

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**



TÍTULO:

**APLICACIÓN DE LOS TÍTULOS II Y III DE LA “LEY GENERAL DE
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO” PARA LOS
OPERARIOS DE INDUSTRIAS LUZ DE MARÍA ILDEMARSA S.A. DE C.V. EN
EL DEPARTAMENTO DE LA PAZ, COMO DERECHO LABORAL DEL
TRABAJADOR**

PRESENTADO POR

NOMBRES

VANESSA CAROLINA CANALES

VILMA ESTELA AYALA CONTRERAS

CARNET

CS19070

AC19114

**PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAESTRA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**

DOCENTE ASESOR:

MTRO. WALTER FAGOAGA

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA,
SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, JUNIO DE 2024**

AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MAESTRO JUAN ROSA QUINTANILLA
RECTOR

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN
VICERRECTORA ACADÉMICA

MAESTRO ROGER ARIAS
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADA ANA RUTH AVELAR
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICENCIADO CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA
FISCAL GENERAL

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDE RIVERA
DECANO

MAESTRA MARÍA BLAS CRUZ JURADO
VICEDECANA

MAESTRA NATIVIDAD TESHÉ PADILLA
SECRETARIO

MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO
DIRECTORA ESCUELA DE POSGRADO

Dedicatoria

A mí, por tanta paciencia...

Y a mis 4 gatitos que me acompañaron todas las noches: Oreo, Rogercito, Lucifer y Chester, les amo con mi vida.

Vanessa Canales 

Dedicatoria

A Dios, por su bondad, sabiduría y misericordia para finalizar este proceso, al regalo más grande que me ha concedido, mi familia, por su paciencia comprensión y amor quienes son mi inspiración de superación y el pilar de mi vida.

Y a la buena voluntad de quienes fueron parte de este equipo. Muchas gracias...

Vilma Estela Ayala Contreras

Índice

Portada	
Autoridades	ii
Dedicatoria	iii
Índice General	v
Índice de Figuras	ix
Índice de Tablas	x
Acrónimos y Siglas	xi
Resumen	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento Del Problema	15
1.2. Enunciado Del Problema	18
1.3. Justificación	19
1.4. Objetivos De La Investigación	20
1.4.1. Objetivo General	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
1.5. Límites y Alcances	21
1.5.1. Límites	21
1.5.2. Alcances	21
1.6. Teoría Aplicada a la Investigación: La Endoseguridad	21
1.7. Estado de la Cuestión	28
1.8. Contexto	35

CAPÍTULO II.- DISEÑO METODOLÓGICO	37
2.1. Paradigma y tipo de investigación	37
2.2. Métodos y técnicas de investigación	38
2.3. Universo, población y muestra	39
2.4. Instrumentos	40
2.4.1. Lista de chequeo	40
2.4.2. Cuestionario	41
2.5. Estrategia y/o fases de la investigación	41
CAPÍTULO III.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
3.1. Presentación de resultados para el Cuestionario sobre salud y seguridad ocupacional, dirigido a personal administrativo y operativo de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA. de CV.	45
Respecto al nivel de estudios de la población, un 44% tiene educación media (bachillerato), un 28% se quedó con educación básica (de 1° a 9° grado), un 17% tiene estudios de educación superior y un 11% no posee estudios de ningún tipo	47
3.2. Presentación de resultados para “Guía de preguntas dirigida a gerencias de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.”	66
3.2.1. La compra de equipo y materias primas incluye el concepto de seguridad	67
3.2.2. Promoción de reuniones por parte de la gerencia para analizar aspectos de prevención de riesgos	68
3.2.3. Obligatoriedad de equipo de protección cuando se requiere de forma establecida en la empresa	68
3.2.4. Documentación donde se registren los accidentes, enfermedades y sucesos peligrosos en la empresa	69
3.2.5. Realización de exámenes médicos pre ocupacionales	70

3.2.6. Frecuencia de las incapacidades del personal	70
3.2.7. Registro de incapacidades y sus causas	70
3.2.8. Existencia en la Empresa de un programa sobre salud ocupacional	70
3.2.9. Orientación y capacitación a los nuevos trabajadores sobre su área de trabajo	70
3.2.10. Incentivos a los trabajadores a reportar todo accidente o suceso peligroso que ocurre en la institución	71
3.2.11. Causas de acciones o condiciones inseguras en el entorno laboral de la empresa	71
3.2.12. Reincidencia en acciones inseguras por conductas inadecuadas	71
3.2.13. Frecuencia de reposición de los extintores usados o con fallas, dentro de la empresa	71
3.2.14. La empresa ofrece condiciones de seguridad al trabajador en su puesto de trabajo	71
3.3. Presentación de resultados para “Guía de observación al área de producción en las instalaciones de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV”	71
CAPÍTULO IV.- HALLAZGOS Y DISCUSIÓN	75
REFERENCIAS	83
Anexos	88
Anexo 1.- Consentimiento informado	88
Anexo 2.- Instrumento 1: Cuestionario sobre salud y seguridad ocupacional, dirigido a personal administrativo y operativo de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.	89
Anexo 3.- Instrumento 2: Guía de preguntas dirigida a gerencias de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.	91

Anexo 4.- Instrumento 3: Guía de observación al área de producción en las instalaciones de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV. 92

Índice de Figuras

Figura 1 Relación de Teorías iniciales de la Endoseguridad	27
Figura 2 Fases de la interpretación de resultados	43
Figura 3 Proceso general de investigación	44

Índice de Tablas

Tabla 1 Personal de ILDEMARSA S.A. de C.V.	40
---	----

Listado de Siglas y Acrónimos

OMS: Organización Mundial de la Salud

CSSO: Comité de Salud y Seguridad Ocupacional

ILDEMARSA S.A de C.V.: Inversiones Luz de María, Sociedad Anónima de Capital Variable

LGPRLT: Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SNNAT: Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo

MINTRAB: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador

EPOC: Enfermedad Pulmonar Obstructiva

IA: Inteligencia Artificial

Resumen

La salud ocupacional se define como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Ésta disciplina busca controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2013). La salud y la seguridad laboral es motivo de preocupación en todo el mundo y sin duda en El Salvador es uno de los problemas que enfrentan las instituciones y empresas de manera concurrente, catalogada como un área sensible de recursos humanos independientemente del giro de la empresa. Algunas empresas son más peligrosas que otras y en instituciones de servicio la tecnología ha dado nuevos problemas relacionados con la digitalización y en ambos el empleo de personas jóvenes sin o con poca experiencia del cuidado y seguridad en el trabajo. En El Salvador, el Ministerio de Salud en conjunto con el Ministerio de trabajo y Previsión Social, sugieren la creación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) gracias a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo; con naturaleza del tipo decreto legislativo y con vigencia desde el 21 de enero del año 2010. El título II de la Ley se refiere a la Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en los lugares de trabajo, que señala como debe ser la Organización para el Programa de gestión de riesgos ocupacionales de su empresa. El título III está referido a la Seguridad en la Infraestructura en los lugares de trabajo, los planos arquitectónicos, edificios y las condiciones especiales en los lugares de trabajo. Por lo que la presente investigación busca analizar y evaluar cómo se encuentra el proceso de trámites de seguridad y salud ocupacional en la empresa Luz de María ILDEMARSA, S.A. de C.V., perteneciente al rubro industria y dedicada a la fabricación de papel higiénico y papel toalla. Para validar y asegurar el cumplimiento al derecho de la salud al trabajador en cuanto a las responsabilidades de la empresa y los trabajadores que deben ser garantizados y que son derivados de estos dos títulos de ley.

Palabras clave: salud ocupacional, seguridad ocupacional, OMS, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, industria, riesgo.

Introducción

El siguiente proyecto de investigación pretende estudiar el proceso de aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, específicamente los títulos II y III denominados: Gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo (título II) y Seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo (título III).

El objetivo principal de este análisis es el evaluar la aplicación del proceso de gestión de la ley en sus títulos para así velar por el cumplimiento de las garantías y responsabilidades que el empleador debe acatar en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. ubicada en Km 47 1/2 Carretera a la Herradura, municipio de El Rosario, departamento de La Paz, en pro del beneficio de la integridad física y mental del empleado, garantizado como un derecho laboral inalienable.

Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT), las enfermedades relacionadas al trabajo conllevan una pérdida del 4% de Producto Interno Bruto mundialmente, representando 2.8 billones de dólares anuales, por esta razón es de suma importancia la reducción de cifras que contribuyen a multiplicar las enfermedades y riesgos ocupacionales (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2021).

Para esto, las instituciones encargadas de velar por la seguridad del empleado, la empresa, el patrono y el trabajador deben de conformar un equipo que vele por el cumplimiento de la Ley y prevenir catástrofes o riesgos latentes en su lugar de trabajo, garantizando un derecho inalienable al trabajador.

En virtud a lo antes expuesto, el siguiente proyecto de investigación está conformado por los siguientes apartados:

El resumen, que consta de 500 palabras, donde se brinda una idea clara al lector sobre la pregunta central de investigación, explicita los objetivos e hipótesis; incluye una breve exposición de los métodos y procedimientos a utilizar. La introducción, donde se plantea brevemente el problema de investigación y algunas situaciones contextuales que ayuden a comprender el alcance y significado del trabajo y la forma en que el autor trata el tema.

La justificación, donde se expresan los motivos profesionales/personales que incidieron a realizar la investigación; contemplando cuatro preguntas principales: ¿Por qué?, ¿para qué?, ¿Quiénes son los principales beneficiados?, ¿Cuál es el nivel de relevancia del estudio? La delimitación del tema y planteamiento del problema donde es explicado el fenómeno de la realidad que se está estudiando y donde se ancla la teoría y metodología estableciendo un marco congruente que da la pauta a los demás elementos restantes del proyecto.

El fundamento teórico o marco teórico de referencia, donde se construirá la discusión teórica del problema de la investigación para la comprensión de las dimensiones e implicaciones procedimentales, referenciado de fuentes bibliográficas y de otro tipo para su correcta construcción. Las hipótesis o supuestos de investigación, que dependen del enfoque o método de la investigación a emplear en el proyecto.

Objetivos de la investigación, son los que aproximan al abordaje del problema y lo llevan a un componente más operativo para definir el rumbo de la investigación. La metodología, que corresponde a los procedimientos y pasos que han de seguirse para el desarrollo, de la investigación, a fin de construir el proceso de recolección, procesamiento y análisis de la información, orientándole desde las concepciones epistemológicas-metodológicas vigentes a nivel de un estudio cuantitativo como el siguiente proyecto de investigación se desarrolla. Además de las referencias bibliográficas, cronograma de actividades, presupuesto, glosario de términos y anexos.

CAPÍTULO I.- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento Del Problema

La salud ocupacional se define como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Ésta disciplina busca controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020). La Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo tiene por objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco de garantías y responsabilidades para un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.

