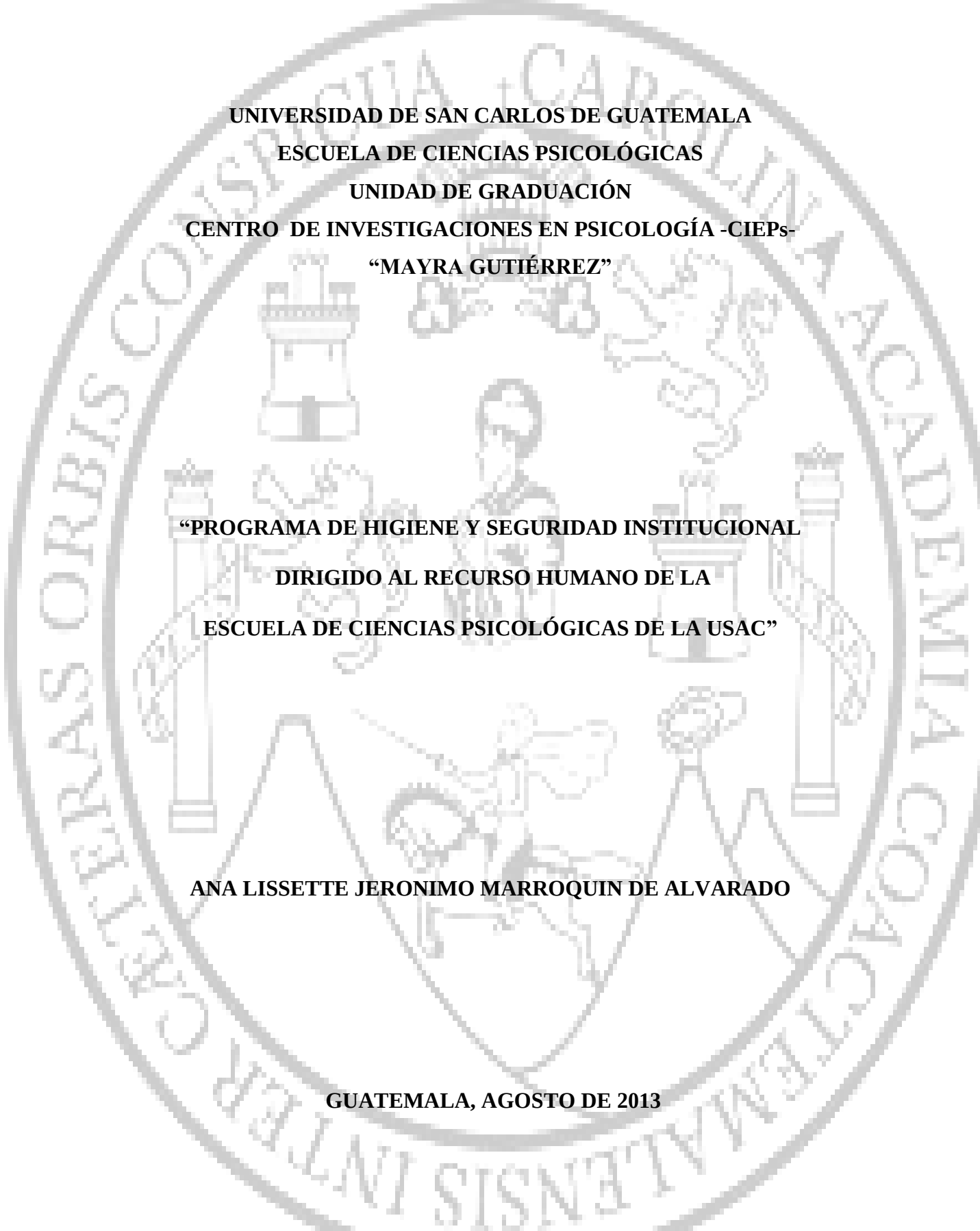


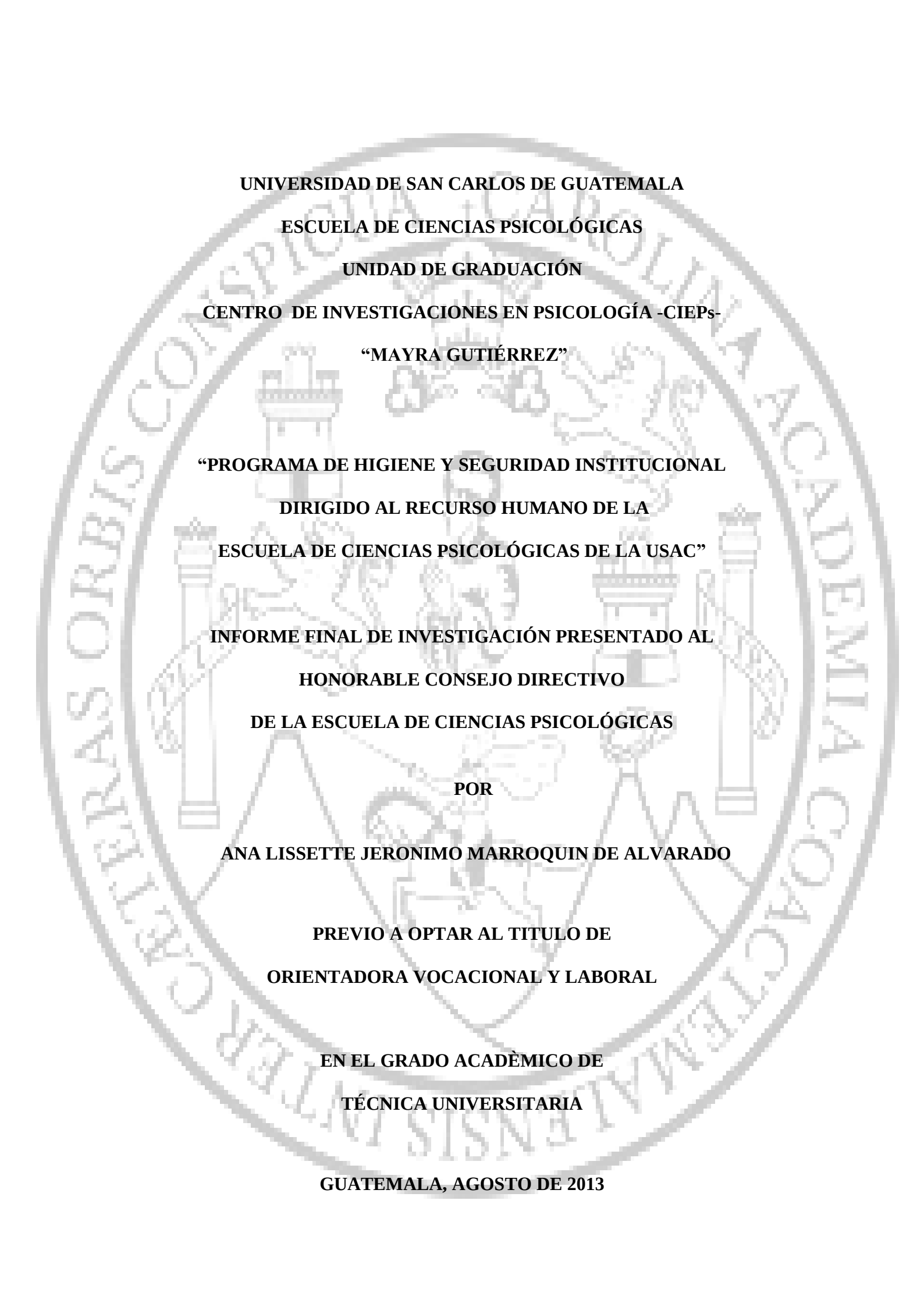


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL
DIRIGIDO AL RECURSO HUMANO DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC”**

ANA LISSETTE JERONIMO MARROQUIN DE ALVARADO

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

“PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL
DIRIGIDO AL RECURSO HUMANO DE LA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC”

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL
HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

ANA LISSETTE JERONIMO MARROQUIN DE ALVARADO

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
ORIENTADORA VOCACIONAL Y LABORAL

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICA UNIVERSITARIA

GUATEMALA, AGOSTO DE 2013

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA
DIRECTOR

M.A. ILIANA GODOY CALZIA
SECRETARIA

LICENCIADA DORA JUDITH LOPEZ AVENDAÑO
LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SANCHEZ
REPRESENTANTES DE DOCENTES

MARIA CRISTINA GARZONA LEAL
EDGAR ALEJANDRO CORDÓN OSORIO
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

LICENCIADO JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

C.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 296-11
CODIPs. 1407-2013

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

26 de agosto de 2013

Estudiante
Ana Lissette Jeronimo Marroquin de Alvarado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto VIGÉSIMO PRIMERO (21º) del Acta TREINTA Y CINCO GUIÓN DOS MIL TRECE (35-2013), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 21 de agosto de 2013, que copiado literalmente dice:

"VIGÉSIMO PRIMERO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **"PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL DIRIGIDO AL RECURSO HUMANO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC"**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

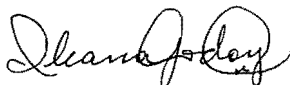
Ana Lissette Jeronimo Marroquin de Alvarado

CARNÉ No.85-14540

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Floridalma Sosa Aldana de Flores y revisado por la Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

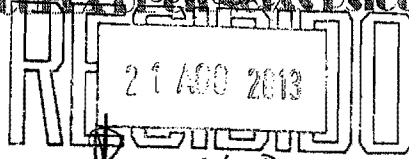
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



M.A. María Iliana Godoy Calzia
SECRETARIA



Gaby



FIRMA: *[Signature]* HORA: 14:00 Registro: 296-11

CIEPs 567-2013
REG 296-2011
REG: 296-2011

INFORME FINAL

Guatemala 20 de agosto 2013

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes ha procedido a la revisión y aprobación del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN titulado:

“PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL DIRIGIDO AL RECURSO HUMANO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC.”

ESTUDIANTE:
Ana Lissette Jeronimo Marroquin de Alvarado

CARNÉ No.
85-14540

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

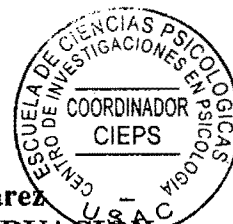
El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el 20 de agosto del presente año y se recibieron documentos originales completos el 20 de agosto, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

X *[Signature]*

M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
COORDINADORA, UNIDAD DE GRADUACIÓN

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Arelis

CIEPs. 568-2013
REG 296-2011
REG 296-2011

Guatemala, 20 de agosto 2013

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

De manera atenta me dirijo a ustedes para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL DIRIGIDO
AL RECURSO HUMANO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
DE LA USAC.”**

ESTUDIANTE:
Ana Lissette Jeronimo Marroquin de Alvarado

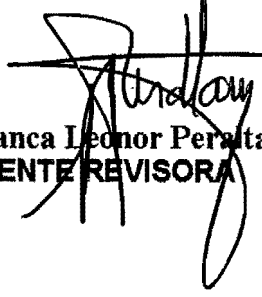
CARNÉ No.
85-14540

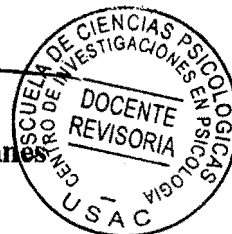
CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 30 de julio del año en curso, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes
DOCENTE REVISORA



Arelis./archivo

Guatemala, junio 16, 2012.

Licenciado
Marco Antonio García
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
CIEPs "Mayra Gutierrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado Velásquez:

De manera cordial me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de investigación titulado:

"Programa de Higiene y Seguridad Institucional dirigido al Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC"

Elaborado por la estudiante:

ANA LISSETTE JERONIMO MARROQUIN DE ALVARADO **Carné 85-14540**
para la obtención del título de:

TECNICO EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

El trabajo fue realizado a partir de 11 de abril del 2011 hasta el 26 de septiembre del 2011.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente para seguir con el proceso correspondiente.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Florida Alma Sosa Aldana de Flores
Colegiada 3,298

cc. archivo

Oficio No. S-220-2013
16 de agosto de 2013

M.A.
Helvin Orlando Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

M.A. Velásquez Ramos:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que la estudiante **Ana Lissette Jeronimo Marroquin de Alvarado**, carné 85-14540, realizó en esta institución la observación institucional, aplicación de instrumentos al recurso humano y el diseño del programa de higiene y seguridad institucional, como parte del trabajo de investigación titulado: “Programa de Higiene y Seguridad Institucional dirigido al Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la –USAC-; en el periodo comprendido del 11 de abril de 2011 hasta el 26 de septiembre del 2011. La estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

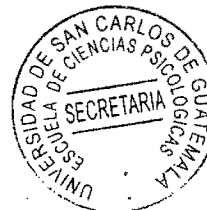
Sin otro particular, suscribo.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. María Iliana Godoy Calzia
SECRETARIA



Cc. Archivo
/bky

PADRINOS

**M. Sc. INGIENIERO AGRONOMO
JUAN ALVARADO GOMEZ
COLEGIADO 1,524**

**M. Sc. LICENCIADA EN PSICOLOGIA
FLORIDALMA SOSA ALDANA DE FLORES
COLEGIADA 3,298**

DEDICATORIAS

A NUESTRO PADRE DIOS JESUCRISTO

Por brindarme la vida para alcanzar mis sueños

A MIS PADRES

MATIAS JERONIMO GONZALES Q.E.P.D.

En honor a tu memoria, gracias amado padre.

MARIA DE JESUS MARROQUIN VDA. DE JERONIMO

En gratitud a tu paciencia y amor.

A MI ESPOSO

ING. AGR. JUAN ALVARADO GOMEZ

Mi amado esposo y mejor amigo gracias por tu amor

A MIS AMADOS HIJOS

JUAN ANGEL

JUAN DAVID

JUAN MOISES

ANA LISSETTE

Con todo mi amor, sea ejemplo de perseverancia para ustedes.

EN ESPECIAL A “JUAN DAVID”, QUIEN DUERME

Hijo Mío, la Fe en Jesucristo me alienta a creer y seguir.

A MIS HERMANOS

A MIS AMIGAS

LICDA. FLORIDALMA SOSA DE FLORES

LICDA. IRMA BONILLA DE MENDEZ

LICDA. RUBÌ MAZARIEGOS DE MEDINA

LICDA. BLANCA PERALTA

LICDA. MAYRA DE CORDOVA

LICDA. MARY MUÑOZ

LICDA. LETTY MORALES

Gracias por su valiosa amistad

Y A USTED

Especialmente

AGRADECIMIENTOS

AGRADEZCO A:

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Tricentenaria y gloriosa, grande entre las del mundo, un honor ser egresada de tus aulas.