El título II de la Ley se refiere a la Gestión de Seguridad y Salud ocupacional en los lugares de trabajo, que señala como debe ser la Organización para el Programa de gestión de riesgos ocupacionales de su empresa. El título III está referido a la Seguridad en la infraestructura en los lugares de trabajo, los planos arquitectónicos, edificios y las condiciones especiales en los lugares de trabajo.

Según los cálculos actuales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social registra en el Sistema Nacional de Notificación de Accidentes de Trabajo (SNNAT), un total de 39,811 accidentes laborales, de estos 13,127 son mujeres y 27,359 hombres, de estas estadísticas 184 fueron mortales. Desde la vigencia de la Ley en 2012 los sectores por rama económica que más reportan accidentes son: industria con 19,684; servicio con 12,551; comercio con 4,390; agrícola con 420 y 2,766 en el sector público (Ministerio de Trabajo y Previsión Social [MINTRAB], 2020).

Desde el 2011 el Ministerio de Salud de El Salvador (MINSAL) ha decretado la conformación de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional (CSSO) normados con la Ley Nacional de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, se deberá acatar y evaluar cada uno de los pasos a seguir en el proceso de la correcta ejecución de estos y, en consecuencia, ayudar a la creación de planes de emergencia laborales y de seguridad de los trabajadores en las empresas, como acatamiento a su derecho.

Actualmente, en El Salvador existen parámetros normativos a seguir para el correcto cumplimiento de la Salud ocupacional establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que muestran total interés por asegurar la calidad de vida del trabajador de cualquier área, no obstante, existen empresas que no cumplen con los requisitos mínimos de seguridad ocupacional (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2021). Esta situación que genera un problema en casi todas las infraestructuras a nivel nacional es preocupante, ya que los requisitos mínimos para poder cumplir con la normativa a cabalidad incluyen una buena distribución de espacio para el desarrollo de las actividades laborales, buena ventilación y fluidez de aire, acceso a material de prevención de accidentes ocupacionales, entre otros.

Algunos riesgos laborales como traumatismos por accidentes, defectos de visión y riesgos ergonómicos representan una carga de atención en los establecimientos de salud y alta morbilidad derivada de enfermedades crónicas como: dorsalgias, pérdida de la audición, enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) y depresión relacionada con la insatisfacción del trabajo o factores de alta influencia al estrés por alta demanda, alto esfuerzo, no alcance de metas y baja recompensa.

La salud y la seguridad laboral es motivo de preocupación en todo el mundo, y sin duda en El Salvador es uno de los problemas que enfrentan las instituciones y empresas de manera concurrente, catalogada como un área sensible de recursos humanos independientemente del giro de la empresa. Algunas empresas son más peligrosas que otras y el empleo de personas jóvenes sin o con poca experiencia del cuidado y seguridad en el trabajo, además de las que no les gusta cumplir con la normativa mínima argumentando “incomodidad” pueden ser el origen a riesgos y accidentes laborales.

En El Salvador, el Ministerio de Salud en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sugieren la creación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) gracias a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo con naturaleza del tipo Decreto Legislativo y con vigencia desde el 21 de enero del año 2010 (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Por lo que la presente investigación buscó analizar cómo se encuentra el proceso de trámites de seguridad y salud ocupacional, además de su aplicación en la empresa Luz de María ILDEMARSA, S.A. de C.V., perteneciente al rubro industria y dedicada a la fabricación de papel higiénico y papel toalla. Para validar y asegurar el cumplimiento al derecho de la salud al trabajador en cuanto a las responsabilidades de la empresa y los trabajadores que deben ser garantizados y que son derivados de estos dos títulos de ley.

Con la evaluación del proceso del trámite de salud ocupacional, se logrará comprobar si éste se desarrolla de forma eficiente, si se cumplen con los requisitos propuestos que dicta la ley, si existen y funcionan los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional como requisito primordial para velar por la salud física y mental de sus trabajadores como su principal derecho. Un aspecto fundamental en esta investigación es el priorizar la búsqueda de una comprensión integral de los distintos aspectos y variables que entran en juego para el funcionamiento organizacional en la salud ocupacional como derecho del trabajador comprendida por diversas actividades para acatar medidas de prevención responsables de la salud de los colaboradores de una empresa, un mantenimiento de un ambiente laboral sano y sin ningún riesgo que perjudique a los trabajadores.

Además de evaluar cada uno de los pasos a seguir en el trámite para la obtención de la aprobación de cumplimiento de la salud ocupacional en la empresa, se evaluó la planificación, ejecución y las intervenciones esenciales para la protección y promoción de la salud ocupacional, así como el determinar si se aplican los instrumentos requeridos en la normativa para la buena salud y la promoción de la salud en los lugares de trabajo, el funcionamiento y servicio dentro de las instalaciones laborales, la información sobre medidas y prácticas para la integración de la salud de los trabajadores, entre otras. Para tener una mayor comprensión de la problemática se consideraron 4 elementos clave:

1. Las condiciones de salud que los trabajadores poseen en la actualidad, abarcando la parte fisiológica, psicológica, salud mental y sociocultural, ya que es un elemento base para que la persona se desenvuelva de excelente manera en la empresa.

2. La infraestructura y las condiciones de seguridad que la empresa le brinda al trabajador, para que ésta no represente un riesgo a su salud y la seguridad de las personas.

3. Las enfermedades laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos al desarrollar su trabajo por los diferentes factores de riesgo a los que están expuestos.

4. Los accidentes de trabajo, ocasionados por un elemento o situación en el desarrollo de sus actividades laborales que pueden ocasionar lesiones leves o graves, de forma funcional o a su psiquis, y que acaba en una invalidez o en los peores casos, la muerte.

Considerando que las personas económicamente activas pasan una buena parte de su tiempo en el lugar de trabajo, tienen el derecho como trabajadores de contar con las condiciones requeridas de acuerdo a su empleo, sin riesgos relacionados al trabajo y efectos considerables sobre su salud, la salud de los trabajadores es requisito esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico del país y de una zona en particular, las instituciones y empresas son responsables de evitar los riesgos que pueden ser originados por el tipo y lugar de trabajo como: excesivo calor, ruidos permanentes, polvo, contaminación por productos químicos, maquinarias inseguras y el estrés psicosocial que provoca el trabajo a presión o en condiciones de empleo precarias sin protección por el tipo de actividad que origina el empleo.

1.2. Enunciado Del Problema

Partiendo de la situación planteada en el apartado anterior, es necesario asegurar el derecho del trabajador de cualquier rubro, mediante el correcto cumplimiento de la normativa que vela por su integridad física y mental. Por tanto, se genera la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho laboral del trabajador?

1.3. Justificación

El siguiente proyecto de investigación analiza el nivel de aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa ILDEMARSA S.A. de C.V. desde el punto de vista analítico del derecho laboral del trabajador. El título II de la referida ley abarca la “*Gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo*”; a su vez, el título III se refiere a la “*Seguridad en la infraestructura en los lugares de trabajo*”.

Tomando en cuenta que la Ley como tal tiene el objeto de establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Es una situación que debe estar en constante supervisión y seguimiento ante cualquier situación de riesgo, ya que, en el caso de la empresa estudiada en cuestión, es del rubro industria, por tanto, todos los trabajadores no están exentos a sufrir algún siniestro a situación riesgosa de forma diaria. Además cabe destacar, que la salud y seguridad ocupacional a nivel nacional, no está 100% implementada y debidamente supervisada de forma correcta (en especial los rubros de industria y la construcción), ya que si se evalúa a nivel socioeconómico, quiérase o no esto resulta ser un gasto para la empresa, pues el velar por un correcto cumplimiento de la funcionalidad y protección en la infraestructura, poseer todos los permisos de funcionamiento en orden (incluidos en la parte de planos arquitectónicos y tramitología), que la gestión interna dentro de la empresa se ejecute de forma correcta con los miembros del comité y que en este caso la participación activa de los empleados y los empleadores sea positiva, es una sinergia que debe trabajarse de forma diaria, e incluso antes o en paralelo a su funcionamiento.

Este proyecto de investigación tiene como principales beneficiarios a los empleadores de la empresa ILDEMARSA S.A de C.V, ya que, al ser ellos los dueños de la empresa, se

encargarán de velar porque los trabajadores (beneficiarios secundarios), se encarguen de cumplir los lineamientos antes mencionados para velar que su derecho de prevención de riesgo sea cumplido, por tanto ambos beneficiarios tienen igual importancia aunque uno sea dependiente o subalterno del otro, evitando así riesgos administrativos.

El nivel de relevancia de esta temática es importante a nivel nacional e internacional, ya que al implementar de forma correcta la Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo, en este caso, específicamente sus títulos II y III, no se dejará de lado el área de la infraestructura y la agrupación en pro de un objetivo y su cumplimiento de forma constante, siendo un cimiento con relevancia a replicar en otras empresas del mismo rubro (o similares) para su socialización e implementación.

1.4. Objetivos De La Investigación

1.4.1. Objetivo General

Analizar el nivel de aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho laboral del trabajador.

1.4.2. Objetivos Específicos

1- Establecer un diagnóstico de la aplicación de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V.

2- Identificar las deficiencias en la aplicación de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, específicamente en los títulos II y III en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho primordial del trabajador.

1.5. Límites y Alcances

1.5.1. Límites

1- Al momento de pasar la encuesta, el tiempo con el que cuentan los trabajadores es relativamente corto, pues por la producción que ellos realizan es de estar continuamente velando y accionando su puesto de trabajo.

2- La colaboración con algunos administrativos fue difícil, pues, aunque poco a poco han ido solventando los elementos faltantes respecto a la seguridad laboral, hay cierto recelo en brindar información que abone al proceso investigativo.

1.5.2. Alcances

1- Mediante el siguiente estudio, se logró analizar el nivel de aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho laboral del trabajador.

2- Se estableció un diagnóstico de la aplicación de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V.

3- Se identificaron las deficiencias en la aplicación de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, específicamente en los títulos II y III en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho primordial del trabajador.

4- Además, la temática posee un nivel de relevancia a nivel nacional, pues es necesario que se vele por implementar de forma correcta la Ley mencionada.

1.6. Teoría Aplicada a la Investigación: La Endoseguridad

El modelo que respalda al proyecto de investigación es el de la *Endoseguridad*, este se basa en que la realidad no es homogénea, fija ni objetiva, sino, que depende de la forma en que las personas interpretan lo que observan. El conocimiento de la realidad se adquiere mediante la interacción de las personas y su medio, donde las personas perciben la realidad

a través de su capacidad de comprender y dar sentido a lo que les rodea. Por esta razón la EndoSeguridad se orienta a cómo las personas perciben los riesgos, sienten las relaciones, hacen sentido de su trabajo, significan la seguridad, en resumen, cómo las personas interpretan el trabajo, la salud y seguridad ocupacional (Salas & Finkelstein, 2022).