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por inspirarme en el conocimiento y el servicio al prójimo

CARRERA TÉCNICA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL

Por brindarme sus enseñanzas

LICDA. FLORY DE FLORES

Asesora de Tesis, por su valiosa orientación en la realización de mi investigación

LICDA. BLANCA PERALTA

Revisora de Tesis, por su entrega, paciencia y orientación en el proceso de mi investigación

A MI FAMILIA

Por su paciencia y aliento en la realización de este proyecto.

AL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Por darme la oportunidad de realizar esta investigación y poder aportar mis conocimientos en beneficio de la institución

**A TODAS LAS PERSONAS QUE DE UNA U OTRA FORMA
CONTRIBUYERON E INSPIRARON A LA REALIZACIÓN DE LA PRESENTE
INVESTIGACIÓN**

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN

PRÓLOGO

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÒN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
MARCO TEÒRICO	4
1. SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	4
1.1 SEGURIDAD	4
Definición	4
Clasificación	4
Seguridad en el trabajo	5
Seguridad laboral	5
1.2 HIGIENE	5
Definición	5
Higiene laboral	5
1.3 RIESGOS Y SU PREVENSIÒN	6
Los riesgos químicos y su prevención	6
Los riesgos biológicos y su prevención	6
Los riesgos físicos y su prevención	6
Los riesgos ergonómicos y su prevención	7
1.4 ENFOQUE SISTEMICOO INGENIERIA DE SEGURIDAD	7
1.5 EVOLUCIÒN DE LA SEGURIDAD E HIGIENE	8
Aspectos Legales sobre Higiene y Seguridad	8
Inicio de la Reglamentación del Trabajo	8
1.6 LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN GUATEMALA	9
1.7 MARCO LEGAL	11
Reglamentación en países en vías de desarrollo	11
Constitución política de la república	Capítulo II. Derechos
Sociales (Sección Séptima Salud, Seguridad y Asistencia Social)	11
Código de trabajo Título Higiene y Seguridad en el trabajo	
(Capítulo Único Higiene y Seguridad en el Trabajo) Los artículos	
del 197 al 205 del Código de Trabajo,	11
Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo	12
Aspectos Psicológicos	14
Aspectos culturales	14
1.8 CONCEPTOS Y DEFINICIONES RELACIONADOS CON	
HIGIENE Y SEGURIDAD	14
Ergonomía	14
Psicología Industrial	15
Seguridad en el Trabajo	15
1.9 SALUD OCUPACIONAL	16
2. ACCIDENTES	17
Definición	17

	Pág.
Clasificación	18
Accidente común	18
Accidente de trabajo	18
Accidente sin lesión	19
Accidente con lesión	19
Razones para la prevención de accidentes	19
3. ENFERMEDADES PROFESIONALES OCUPACIONALES	20
Definición	20
Antecedentes	21
Causas	21
Productos químicos	21
Radiaciones	22
Agentes físicos	22
Clasificación o formas de enfermedades profesionales	23
Incidencia	23
4. CONTEXTO INSTITUCIONAL	24
5. PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL	27
Pensamiento Estratégico del Programa de Higiene y Seguridad Institucional	28
Visión, Misión, Valores	28
Objetivos	29
Políticas	30
Normas	31
Metas	32
Beneficios del Programa	32
Estructura Organizativa del Programa de Higiene y Seguridad Institucional	33
Medidas de Seguridad e Higiene Institucional	34
Señalización	34
Condiciones de Trabajo	39
Plan de Contingencia	40
Brigada de de Higiene y Seguridad Institucional	41
Plan de Acción	42
 CAPÍTULO II	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	46
Metodología	46
Técnicas de muestreo	46
Instrumentos	47
Diseño del Programa de Higiene y Seguridad	47
 CAPÍTULO III	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
Aspectos Generales	
Programa de Higiene y Seguridad Institucional Dirigido al Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala	52

CAPÍTULO IV	Pág.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	68

RESUMEN

Titulo del Proyecto: "Programa de Higiene y Seguridad Institucional Dirigido al Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC"

Autora: Ana Lissette Jerónimo Marroquín de Alvarado

Resumen de Contenido:

El presente trabajo de tesis, tiene como finalidad proporcionar a la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, un Programa de Higiene y Seguridad Institucional, que consiste en una herramienta administrativa-operativa, que utilizada de forma adecuada ayudará a disminuir el nivel de ocurrencia de accidentes y/o enfermedades dentro de la institución, brindando los lineamientos necesarios para establecer condiciones de seguridad e higiene que garanticen la vida de sus empleados en el momento de desarrollar las actividades que exigen sus diversos puestos de trabajo, así también contribuye a la protección de los recursos físicos o bienes materiales de la institución, que comprende tanto instalaciones físicas, como material didáctico, mobiliario y equipo de oficina.

El propósito de la investigación es conocer la situación real del recurso humano que labora para la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC y proponer un programa de Higiene y Seguridad Institucional que permita el desarrollo de la actividad laboral de forma segura y cómoda, además de conocer los riesgos que conlleva el desarrollo del trabajo y sus implicaciones en el ser humano y en la institución, la investigación se llevará a cabo durante el mes de julio del 2011, en las instalaciones de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, con la participación de una muestra representativa del recurso humano que labora en la misma. Se espera conocer la situación y hacer énfasis en la prevención de la enfermedad ocupacional y/o accidentes de tipo laboral por medio de la promoción, inducción, capacitación y formación del programa de higiene y seguridad institucional. Se utilizará la observación, la entrevista y encuestas que se aplicarán al recurso humano para conocer a profundidad sus debilidades y fortalezas en relación a la higiene y seguridad institucional dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

PRÓLOGO

En la presente investigación, se desarrolla información sobre higiene y seguridad institucional y su aplicación en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, además de una guía de fácil uso para establecer condiciones de seguridad e higiene de tipo institucional.

En las primeras páginas se encontrará con todo lo relacionado al planteamiento del problema y el marco teórico de la investigación, la cual incluye las categorías desarrolladas para un mejor abordamiento del estudio. Luego se desarrolla la parte metodológica de la investigación con las técnicas e instrumentos y utilizados.

En la parte central, se incluye una propuesta del Programa de Higiene y Seguridad Institucional para la Escuela de Ciencias Psicológicas, con el fin de aprender todas las fases de manejo y prevención en caso de enfermedad, accidentes, desastres y coadyuvar en el bienestar de los colaboradores de la institución.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio en general para lograr apreciar los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La higiene y seguridad institucional desempeñan un papel importante en el sector de laboral de servicios y de atención, sin embargo, se hace caso omiso para no invertir en mejoramiento de procesos, en el manejo de situaciones de riesgo que enfrentan un número de instituciones que funcionan en el ámbito nacional. La mayoría se preocupa en generar ingresos y no en las condiciones de trabajo de sus colaboradores, sin contemplar la importancia que tiene la higiene y seguridad institucional para la prevención de accidentes, enfermedades del trabajo y protección de recursos físicos de las mismas.

El presente trabajo de tesis, tiene como finalidad proporcionar a la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, un programa de higiene y seguridad institucional, que consiste en una herramienta administrativa-operativa, que utilizada de forma adecuada ayudará a disminuir el nivel de ocurrencia de accidentes en la universidad, proporcionando los lineamientos necesarios para establecer condiciones de higiene y seguridad que garanticen la vida de los colaboradores en el momento de desarrollar las actividades que exigen sus diversos puestos de trabajo, así también contribuir a la prevención de enfermedades, protección y contingencia ante los desastres naturales.

El estudio está dividido en tres capítulos: El primer capítulo contiene el planteamiento y marco teórico de la investigación, la descripción de algunos fundamentos teóricos y metodológicos en los que estriba y se apoya el conocimiento e importancia del programa de higiene y seguridad institucional, así como una herramienta administrativa-operativa que ayude a prevenir los accidentes a través de la disminución de riesgos y peligros de las instituciones educativas de educación superior. El segundo capítulo contiene las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

El tercero trata acerca de la propuesta del programa de higiene y seguridad institucional en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, enmarcando en éste, los aspectos generales del centro universitario, su organización, educación brindada en los diversos niveles. También se incluye la situación actual en lo que respecta al equipo de protección que utilizan los colaboradores, el manejo de emergencias, frecuencia de enfermedades, accidentes

y tipo de accidentes que se presentan, los mecanismos de control y prevención que la Escuela de Ciencias Psicológicas emplea. Así también se establecen los recursos necesarios para la ejecución, las directrices para la capacitación con relación al tema de la seguridad y los mecanismos técnicos y administrativos para ejercer el control del programa. Se presentan además las conclusiones a las que se llegó, luego de realizar la investigación con relación a la higiene y seguridad institucional, así mismo recomendaciones que permitirán mejorar las condiciones de trabajo, la bibliografía utilizada para la elaboración de esta investigación y los anexos que ayudarán a comprender de mejor forma los diversos elementos relacionados con el desarrollo del tema.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Escuela de Ciencias Psicológicas de Universidad de San Carlos de Guatemala, no se tienen programas o manuales que induzcan a la prevención, el manejo y/o control de riesgo para alcanzar al bienestar de las personas que laboran dentro de la misma, actualmente no se vigila la higiene y seguridad institucional en relación a prevención de riesgos y enfermedades laborales, sin un conocimiento no se puede responder ante cualquier crisis o problema en el trabajo. Otra situación de la carencia de medidas preventivas es la ausencia de labores por enfermedad, accidente o fallecimiento. Inicialmente se debe conocer la situación actual de la institución e identificar la problemática de riesgo laboral del recurso humano para establecer un programa basado en la legislación nacional e institucional. En toda institución el objetivo de la higiene y seguridad institucional es aplicar guías, normas reglamentos y mejora de procedimientos en los centros de trabajo, a fin de prevenir, salvaguardar y preservar la salud mental e integridad física de los trabajadores por medio de la divulgación, capacitación, promoción y prevención, dentro de lo posible, las enfermedades, los accidentes laborales y los cambios que promuevan condiciones de trabajo poco favorables.

En el programa de Higiene y Seguridad Institucional dirigido al recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, se abordará la frecuencia de las enfermedades laborales u ocupacionales, condiciones ambientales de trabajo, seguridad personal y en el trabajo, todo ello para mejorar el medio laboral y que a su vez tenga buen manejo de prevención, manejo ante la crisis, protección y bienestar integral.

MARCO TEORICO

Conforme la globalización avanza, son más frecuentes las instituciones u organizaciones que se comprometen con el fortalecimiento de una cultura de salud y seguridad institucional, este nuevo compromiso no solamente les permitirá reducir sus problemas de accidentes y enfermedades profesionales, sino que reducirá considerablemente la problemática de orden legal, social, institucional psicológica y moral que implican.

1. SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

“La seguridad e higiene industrial constituyen dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar las condiciones personales y materiales del trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.

Según el concepto emitido por la Organización Mundial de la Salud, la salud, es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no consiste sólo en la ausencia de enfermedad”.(5:360)

1.1. SEGURIDAD Se entiende por seguridad “la prevención de accidentes a fin de evitar las lesiones a personas o daños a equipos, locales y medio ambiente”. (9:10)

CLASIFICACIÓN SEGURIDAD EN EL TRABAJO Se define como el “conjunto de medidas, técnicas educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, e instruir a convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas”. (5:367)

El empleo de la seguridad en el trabajo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Cada vez es mayor el número de empresas que crean sus propios servicios de seguridad, de acuerdo con el esquema organizacional de la empresa, los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos.

SEGURIDAD LABORAL

“Sector de la seguridad y la salud pública que se ocupa de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos”. (2s/n)

1.2 HIGIENE La higiene se refiere “al conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental de las personas, preservándolas de los riesgos de salud, inherentes a las actividades que los individuos desempeñan y el medio ambiente”.(5:361)

CLASIFICACIÓN HIGIENE INSTITUCIONAL

Consiste en “el reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales o tensiones emanadas, provocadas por el lugar de trabajo y que pudieran ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar de los trabajadores, creando malestares significativos. El objetivo fundamental de la higiene institucional es prevenir a los trabajadores de enfermedades profesionales, eliminando todo tipo de agentes, capaces de amenazar o dañar la salud”. (10:33)

HIGIENE LABORAL

Dentro de cualquier empresa la higiene laboral “consiste en las normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del empleado, preservándolo de los riesgos de la salud, inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde son ejecutadas. Está relacionada con el diagnóstico y con la prevención de las enfermedades ocupacionales a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo”.(5:479) En síntesis se determina que la higiene laboral en el trabajo es el conjunto de técnicas, conocimientos, normas para controlar, prevenir accidentes y aspectos nocivos que se den en las empresas que pueden perjudicar la salud de los empleados. La higiene en el trabajo se encuentra integrada por dos áreas que son:

a) Higiene individual: consiste en todos los hábitos que una persona debe poner en práctica para conservar su propia salud. Ejemplo: bañarse, lavarse las manos, arreglo personal.

b) Higiene social: se refiere al conjunto de hábitos que una persona debe poner en práctica en el hogar, en la calle, en lugares públicos y de trabajo. Ejemplo: el uso correcto de los servicios sanitarios, depositar la basura en el lugar adecuado.

1.3 RIESGOS Y SU PREVENCIÓN

Las lesiones laborales pueden ser ocasionadas por diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras.

LOS RIESGOS QUÍMICOS Y SU PREVENCIÓN

Este tipo de riesgos pueden surgir por la presencia en el entorno de trabajo con gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos por ejemplo la sustitución de fenol por germicidas que resultan menos irritantes, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras como mascarilla, gafas, guantes, ropa y calzado adecuados.

LOS RIESGOS BIOLÓGICOS Y SU PREVENCIÓN

Los riesgos biológicos surgen por bacterias o virus transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. Para terminar con esos riesgos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar equipo y/o prendas protectoras (guantes, mascarilla, ropa y calzado especial).

LOS RIESGOS FÍSICOS Y SU PREVENCIÓN

Entre los riesgos físicos comunes están el cambio del medio ambiente, los desastres naturales, el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los expertos en seguridad institucional intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los colaboradores deben usar equipos protectores (ropa, calzado, mascarilla, guantes y otros accesorios). Según el riesgo, el equipo

puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

LOS RIESGOS ERGÓNICOS Y SU PREVENCIÓN

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometido el recurso humano exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurren con mayor frecuencia al manejar de manera inapropiada los diversos elementos con los que tiene contacto el recurso humano, cuando deben levantar o transportar cargas o equipo pesado. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda, cuello, brazos y piernas. Este tipo de lesiones representa el 25% de todas las lesiones de trabajo, y para controlarlas es necesario diseñar las tareas, de forma que los trabajadores puedan ejecutarlas, sin realizar un esfuerzo excesivo.