Vinculado a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, la EndoSeguridad, va de la mano con cada uno de los títulos correspondientes a la Ley, ya que el constructo teórico, radica en la seguridad laboral del trabajador, pero en este caso de forma particular, se estudian los títulos II y III. Anteriormente la prevención de riesgos ocupacionales se basaba solo en la prevención de riesgos por medio de la *Teoría de Riesgo*, donde solamente interesaba el buscar la responsabilidad de las personas (trabajador - patrón) ante un siniestro, sin interesar la parte social y cultural como lo es la EndoSeguridad, además de la visión objetiva del trabajador y el medio que le rodea.

Respecto a las teorías de riesgo que dan lugar a la formación de la EndoSeguridad, se tiene como base a la *Teoría Alemana* y la *Teoría Francesa*. La teoría alemana nace en los inicios de los años 1800, justamente en el proceso de la industrialización, de la lucha de los trabajadores y presión de la iglesia, grupos políticos y académicos ante la presión de originar el reconocimiento de los derechos laborales (Albarracín, 2022).

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

En cambio, la teoría francesa, nace a mediados del siglo XIX cuando el Parlamento Francés comienza a generar el debate sobre la necesidad de regular los accidentes que en su caso ocurrieran al momento de realizar el trabajo bajo la denominación de riesgo profesional. En el proceso temporal de la creación de la ley laboral, solamente se regula

el tema de los accidentes laborales como riesgo profesional, ya que las enfermedades profesionales no son tomadas en cuenta hasta 21 años después por medio de la Ley del 25 de octubre de 1919.

De acuerdo con el pensamiento de los juristas y doctrinarios de la época, la importancia de ésta ley radicaba en la idea de que toda actividad humana está sujeta a riesgos, pero la producción industrial contemporánea, mediante la utilización de la máquina, es creadora de un riesgo particularmente peligroso que no existe en la naturaleza y que es desconocido en otras formas de producción y cuya consecuencia inmediata ha sido el aumento vertiginoso de los accidentes, inevitables aún para el trabajador y empresario más cuidadosos y, puesto que el propietario de la fábrica es el creador del riesgo nuevo, debe reportar los daños que produzca (Albarracín, 2022).

Ahora bien, tomando en cuenta estas dos teorías base, la diferencia entre la alemana y la francesa radica en que la Teoría Francesa del riesgo profesional, puso a cargo del patrono la responsabilidad por los accidentes y las enfermedades profesionales, en cambio la Teoría Alemana propuso la creación de los Seguros Sociales, para que fuera a través de este medio que se atendiera un riesgo de trabajo, entonces la responsabilidad devendría en los tres sujetos de una relación laboral: es decir el patrono, el Estado y el mismo trabajador. Introduciendo a la teoría de riesgo en esta parte, se tienen estas tres variantes:

1- Teoría del riesgo Profesional: Donde argumenta que la lesión funcional que sufra el trabajador puede refutarse con efecto o consecuencia directa del mismo trabajo prestado y es el empresario el que debe hacer frente a los efectos que se produzcan (Andara, 2018).

2- El riesgo profesional: es el conjunto de causas de peligro permanente, superiores a toda prevención de seguridad, que radican en las condiciones mismas de toda industria y en las necesidades impuestas a su funcionamiento. El trabajador se expone en beneficio de la industria y a esta corresponde la reparación. La indemnización se fija de antemano, siendo compensación tarifada (Andara, 2018).

3- *Teoría del riesgo de autoridad*: La autoridad es fuente de responsabilidad, dando relación de dependencia y debe indemnizarse todo hecho ocurrido en relación a la misma, respondiendo por la integridad física del trabajador, ya que este obedece órdenes, emplea materiales y máquinas que se le suministran y han sido elegidas e instaladas por el patrón (Andara, 2018).

En virtud a esta situación anteriormente explicada (para comprender desde donde se viene evaluando el riesgo laboral en esencia), ahora pasamos a la base teórica de manera directa con la *EndoSeguridad*, donde esta se nutre de un marco multidisciplinario proveniente de las ciencias sociales, principalmente de las disciplinas de la psicología, la antropología, la comunicación y la sociología. Teóricamente, este estudio se sustenta en paradigmas sociales como son el constructivismo, los estudios culturales y el post-estructuralismo, entre otros. Esta pluralidad disciplinaria y teórica habilita a realizar observaciones desde ángulos muy diversos y con gran profundidad, permitiendo gestionar la seguridad ocupacional de manera consistente e integral.

En el caso de la base teórica del *constructivismo*, éste intenta responder cómo se adquiere el conocimiento considerado en cuanto a la capacidad, habilidad, hábito, método, procedimiento y técnica, actitudes y valores. Esta respuesta vinculada a la temática laboral, y en caso específico en la seguridad laboral, riesgos y accidentes de trabajo tiene mucho que ver, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores de una empresa respecto a la forma en cómo les enseñan la normativa pertinente a la salud y seguridad ocupacional, versus cómo ellos absorben, procesan y ponen en práctica esa información es una metodología importante para evaluar un ciclo de aplicación de la ley (Ortíz, 2015).

El constructivismo se plantea desde el punto de vista del desarrollo personal mediante una construcción de elementos mentales que están intrínsecamente relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se descubre y construye el conocimiento para ponerlo en práctica, además apoya a la creación de situaciones de aprendizaje (en el caso laboral, simulacros de riesgos o accidentes en el desarrollo de sus actividades)

encabezados por los comités de salud y seguridad laboral que permita que los operarios de la empresa desarrollen y comprendan para posteriormente poner en práctica los elementos en proceso de aprendizaje.

Con el *post-estructuralismo*, se sostiene que una teoría importante asociada a esta corriente es la oposición binaria. Esta teoría propone que hay pares frecuentemente utilizados de palabras opuestas pero relacionadas, y a menudo organizadas en una jerarquía. El post-estructuralismo rechaza la noción de que la palabra dominante en el par depende de su contraparte subordinada. La única forma de entender correctamente el propósito de estas parejas es evaluar cada término individualmente, y luego su relación con el término relacionado. Relacionando la definición anterior, se obtiene el par opuesto de patrono – trabajador en la empresa en estudio, de allí se desprende lo característico de esta corriente teórica, ya que las decisiones tomadas en los altos mandos de la jerarquía empresarial son la comunicación directa hacia los empleados y a la vez se analiza la influencia en estos para realizar sus actividades diarias en el trabajo (Ortíz, 2015).

El post-estructuralismo ofrece una forma de estudiar cómo se produce el conocimiento y critica las premisas estructurales. Sostiene que debido a que la historia y la cultura condicionan el estudio de las estructuras subyacentes, ambas están sujetas a sesgos y malas interpretaciones. Un enfoque post estructuralista argumenta que para comprender un objeto (por ejemplo, un texto), es necesario estudiar tanto el objeto mismo como los sistemas de conocimiento que produjeron el objeto (Moragón, 2022). Volviendo a la EndoSeguridad, que fusiona estas dos corrientes teóricas, apegada a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, relaciona en sus títulos II y III las siguientes características:

- 1- Descubrir aquellos elementos no visibles que se encuentran detrás del comportamiento de las personas, que pueden resultar en un accidente laboral.
- 2- Intervenir en elementos que el modelo tradicional de prevención no permite, ya que este modelo sólo se orienta a los riesgos físicos.

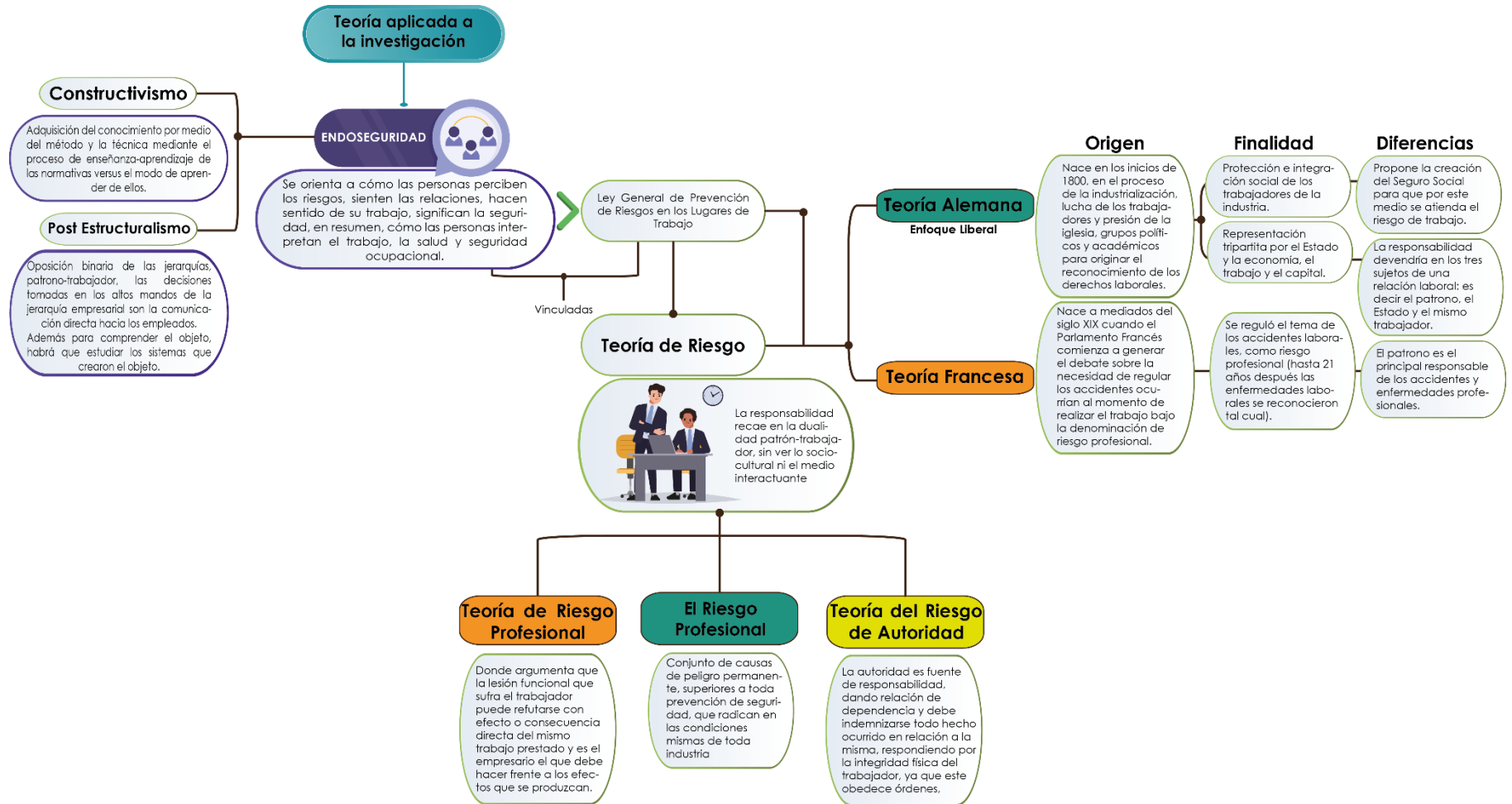
3- Desarrollar planes de intervención destinados a resolver los riesgos psicológicos y culturales que se originan a causa del aumento del trabajo mental propio de una economía del conocimiento.