1.4 ENFOQUE SISTEMÁTICO O INGENIERÍA DE SEGURIDAD

En los últimos años, los expertos han tratado de desarrollar un enfoque sistémico (la denominada ingeniería de seguridad) para la prevención de accidentes laborales. Como los accidentes surgen por la interacción del recurso humano con el entorno de trabajo, hay que examinar cuidadosamente ambos elementos para reducir el riesgo de lesiones. Éstas pueden deberse a las malas condiciones de trabajo, al uso de equipos y herramientas inadecuadamente diseñadas, al cansancio, la distracción, la inexperiencia o las acciones arriesgadas.

El enfoque sistémico estudia las siguientes áreas: los lugares de trabajo (para eliminar o controlar los riesgos), los métodos y prácticas de actuación y la formación del recurso humano y supervisores. Además, el enfoque sistémico exige un examen en profundidad de todos los accidentes que se han producido o han estado a punto de producirse. Se registran los datos

esenciales sobre estas contingencias, junto con el historial del trabajador implicado, con el fin de encontrar y eliminar combinaciones de elementos que puedan provocar nuevos riesgos.

El enfoque sistémico también dedica una atención especial a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, y reconoce la existencia de grandes diferencias individuales entre las capacidades físicas y fisiológicas de las personas. Por eso, es necesario que cuando se distribuyan las tareas, éstas sean asignadas según la capacidad y experiencia del recurso humano.

1.5 EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Aspectos Legales sobre Higiene y Seguridad

Inicio de la Reglamentación del Trabajo

“Se inicia en Inglaterra una sucesión casi monótona de estatutos que regulan las condiciones de trabajo a lo largo del siglo XVIII. Estas leyes crean las condiciones para tratar asuntos relacionados con el trabajo como una cuestión pública, siendo algo que debería de preocuparle al Estado. Sin embargo, los primeros estatutos del trabajo eran diseñados más a beneficio de la comunidad que para la protección de los trabajadores”.

El inicio del movimiento de la Seguridad Industrial data de 1885, en Alemania, donde se promulgó la ley de la Indemnización Obligatoria del trabajador. La primera ley de Responsabilidad del Patrono se promulgó en Nueva Inglaterra y luego se expandió a otros países del continente europeo, como consecuencia de la falta de importancia que les ameritaba a los patronos la seguridad de los trabajadores en aquella época, lo que generó revelaciones de muchas de las condiciones de trabajo que se daban. La seguridad surge junto con la lucha por obtener mejores salarios que permitieran normas decorosas y el establecimiento de una jornada laboral que no perjudicara la salud de los trabajadores. El fin primordial consistía en indemnizar al empleado, en sus derechos correspondientes a salud, integridad, condiciones de trabajo y otros. Con la ley de

Indemnización obligatoria, se estableció una base legal de apoyo al trabajador, estableciéndose la obligación del patrono de ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable.

En el año de 1903, en Estados Unidos de América se promulgó la ley sobre Indemnización del Trabajador, en la cual se incluyeron disposiciones obligatorias para establecer determinadas medidas para remunerar económicamente al trabajador por los daños o perjuicios que éste pueda sufrir a consecuencia de sus actividades laborales y para determinar la incapacidad, así también métodos básicos para el cumplimiento obligatorio del trabajador de las normas de seguridad. Como resultado de la revelación del sufrimiento y la pérdida de vidas que ocasionaban los accidentes industriales, el Congreso Federal de los Estados Unidos promulgó la Ley sobre Compensación a los trabajadores en el año de 1908, como recomendación del Presidente Theodore Roosevelt, que se refiere a los beneficios que recibirían los empleados federales que desempeñaban cargos peligrosos. El Congreso de los Estados Unidos, a partir de los años 60 aprobó gran cantidad de leyes, la más importante en beneficio de la seguridad es la Ley de Seguridad y Salud Profesional (OSHA), aprobada en 1970, cuyo propósito es proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Para reforzar estas normas, OSHA emplea a cientos de inspectores que se encargan de visitar negocios y plantas con el propósito de verificar si existen violaciones a las normas de seguridad y aplicar las medidas necesarias para erradicarlas. Con el mejoramiento de las condiciones en los lugares de trabajo, aumentó la atención prestada a los daños que causan los accidentes de trabajo. (8:14)

1.6 LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN GUATEMALA

De acuerdo con el relato histórico de la lucha por mejores condiciones laborales en Guatemala, escrito por la periodista Rosalinda Hernández Alarcón en la Revista La Cuerda, establece que entre 1920 y 1930 fueron constituidas 106 organizaciones de artesanos, gremiales y sindicales, unas abogaron por transformar el mutualismo en sindicalismo y otras por mejorar las condiciones

de trabajo (jornada de ocho horas). En ese tiempo surgieron las primeras centrales sindicales. La más importante huelga de estibadores de Puerto Barrios se registró en 1923. Dos años después hubo tres huelgas sobresalientes en la capital: de las escogedoras de café del Beneficio Gerlach, otra de zapateros y una de panificadores. Fue tras el derrocamiento de Jorge Ubico cuando se suprimió el trabajo forzoso y se estableció el sistema de seguridad social para asistir al trabajador y su familia. Antes, incluso la palabra obrero estaba prohibida. La organización sindical sólo ha tenido un impulso importante en la Década Revolucionaria (1944-54). Entonces estaban legalmente inscritos 517 sindicatos con más 100 mil afiliados en toda la República. Los gobiernos militares, bajo consignas anticomunistas, reprimieron a la clase trabajadora y persiguieron a la dirigencia sindical. Cabe señalar que para 1959 el movimiento sindical sólo tenía 47 sindicatos con 15 mil afiliados.

El primer Código de Trabajo en Guatemala data de 1947. Entre las reformas más significativas efectuadas en 1992, se regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad y periodos de lactancia; además, levanta la prohibición expresa de participación política de los sindicatos. El derecho laboral es una rama del derecho público, por lo que en su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Es un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre patrono y trabajador en la relación laboral.

Protege contra los excesos y abusos hacia las personas en ocasión del trabajo. En Guatemala se reconocieron tales derechos en la Constitución Política en 1945; en Guatemala, también se han presentado fenómenos sociales trascendentales para la obtención de mejoras salariales, servicios (guarderías para las madres trabajadoras en algunas empresas), prestaciones económicas y sociales, contemplándose en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad de Trabajo del Instituto de Guatemalteco de

Seguridad Social (IGSS), una serie de disposiciones legales con relación a la seguridad industrial, sin embargo, estos instrumentos legales, no exigen programas de prevención de accidentes, ni tienen contempladas reformas que ayuden al progreso de las instituciones.

1.7 MARCO LEGAL

Reglamentación en países en vías de desarrollo.

Las condiciones de seguridad en el trabajo, específicamente en Guatemala, reflejan que la salud y el bienestar de los trabajadores se ven deteriorados por las condiciones en que ejercen sus labores, ya que es frecuente la exposición a sustancias tóxicas, ambientes contaminados, procesos muy riesgosos, jornadas y horarios de trabajo excesivas y agotadoras, hechos que incrementan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a pesar que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), y la Constitución Política de la República, han creado normas de higiene y seguridad, que tratan de preservar la salud y bienestar de todo trabajador dentro del territorio nacional. En Guatemala, la seguridad industrial de los trabajadores comenzó a atenderse a nivel estatal a raíz del movimiento revolucionario de 1944; que se preocupó por el bienestar de hombres y mujeres trabajadores.

Constitución política de la república Capítulo II. Derechos Sociales (Sección Séptima Salud, Seguridad y Asistencia Social)

En esta sección (Artículos del 93 al 100) se considera la salud un derecho fundamental del hombre, a la par del derecho al trabajo y al derecho de la educación.

En el artículo 100 se establece al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), como la institución encargada de la aplicación del régimen de seguridad social.

Código de Trabajo:

Título Higiene y Seguridad en el trabajo (Capítulo Único Higiene y Seguridad en el Trabajo) Los artículos del 197 al 205 del Código de Trabajo, señalan las precauciones que los patronos están

obligados a adoptar para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores, así como la responsabilidad de las autoridades de trabajo (Ministerio de Trabajo) y sanitarias (Ministerio de Salud) de colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones legales para el bienestar de los trabajadores.

Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo

Por medio de este reglamento el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social juntamente con el Ministerio de Trabajo, establecen las directrices fundamentales que regulan los aspectos relacionados con la seguridad e higiene industrial en Guatemala.

Dicho reglamento está integrado por ocho títulos en los que se establecen las disposiciones generales, las obligaciones tanto de los patronos como de los trabajadores, así como de las organizaciones de seguridad, los aspectos relacionados con las condiciones de los lugares de trabajo y el equipo. En el medio guatemalteco, cuya idiosincrasia prioriza la forma más que el fondo, las leyes tienen significado singular, de aquí la importancia de considerar los aspectos jurídicos que enmarcan el fenómeno del accidente de trabajo. La Constitución Política de la República de Guatemala, impulsa la plena vigencia de los Derechos Humanos, dentro de un orden institucional, de esa cuenta establece:

Artículo 1: Protección a la persona

El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 3: Derecho a la vida

El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

Artículo 43: Libertad de industria, comercio y trabajo

Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.

Artículo 93: Derecho a la Salud

El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna.

Artículo 100: Seguridad Social

El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece en el Código de Trabajo lo siguiente:

Artículo 61: Obligación de los patronos, Incisos:

d: Suministrar útiles, instrumentos y materiales a los empleados para ejecutar el trabajo convenido.

e: Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador.

f: Permitir la inspección y vigilancia para que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa la respectiva supervisión y control, con el propósito de cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código.

Artículo 63: Obligaciones de los trabajadores, Incisos:

e: Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo, estén en peligro.

h: Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerdan las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan.

Artículo 197: Higiene y Seguridad en el trabajo

Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores. Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamentos de

este capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior.

Aspectos Psicológicos:

El ambiente laboral incide en la salud mental del trabajador en forma positiva o negativa. En algunas instituciones, la incidencia de accidentes es debido al ambiente imperante. Es necesario promover las buenas relaciones interpersonales, mantener una mejor comunicación de manera cordial y respetuosa entre patronos y trabajadores con el propósito de crear un ambiente de respeto y mutua comprensión.

Aspectos Culturales:

Cuando una empresa proporciona equipo de seguridad a sus colaboradores, éstos no lo ven con gusto, por la incomodidad que representa el empleo de dispositivos de protección personal y se sienten obligados a portar dicho equipo. En consecuencia, este equipo puede ser alterado por sus usuarios, tratando de obtener un ajuste más satisfactorio, lo que se puede traducir en restarle la efectividad al equipo y evitar la protección máxima que el mismo podría suministrar. Por otra parte, la eficacia productiva y la moral de los trabajadores se incrementarán cuando el clima organizacional haya sido corregido, propiciando una cultura de uso del equipo de protección y de prevención.

1.8 CONCEPTOS Y DEFINICIONES RELACIONADOS CON HIGIENE Y SEGURIDAD

Ergonomía

“Es una ciencia interdisciplinaria que estudia las relaciones entre el hombre y su puesto de trabajo”. (1:144) Se divide en tres ramas así: geométrica (enlaza los fines de la estructura del establecimiento), la ambiental (enlaza con los fines de la higiene industrial) y la temporal (el enfoque general de las condiciones de acuerdo al tiempo).

Entre los factores que estudia la ergonomía ambiental, con mayor interés está la fatiga, que afecta grandemente al trabajador, y lo expone al riesgo de accidentarse al perder la atención y coordinación de sus movimientos. Las instalaciones, el equipo y el proceso de trabajo deben estar en condiciones que no afecten al trabajador causándole fatiga. La insatisfacción en el trabajo puede perjudicar también la salud física y psíquica del colaborador, además, están relacionadas con ella, la cardiopatía, úlceras, artritis, enfermedades psicosomáticas, con ella, la ansiedad, preocupación, y el estrés.

Psicología Industrial

“Es la aplicación de los métodos, los hechos y principios de la ciencia de la conducta humana a los trabajadores. Fundada formalmente a principios del siglo XX y su origen se atribuye al profesor Walter Dill Scott en 1,901. Fue la petición de ayuda del ejército de los Estados Unidos de Norteamérica, durante la primera guerra mundial, lo que marcó el nacimiento de la Psicología Industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad para el público, las empresas, las escuelas, las universidades, etc.” (10:08)

Seguridad en el Trabajo

Es la acción encaminada a disminuir los peligros de accidentes o enfermedades profesionales, hasta llegar a eliminarlos por completo; cuando está orientada a la seguridad se le denomina prevención y se define como: El medio para alcanzar la seguridad. Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, existen cuatro variantes de prevención: activa, pasiva, técnica y psicológica.

a. Variante de Prevención Activa

Consiste en prever el accidente antes de que ocurra para impedirlo.

b. Variante de Prevención Pasiva

Tiene por objeto tomar medidas para que no se repita un accidente que ya ha ocurrido, porque no se había previsto, bien porque no se supo, o no se pudo impedir.

c. Variante de Prevención Técnica

Se le conoce como aquella que elimina riesgos, modificando el funcionamiento de la maquinaria peligrosa, instalando dispositivos de seguridad y, en general, la que mejora las máquinas.

d. Variante de Prevención Psicológica

“Es la que intenta corregir los factores humanos que influyen en los accidentes: reducir fatiga, adiestrar, crear actitudes de cooperación, etc. Es la prevención orientada desde el punto de vista del psicólogo industrial”. (6:72)

1.9 SALUD OCUPACIONAL

La salud ocupacional es la parte de la medicina que se ocupa de la prevención y atención de los daños a la salud derivados del trabajo, lo que se conoce como enfermedades profesionales, que constituyen “Patologías médicas provocadas por factores físicos, químicos y biológicos del ambiente, modificados por el trabajo. En los países industrializados se ha alcanzado un gran progreso en la salud ocupacional, pues se ha logrado controlar ciertas enfermedades profesionales que solían causar la muerte o deterioraban grandemente la salud de muchas personas. Todos los logros en esta materia, se deben principalmente a las amplias investigaciones efectuadas para controlar los innumerables riesgos a la salud inherentes a la complejidad de la industria moderna. Sin embargo, en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, que tienen un bajo nivel de industrialización, las enfermedades profesionales siguen causando serios problemas al recurso humano de las empresas, así como importantes pérdidas en salarios, materiales, equipo, deterioro de instalaciones y gastos por concepto de atención médica e indemnizaciones a las víctimas, lo que implica un alto costo para el sector industrial y para el país”. (6:365)

2. ACCIDENTES

2.1 DEFINICIÒN:

Se conoce como accidente, “un acontecimiento no deseado, que da por resultado un daño físico a personas o instalaciones físicas.

Generalmente, es el resultado del contacto con una fuente de energía (cinética, eléctrica, química y termal) por sobre capacidad límite del cuerpo o estructura”. (12:25)

Cuando una persona tiene contacto con una fuente de energía puede ocasionar un corte, una quemadura, fractura o alteración con una función normal del cuerpo (presión, corazón, cáncer, asma). Y el contacto con instalaciones físicas puede generar incendios, distorsión, roturas y otras.

El manual de prevención de accidentes elaborado por el IGSS, define el accidente como “un acontecimiento independiente de la voluntad humana, que es provocado por una fuerza extraña que actúa rápidamente manifestándose con daño corporal o material” y, el accidente de trabajo se define como “El accidente que ocurre realizando un trabajo para una institución y dentro del horario de la misma”. (8:15)

Todo percance, incluso los que son considerados de menor importancia, deben ser investigados, para detectar los factores causales y realizar las correcciones necesarias antes de que se repita el accidente. La corrección puede implicar un nuevo arreglo de los materiales, implementación de controles de seguridad o que los empleados se les dé entrenamiento adicional de seguridad y que se reevalúe su motivación de seguridad.

Las investigaciones muestran que más del 90 por ciento de todas las lesiones y accidentes relacionados con el trabajo se originan en actos no seguros. Este porcentaje hace referencia de igual manera a los accidentes ocurridos tanto en oficinas como en fábricas y en el campo.

Costos de los accidentes

El costo total de un accidente está integrado por dos tipos de costos, el directo y el indirecto y está en función del tamaño de la institución y de la actividad a que pertenece. Debido a lo difícil que resulta identificar los elementos de los costos directos e indirectos, estos vocablos serán sustituidos por asegurados y no asegurados.

Costo asegurado

“Esta compuesto por: indemnizaciones, salarios, gastos médicos, primas de seguros, farmacia, pérdida de productividad, enseñanza y formación e inducción del sustituto, entre otros”. (8:18)

Costo no asegurado

Está integrado por los gastos indirectos que son: “cargas sociales de la indemnización por salarios, tiempo perdido por los accidentes, dedicación al prestar auxilio, comentario de lo ocurrido, investigación del accidente, costo de los posibles daños al utillaje y material, pérdidas en el rendimiento del trabajador lesionado, deterioro de maquinaria, beneficios sociales voluntarios de la empresa al trabajador, tiempo perdido por otros operarios, dedicación a la investigación del accidente, privación por reparaciones, valor de las pérdidas comerciales, pérdidas por productos defectuosos, cuantías de las reparaciones etc”. (8:19)

2.2 CLASIFICACIÓN

Accidente Común

Un accidente es “la acción o suceso eventual que altera el orden regular de las cosas de modo involuntario del cual resulta daño para las personas o las cosas”. (2s/n)

Accidente de Trabajo

En el ámbito laboral, se considera accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute”. (2s/n)

Dentro de las lesiones corporales se encuentran desde luego las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo e incluso los agravamientos de enfermedades y defectos que se padecían con anterioridad. Por otra parte, el que la lesión se produzca con ocasión o a consecuencia del trabajo, se entiende de forma amplia y no hace falta que su causa sea laboral en sentido estricto, englobando las que se produzcan durante actividades marginales también relacionadas con el trabajo, como cursillos de capacitación, práctica de deportes o viajes de recreación promocionados por la empresa.

La importancia de calificar como laboral un accidente reside en el tratamiento privilegiado que reciben éstos en el marco de la Seguridad Social, fundamentado en la necesidad de protección de los riesgos del trabajo y en la compensación para quienes soportan consecuencias negativas para su salud. En muchos países donde la organización sindical democrática es frágil o inexistente, por lo general, estas leyes no se observan ni se cumplen.

Accidente sin Lesión

Se presenta cuando no se produce ningún tipo de lesión a las personas, sólo la pérdida o deterioro de bienes físicos. Este tipo de accidentes puede afectar las instalaciones físicas, equipo de trabajo, materias primas, materiales y otros bienes.

Accidente con Lesión

Éste se caracteriza porque afecta la salud humana provocando incapacidad temporal, permanente e inclusive hasta la muerte.

2.3 RAZONES PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

En todos los países las lesiones causadas por accidentes de trabajo representan un grave problema humano, social y económico. La prevención de accidentes es importante por tres series de razones fundamentales:

a) Razones humanitarias:

- ☐ Sufrimiento causado al individuo.
- ☐ Sufrimiento causado a la familia.
- ☐ Posible pérdida de facultades, incapacidad.
- ☐ Posible pérdida de capacidad para ganarse la vida.

b) Razones económicas:

- ☐ El costo de los daños provocados por el accidente.
- ☐ Gastos legales.
- ☐ Tiempo dedicado a la formación de un sustituto temporal o permanente.
- ☐ Aumento de las primas de seguro.
- ☐ Tiempo perdido por el trabajador.
- ☐ Tiempo dedicado por la dirección y la supervisión a investigar el accidente e informar al respecto.
- ☐ Demoras de producción.
- ☐ Efecto moral sobre la empresa, intangible pero real, incluido el tiempo que los trabajadores dedican a discutir el accidente.

c) Razones legales:

- ☐ Responsabilidad legal (considerando que en algunos países la deficiencia en la protección de los trabajadores es un delito penal que puede ser objeto de un juicio).

3. ENFERMEDADES PROFESIONALES U OCUPACIONALES

Definición

Las enfermedades profesionales se conocen también como enfermedades de trabajo u ocupacionales y se define como “un estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el lugar de trabajo, provocan en el organismo lesión o perturbaciones funcionales permanentes o transitorias”. (8:95)

Antecedentes

Desde un punto de vista histórico, la concepción del término enfermedad ambiental empezó con el reconocimiento de las enfermedades ocupacionales, ya que es en el medio laboral donde la exposición a ciertos agentes suele ser más intensa y por tanto, más susceptible de producir enfermedades. Algunos ejemplos de esta circunstancia son la silicosis, enfermedad pulmonar que afecta a los mineros, trabajadores de la industria y alfareros por la exposición al polvo de sílice; el cáncer de escroto en los deshollinadores, en relación con el hollín; alteraciones neurológicas en los alfareros por el uso de productos con base de plomo o alteraciones óseas en los trabajadores de la industria de cerillas por la exposición al fósforo. Muchos de estos procesos captaron la atención general durante la Revolución Industrial en el siglo XIX.

Causas

Las enfermedades ambientales son producidas por agentes químicos, radiaciones y fenómenos físicos. Tanto en el medio natural como en el entorno laboral, los efectos de la exposición dependen mucho de la forma en que se recibe: las principales vías son la contaminación atmosférica y la contaminación del agua, los alimentos contaminados, y el contacto directo con ciertas toxinas. La sinergia (la potenciación de dos o más agentes cuando actúan de forma simultánea) se manifiesta, por ejemplo, en el aumento de la incidencia de cáncer de pulmón en los trabajadores expuestos al polvo de asbesto que además son fumadores. La interacción que se produce entre distintos agentes químicos en lugares como basureros o almacenes de residuos plantea un problema sanitario frecuente y de consecuencias desconocidas.

Productos químicos

La industrialización ha supuesto un aumento espectacular en la exposición a agentes químicos, algunos de ellos nuevos. Entre éstos destacan productos inorgánicos como el plomo, mercurio, arsénio, cadmio y asbesto, o productos orgánicos como los bifenilos policlorados (PCB), el

cloruro de vinilo, o el pesticida DDT (diclorodifeniltricloroetano). Una peculiaridad de alguno de estos agentes es la capacidad de facilitar el desarrollo de un cáncer, como el cáncer de pulmón y los mesoteliomas relacionados con el asbesto, el cáncer de hígado por cloruro de vinilo, o las leucemias relacionadas con la exposición al benceno. No se conoce con detalle el efecto perjudicial de la mayoría de los tóxicos del entorno. La incidencia y frecuencia de cada enfermedad guardan relación con la dosis de toxina. Para los efectos crónicos o retardados, como el cáncer o las alteraciones en los descendientes de los individuos expuestos, no hay un umbral de dosis seguro por debajo del cual no se desarrolla la enfermedad. En consecuencia, el efecto cancerígeno de ciertos agentes ambientales contaminantes como el DDT o los PCB es de una magnitud desconocida.

Radiaciones

Tanto las radiaciones que disocian o convierten las moléculas en iones y las que no lo hacen, pueden producir efectos agudos o crónicos sobre la salud en relación con la dosis recibida. En la actualidad, no se conocen los efectos de las radiaciones no ionizantes en dosis bajas. Las dosis altas de radiación ionizante producen enfermedades agudas por un lado, y efectos retardados, como el cáncer, por otro. Los trabajadores que por su ocupación se exponen a rayos X o a material radiactivo constituyen la población de riesgo. Aunque no se conocen con detalle los problemas relacionados con las radiaciones ionizantes a bajas dosis, se ha demostrado la existencia de alteraciones cromosómicas en los trabajadores de ciertas industrias.

Agentes Físicos

Los principales agentes físicos son los traumatismos y el ruido. Los traumatismos ocurridos en el lugar de trabajo se pueden prevenir en la mayoría de los casos; el ruido en el medio laboral es una de las principales causas de incapacidad ocupacional ya que puede provocar desde una pérdida de audición hasta una sordera permanente.

Clasificación o Formas de Enfermedades Profesionales

Las enfermedades ambientales pueden afectar a cualquier sistema del organismo. Dependiendo la forma en que penetre el agente en el organismo, se metabolice o se excrete, la enfermedad se manifestará de una u otra forma. La piel, pulmones, riñones, hígado o sistema nervioso se ven afectados por múltiples agentes en diversas circunstancias. Muchos de estos agentes ambientales son peligrosos por su capacidad de inducir cáncer, anomalías congénitas o abortos espontáneos (si el feto es expuesto a ellos), y alteraciones producidas en la estructura o el número de genes o de los cromosomas de un organismo. Este último mecanismo, implica la capacidad de ciertos agentes ambientales de producir enfermedades genéticas en la siguiente generación. Dependiendo de la dosis recibida, las enfermedades producidas por los agentes ambientales pueden ser leves o graves, y transitorias o crónicas. Mientras algunos de estos procesos se manifiestan inmediatamente después de la exposición, otros tienen un periodo de latencia variable, es decir, el tiempo que transcurre entre el momento que se contrae la enfermedad y la aparición de los primeros síntomas. En el caso del cáncer inducido por agentes ambientales, por ejemplo, este periodo de latencia oscila entre los 15 y los 30 años. Los procesos que se manifiestan inmediatamente después de la exposición a un agente tóxico concreto se atribuyen fácilmente a esa exposición ambiental u ocupacional, pero cuando no existe una relación temporal tan directa, no se llega a identificar en muchas ocasiones la causa, ya que el cuadro clínico no suele ser lo suficientemente específico. A esto se suma el que diferentes causas, ambientales o no, pueden dar lugar al mismo proceso. En tales circunstancias los estudios epidemiológicos de la población expuesta son de gran ayuda para relacionar esa exposición con el cuadro clínico que produce.

Incidencia

Debido a las razones comentadas, es difícil conocer la frecuencia real de las enfermedades ambientales. Cuando se ha identificado al agente responsable, se ha observado que la frecuencia

de la enfermedad que provoca está relacionada de forma directa con la intensidad y la gravedad de la exposición. Las lesiones cutáneas son muy frecuentes en el medio laboral y se deben a múltiples causas; las enfermedades pulmonares se relacionan con la inhalación de distintas partículas, como el polvo de carbón (pulmón negro), polvo de algodón (pulmón pardo), fibras de asbesto (asbestosis) o polvo de sílice (silicosis). Los agentes ambientales son capaces de producir cambios biológicos en el individuo sin que existan manifestaciones clínicas: es el caso de las alteraciones cromosómicas debidas a la radiación. En esta situación el sujeto no es consciente del daño causado. La importancia de estos cambios está aún por determinarse. El control de las actividades ambientales y laborales en distintos países está coordinado a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS). En los países en vías de desarrollo, este control internacional resulta imprescindible ya que el proceso de industrialización en estas regiones se sitúa en un contexto de pobreza y crecimiento de la población.

En la actualidad, la investigación en el campo de las enfermedades ambientales se esfuerza en poner de manifiesto la relación entre dosis bajas de exposición y alteraciones en la salud, la influencia de ciertas toxinas ambientales en la función reproductora en ambos sexos, y las posibles consecuencias de los cambios producidos por lesiones biológicas (por ejemplo las alteraciones en la información genética o en los cromosomas). Hay un interés creciente por investigar los efectos a largo plazo sobre la salud de las personas y por conocer las posibles interacciones entre el ambiente y el individuo (por ejemplo el poder tóxico potencial de ciertos agentes según la susceptibilidad individual).

4. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La universidad de San Carlos de Guatemala, es una institución autónoma con personalidad jurídica. En su carácter de única Universidad estatal le corresponde con exclusividad dirigir,

organizar y desarrollar la educación superior del Estado y la educación profesional universitaria estatal, así como la difusión de la cultura en todas sus manifestaciones. (:16:1)

La universidad propenderá constantemente a encaminarse hacia la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con sólidos valores éticos, sensibilidad humana y compromiso social, para actuar en la solución de los problemas nacionales. Eleva el nivel científico, tecnológico, humanístico y ético de los profesores y estudiantes como sujetos generadores del desarrollo.

El personal académico tiene demanda a nivel nacional, regional e internacional por su alta calidad académica pertinencia, productividad y su formación científica, tecnológica y humanística. El personal Administrativo y de Servicios son el apoyo que permiten alcanzar los objetivos propuestos en cada Unidad Académica.

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

Como institución de educación superior, la Escuela de Ciencias Psicológicas se esfuerza por alcanzar la excelencia académica en la formación integral de estudiantes, técnicos, profesionales y académicos con compromiso ético y moral, para actuar en la solución de los problemas nacionales, promoviendo la participación en la población desde dentro y fuera de ella. La política de docencia se fundamenta en crear, cultivar y difundir el conocimiento científico, tecnológico, histórico, social, humanístico y antropológico en todas las ramas de las ciencias psicológicas.

En cuanto a lo estrictamente institucional, la Escuela de Ciencias Psicológicas no es ajena a los cambios y riesgos laborales, ni al hecho que dentro de las mismas actividades se está dando especial énfasis a la prevención y manejo de la higiene y seguridad institucional, a la revalorización de los factores psicológicos que condicionan el éxito en el desarrollo de la actividad laboral del recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas, por lo tanto, a nuevas modalidades de contingencia se caracterizan por la búsqueda de la promoción, divulgación y

participación de programas que promuevan e involucren al cambio y enfrenten de mejor manera cualquier riesgo o enfermedad laboral.

Los recursos humanos son estratégicos porque se debe vincular las prácticas del recurso humano con la estrategia institucional creando un valor para la misma, y llevándola a la competitividad.

* La estrategia de recurso humano intenta agregar valor y define la visión, misión y las prioridades de la función de recursos humanos.