4- Disminuir los trastornos de salud y aumentar la calidad de vida laboral de las personas en empresas que tienen una baja tasa de accidentalidad.

Para mayor comprensión de la estructura teórica que respalda esta investigación, se realizó el siguiente mapa conceptual, donde se explica el involucramiento de las teorías que influyeron en la Endoseguridad (ver Figura 1):

Figura 1

Relación de Teorías iniciales de la Endoseguridad



1.7. Estado de la Cuestión

El abordaje investigativo sobre las Leyes que respaldan la salud y seguridad ocupacional en el trabajo a nivel internacional está desarrollado desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales con normativas y leyes aplicadas dependiendo la región y el rubro de trabajo que se desarrolle.

En el proceso de recolección y verificación de información que sustente el presente trabajo de graduación, se ha obtenido una serie de documentos explicativos de la problemática a estudiar, donde se exponen de la siguiente manera:

Uno de ellos es el artículo científico del 2005 titulado “*Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad*”, documento que aborda la circunstancia desde el individuo hasta cómo se ve afectada la organización o empresa en la que labora el individuo o trabajador.

El objetivo principal de este estudio es el de proponer un modelo de cultura positiva de aplicación de la seguridad laboral, investigación respaldada por el Concejo de Investigación en Ciencias Sociales y Humanas de Canadá. En esta investigación se destaca el posicionamiento de las teorías de desarrollo de la problemática de los riesgos laborales, tales como: periodo técnico, periodo de error humano, periodo sociotécnico y periodo de cultura organizativa.

Además aborda la temática del riesgo laboral desde el punto de vista de una estructura de cultura de seguridad de manera más organizativa, además del clima de seguridad, compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores en contraste con la gestión de seguridad laboral, donde la implementación de una política de prevención, el fomento a la participación, la formación y promoción de competencias en los trabajadores, la comunicación y transferencia, la planificación de tareas y el control o feedback son parte de la metodología implementada para obtener la información mediante una escala de medida de los conceptos, representada por características de la muestra a estudiar, tales como el sector o rubro (dependiendo la actividad que desarrolle) y por el tamaño de la empresa a estudiar (Fernández y otros, 2005).

En una tesis monográfica del 2018 de la Universidad Autónoma de Nicaragua titulada “Análisis del cumplimiento de la ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional en el área de producción de la empresa Fraccionadora de Occidente S.A, ubicada en la carretera León-Chinandega, durante el primer semestre del año 2018”, el principal objetivo era el identificar cuáles aspectos dentro de lo que obliga el Estado no se están aplicando dentro de la empresa, basado en la Ley 618 de Nicaragua.

La metodología utilizada fue de un enfoque descriptivo mixto del tipo transversal, se trabajó con una muestra de 43 colaboradores del departamento de producción y se realizó una encuesta con preguntas cerradas y observación directa, además de una entrevista con preguntas abiertas. Entre los principales hallazgos, se obtuvo que los trabajadores no tenían un conocimiento a totalidad del reglamento interno general del área de producción, además de no contar con el material de seguridad adecuado para el desarrollo de las actividades que el trabajo demanda (Blanco & Picado, 2018).

En un artículo de opinión del 2020 de la Universidad Carlos III de Madrid titulado “Los trabajadores ante el riesgo laboral: más allá del derecho de resistencia”, menciona un estudio integral de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando los trabajadores se enfrentan a riesgos en el trabajo, generalmente por un incumplimiento empresarial, se encuentran no solo ante el derecho sino también ante el deber de protegerse. Las implicaciones jurídicas que esta posición, también deudora, deben ser analizadas con detalle, e integrando la labor del Derecho del Trabajo con la protección eficaz de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Dentro de los elementos evaluados en el estudio estaban la posición jurídica del trabajador ante el riesgo, tomando en cuenta las obligaciones que este debía cumplir, más un si la salud de este se encuentra en riesgo. Se explica la percepción por parte del trabajador ante un riesgo grave o inminente y cómo este actúa o cuál es la reacción ante un riesgo. Además, se evalúa la actuación de mala fe o negligencia por parte del trabajador (García , 2020).

Una tesis doctoral del 2019 de la Universidad de Granada titulada “La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales” estudia la responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales depende de una institución

procesal a consecuencia de haber incumplido una obligación de índole material, cual es el deber de seguridad del empresario respecto de los trabajadores a su servicio.

Se trata de una institución de naturaleza reactiva –por existir infracción a la normativa preventiva- que se traduce en consecuencias sancionatorias, con fin represivo y preventivo, y en consecuencias de tipo mixto, a través de requerimientos y paralización de actividades, que no tienen fin represivo, pero sí preventivo. A lo largo del presente estudio se trató de dar respuesta a las interrogantes que plantea la responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales, se profundiza en su naturaleza jurídica y se ofrecen propuestas a una futura reforma del sistema de responsabilidades, adaptando infracciones y sanciones a la situación práctica actual.

Por otra parte, se hace hincapié en el carácter nuclear de la responsabilidad administrativa respecto de las otras responsabilidades dimanantes en casos de incumplimientos del deber de seguridad (Pérez, La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales, 2019).

En una tesis del 2022 de la Universidad Pública de Navarra titulado “La extinción causal de la relación laboral por incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos psicosociales”, explica que la legislación laboral contempla la posibilidad de que la persona trabajadora pueda extinguir la relación laboral de manera indemnizada, y con derecho, en su caso, a prestación por desempleo, en aquellos supuestos en los que la empresa haya incumplido de manera grave sus obligaciones para con ella. Sin embargo, el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que es el que contempla esta posibilidad, solo recoge expresamente algunos de los incumplimientos que permitirán abrir esta vía y deja a juzgados y tribunales la labor de completar esa escueta lista. Este trabajo pretende explorar hasta qué punto, cuándo y cómo, los incumplimientos empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, y más específicamente de riesgos psicosociales (Martín, 2022).

En el artículo científico del 2020 titulado “La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: Principales medidas y responsabilidades” donde explica que una de las obligaciones laborales más importantes que deben de cumplir las empresas durante la pandemia ocasionada por el COVID-19 guarda relación con las medidas de seguridad e higiene a favor de sus empleados. Esto es completamente necesario para evitar que los

mismos se puedan contagiar con el virus en el desempeño de la prestación de sus servicios laborales. En este breve estudio se comentan las principales obligaciones en materia de PRL que deben de adoptarse en relación con el COVID-19 y se exponen los distintos tipos de responsabilidad en las que pueden incurrir las empresas en caso de no dar cumplimiento a las necesarias medidas de salud e higiene en el trabajo (Taléns, 2020).

En un artículo de revista publicado en el 2019 de la Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum titulado “El juego conjunto de las responsabilidades administrativas y de Seguridad Social ante los incumplimientos en prevención de Riesgos Laborales” explica que el estudio tiene por objeto analizar el juego conjunto de las responsabilidades administrativas y de Seguridad Social en prevención de riesgos laborales. En primer lugar, se realiza un planteamiento general de las responsabilidades preventivas. Posterior a eso se abordan los aspectos críticos que plantean ambas responsabilidades. En su interacción, se señala cómo la responsabilidad administrativa tiene carácter nuclear y la de Seguridad Social tiene carácter adjetivo respecto de aquella.

Para al final centrarse en el empresario como principal sujeto responsable, pues es quien domina la fuente de riesgo. Se analiza la culpabilidad como elemento esencial en ambas responsabilidades y sus características propias que le hacen ser una responsabilidad “cuasi objetiva” (Pérez, 2019).

En la Revista Internacional y Comparada del 2020 titulada “Relaciones Laborales y Derecho del Empleo”, se habla la capacidad de control que permite el uso de la inteligencia artificial (IA) y la Internet of Things (IoT), a través de la obtención de datos y su tratamiento algorítmico, facilitan determinar el alcance de la obligación de seguridad del empresario como garante de la salud de sus trabajadores y la conducta del trabajador como elemento exonerante o atenuante de la responsabilidad del empresario. La posibilidad de identificar situaciones potenciales de riesgo o conductas indebidas de los trabajadores, entre otras, por la automatización de tareas o por una habituación del riesgo hace que se puedan dar las órdenes e instrucciones necesarias para evitar las situaciones de riesgo.

Su incumplimiento constituye una infracción de las obligaciones básicas del trabajador alejándose con ello de una posible conducta no temeraria. El tratamiento de los datos con una finalidad preventiva implica un mayor control de los riesgos lo que debe conllevar una mayor

protección y una disminución de situaciones peligrosas lo que implicaría por parte del trabajador un mayor grado de intencionalidad en conductas de riesgo y, por otro lado, una disminución del deber objetivo de cuidado del empresario.

En el 2022, en una tesis de maestría de la Universidad de Guayaquil en Colombia, titulada “Evaluación De La Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional De Instalaciones Electromecánicas”, esta pretende evaluar la seguridad y salud ocupacional de una empresa de instalaciones electromecánicas en la ciudad de Guayaquil, para ello, posterior al estudio se presenta una propuesta de mejora, que se sustenta en la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales con base a los resultados obtenidos para la empresa disminuyendo el incumplimiento a la normativa, evitando multas, sanciones y enfocado a resolver el problema de mayor impacto, que comprende algunas actividades entre ellas la capacitación en temas de seguridad laboral (Acosta, 2022).

En la revista arbitrada interdisciplinaria KOINONIA de Venezuela, en el 2019 se publicó un artículo titulado “Auditoria en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional: Procedimiento sistémico aplicado a la empresa Jasetrón” donde se propone un procedimiento sistémico de auditoría que refleje la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa Jasetrón Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Cuenca, Ecuador. El procedimiento sistémico de auditoría aplicado incluyó la evaluación inicial y periódica de los riesgos realizada por la empresa; comprobación de la planificación de las actividades preventivas; y análisis de los procedimientos y medios requeridos para ejecutar actividades preventivas.