* La organización de recursos humanos diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la organización. Crea un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten.

¿Por qué los recursos humanos se consideran estratégicos al inicio de ese milenio? Un nuevo enfoque define que los recursos humanos serán la clave diferenciadora de las organizaciones de aquí al futuro. Los coordinadores de las diferentes áreas operativas en conjunto con el área de Recursos Humanos deberán crear el clima de contingencia. El manejo estratégico del recurso humano implica agregar valor a la institución.

La Escuela de Ciencias Psicológicas funciona con 309 plazas distribuidas de la siguiente forma 246 docentes, entre titulares e interinos, asignados en los departamentos de Docencia, Investigación y Extensión. El Personal Administrativo lo conforman 63 personas asignadas entre la Dirección, Coordinaciones específicas, personal de Secretaria, personal de Servicios y personal Auxiliar de Oficina/servicios.

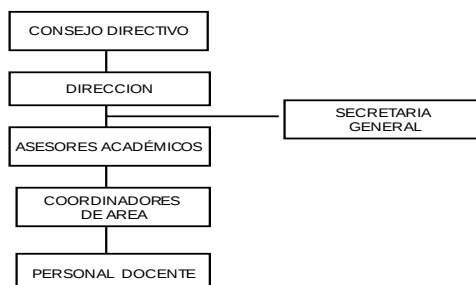
Cada desempeño de labores es diferente y por supuesto requiere de habilidades, conocimientos y destrezas específicas de cada persona para desarrollar su labor eficientemente. Cada colaborador desde su particular formación y experiencia hace frente a la idea de reconocer que actualmente el mundo se encuentra inmerso en una dinámica de cambio acelerado, y requiere de nuevas

habilidades dentro de un contexto altamente competitivo y de globalización para poder responder eficiente y eficazmente a una demanda real.

Frente a una situación desconocida en la universidad, mayor necesidad del talento, o sea de personas competentes técnica y emocionalmente capaces de afrontar, manejar y mitigar, cualquier situación fuera de control. La tendencia es que las organizaciones se conviertan en comunidades de aprendizaje que lo generen, lo conserven y lo traduzcan en acciones de valor agregado.

La sobrevivencia en el mundo cambiante depende en estos momentos de la inversión que se hagan las organizaciones en intangibles como la promoción de la higiene y seguridad institucional, organización flexible y desarrollo de capital humano. La utilización de conocimiento apropiado en momentos de crisis se convierte en la principal fuente de ventaja para una organización en la época actual.

ORGANIGRAMA ACADEMICO



5. PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL

Introducción

El presente Programa de Higiene y Seguridad Institucional, está orientado a minimizar mediante su implantación, todas aquellas deficiencias detectadas. El diagnostico inicial definirá los

elementos fundamentales que servirán de guía para proponer las actividades que comprende el Programa, tales como la visión, misión, objetivos, políticas, normas, estrategias, metas, así como también los beneficios que se obtendrán con su implantación.

En el Programa, se presenta un esquema de organización y se definen las funciones de cada uno de sus componentes. Luego se analizan y se detallan todas aquellas situaciones encontradas en las diferentes áreas que integran la Institución, que ponen en peligro la integridad física y psicológica de la comunidad universitaria, así también se proponen las medidas de prevención y planes de acción correspondientes a cada una de estas causas, de manera que garantice la seguridad de todo el personal de la institución y sus visitantes.

Pensamiento Estratégico del Programa de Higiene y Seguridad Institucional

Visión: Llevar a la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, como la Institución Educativa pionera en la aplicación de estándares de Higiene y Seguridad, que satisfagan las expectativas enfocadas a alcanzar un clima organizacional de calidad para la comunidad universitaria y sus visitantes.

Misión: Promover un clima organizacional de calidad, mediante el establecimiento de normas y políticas que se enfoque en minimizar los niveles de riesgo a que está expuesta la comunidad universitaria y sus visitantes.

Nuestros Valores

Autocontrol Hacerse a sí mismo es un valor que va tomando forma en el ser humano a medida que crece en edad y en inteligencia y se va haciendo más autónomo, más responsable y maduro. Por lo tanto, es fundamental que las personas que integren el comité mantengan el autocontrol en todas las situaciones de emergencias que se enfrenten.

Solidaridad: La solidaridad es el nuevo nombre de la caridad. Creemos que la solidaridad es un acto voluntario por el que nos apoyamos los unos a los otros para poder enfrentar la vida juntos, de un modo fraternal.

Responsabilidad: Capacidad de establecer un compromiso para dar una respuesta positiva o proactiva. Una persona responsable cumple con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo.

Sacrificio: Es el esfuerzo extra para alcanzar una meta para su beneficio, sus propósitos, la satisfacción de sus ideales. También para el servicio de los demás dentro de una sociedad que lo ampara y espera lo mejor de él.

Bondad: Es una inclinación natural a hacer el bien, con una profunda comprensión de las personas y sus necesidades, siempre paciente y con ánimo equilibrado. Este valor, por consiguiente, desarrolla en cada persona la disposición para agradar y complacer en justa medida a todas las personas y en todo momento.

Respeto: Es el reconocimiento del valor inherente y de los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida.

Cooperación: Es el éxito de una persona que se logra a expensas o gracias a la exclusión del éxito de otras. El objetivo constante de la cooperación es el beneficio mutuo en las interrelaciones humanas; se fundamenta en el principio del respeto mutuo.

Objetivos

- Proporcionar un Programa Profesional-Administrativo que oriente sobre la prevención de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales y emergencias que puedan surgir en la comunidad universitaria.

- Establecer normas y procedimientos de Higiene y Seguridad Institucional, a fin de proteger la integridad física, la salud y la vida de la comunidad universitaria.
- Involucrar a todas las áreas de la Institución en el Programa de Higiene y Seguridad Institucional con el objeto de concientizarlas en la necesidad y en la importancia que tiene dicho Programa.
- Implementar y mantener constantes capacitaciones al personal que se encuentra laborando y al de nuevo ingreso en el conocimiento del programa de Higiene y Seguridad Institucional.
- Mantener en evaluación constante sobre la minimización de riesgos existentes y el cumplimiento del Programa sobre Higiene y Seguridad Institucional.
- Proporcionar las medidas preventivas de Higiene y Seguridad Institucional que contribuyen a mejorar la efectividad de la Universidad.
- Establecer la filosofía y fomentar la cultura de la Higiene y Seguridad a través de los planes de adiestramiento y capacitación que se realicen a la Comunidad Universitaria.
- Establecer lineamientos para brindar los primeros auxilios en caso de emergencia.

Políticas

Prohibir a los trabajadores efectuar su trabajo sin utilizar el debido equipo de protección o sin haber recibido inducción o adiestramiento sobre el uso de los mismos.

Mantener una supervisión continua de las diferentes actividades realizadas por cada uno de los trabajadores y velar porque se cumplan las normas de Higiene y Seguridad Institucional.

Las zonas que presenten riesgo alguno para todas las personas que circulan en la Institución deben estar debidamente señalizadas.

Conservar la infraestructura de la Institución en buen estado, de manera que permita ofrecer un clima organizacional agradable a toda la comunidad universitaria.

La institución debe contar con todo el equipo necesario para la prevención de incendios y de contingencia ante desastres naturales.

Deberá estructurarse un comité que sea el responsable de conocer, transmitir e implantar el programa.

El programa tendrá que revisarse al menos una vez al año con el propósito de efectuar los cambios que sean necesarios y a la vez mantenerlo actualizado.

Efectuar una programación anual de capacitaciones dirigidas al personal de cada una de las áreas que integran la comunidad universitaria. Docencia Investigación Extensión.

Se pretende hacer de la Institución un lugar de trabajo seguro, garantizando su operatividad; preservando la seguridad de los trabajadores, estudiantes y visitantes y a la vez conservando el medio ambiente como un compromiso social a la comunidad.

Administración y Servicios

Deben establecerse controles eficientes de los accidentes de trabajo que permitan conocer estadísticamente la dimensión real de la situación para una toma de decisión acertada y oportuna por parte de las autoridades pertinentes.

Normas

Cualquier duda que surja entre el personal que labora en la Institución respecto a las normas y procedimientos descritos en el presente Programa, deberá de ser aclarado por el

Encargado del comité.

El contenido del Programa podrá ser modificado únicamente a juicio del personal directriz, tomando en consideración las opiniones de los trabajadores de la Institución y tendrán que darlos a conocer a toda la comunidad universitaria.

Al personal vigente de la Institución debe realizárseles exámenes periódicos con el objeto de conocer la condición de los trabajadores y al mismo tiempo se deben realizar un análisis profundo y un registro del estado de salud de los mismos.

La Institución está en la obligación de proporcionarles a sus trabajadores el equipo de protección adecuado para realizar su trabajo eficientemente y supervisar la utilización correcta de éstos.

Los equipos contra incendios deben estar debidamente señalizados y que sean de fácil acceso, se deben inspeccionar frecuentemente detectando así las condiciones en que éstos se encuentran.

Se debe de supervisar diariamente la iluminación, la ventilación, el orden y limpieza de toda la Institución de tal forma que puedan desempeñarse las labores de la mejor forma y en un ambiente agradable.

Se deben realizar revisiones periódicas de los accesos de entrada y salida a los edificios.

Se debe entregar las normas y reglamento interno de trabajo a cada uno de los trabajadores, para el desempeño de sus labores.

Metas

Con la implantación del Programa, se deberá lograr las siguientes metas:

Capacitar el 90% del personal de la Universidad en cuanto al manejo de medidas de prevención y situaciones de riesgos.

Mantener un control continuo y efectivo de los accidentes a fin que los datos estadísticos que proporcione éste, facilite la toma de decisiones.

Minimizar en un 85% los riesgos ocupacionales dentro de la Institución.

Beneficios del Programa

Alcanzar los requerimientos legales en materia de Higiene y Seguridad, exigidos por instituciones autorizadas que velan por el fiel cumplimiento a estas normativas previamente establecidas, tales como el Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otras.

La universidad a través del fiel cumplimiento de todas las recomendaciones que dicta este documento, logrará un mayor prestigio en la zona y a la vez una mayor demanda, tanto estudiantil, profesional, Administrativo y Servicios.

El establecimiento de un clima organizacional que cumpla las condiciones de Higiene y Seguridad, permitirá contar con un recurso humano más capacitado y mayor motivado a desarrollar de una manera más eficiente sus actividades correspondientes.

La conformación de un comité responsable de velar por la Higiene y Seguridad de la institución, integrado por miembros de todos los sectores que componen la comunidad universitaria, garantiza satisfacer sus necesidades en forma equitativa.

Contar con controles estadísticos eficientes de los accidentes de trabajo permitirá que las autoridades competentes obtengan de una manera oportuna y objetiva toda la información necesaria para la toma de decisiones idónea en la prevención de riesgo.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL

El comité en su parte operativa estará conformado por un coordinador, que en este caso será la Jefatura de Planificación y Asistencia Administrativa de la Unidad Académica, cuya responsabilidad principal será la de velar porque todas las normas establecidas en el Programa de Higiene y Seguridad propuesto se cumplan a cabalidad, para ello deberá conformar brigadas de apoyo que le colaboren constantemente en el cumplimiento de las mismas. Estas brigadas a la vez deben asignárseles funciones específicas que les permita actuar de una manera planificada, ordenada y eficiente que garantice los resultados proyectados, además en cada una de ellas será fundamental que se incluyan para su conformación a representantes de todos los sectores de la institución, tales como: docentes, personal operativo, estudiantes, vigilantes y personal

administrativo, con el propósito de que cada uno de ellos se sientan comprometido en el bienestar de la comunidad universitaria.

Todos los integrantes del comité estarán sujetos, además de las funciones específicas asignadas, a las políticas, normas y procedimientos que se determinan en el Programa.

Es responsabilidad directa del comité velar por la eficiencia y control de todos los recursos de la institución, para el fiel cumplimiento de los objetivos trazados, en cuanto a la prevención de riesgos profesionales y ocupacionales; para efecto de lograr una efectiva implantación del Programa propuesto, es necesario conformar el Comité responsable de ejecutar todas y cada una de las actividades que se detallan en dicho documento, de manera que se asignen responsabilidades y autoridad respectiva que garantice el éxito de dicho programa.

Los beneficios adicionales que constituyen tanto a lograr una mayor eficiencia en las actividades académicas como también a aumentar la proyección de la institución. Entre éstos están:

- Reducción en los costos generados por pago de incapacidades, a trabajadores, permisos, ausencias o fallecimientos.
- La utilización adecuada de equipos de protección por parte de los trabajadores permitirá el desarrollo eficiente y seguro de todas sus actividades.
- Conocimiento de la ergonomía para mejorar o cambiar los hábitos de postura y optimizar la capacidad y confort del recurso humano en el desempeño de sus funciones.
- La agilización de los procedimientos mediante mejoras recomendadas por el comité contribuye a efficientizar las operaciones, evitando retrasos y a la vez desperdicio de materiales que pueden surgir sobre todo por el mal manejo de los mismos.

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INSTITUCIONAL

1. Señalización

Las señales de seguridad institucional se deben clasificar en

Cuadro I

TIPO DE SEÑAS	REPRESENTACIÓN
Prohibición	Prohíben comportamientos susceptibles de provocar daño,(prohibido fumar, el paso) Son de color rojo para llamar la atención de peligro existente.
Obligación	Obligan a un comportamiento (como el uso obligado de casco, cinturón, bata), se utiliza el color azul.
Advertencia	Advierten un peligro, se tienen las señales de riesgo de (incendio, alto voltaje, radiación e intoxicación) se utiliza el color amarillo.
Seguridad	Proporcionan una indicación de seguridad o de salvamento, como por ejemplo, (salida de emergencia, gradas, rampa) utiliza el color verde.
Contra Incendios	Sirven para identificar y ubicar los equipos de protección contra incendios, utiliza el color rojo.

Fuente Investigación de campo 2011

Los colores de Seguridad no son más que conocer la presencia o ausencia de peligro, con la señalización y la simbología del color se puede verificar los puntos de peligro y las zonas de seguridad.

Ejemplo de utilización de señales de seguridad con énfasis en la prohibición por el riesgo.