Para ello el diseño de la investigación fue del tipo no experimental, con enfoque mixto, con técnicas de recolección de datos tanto cualitativas como cuantitativas, que sirvieron para obtener información, mediante cuestionarios, encuestas, entrevistas y observación. El alcance fue descriptivo-explicativo, la población o universo de la investigación estuvo constituida por el personal y gerente de la empresa Jasetrón Cía. Ltda., de la ciudad de Cuenca, por consiguiente, la población fue de 15 personas, por lo que no se procedió con el cálculo muestral (Calle y otros, 2019).

En un artículo científico de Perú en el año 2020, titulado “Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera”, el estudio implementó un sistema de

seguridad y salud en el trabajo, basado en la ley peruana Número 29783, para reducir el nivel de riesgo en una empresa pesquera. El diseño de investigación fue pre experimental, donde la muestra estuvo conformada por los riesgos del área de producción.

El diagnóstico inicial determinó que la empresa presentaba un cumplimiento de la ley, por debajo del 60%; ubicándola en un estado de desaprobación legal. Se detectaron 29 riesgos que incrementaban la probabilidad de ocurrencia y gravedad de accidentes. Se diseñó un sistema de seguridad y salud que implementó procedimientos administrativos y controles de ingeniería. Finalmente, la matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos) de post prueba demostró que la implementación de la ley peruana Número 29783, redujo el nivel de riesgo pasando de una mediana inicial de 18 a un valor medio de 6 (Miñan-Olivos y otros, 2020).

En un artículo del 2018 de la Revista de Derecho PUCP de Piura, Perú, titulado “Prevención de riesgos laborales y derecho penal”, menciona que el elevado número de accidentes de trabajo en el Perú, contra lo que se pudiere pensar, no ha generado de parte del Estado la implementación de una política dirigida a la reducción de tales índices de siniestralidad laboral. Por el contrario, se aprecia cierta condescendencia con actividades en las que impera la informalidad, así como el incumplimiento de las normas más elementales para la prevención de riesgos laborales.

La intervención del derecho penal constituye la muestra más evidente de esto, pues el delito en el ordenamiento sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores (por no observar las normas sobre seguridad en el trabajo) carece de eficacia real alguna. Estamos ante el más claro ejemplo de una norma simbólica, situación que contrarresta el efecto preventivo del derecho penal. En otras palabras, el legislador, más que reforzar, ha conseguido debilitar las instancias de control extrapenal al excluir la sanción penal incluso para los comportamientos más graves en los que se pone en peligro la vida e integridad de los trabajadores. En este escenario, se afirma la importancia de los programas de cumplimiento (compliance) no solo en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, sino también en la disminución de la criminalidad (Oré, 2018).

En una tesis de maestría del 2022 de la Universidad de Guayaquil de Colombia, titulada “Evaluar La Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional En La Empresa Plastichime S.A.”,

se realizó una investigación, tomando en cuenta la problemática de no contar con una buena gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa, por lo cual presenta deficiencia en la prevención de riesgos laborales, falta de conocimiento de un plan de contingencia o emergencia por lo cual no cumple con las normativas legales de seguridad industrial. Para lo cual se realizó una auditoria de cumplimiento legal a través del formulario emitido por el Ministerio de Trabajo dando como resultado un 32% de cumplimiento y un 68% de incumplimiento, además se realizó una auditoria del cumplimiento del sistema contra incendio la cual nos indica que la empresa solo cumple con el 18% de la normativa legal, y un 82 % lo incumple, el valor de sanciones por incumplimiento de las normativas legales puede llegar a \$11.250,00 mientras que el costo de inversión por mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional aplicando el método Deming es de \$7.620,00 concluyendo con el 1,47 en relación con el costo beneficio (Cevallos, 2022).

En la misma universidad del estudio anterior, se realiza otra tesis titulada “Sistemas integrados de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa FADESA S.A de la ciudad de Guayaquil”, donde se busca evaluar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para lo cual se realizó visitas a la empresa objeto de estudio, dentro de la estructura investigativa, se comprende tres aspectos, el primero partiendo de los fundamentos teóricos, bibliográficos, científicos, así como los fundamentos legales que sustentan el presente trabajo.

En la segunda parte, se presenta una caracterización en el levantamiento de información de la empresa, empleando herramientas de ingeniería: diseño de planta, mapa de procesos, diagramas de flujos, fichas de procesos, logrando evaluar la gestión de riesgos con herramientas técnicas como matriz, identificando los incumplimientos de gestión con sus respectivas causas, obteniendo el análisis situacional. En el capítulo tres se presenta una propuesta técnica, sustentada en la normativa legal en materia de riesgos laborales y cumpliendo con el objetivo principal de la empresa con base a los resultados obtenidos disminuyendo el incumplimiento a la normativa, evitando multas y sanciones (Japón, 2021).

En un trabajo monográfico a nivel de maestría de la Universidad Mayor de San Andrés en Bolivia, en el 2018, titulado “Metodología de una auditoría para la prevención de riesgos laborales bajo OSHAS 18001, sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la

empresa Gladymar S.A.” se realizó la implementación de una auditoría para la prevención de riesgos laborales bajo la OSHAS 18001 que abarca lo ocupacional mediante un sistema de gestión de salud y seguridad, tomando en cuenta que este rubro es un arduo y continuo trabajo para proteger la salud de los trabajadores y de terceros, también hace a las empresas más competitivas siempre y cuando las buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional sean tomadas en cuenta. A través de la implementación de las auditorías de salud y seguridad en el trabajo esta permite que se tomen decisiones estratégicas que permiten el mejoramiento de la competitividad a través de las recomendaciones formuladas que emanan de las auditorías generando un valor agregado y diferenciado.

Las auditorías facilitan el trabajo de los jefes de área y trabajadores de base a las recomendaciones, otorgando un mayor margen de acción a la hora de planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar la empresa, brindando mejores resultados y salvaguardando la salud del trabajador como un derecho inalienable e indiscutible (Dueñas, 2018).

En un artículo de la Revista SSOAR Open Access Repository, en el año 2016 titulado “Derechos laborales: Una mirada al derecho y a la calidad de vida”, en el estudio se tuvo como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es un constructo multidimensional y complejo que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros) mediante un trabajo formal y remunerado. Para este propósito, se efectuó una revisión a la literatura, definiéndose a la calidad de vida laboral en dieciocho dimensiones que, en conjunto, contribuyen a la satisfacción de necesidades a las que hace referencia este constructo.

1.8. Contexto

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado. En este sentido, el poder público no puede ser utilizado lícitamente para ofender los atributos inherentes a las personas y debe ser un vehículo para que vivan en sociedad con la dignidad que le es consustancial. En consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos (Patlán, 2016).

La definición de “trabajo” está basada en el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas (Significados, 2022). En virtud de este concepto se entiende que el hombre debe producir para poder subsistir, para consumir y así seguir produciendo, esto puede ser realizado de dos formas: de forma manual o con el apoyo de herramientas que le faciliten el trabajo día con día y que mejoren el desempeño laboral.

Dependiendo de todos esos elementos que el humano posea, así serán los recursos obtenidos y la autosostenibilidad que éste posea para la búsqueda de una mejor calidad de vida para su propio desarrollo.

Hay que tener en claro que en todos los países del mundo hay personas que salen a trabajar con el fin de llevar sustento a sus hogares, y en El Salvador no es la excepción, tomando en cuenta la Constitución de la República de El Salvador donde *reconoce desde el momento de la concepción la dignidad humana*, el derecho al trabajo comienza como un derecho constitucional, pues es una garantía fundamental de toda persona considerado como un derecho individual, es decir: “*garantiza los derechos fundamentales de los ciudadanos, en igualdad de oportunidades*”, basado de la obligación del Estado en la protección y defensa de los derechos en el artículo 2 de la Constitución de la República de El Salvador.

Al mismo tiempo, el trabajo es considerado como una función social (artículo 37 de la Constitución de El Salvador) donde el Estado tiene la garantía de proteger los derechos del trabajador poniendo a su disposición los medios idóneos que generen oportunidad de un empleo remunerado, tomando en cuenta la actividad que este realiza.

En la mayoría de documentaciones internacionales estudiadas en este apartado, la mayoría refleja que las empresas pierden el control de supervisión ante la correcta ejecución de las actividades de los trabajadores, poniendo en riesgo su integridad física y su salud. Situación que se ve más agravada cuando el mismo trabajador comete imprudencias laborales. Es allí donde radica el problema y el derecho laboral corre el riesgo de no ser respetado ni por el empleado y mucho menos el empleador dejando pasar por alto la debida supervisión y cumplimiento de roles en los comités ocupacionales.

CAPÍTULO II.- DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Paradigma y tipo de investigación

Se define *Paradigma*, como acciones que se llevan a cabo de cierta forma establecida para obtener conclusiones individuales o en conjunto. Funciona así, porque de alguna manera representa creencias y costumbres que llevan a actuar de cierta manera, aunque no representan una verdad absoluta (González, 2004). La investigación se desarrolló desde el *Paradigma Positivista* (cuantitativo), ya que es un tipo de paradigma que se inclina por la búsqueda de los hechos y cómo estos hechos se llevan a cabo incluyendo sus leyes, métodos y herramientas. Estos hechos tratan de ser explicados para la comprensión de un fenómeno. Es un concepto un tanto empírico, aunque aplica el método científico como base.

Sólo a modo de ilustración, se puede señalar la distinción entre los riesgos tangibles, dentro de una lógica positivista y los riesgos como construcción social amparados por la línea de pensamiento de los relativistas culturales. Estos van a señalar que “ningún riesgo es un riesgo en sí mismo”, por defecto, cualquier aspecto, condición, evento de la realidad podría eventualmente ser un riesgo para una persona, grupo, o bien para la sociedad. Luego, será entre estos dos extremos epistemológicos y paradigmáticos donde tendrá movilidad la reflexión sobre el riesgo como constructo, concepto, paradigma, teoría o macro teoría. A continuación, se exponen 4 supuestos de cómo se percibe el riesgo laboral y su prevención a partir del paradigma positivista:

El primero de los supuestos del cual se parte (y se puede decir que nace básicamente de la intuición del ser humano) es que las prácticas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales adolecen, aunque no completamente, de marcos de referencias conceptuales que sean explícitos e integradores a diferentes niveles de análisis.

El segundo supuesto, es que los referentes conceptuales sobre los cuales se basan los distintos programas de prevención de riesgo laboral se han focalizado especialmente en micro teorías o teorías de alcance medio, sin considerar las miradas de las teorías macrosociales.

El tercer supuesto es que, al realizar una lectura desde macro teorías, es decir, teorías que intentan explicar el funcionamiento de la sociedad o bien de sistemas sociales complejos amplios, es posible distinguir como incluirán a los distintos subsistemas que los constituyen o microsistemas (también complejos), siendo uno de ellos las organizaciones del mundo del

trabajo. Las características de estos van a influir en los subsistemas, siendo uno de éstos las organizaciones del mundo del trabajo.

El cuarto supuesto, muy relacionado al anterior, se basa en la evidencia que sugiere que el funcionamiento y los atributos de los sistemas sociales traspasar los límites de los subsistemas que los constituyen; de este modo, las teorías macrosociales generan un encuadre de cómo están funcionando las sociedades y, en consecuencia, asumimos que este tipo de funcionamiento a nivel social y cultural permeará los límites de los subsistemas que lo constituyen.

El tipo de investigación fue del tipo *Descriptivo*, ya que como su nombre lo indica, el tipo de investigación con metodología descriptiva busca describir un hecho u objeto de estudio a través de la indagación y análisis de la realidad. Conocer la realidad sobre la cual convive un objeto de estudio permite hacer una descripción de ella a través de un razonamiento lógico.

2.2. Métodos y técnicas de investigación

Los métodos de investigación se definen como el conjunto de técnicas que, coherentes con la orientación de una investigación y el uso de determinadas herramientas, permitirán la obtención de un producto o resultado particular. En la presente investigación, se utilizó el *Método Cuantitativo*, definiendo a la investigación cuantitativa como que reclama la intervención de datos cuantificables o numéricos (cantidades, magnitudes), por lo que trabajan con universos muy grandes (sobre los cuales toman muestras representativas como criterio de validación). Esta reúne datos numéricos que pueden ser jerarquizados, medidos o categorizados a través de análisis estadístico y ayuda a descubrir patrones y relaciones, así como a realizar generalizaciones (QuestionPro, 2022).

La investigación cuantitativa posee diversas formas de recolección de datos, en investigaciones con enfoque cuantitativo, el diseño de investigación juega el papel de elemento articulador de las relaciones entre el planteamiento del problema y la profundidad o alcance del estudio.

Asimismo, en dicho enfoque, las técnicas son aplicables a diversos métodos de estudio, lo cual plantea una cierta diferencia respecto al enfoque cualitativo, en el cual puede advertirse una asociación acaso más directa entre una serie de técnicas y determinados diseños de

investigación específicos. Además, en el enfoque cuantitativo, el diseño de investigación resulta determinante respecto a las relaciones entre la profundidad o alcance del estudio y los métodos y técnicas empleadas para la recolección y análisis de datos.

De esta manera, diseños de mayor profundidad o alcance implican consecuentemente la posible combinación de métodos, o bien, la elaboración de instrumentos más complejos para la recolección de la información y los datos (Investigalia, 2020).

- 1- La Observación.** Para el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de la observación y así poder hacer el llenado de la lista de chequeo en la empresa investigada. La observación consiste en ser una fundamentación esencial en los principios científicos confrontando el fenómeno que se desea estudiar para describirlo, tomando nota de las peculiaridades, el entorno y detalles que lo componen.
- 2- La encuesta.** Además, de las listas de chequeo, se utilizaron cuestionarios con respuestas cerradas, estos serán dirigidos a los operarios de Inversiones Luz de María ILDEMARSA y a los patronos y gerencias de dicha empresa, trabajando con el 100% de la población (129 trabajadores en totalidad, para mayor comprensión ver Tabla 1) . Como finalidad primordial del cuestionario tiene, el medir las características de una población mediante la obtención de datos a partir de respuestas que brinden los encuestados, además se utilizan enunciados en forma de pregunta con opciones de respuestas cerradas, abiertas y de escala, para posteriormente construir datos porcentuales y aproximaciones estadísticas y así obtener conclusiones en la investigación.

2.3. Universo, población y muestra

El universo está definido como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. En Las poblaciones, estas deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo, en cambio la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (Hernández Sampieri y otros, 2014).

En el caso particular de esta investigación, la población está constituida por todos los operarios de la fábrica ILDEMARSA S.A. de C.V. y los administrativos, estructurados de la siguiente manera:

Tabla 1*Personal de ILDEMARSA S.A. de C.V.*

Área	Personal	Total
Área Administrativa	8	
Gerencias	8	
Área Operativa	107	129
Oficios Varios y Seguridad	6	

Nota: Datos recogidos por investigadoras, 2023.

En el caso de la muestra, no se realizará ningún cálculo, ya que se trabajará con la población en su totalidad, para mejores resultados en la obtención de datos.

2.4. Instrumentos

Para poder llevar a cabo este proceso, hay una serie de requisitos mínimos que debe de cumplir el instrumento de medición a utilizar, entre ellos la confiabilidad (grado de producción de datos consistentes y coherentes), la validez (grado en que el instrumento mide la variable que busca medir) y la objetividad (grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que los administran, califican e interpretan). Dentro del proceso de elaboración de los instrumentos a utilizar, se debe tomar en cuenta el proceso de redefinir fundamentalmente, revisar bajo respaldo de la literatura, identificar el dominio de las variables de medición y sus indicadores, tomar decisiones clave, realizar el proceso de construcción del instrumento, realizar una prueba piloto, elaborar la versión final del instrumento, y tener las autorizaciones para aplicar el instrumento.

2.4.1. Lista de chequeo

Las listas de chequeo son formatos de control, estas se crean con el fin de registrar actividades repetitivas y controlar el cumplimiento de una serie de requisitos o recolectar datos ordenadamente y de forma sistemática. Se señalan además los principales usos, cómo usarlos, cuáles son los aspectos que se verifican.

En el caso de este proyecto de investigación se utilizaron una serie de elementos mínimos que serán observados in situ para verificar que dentro de la empresa se cumple con los

requisitos que la Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo especifica cumplir, adecuándolo a los títulos II y III, con la gestión de la seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo y la seguridad en la infraestructura de los lugares de trabajo, elementos clave para la evaluación observacional.

2.4.2. Cuestionario

El cuestionario es un instrumento utilizado para obtener información con fines de investigación o evaluación, en general, todo cuestionario consiste en un conjunto de preguntas por responder, las cuales deben siempre estar redactadas de la manera más clara posible, de modo de no prestarse a confusiones o malas interpretaciones.

En el proyecto de investigación se plantearon dos cuestionarios diferentes, el primero fue dirigido al personal administrativo y operativo de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV. y otro cuestionario dirigido a las gerencias de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV. estos con el fin de observar dos puntos de vista que están enfrentados desde un inicio, el trabajador y el patrono.

El cuestionario estuvo conformado por preguntas del tipo dicotómicas y en escalas de Likert y opciones de llenado para procesarlos con elementos comunes y realizar el análisis correspondiente.

2.5. Estrategia y/o fases de la investigación

Para realizar la investigación de forma coherente y puntual, se propuso la siguiente estrategia:

Fase 1: Identificación del objeto de estudio y generación del problema de investigación.

Fase 2: Se plantea el problema donde se afina y estructura más formalmente la idea de investigación, desarrollando cinco elementos de la investigación: objetivos de investigación, preguntas de investigación, justificación de la investigación, viabilidad de ésta y evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema.

Fase 3: Elaboración del marco teórico, donde se realiza la recopilación documental de la bibliografía a utilizar que respalde el estudio que se está realizando.

Fase 4: Alcance del estudio, donde esta etapa depende la estrategia de investigación. Así, el diseño, los procedimientos y otros componentes del proceso serán distintos en estudio con

alcance exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En el caso de este proyecto de investigación, se realizará con alcance descriptivo.

Fase 5: Elaboración de hipótesis y definición de variables.

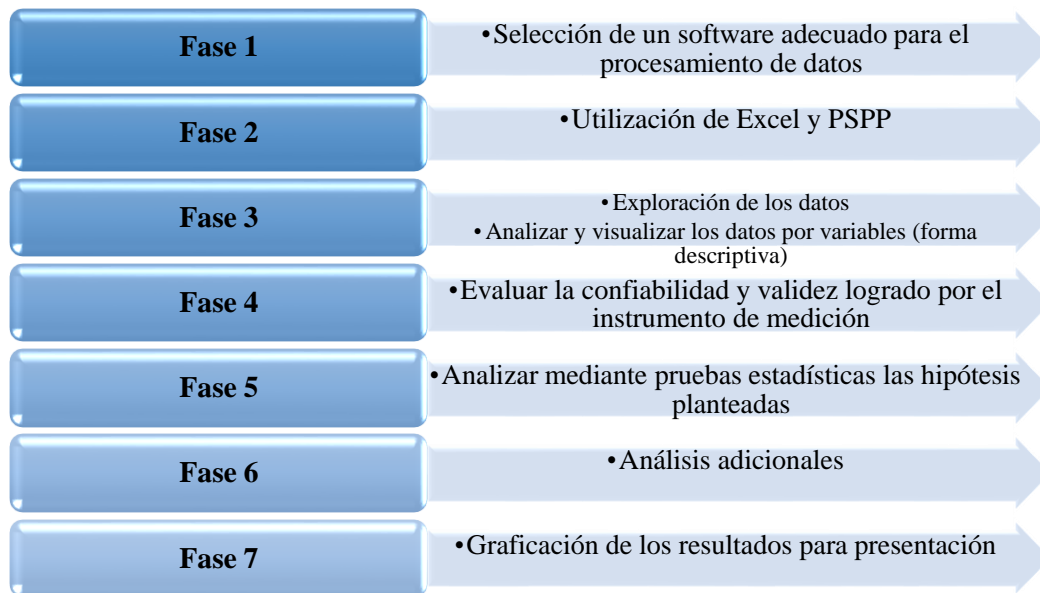
Fase 6: Desarrollo del diseño de la investigación, ya que con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas al inicio de este proyecto y cumplir con los objetivos del estudio, el investigador debe desarrollar un diseño de investigación específico. Cuando se establecen y formulan hipótesis, los diseños sirven también para someterlos a prueba. Los diseños cuantitativos pueden ser experimentales o no experimentales, en este caso serán del tipo no experimentales.

Fase 7: Definición y selección de la muestra, para seleccionar una muestra lo primero que hay que definir es la unidad de análisis (personas, organizaciones, periódicos, situaciones, eventos). El sobre qué o quiénes se van a recolectar datos depende del planteamiento del problema a investigar y de los alcances del estudio. Estas acciones nos llevarán al siguiente paso, que consiste en delimitar una población (Sierra, 2018). En el caso de esta investigación, se trabajará con la población en su totalidad sin cálculo de muestra.

Fase 8: Recolección de datos, donde se debe realizar el proceso de recolección de datos, estructurando los requisitos que debe cubrir el instrumento de medición con su respectivo procedimiento, los elementos básicos que este debe llevar, la escala que se seleccionará para medir las actitudes y demás métodos que se utilizarán para medir los datos.

Fase 9: Análisis e interpretación de los resultados, el análisis de los datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional de lo que se ha obtenido de los instrumentos, para ello se utilizará Microsoft Excel y PSPP. Para ello, se seguirá este proceso como lo indica la Figura 2.