Señales de prohibición



Prohibido fumar



Prohibido fumar y encender fuego



Prohibido pasar a los peatones



Agua no potable



Prohibido apagar con agua



Entrada prohibida a personas no autorizadas



No tocar



Prohibido a los vehiculos de manutención

Señales de advertencia



Materiales inflamables



Materiales explosivos



Materias tóxicas



Materias corrosivas



Materias radiactivas



Cargas suspendidas



Vehiculos de manutención



Riesgo eléctrico



Peligro en general



Radiación láser



Materias comburentes



Radiaciones no ionizantes



Campo magnético intenso



Riesgo de tropezar



Caída a distinto nivel



Riesgo biológico



Baja temperatura



Materias nocivas o irritantes

Señales de obligatoriedad



Protección obligatoria de la vista



Protección obligatoria de la cabeza



Protección obligatoria del oído



Protección obligatoria de las vías respiratorias



Protección obligatoria de los pies



Protección obligatoria de las manos



Protección obligatoria del cuerpo



Protección obligatoria de la cara



Protección individual obligatoria contra caídas



Vía obligatoria para peatones



Obligación general (acompañada, si procede, de una señal adicional)

Señales informativas y seguridad



Vía / Salida de socorro



Dirección que debe seguirse. (Señal indicativa adicional a las siguientes)



Primeros auxilios



Camilla



Ducha de seguridad



Lavado de ojos



Teléfonos de salvamento

Señales informativas de incendio

Para matafuegos aptos para fuegos de clase A (tipo a base de agua)



Para matafuegos aptos para fuegos de clase A y B (tipos a base de espuma y agua con espuma)



Para matafuegos aptos para fuegos de clases B y C (tipos a dióxido de carbono o polvo BC)



Para matafuegos aptos para fuegos de clase A B y C (tipos a base de polvos químicos o halógenos,)



Señales para personas con capacidades diferentes (color azul)



Punto de reunión en caso de desastre o evacuación, colocado en lugar seguro para las personas.



2. Condiciones de Trabajo

La higiene y seguridad en el trabajo implica el estudio y control de las condiciones de trabajo variables situacionales que influyen de manera poderosa en el comportamiento humano, estos elementos son la iluminación, el ruido y las condiciones atmosféricas.

Cuadro 2

Niveles mínimos de iluminación para tareas visuales (en lúmenes)

CLASE	LÚMENES
1. Tareas visuales variables y sencillas	250 a 500
2. Observación continua de detalles	500 a 1,000
3. Tareas visuales continuas y de precisión	1,000 a 2,000
4. Trabajos muy delicados y de detalles	+ de 2,000

Fuente: Chiavenato, Idalberto pág. 44

Cuadro

Niveles generales de ruido

TIPO DE SONIDO	DECIBELES
Menos vibración sonora audible	1
Murmullo	30
Conversación normal	50
Tráfico intenso	70
Inicio de la fatiga causada por barullo	75

Ruidos industriales Externos	80
Pitos y sirenas	85
Escapes de camiones	90
Comienzo de a pérdida de audición	90
Máquinas	110
Sierras	115
Umbral del ruido doloroso	120
Prensa hidráulica	125
Aviones jet	130

Fuente: Chiavenato, Idalberto pág. 443

3. Plan de Contingencia

Constituye el instrumento principal para dar una respuesta oportuna, adecuada y coordinada a una situación de emergencia causada por fenómenos destructivos de origen natural o humano.

A corto plazo

*Integrar del comité de Seguridad e Higiene Institucional

*Promover la salud integral, conocimiento y prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y manejo ante desastres naturales.

A mediano plazo

*Implementar el programa de higiene y seguridad institucional en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

A largo plazo

*Ser una institución de educación superior que prevenga y mitigue los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

4. Brigada de Higiene y Seguridad Institucional

Es un grupo de empleados por departamentos organizados y capacitados para actuar de inmediato en el control de alguna situación de emergencia. Se sugiere que la brigada este integrada por seis personas y que dos se especialicen en primeros auxilios, dos en conocimiento de incendios y dos en evacuación.

Para la brigada de seguridad es necesario contar con equipo que permita el ataque y control de la emergencia como los equipos de protección, los cuales deben ser proporcionados por la institución.

1. Brigada de Primeros Auxilios

Chaleco reflejante, casco, lentes protectores, botiquín portátil de primeros auxilios, camilla.

2. Brigada Contra Incendios

Casco, guantes, botas, hacha, extintor, mascarilla

3. Brigada de evacuación

Chaleco reflejante, cachucha, lámpara, silbato

Los patronos deben suministrar los medios para que se presten los primeros auxilios a la víctima de cualquier evento o accidente que ocurra dentro de la institución. En cumplimiento al acuerdo 1414, el IGSS colaborará en la capacitación y quedan obligados a mantener en cada centro de trabajo un botiquín que contenga lo siguiente:

Cuadro No.4

Botiquín

MATERIAL DE CURACIÓN	CANTIDAD
Algodón	1 rollo
Gasa en Rollos de 2x3”de ancho	1 rollo
Esparadrapo, carrete de l”	1 carrete
Alcohol	1 litro
Tintura de merthiolate	2 onzas (60cc)
Curitas	25 unidades

Venda triangular	1 unidad
Tablillas de 30 cm. de largo	2 6ablillas
Aplicadores de madera (palillo con algodón en extremo	4 docenas
MEDICAMENTOS	
Aspirina	50 comprimidos
Bicarbonato	8 onzas
Vaselina estéril	1 tubo 4 onzas
Agua oxigenada	4 onzas (120 cc)
Anti diarreico	4 onzas (120 cc)
Suero fisiológico	½ litro
Antídoto universal oral	250 cc.
INTRUMENTAL	
Torniquetes	2
Vendas elásticas 2 a 3	2 de cada una
Tijera recta de 14 cms.	1
Equipo para administrar respiración boca a boca	1
Termómetro oral y rectal	2 de cada uno
Bolsa para hielo y para agua caliente	1 de cada una
Linterna eléctrica de bolsillo	1

Fuente Acuerdo 1414 Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Cuadro No. 5

Plan de Acción (parte 1/3)

Programa de Higiene y Seguridad Institucional Dirigido al Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC

OBJETIVO GENERAL: Proporcionar un Programa Profesional-Administrativo que oriente sobre la prevención de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales y emergencias que puedan surgir en la comunidad universitaria.

Objetivos	Acciones Preventivas	Acciones Correctivas	Responsables
Prevenir enfermedades y accidentes laborales	*Elaborar un programa cuatrimestral de conferencias dirigidas a todo el recurso humano de la institución en materia de prevención de riesgos contra la salud *Programar dos jornadas médico dentales para diagnostico inicial *Motivar sobre la prevención de enfermedades al recurso humano a realizarse un chequeo médico general anual. *Proponer tres actividades recreativas dirigidas al recurso humano de la institución *Velar por el abastecimiento del agua potable (oasis), en cada oficina de la institución. - Concientizar a todo el recurso humano de la institución para que adopte actitudes que favorezcan la seguridad en el trabajo *Promover un ambiente libre de contaminación por humo, ácaros o insectos.	*Actualizar el expediente de cada colaborador sobre su actual estado de salud, intolerancias de algunos medicamentos, alergias etc. *Solicitar a Bienestar estudiantil, Facultades de Medicina y Odontología colaboración para las jornadas * Compra de equipo de protección personal para los colaboradores que manejen: cloro, desinfectantes, limpiadores líquidos, detergentes entre otros.	Comité de higiene y seguridad institucional
Objetivos	Acciones Preventivas	Acciones Correctivas	Responsables
Reducir al mínimo el riesgo de la ocurrencia de accidentes	*Reproducir volantes una vez al mes con temas de sobre seguridad y prevención de accidentes y entregarlos al recurso humano en tesorería el día de pago *Promover el buen manejo de los recursos, agua, luz eléctrica y control de desechos con el uso adecuado de botes para basura.	*Levar un registro de accidentes con el fin de analizarlos y tomar acciones preventivas *Establecer en qué consisten las condiciones y actos inseguros	Comité de higiene y seguridad institucional

Establecer Condiciones laborales adecuadas para el recurso humano	*Promover la importancia de una adecuada iluminación, ventilación, temperatura, e instalación física. *Revisar las condiciones ergonómicas del mobiliario para el buen desempeño del recurso humano *Hacer inspecciones periódicas sobre la limpieza general en la institución *Mejorar el clima organizacional con charlas/talleres mensuales de motivación, con seguimiento, adecuar música ambiental tipo instrumental en el edificio “A”, colocar fuente hídrica cuando no esté la música ambiental. *Elaborar un programa permanente de desarrollo personal, con actividades físicas (baile con todo tipo de música, relajación, etc.) una vez al mes.	*Revisar el estado de las instalaciones eléctricas y lámparas en toda la institución. *comprar una planta eléctrica para emergencias *Cambiar el mobiliario que no ofrezca las condiciones óptimas para el trabajo *Revisar que la cisterna funcione adecuadamente *Instalar servicios sanitarios para hombres en el primer piso con instalaciones apropiadas en ambos sanitarios para ser usados por discapacitados. Iluminar las vías de acceso al parqueo.	Comité de higiene y seguridad institucional
Mitigar emergencias en Primeros auxilios Rescate y evacuación	Integrar la brigada ante situaciones de emergencia y primeros auxilios Solicitar capacitación al IGSS para dos miembros de la brigada en relación a rescate y evacuación	Equipar con botiquín y equipo necesario para la emergencia.	Comité de higiene y seguridad institucional
Mitigar emergencias en caso de incendios	Dotar a todo el recurso humano del conocimiento teórico y práctico para el control de incendio Capacitar a dos miembros de la brigada para combatir el conato de incendio, así como organizar la evacuación	*Compra de extintores y equipo contra incendios *Colocación de la respectiva señalización en la institución	Comité de higiene y seguridad institucional

Mitigar emergencias en caso de fenómenos naturales: temblores, terremotos, tormentas, inundaciones etc.	Elaborar un plan de contingencia que incluya: señalización, rutas de evacuación, salidas de emergencia. Realizar simulacros tres veces al año.	*Señalizar adecuadamente rutas de evacuación, puntos de reunión y salida, según colores y pictogramas de uso general	Comité de higiene y seguridad institucional
---	---	--	---

Fuente: Investigación de Campo 2011.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó para la elaboración del Programa de Higiene y Seguridad Institucional es la formulada por la Planeación Estratégica de la Institución y otros autores sobre ese tema, adaptando estas teorías a la realidad institucional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

EL MÉTODO

El método que se empleó para la recopilación de la información es el método mixto o combinado integrado por los métodos descriptivo y participativo, es decir, se tomará en cuenta tanto la opinión de los tres sectores del recurso humano que labora en la institución. Se utiliza la combinación de ambos métodos para garantizar un resultado más real, los métodos por sí solos son incompletos y se corre el riesgo de que en ambos casos los datos no se den en forma objetiva.

La presente investigación tiene como objetivo general “Proponer un programa de higiene y seguridad institucional dirigido al recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC”. Como parte fundamental del Programa de Higiene y Seguridad Institucional es necesaria la realización de un diagnóstico de situacional, como primer paso dentro del proceso de administración y cuyos resultados son indispensables para planificar las actividades del Programa de Higiene y Seguridad institucional, considerando fechas, horarios, del recurso humano y lugar para su realización.

De acuerdo a la presente investigación, se pretende establecer cuáles son las medidas necesarias para guiar al recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en cuanto a adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes más relevantes para contribuir a mejorar la eficacia e eficiencia de su labor como trabajadores de ésta unidad académica, dentro de un marco de seguridad institucional.

TÉCNICAS DE MUESTREO

El objeto de estudio fue la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ubicado en el Centro Universitario Metropolitano, al momento del trabajo de campo en el mes de julio del 2011 se trabajo con el recurso humano a indefinido y con más de diez años de labores, distribuidos en personal docente, trabajadores administrativos y de servicio. Sin embargo, tomando en cuenta que la población objeto de estudio de la presente investigación es

finita, pero su número es mayor de cien elementos y considerando que el tiempo disponible para el estudio es limitado, se decide trabajar con una técnica estadística que permita determinar una muestra confiable e inferir el comportamiento de la población objetivo, con la mayor precisión posible.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se determinó el tamaño de la muestra utilizando el tipo de muestreo fórmula de “n” (tamaño de la muestra)” según la forma citada por Palella y Martins, (17: 118).

$$N = \frac{N}{e \times e(N-1) + 1}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

e = Error de estimación (Se considera 0.09)

Sustituyendo los valores correspondientes en la fórmula y resolviendo se tiene:

$$n = \frac{102}{(0.0081) \times (102 - 1) + 1} = \frac{102}{(0.0081) \times (101) + 1} = 56.10$$

n = 56 Personas

La muestra sujeto de estudio se seleccionó en base a la disponibilidad de tiempo de quienes laboran a indefinido en la institución.

La presente investigación tendrá las características de tipo descriptivo, toda vez que se basa en la narración sobre el tema, por medio de la entrevista directa con el recurso humano que labora en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

INTRUMENTOS: Los instrumentos que se utilizaron fueron:

- Observación
- Entrevista semiestructurada , dirigida a todo el recurso humano
- Cuestionario de control y registro de accidentes, dirigida a todo el recurso humano.

Los instrumentos fueron elaborados por la investigadora, en base al objetivo de la investigación, objeto de estudio y el personal que desempeña sus labores en la institución.

Para la estructuración del Programa de Higiene y Seguridad Institucional para el recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC, de la presente investigación, se realizarán los siguientes pasos:

1. Obtención de Información Institucional
2. Solicitud de Información del recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas
3. Diseño del Programa de Higiene y Seguridad Institucional para el recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

La población con la que se cuenta para este proyecto está constituida por el recurso humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala (personal docente, administrativo y de servicios). Del universo se sacará una muestra representativa con la condición de que sea personal indefinido y con 10 años de desempeño de labores.

Observación Con la observación directa se puede recabar información con relación a las condiciones del área de trabajo, actitudes y conductas del recurso humano así como las disposiciones de la institución en relación al riesgo, enfermedad y accidentes laborales que en ella puedan surgir.

Entrevista Con esta técnica se pretende obtener información real sobre el recurso humano, en relación a las condiciones individuales de trabajo, los intereses y debilidades personales y el tipo de riesgo al que se exponen en su vida laboral.

Cuestionario Se utilizará un cuestionario específico con preguntas directas con aspectos de higiene y seguridad institucional, sus actividades cotidianas relacionadas con la realidad de sus puestos de trabajo.

Programa de Higiene y Seguridad Institucional El programa dirigido al recurso humano tiene como objetivo, conocer la situación de la institución en relación a la higiene y seguridad institucional, identificar los aspectos de riesgo y en base a la legislación, promover el desarrollo integral de los trabajadores de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

1. ASPECTOS GENERALES

Para el desarrollo de la presente investigación sobre la situación actual de la Institución universitaria Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala en relación a la Higiene y Seguridad Institucional, se recabó información necesaria haciendo uso de una encuesta y entrevista dirigida al recurso humano que labora en la institución. La Escuela de Ciencias Psicológicas funcionó hasta el año 1998 en el edificio M-5 del Campus Central zona 12. En el año 1999 El consejo Directivo acepta el traslado de la Escuela de Ciencias Psicológicas al Centro Universitario Metropolitano –CUM-, ubicado en la 9ª avenida 9-45 de la zona 11. Quedando en el Campus central la Escuela de Ciencia y Tecnología de la Educación Física y el Deporte Actualmente La Escuela de Ciencias Psicológicas funciona con tres jornadas nocturna 17:30 a 20:30 horas, vespertina desde 1985 de 14:00 a 17:00 horas y desde 1995 matutina de 08:00 a 12:00. La Escuela de Ciencias Psicológicas al Centro Universitario Metropolitano –CUM- ha venido funcionando con comodidad y creciendo en población estudiantil y laboral. Actualmente en la Escuela labora personal docente titular, docentes interinos, personal de administración fijo e interino y personal de servicios fijo e interino.

Debido al incremento de recurso humano tanto docente, administrativo, servicios, como alumnado, se analizó sobre la elaboración de un programa de Seguridad e Higiene Institucional que cumpla con las necesidades y requerimientos de la Escuela de Ciencias Psicológicas para lograr erradicar apropiadamente cualquier eventualidad y se dar seguimiento a todo tipo de problemática que se presente.

OBJETIVOS

1. Formar profesionales en Psicología y en la ciencia de la actividad física, capaz de intervenir humana, científica y técnicamente en forma eficiente y eficaz, para atender la salud mental y el desarrollo físico de la población guatemalteca.
2. Impulsar el desarrollo de la investigación científica en el área de las Ciencias Psicológicas y de la Actividad Física para lograr un mejor conocimiento de la realidad nacional, contribuyendo a la solución de la problemática de la población guatemalteca en los aspectos de su competencia profesional.
3. Capacitar metodológica y técnicamente al estudiante de psicología y de la actividad física como futuro profesional para estudiar, describir y comprender al individuo en la sociedad guatemalteca.
4. Velar porque el plan de estudios sea dinámico, funcional e integral.
5. Mantener vínculos transdisciplinarios con diferentes instituciones para el desarrollo de la academia y de la práctica psicológica con proyección de servicio.
6. Graduar profesionales en el grado académico de Licenciatura de Ciencias Psicológicas y de las Ciencias Físicas, el Deporte y la Recreación.
7. Graduar profesionales en el pregrado académico de profesorado de Enseñanza Media en Psicología, orientación vocacional y Laboral, profesorado en Educación Especial, Terapia del Lenguaje, Técnico en Deportes, Profesorado de Enseñanza Media en Educación Física.

MISIÓN

Somos una institución que forma profesionales de la Psicología y de las Ciencias Físicas y del deporte capaz de intervenir y asesorar en procesos psicosociales, frente a la diversidad etnocultural de la sociedad guatemalteca con responsabilidad, ética, solidaridad, mística, identidad, otredad, justicia, equidad y compromiso social

VISIÓN

Ser una Escuela a la vanguardia en las Ciencias Psicológicas y las Ciencias Físicas y del deporte, egresando profesionales altamente calificados, competitivos, con liderazgo, creatividad, compromiso social actitud ética y convicción humanista ante las demandas de la problemática psicosocial del guatemalteco.

ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

La Escuela de Ciencias Psicológicas, su gobierno tiene carácter paritario para su administración, planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación interna.

A Nivel Decisorio Consejo Superior Universitario Rectoría USAC y Consejo Directivo.

A nivel Ejecutorio Dirección, Secretaria General, Coordinadores de Departamento dentro del Programa de Administración, Docencia, Investigación y Servicio.

A Nivel Normativo Comité de Asesores académicos, integrado por los Coordinadores de área

A Nivel Operativo: Coordinadores de Área, Coordinadores de Carrera Técnica, Supervisores de Práctica Psicológica y Asesores de Investigación

A Nivel de Acción Personal docente y auxiliares asignados a los diferentes organismos académicos.

PLANTA FÍSICA

Área de Psicología La Escuela de Ciencias Psicológicas cuenta en con los siguientes espacios físicos: en el Edificio A se encuentra las oficinas administrativas, Dirección, Secretaria General, Planificación, Asistencia Administrativa, Control Académico, Tesorería, Servicios, Coordinaciones de área, El Auditorium, Biblioteca un salón de proyecciones, una aula para laboratorios de cámara de observación 22 aulas para impartir clases con capacidad entre 30 a estudiantes, Medios audiovisuales, oficina de atención al estudiante. Cuatro centros de atención psicológica para niños, adolescentes y adultos.

El Edificio (B) es compartido con la Facultad de Medicina, allí se cuenta con 32 salones con capacidad entre 30 a 60 estudiantes cada uno. Área de Educación física y Recreación.

Esta área desarrolla su actividad docente en el Campus Central zona 12, en el Edificio M-3. En el primer nivel se encuentran las oficinas administrativas, Coordinación General, cubículos de docentes, aulas de docencia directa en el segundo y tercer nivel con capacidad para 40 a 60 estudiantes cada uno.

SERVICIO DE BIBLIOTECA

La Biblioteca Doctor Julio Antonio Ponce Valdés, funciona de lunes a viernes de 8:00 a 19:30 horas, y sábado de 08:00 a 12:30 horas y se encuentra ubicada en el primer nivel del Edificio (A).

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SEGURIDAD INSTITUCIONAL

DIRIGIDO AL RECURSO HUMANO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS DE LA USAC”

Objetivos del Programa

Los objetivos del programa de seguridad e higiene industrial en La Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Son los siguientes:

Generales

- a. Promover una cultura de prevención sobre seguridad e higiene institucional en la Escuela de Ciencias Psicológicas.
- b. Contar con una guía que permita al personal administrativo, servicios, docente y alumnos, fijar cursos de acción para trabajar conjuntamente a fin de procurar el bienestar de los componentes humano y material, que permita al centro universitario mejorar la calidad del proceso de enseñanza- aprendizaje.
- c. Preservar la salud y el bienestar tanto físico como mental, de los colaboradores Docentes Administrativos, servicios, titulares e interinos, así como los estudiantes.

Específicos

- a. Establecer revisión e el tipo de construcción del centro universitario
- b. Identificar la señalización necesaria en cada uno de los módulos de la institución
- c. Constituir un conjunto de normas y políticas claras y sencillas que faciliten su aplicación al personal administrativo, servicios, docente y alumnos de la institución.
- d. Coadyuvar a la optimización de los recursos de la institución.

e. Obtener el apoyo del personal del centro universitario, a efecto de contrarrestar las reacciones negativas que pudieran surgir de su implementación.

Políticas y Normas de Higiene y Seguridad

Políticas

- a. El programa de higiene y seguridad deberá ser permanente y de carácter obligatorio en el centro universitario.
- b. El personal docente y administrativo del centro universitario deberá participar en el programa.
- c. El programa será revisado, evaluado y actualizado periódicamente, de acuerdo al tipo de institución.

Normas

- a. Mantener libre y despejada la vía de ingreso y egreso del centro universitario.
- b. El personal docente administrativo del centro universitario debe de cumplir con las medidas de higiene y seguridad institucional contenidas en los artículos de la Constitución Política de la República y de las instituciones que promueven el bienestar de los colaboradores.
- c. El personal docente, servicios y administrativo son los responsables de mantener limpio y ordenado su respectivo ambiente de trabajo, enseñando a cada uno de los estudiantes a depositar la basura en su lugar, en los botes correspondientes, los cuales estarán distribuidos en todo el centro universitario.
- d. No destruir ni manchar paredes y escritorios en el centro educativo universitario.
- f. Colocar un botiquín en cada uno de los módulos del centro educativo universitario, con los elementos necesarios, para atender un accidente menor, además de nombrar un encargado del mismo.

Procedimientos Internos de Seguridad

Instalaciones

El centro universitario cuenta con dos módulos, en cada módulo existen 4 niveles que tendrán que:

- a. Seguridad de operación para los usuarios
- b. Servicio sin interrupciones en los períodos de las distintas jornadas
- c. Capacidad adecuada para prestar el servicio
- d. Economía en su mantenimiento
- e. Protección contra la humedad y corrosión provocada por otros elementos.

Los materiales utilizados son de acuerdo a los requisitos y lineamientos de los estudios de construcción y se debe contar con óptimos estados en las siguientes condiciones de servicio:

- ☐ Agua potable
- ☐ Drenajes (pluvial y aguas negras)
- ☐ Instalaciones eléctricas
- ☐ Instalaciones telefónicas e Internet
- ☐ Mobiliario y equipo

Señalización

Para realizar las señalizaciones se tomará de base el eje central del edificio para cada uno de los tres módulos, se contará con cuatro niveles de construcción, las gradas tendrán una proporción de 2.50 Mts. de ancho.

- ☐ Deben estar colocadas a un metro con cincuenta centímetros del suelo
- ☐ Revestidas en material PVC
- ☐ De siete pulgadas de ancho por catorce de fondo
- ☐ Utilizar el código de colores y pictogramas de uso general

Iluminación

Las instalaciones, contarán con el tipo de iluminación de lámparas de tubos fluorescentes, deben de ser de 2 por 40, esto quiere decir, dos tubos de 40 wats, en cada uno de los salones que integran los tres módulos del mismo.

Es necesario aplicar los dos tipos de iluminación, natural y artificial, ambos tipos deben ser uniformemente distribuidos sobre todos los puntos del espacio anulando contrastes y en el nivel adecuado para el desarrollo de las distintas actividades y jornadas. La iluminación natural, es aquella que sirve de apoyo a la iluminación artificial, para su mejor aprovechamiento las ventanas o aberturas deben ser orientadas hacia el norte franco, evitarse la incidencia directa de rayos solares, conos de sombra, reflejos y deslumbramientos utilizando parteluces, aleros, vallas naturales.

Iluminación natural

Por su localización en el espacio pueden ser:

- a. **Unilateral:** el área mínima de la ventana no debe de ser menor de $\frac{1}{3}$ del área de piso del espacio.
- b. **Bilateral:** la sumatoria mínima de aberturas no debe ser menor de $\frac{1}{3}$ del área de piso del espacio.
- c. **Cenital:** el área mínima de abertura de ventanas no debe ser menor de $\frac{1}{2}$ del área de piso.

Iluminación artificial: para todos los espacios en los centros educativos es de obligatoriedad y debe ser apoyada por la iluminación natural. En la Jornada nocturna es la única fuente de iluminación.

Se establece en función de la relación de las dimensiones del espacio, por Coeficientes de reflexión en las superficies de los elementos constructivos

Superficie	Coeficiente de reflexión
Cielo raso o techo	80 – 85 %

Parte superior de los muros 80 - 85%

Muro en general 50 – 70 %

Molduras y rebordes 30 – 40%

Parte superior de escritorios o mesas 35 – 50%

Mobiliario 30 – 40 %

Piso 15 – 30%

Pizarrón (Pintado) 15 -20 %

Fuente de datos: Criterios normativos para el Diseño de Edificios Escolares. Ministerio de Educación de Guatemala.

Servicios

El factor servicio es un elemento de carácter primordial, ya que es importante en el desarrollo de cada una de las actividades que se realizan en el centro educativo, por ello se determinó que es necesario cambiarlos de posición y colocarlos en un área de niveles para abastecer al personal docente, administrativo, estudiantil del mismo y de servicios.

Según Ernest Neufreder, en el libro de normas de diseño arquitectónico, establece que un servicio sanitario es para 50 personas, debido al nivel de la población estudiantil se determinó que son necesarios 12 servicios sanitarios, 6 servicios en cada nivel, el primer nivel para las mujeres, además de un sanitario para las personas con capacidades diferentes y el segundo nivel para los hombres,

Instalaciones Eléctricas

El centro educativo universitario está construido de los materiales indicados en los criterios normativos para el diseño arquitectónico de centros educativos universitarios, por lo que las instalaciones eléctricas serán empotradas en la loza (techo) y en la pared. Se recomienda hacer un cuarto de máquinas donde se pueda colocar un tablero de distribución de corriente eléctrica y

colocar una planta en caso de falla de luz, deberán de existir 14 circuitos de iluminación por nivel y luces de emergencia en pasillos y gradas al momento de corte de energía eléctrica.

Rutas de Evacuación

Luego de realizar el diseño arquitectónico se establece que posteriormente: se realizarán dos rutas de evacuación que iniciarán a partir del centro de los módulos.

En la actualidad para salidas de emergencia (Salida Principal, Portón de ingreso y egreso)

Salidas de Emergencia

El centro universitario Metropolitano del edificio A y B tienen solamente una salida de emergencia, que está ubicada en el área principal de acceso y con el portón del área de más de 4 mts. de ancho.

Aplicación de colores

El color optimiza el aprovechamiento de la luz natural y artificial, evita el reflejo de las unidades de iluminación y provoca distintas respuestas psicológicas en el personal docente, administrativo y alumnado. Para el aprovechamiento de la luz en el reflejo de los materiales se recomienda utilizarlos de la manera siguiente:

Colores fríos: gama de colores de verde y azul en regiones con la luz muy intensa.

Colores cálidos: gama de colores naranja y rojo en regiones con poca luz. Para el aprovechamiento de las respuestas psicológicas por los colores se recomienda utilizar los Coeficiente de reflexión de colores

(Valores internacionales)

Colores Coeficiente de reflexión

Blanco 0.75 – 0.85

Beige 0.60 – 0.70

Amarillo claro 0.60 – 0.70

Amarillo oscuro 0.50 – 0.60

Rojo claro 0.40 – 0.50

Rojo oscuro 0.15 – 0.30

Bermellón 0.15

Verde claro 0.45 -0.65

Verde Oscuro 0.05 – 0.30

Azul claro 0.40 – 0.60

Azul oscuro 0.05 – 0.20

Azul cobalto 0.15

Pardo 0.12 – 0.25

Gris claro 0.40 - 0.60

Gris oscuro 0.15 – 0.25

Negro 0.01

Fuente: Guía de Diseño de Espacios Educativos, Mineduc. Chile.

En espacios infantiles de uso múltiple como parques, áreas de juego de mesa, bibliotecas, entre otros, se recomienda utilizar colores puros en tonalidades fuertes, de acuerdo al área que se desea pintar, así se aplicará el color adecuado de preferencia en el orden siguiente:

☐ Naranja

☐ Rojo

☐ Violeta

☐ Azul

Higiene

Se debe de realizar un informe que verifique las condiciones de higiene que existe en el centro universitario y debe contener inspecciones sobre:

- ☐ Instalaciones físicas que conforman el centro universitario
- ☐ Orden y limpieza en las aulas y patios del centro universitario
- ☐ Existencia de botes de basura en lugares adecuados
- ☐ Orden y limpieza del equipo de protección en las áreas tráfico de personas

Normas de Seguridad

Es necesario establecer las normas de seguridad que se usará en el área de juegos, estacionamientos, cafetería, recreación y descanso.