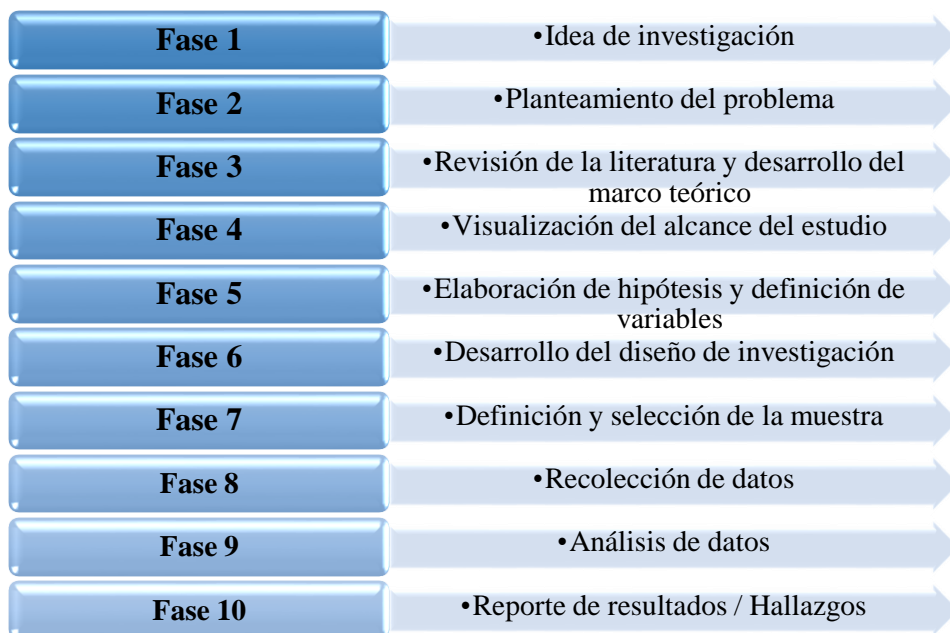
Fase 10: Reporte de resultados / Hallazgos, donde el investigador deberá realizar el contraste de la idea seminal del estudio, con el contexto y los resultados obtenidos, para describir el fenómeno.

Figura 2*Fases de la interpretación de resultados*

Nota: Investigadoras, 2022.

Con la explicación de las fases del proceso de la investigación a realizar, se tiene el siguiente esquema resumen del proceso:

Figura 3
Proceso general de investigación



Nota: Investigadoras, 2022.

CAPÍTULO III.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Realizado el diagnóstico es necesario analizar los hallazgos encontrados por medio de la aplicación de los tres instrumentos empleados para recolectar la información.

3.1. Presentación de resultados para el Cuestionario sobre salud y seguridad ocupacional, dirigido a personal administrativo y operativo de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA. de CV.

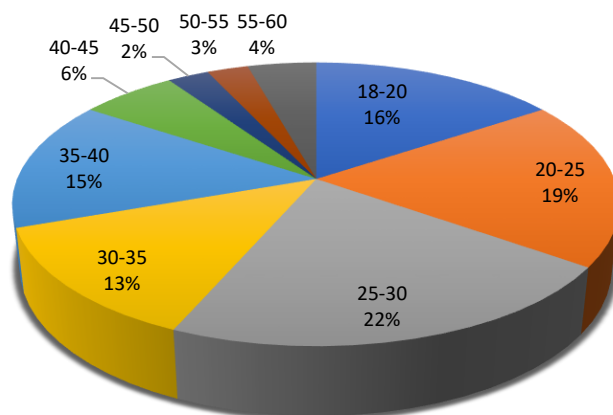
Este apartado organiza la información agrupando aspectos del fenómeno estudiado sin seguir necesariamente el orden número de los ítems que componen este instrumento.

3.1.1. Caracterización de la población administrativa y operaria de ILDEMARSA

Las edades en las que oscila la población administrativa y operaria de ILDEMARSA, cubre rangos bastante diversos. Sin embargo, es notorio que la minoría en porcentajes son entre las edades de 45 a 60 años de edad, donde la mayoría de ellos son los altos mandos administrativos y pocos operarios.; esto es un elemento característico para que una adecuada implementación de la normativa de salud ocupacional sea implementada de forma correcta en un lugar de trabajo, pues el tipo de recorrido laboral que una persona de edad adulta tiene, no es igual a la de un joven que recién se comienza a adaptar a su campo laboral, donde la cultura y creencias propias del individuo, impera en mayor escala.

Figura 4

Edad de la población Administrativa y Operaria de ILDEMARSA

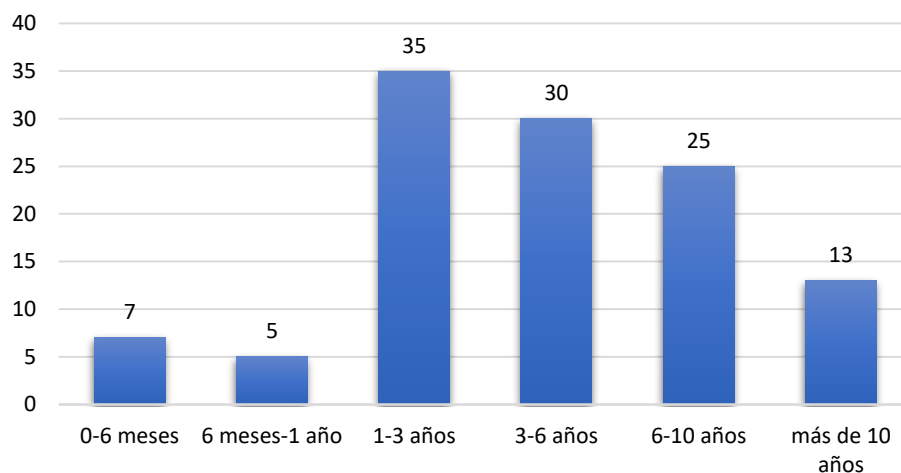


Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

El envejecimiento de la mano de obra de un rubro difícil como es el de la industria, es un reto constante ante el impacto que provoca, desde la motivación, las actitudes, el desempeño, comportamiento y capacidad laboral del mismo trabajador. ¿Por qué? Porque el prolongamiento de la vida laboral de un trabajador va de la mano en la satisfacción de lo que logró, más no del proceso de cómo lo logró, y si en este proceso se saltó normativas y métodos de trabajo correctos, eso no tendrá ningún peso para que él respete las normas de seguridad y siga trabajando bajo el proceso que él considera como “correcto”, pasando esa educación a los trabajadores más jóvenes, siendo un problema para el cumplimiento de la normativa.

Figura 5

Tiempo de Trabajar en la Empresa



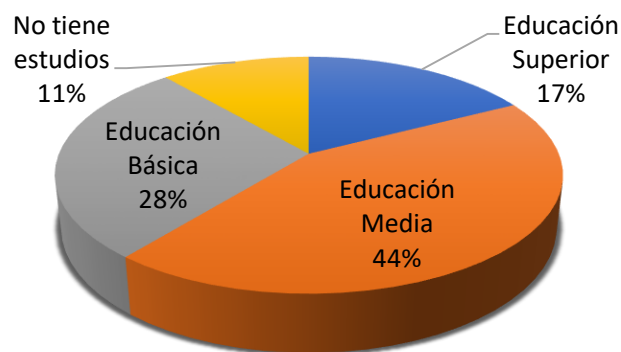
Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

De la población estudiada, se tiene que 35 trabajadores tienen entre 1 a 3 años de trabajar en la fábrica, 30 entre 3 a 6 años, 25 entre 6 a 10 años, 13 tienen más de 10 años, 7 menos de 6 meses y 5 trabajadores entre 6 meses y un año, laborando para ILDEMARSA. Al indagar, los administrativos (y algunos operarios) comentan que hay una gran cantidad de trabajadores operarios que están en edad joven que no mantienen por más de un año su puesto de trabajo, entre las situaciones que explican es porque consideran que el trabajo que allí se realiza es demasiado pesado, la producción de papel higiénico y sus derivados requiere de concentración, fuerza y bastantes procesos desde el inicio de su producción (llegada de materia prima) hasta el despacho de los fardos.

Respecto al nivel de estudios de la población, un 44% tiene educación media (bachillerato), un 28% se quedó con educación básica (de 1° a 9° grado), un 17% tiene estudios de educación superior y un 11% no posee estudios de ningún tipo

Figura 6

Nivel de Estudios de la Población



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

En El Salvador, poco a poco se ha ido erradicando la exclusión de las personas que no tienen estudios en la vinculación laboral, pero esto no quiere decir que ya no exista. Según datos estadísticos de El Salvador: más personas de 4 a 17 años declararon no asistir a la escuela: de 116,289 reportados en 2020 pasaron a 242,642 en 2021, es decir, 126,353 más. En estos grupos de edad, la inasistencia se concentra en la población que debería estar cursando educación parvularia o bachillerato. El 39.8 % de la población de 4 a 6 años, es decir, dos de cada cinco personas de estas edades no asistieron a la escuela en 2021, frente al 36.33 % registrado en 2020. Además, la cifra del año pasado es la más alta desde 2014, basado en los resultados de las EHPM de los últimos siete años. (Dirección General de Estadísticas y Censos, DIGESTYC).

En el caso de la educación básica, es decir, de 7 a 15 años, la tasa de inasistencia subió de 6.8 % a 7.1 % y, también, el porcentaje de 2021 es el más alto desde 2014. Además, el 35.7 % de la población de 16 a 18 años, que debería estar cursando bachillerato, dijo no asistir a la escuela. Aunque esta no fue la cifra más alta desde 2014, significó un retroceso porque en 2020 se logró reducir a 31.9 %, después de haberse ubicado en 38.2 % en 2019. Los resultados de la EHPM también muestran que la inasistencia es mayor entre las personas de

sexo masculino y esto ocurre en todos los niveles educativos. En parvularia, el 41.3 % no acudió a la escuela, frente al 38.2 % de las de sexo femenino; mientras en básica fue el 7.9 % versus 6.3 %. En bachillerato, estos porcentajes fueron 37.7 y 33.7 %, respectivamente. (Cea, 2022)

Basado en los datos expuestos anteriormente, hay que tomar en cuenta qué tanto estas personas están dándole la valorización adecuada a la educación a nivel nacional. Pues un dato importante del estudio es que la mayor parte de personas que no cuentan con educación son hombres, y el sector industrial a nivel nacional, es imperado por hombres. Se redujo la tasa de analfabetismo a cifras considerables dentro del país, pero no mayores al 10%, lastimosamente, según datos estadísticos, se cuenta con una tasa similar a la que se tenía en el año 2014, esto es una situación preocupante, ya que uno de los elementos importantes para aplicar la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo es leer e interpretar información o simbología informativa y teniendo dentro de la empresa un 11% de la población (operaria) que no sepa leer y escribir, es un problema considerable.