- ☐ Artículos para el aseo personal

Se proponen los siguientes artículos: jabón líquido, detergente, los cuales proporcionará el centro educativo universitario.

- ☐ Jornadas de bienestar y recreación para el Recurso Humano de prevención y referencia de tipo médico, dental, oftalmológico y de salud.

Comité de Seguridad e Higiene

El comité de seguridad e higiene se debe integrar por el Consejo Directivo, Director y Coordinadores de Área, para revisar que se cumpla con lo establecido en dicho programa.

Requerimientos del Programa

Recurso Humano

Es importante asignar a una persona para que desempeñe el puesto de asesor de seguridad e higiene industrial en el centro educativo universitario, se recomienda que este puesto lo ocupe un Profesional, con especialidad en el área de higiene y seguridad institucional, quién a la vez contará con la colaboración el director del centro educativo universitario, para ejecutar el programa. Ya que su función será la planificación, programación y control de todas las acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales; entre las principales actividades del puesto pueden

mencionarse: elaboración de planes de acción, coordinación de las capacitaciones para el personal docente y administrativo, y elaboración e implementación normas de trabajo,

Recursos Físicos

Las actividades que requiere el programa de higiene y seguridad institucional en el centro educativo universitario (salones de clase, talleres y áreas de recreación.

Presupuesto del Programa de Higiene y Seguridad Institucional para el Recurso Humano de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC

Articulo	Monto unitario	Total
1. Artículos de limpieza recomendados - - - - -		Q 4,145.00
2. Costo proceso de implementación y difusión del programa - - - - -		Q 700.00
3. Costo de 13 extinguidores de Dióxido de Carbono	Q 1,010.00	Q 13,130.00
5. Contratación del asesor del programa por un año, media jornada.		
	Q 1,500.00 Q	Q 18,000.00
6. Costo por señalización	Q 900.00	Q 900.00
7. Compra de Pintura, 60 Galones	Q 70.00	Q 4,200.00
		Total Q 43,025.00

Fuente: Elaboración propia, investigación de campo, septiembre, 2011.

Una vez implementado el programa de higiene y seguridad institucional universitaria se prevendrán los accidentes, enfermedades de tipo laboral y se manejaran mejor los riesgos frente a los desastres naturales.

Programa de Capacitación

La capacitación para el personal docente, administrativo y alumnado se establece por medio del calendario escolar, determinando dos capacitaciones al año, están se realizarán en los meses de enero antes de inicio de clases para verificar que esté todo bien ubicado y que no existan ningún imprevisto tales como: mobiliario y equipo, lámparas, materiales didácticos, instalaciones eléctricas, servicios sanitarios, etc. Y la otra capacitación se realizará en el mes de junio, en las vacaciones de medio año, para revisar y adiestrar en caso de algún accidente en el centro educativo universitario

Proceso para la Implementación y Difusión del Programa

La implementación y difusión del programa se realizará por medio de los materiales informativos.

Proceso de implementación y difusión del programa de higiene y seguridad institucional.

Medio Publicitario

1. Mantas	Q 300.00
2. Volantes	Q 200.00
3. Medios de locución (Megáfono)	Q 100.00
4. Trifoliales	Q 100.00

Total Q 700.00

Fuente: Elaboración propia, investigación de campo, septiembre, 2011

Para implementar el programa de Higiene y Seguridad Institucional, se deben realizar las actividades principales que se detallan a continuación, indicando los responsables de realizar las mismas.

1. Creación del comité de higiene y seguridad Asesor de Higiene y Director
2. Buscar facilitadores de la capacitación Asesor de Higiene

3. Capacitación de los miembros del comité Facilitadores externos
4. Evaluación de normas y procedimientos de Higiene y Seguridad Institucional propuestas por el Comité de Higiene y Seguridad Institucional
5. Priorización de actividades a realizar Comité de Higiene y Seguridad Institucional
6. Cotizaciones de los recursos necesarios Comité de Higiene y Seguridad Institucional
7. Solicitar los recursos financieros necesarios Comité de Higiene y Seguridad Institucional
8. Compra de los recursos necesarios Asesor de Higiene
9. Colocación de los recursos en los lugares designados Personal de servicios y Comité de Higiene y Seguridad Institucional
10. Difusión del trabajo realizado Comité de Higiene y Seguridad Institucional
11. Capacitación de la población en general Comité de Higiene y Seguridad Institucional
12. Establecimiento de controles Comité de Higiene y Seguridad Institucional
13. Inspecciones a las instalaciones Comité de Higiene y Seguridad Institucional y entidades Colaboradoras
14. Realización de simulaciones y simulacros Comité de Higiene y Seguridad Institucional
15. Actualización de las normas y procedimientos de seguridad Comité de Higiene y Seguridad Institucional

Controles

Una vez implementado el programa, se deben de realizar evaluaciones para determinar si se está cumpliendo con los objetivos, normas y políticas del mismo. El encargado de este programa debe de reportar todos los accidentes o situaciones que se desarrollen dentro del mismo. Se deben de describir una serie de controles que ayuden a efectuar la labor de retroalimentación del programa, tales como:

- ☐ Que el Director del centro educativo universitario y el Master encargado de velar por el desarrollo de dicho programa, se reúnan de manera mensual para determinar que se está llevando a cabo cada uno de los aspectos que se describen en dicho programa.
- ☐ Revisar periódicamente el desempeño de cada actividad del programa para saber si se está cumpliendo con las expectativas planteadas o si es necesario establecer nuevas estrategias.
- ☐ Realizar reuniones mensuales con el comité de seguridad e higiene para presentar informes sobre el desarrollo del programa.
- ☐ Evaluar y analizar todas las actividades que se realizan en el centro educativo, de manera que ayuden para el mejor funcionamiento del programa.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- 4.1.1. El bienestar integral del recurso humano en la Escuela de Ciencias Psicológicas, no ha sido prioridad de las autoridades.
- 4.1.2 En instituciones universitarias del mundo se crean programas que promueven el bienestar del recurso humano que se desarrolla dentro de sus muros, se implementan temas como ergonomía, prevención y manejo de situaciones de riesgo para todos, y se basan en normas internacionales y nacionales que velan por el desarrollo integral de la persona.
- 4.1.3 Se determino que debido a la situación que impera a nivel nacional, social e individual es importante y necesario poner en práctica un programa de Higiene y seguridad Institucional que promueva las acciones de prevención y manejo ante cualquier eventualidad que ponga en peligro la integridad del ser humano dentro y fuera de la institución.

4.2 RECOMENDACIONES

- 4.2.1. Se debería considerar dentro de las propuestas de Consejo Directivo de la Escuela la creación del Comité de Seguridad de la Institución para la preservación de los rótulos, extintores, rutas de evacuación, puntos de reunión, equipo de protección y todo material y documento que sea parte del buen funcionamiento de un programa de seguridad e higiene institucional para el bienestar del recurso humano que allí permanece.
- 4.2.2. La Institución debería basarse en las normativas que establece OHSAS 18001 y la legislación por parte del IGSS, con el fin de implementar todos los reglamentos que en dichos documentos se establecen.
- 4.2.3. Debería considerarse un programa de Higiene y Seguridad Institucional como una inversión y beneficio para el recurso humano de la institución y como buena imagen a nivel interno y externo a la misma, y no, como un costo innecesario y sin prioridad.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARMSTRONG, Michael. Gerencia de Recursos Humanos. Integrando el Personal y la Empresa. Traducción Teresa Niño Torres. Colombia, Fondo Editorial Legis, 1991. 289 p.
2. BIBLIOTECA DE CONSULTA MICROSOFT® ENCARTA® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
3. CASTILLO, González Jorge Mario. Constitución Política Comentada. Guatemala, Impresiones Gráficas, 1993. 252 p.
4. CODIGO DE TRABAJO, Congreso de la República de Guatemala, 2003.
5. CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Segunda edición, Colombia, Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. 1997. 699 p.
6. DAVIS, Keith y NEWSTRON, John W. Comportamiento Humano en el Trabajo. décima Edición. México, Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. 2001. 647 p.
7. HERNÁNDEZ, Alarcón Rosalinda. “Sindicatos Guatemaltecos en el Siglo XX”. La Cuerda. Año 5, No. 48. Guatemala, Agosto 2002. 22 p.
8. INSTITUTO GUATEMALTECO DE SEGURIDAD SOCIAL-IGSS-.Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guatemala, Vigente enero 1957/ 2005. 25p
9. INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD –INTECAP Principales Áreas de Supervisión Modulo VII Seguridad e Higiene Industrial. Guatemala, INTECAP, 1992. 134 p.
10. INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD –INTECAP Seguridad de Higiene Industrial. Guatemala, INTECAP, 1993. 124 p.

11. KOONTZ/ O'donnell. Administración: Una Perspectiva Global. Onceava edición. México, Editorial McGraw-Hill, 1987. 796 p.
12. PILOÑA, Ortiz Gabriel Alfredo. Guía Práctica sobre Métodos y Técnicas de Investigación Documental y de Campo. Guatemala, Litografía Cimgra, Centro de Impresiones Gráficas, 2001. 170 p.
13. SCHULTZ, DUANE, P. Psicología Industrial Traducción al castellano de José C. Pecina Hernández, 3ª. Edición, México Editorial McGraw-Hill, 2001 457 pp.
14. STONER, James A. F. FREEMAN, R. Edward y GILBERT Daniel R. Administración. Sexta Edición. México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 1996. 688 p.
15. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS Guía para la Elaboración y presentación de Proyectos de Investigación Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs- Mayra Gutiérrez.2011.19p.
16. UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.2002.159p.

Sitios Consultados

[www.investigación](#) (Palella y Martins, (2006) Metodología de la Investigación Ediciones McGrawHill, México.)

[www.referenciasbibliográficas](#) (IICA / CATIE, (2008) “Redacción de Referencias Bibliográficas”, 4ta. Edición Costa Rica. 33pp.

ANEXOS

Entrevista para Trabajadores

Docente ____ Administrativo____ Servicios_____

Introducción

Esta boleta constituye un instrumento diseñado para recopilar información que será utilizada para realizar el trabajo de investigación relacionado con la seguridad e higiene institucional en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los datos que usted proporcione serán manejados de forma confidencial y con fines preventivos.

Instrucciones: Marque con una “X” la casilla correspondiente y/o llene los espacios en blanco, cuando así corresponda.

B. ASPECTOS GENERALES

1. Puesto que desempeña en la institución _____

2. Tiempo que tiene de laborar en la institución

Menos de 1 año De 1 a 3 años De 3 a 5 años Más de 5 años

C. SEGURIDAD E HIGIENE INSTITUCIONAL

1. ¿Tiene conocimiento de los aspectos básicos sobre la seguridad e higiene institucional dentro del Centro Universitario Metropolitano?

Sí No

2. Si su respuesta es sí, especifique el medio por el cual recibió la información:

a. Un proceso formal establecido por la institución

b. Por medio del jefe superior inmediato

c. A través de la explicación proporcionada por compañeros

d. Lectura de documentos proporcionados por la empresa

e. Otro (especifique)_____

3. ¿Utiliza equipo de seguridad cuando realiza sus actividades laborales?

Sí No

4. Si su respuesta es sí, especifique el equipo de seguridad que utiliza:

a. Máscaras o caretas respiratorias

b. Gafas o pantallas protectoras

c. Cascos

d. Guantes

e. Gabachas

f. Calzado especial

g. Otro (especifique)_____

5. ¿Maneja materiales químicos en el desempeño de sus funciones?

Sí No

6. Si su respuesta es sí, indique los materiales químicos que utiliza:

7. En caso de emergencia ¿Qué medidas se toman?

a. Ninguna

b. Aviso por altoparlante

c. Sonido de alarma o timbre

d. Indicación de la salida de emergencia

e. Otro (especifique)_____

8. ¿Existe señalización de seguridad?

Sí No

9. Si su respuesta es sí, especifique las señales existentes:

- a. Ruta de evacuación
- b. Ubicación de extinguidores
- c. Colores de seguridad
- d. Otro (especifique)_____

10. ¿Cuántos accidentes ha sufrido en el desarrollo de sus actividades

Laborales?

Ninguno De 1 a 3 De 3 a 5 Más de 5

11. Sí ha sufrido accidentes de trabajo, Indique el tipo de accidente(s) que ha sufrido:

- a. Fractura de extremidades
- b. Esguinces
- c. Quemaduras de la piel
- d. Intoxicación
- e. Daños en la vista
- f. Otro (especifique)_____

12. Indique la frecuencia con la que ha sufrido accidentes:

1 vez al año De 1 a 3 veces al año De 3 a 5 veces al año

De 5 a 8 veces al año De 8 a 11 veces al año Más de 12 veces al año

13. Señale la actividad que estaba realizando cuando sufrió el o los accidentes

14. Mencione cuantas veces ha sido suspendido por enfermedad_____

15. Que tipo de enfermedades padece:_____

16. Recibe medicamentos por su enfermedad _____

17. Con que frecuencia visita al médico _____

18. Realiza exámenes de rutina para prevenir su salud_____
19. Cuanto tiempo permanece en la misma postura al realizar su trabajo_____
20. Qué cantidad de agua bebe al día_____
21. Mencione su mayor motivación en el trabajo_____
22. Indique que lo desmotiva en su puesto_____
23. Asiste a las actividades recreativas de su institución_____
24. Porta gafete de identificación de la Institución _____
25. Usa uniforme de la Institución _____

.

¡Muchas Gracias por su Colaboración!

Anexo 2

Cuestionario

Control y Registro de Accidentes para el Programa de

Higiene y Seguridad Institucional en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la USAC.

Último grado que estudio _____ Puesto que desempeña _____

Tiempo desempeñando el puesto actual _____ Tiempo de laborar en la Institución _____

_____ Años _____ Meses _____ Días

_____ Años _____ Meses _____ Días

Trabajo que efectuaba al accidentarse

Causas _____ ☐ Falta

de equipo de protección personal

☐ Equipo de protección personal en malas condiciones

☐ Malas condiciones del lugar de trabajo

☐ Falta de señalización

☐ Equipo de trabajo en malas condiciones

☐ Desperfectos en el sistema eléctrico

☐ Manejo inadecuado de materias primas

☐ Descuido personal

☐ Falta de capacitación en el manejo de equipo

☐ Otros. Especifique

Consecuencias del accidente

☐ Intoxicación

☐ Golpe en extremidades inferiores

☐ Golpe en extremidades superiores

- ☐ Afecciones de la Piel
- ☐ Daños a la Vista
- ☐ Otros. Especifique_____

Observaciones:_____

Sanción _____

☐ Suspensión Tiempo _____

☐ Despido _____

Notificación al empleado _____

Efectos del Accidente _____

☐ Oral ☐ Por escrito

Responsable _____

Nombre _____Puesto_____ Firma_____

¡Muchas Gracias por su Colaboración!