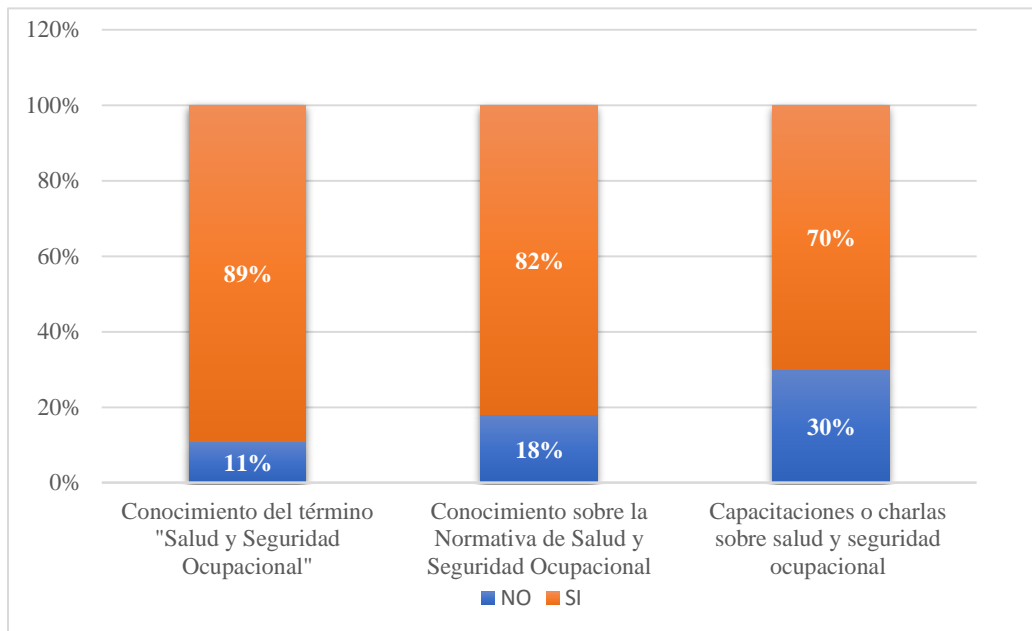
3.1.2. Nociones sobre Salud y Seguridad Ocupacional del personal de ILDEMARSA

Respecto al conocimiento del término “Salud y Seguridad Operacional” el 89% de la población estudiada manifiesta que sí tiene conocimiento del término “salud y seguridad ocupacional”, mientras un 11% manifiesta que no posee conocimiento. Parte de solo “conocer” el término, es también aplicarlo y velar porque los demás lo cumplan.

Lo anterior garantiza que el trabajador ponga su derecho de seguridad en una equis actividad antes de la misma producción, y para que esto funcione de forma sinérgica es importante que el 100% de la población conozca y aplique la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. En relación al conocimiento sobre la Normativa de “Salud y Seguridad Operacional” el 82% de la población de estudio manifiesta que sí tiene conocimiento de la existencia de la Normativa de Salud y Seguridad Ocupacional en el país, mientras que el 18% restante, manifiesta que no conoce de su existencia (Figura 9)

Figura 7

Relación entre conocimiento sobre el término , normativa y capacitación de "Salud y Seguridad Ocupacional"



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

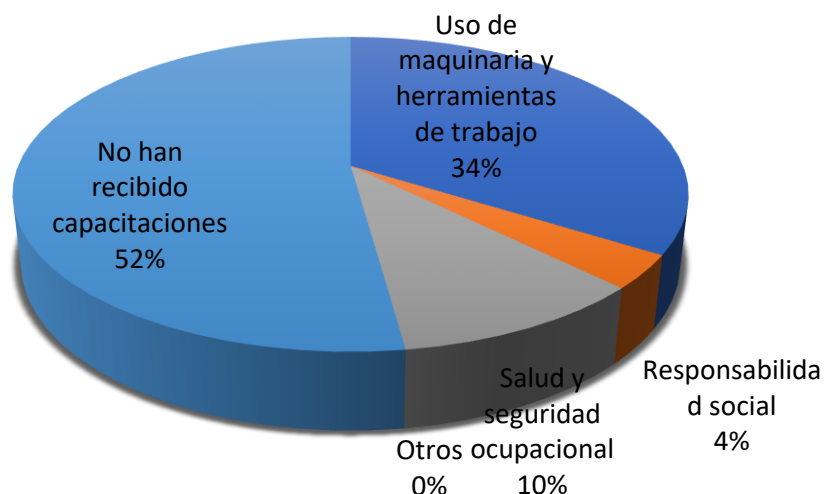
En la pregunta anterior, expresaba un 11% que no tenía conocimiento del término, aquí un 18% no conoce sobre la existencia de una documentación que ampare o respalde el proceso de salud ocupacional. Por tanto, es de suma importancia que el patrono y las gerencias garanticen que el 100% de sus empleados conozcan y apliquen esta Ley por su propia seguridad. Respecto a las capacitaciones o charlas sobre "Salud y Seguridad Operacional" el 70% de la población de estudio manifestó que sí ha recibido capacitaciones o charlas sobre salud y seguridad ocupacional, mientras que un 30% manifestó que no. Este ítem, destaca una situación importante, desde el ítem 3.1.6 y el 3.1.7 manifiesta la población sobre el conocimiento y existencia de la normativa de seguridad ocupacional en una cantidad considerablemente mínima, pero aquí va en aumento, si ya se está hablando de un 30% de una determinada población.

El conocimiento que sobre los términos en cuestión se pueda o no tener también esta relacionado con la difusión que la empresa hace sobre tales; por ejemplo, por medio de capacitaciones. Al indagar sobre este aspecto se evidenció que el 52% de la población mencionó que no han recibido capacitaciones de ningún tipo el último año, un 34% mencionó

que recibió sobre el uso de maquinaria y herramientas de trabajo, 10% de salud y seguridad ocupacional, 4% de responsabilidad social y 0% otras temáticas. Las capacitaciones en materia de seguridad y salud ocupacional abarcan áreas como la formación y capacitación del comité de SSO (como lo demanda el título II), formación y capacitación de brigadas, capacitaciones para el desarrollo de tareas críticas, capacitación sobre riesgos propios en las áreas de trabajo, capacitación y análisis de ergonomía, capacitación y estudio sobre riesgos psicosociales, capacitación sobre el proceso de elaboración de programas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales.

Figura 8

Temas de capacitación



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

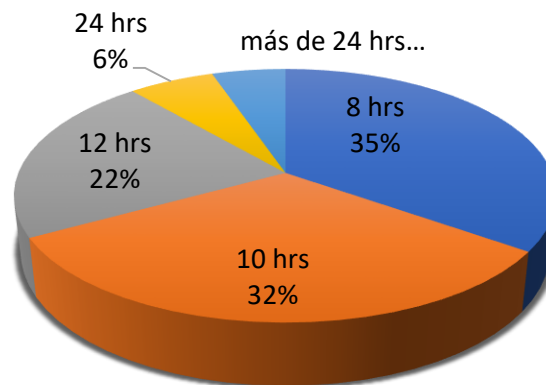
3.1.3. Sobre las condiciones de salud

Se exponen en este subapartado, hallazgos relacionados en primer lugar con la posición Corporal de Actividades Laborales de la Población Administrativa y Operaria de ILDEMARSA. Uno de los aspectos sondeados fue la cantidad de horas es una jornada de trabajo en la empresa (Figura 9). De la población estudiada, el 35% manifiesta que trabaja una jornada de 8 horas, un 32% manifiesta que trabaja una jornada de 10 horas, 22% trabaja

12 horas, 6% trabaja una jornada de 24 horas y un 5% hace jornadas de más de 24 horas. Una de las consecuencias más comunes que se genera al alargar las horas laborales (más de 8 horas) es el cansancio físico y posteriormente el cansancio mental, este alargamiento de jornadas de trabajo se puede deber a varios factores, entre ellos el de retraso de producción, esta situación puede aumentar el riesgo de padecer algún accidente o riesgo laboral.

Figura 9

Jornada laboral



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

La fatiga ocular, dificultad auditiva, cansancio muscular, calambres, tensión sensorial, entre otros, son algunos de los padecimientos que puede generar el exceso de horas de trabajo, para algunos trabajadores pueden ser imperceptibles, pero al aumentar el número de horas de trabajo y días, poco a poco va deteriorando la salud del trabajador. Los dolores músculo esqueléticos y la rigidez de los miembros móviles del cuerpo, pueden ser algunos de los padecimientos de los trabajadores que se exponen a largas jornadas laborales, es común que al mismo momento que realizan sus actividades no sientan ninguna molestia, pero esos desajustes se sienten 24 hr. después de haber sido realizada la actividad que le corresponde.

Se debe tener en cuenta que la fatiga en sí, genera peligros o riesgos, tanto en la coordinación motora, el juicio y los mismos reflejos del cuerpo, pues la atención del cuerpo no está como estaba al inicio de la jornada, en especial los trabajadores que realizan funciones con las que deben estar pendientes de una situación (casi todas las áreas de la empresa necesitan estar en actividad y supervisión constante), desestimando el sentido de la diligencia.

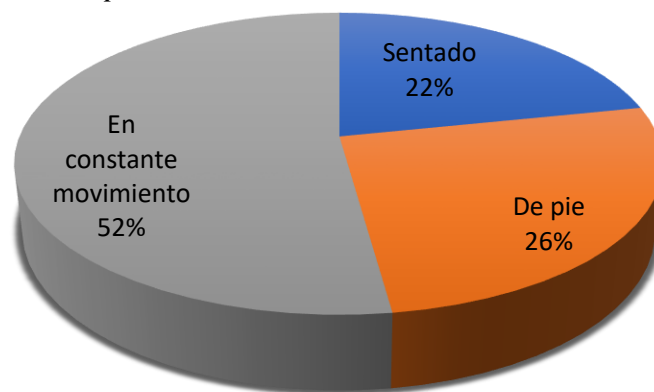
En el país es muy común que se realicen las extensiones regulares de la jornada laboral, esto con el fin de beneficiar al trabajador como, por ejemplo, mayor cantidad de tiempo con su familia, tiempo para realizar otras actividades de su interés, a cambio de que este desarrolle turnos mayores a 8 horas, unas cuantas veces a la semana. Pero, hay una situación problemática aquí, esto genera riesgos adversos, pues es un factor detonante para la fatiga física y mental que potencialicen posibles accidentes en el futuro.

El ser humano en un proceso de descanso y ritmo circadiano correcto, va a rendir mejor y se reduce el porcentaje de errores que este pueda cometer en una jornada laboral correcta, al contrario que al alargamiento de horas, este no podrá ser tan productivo y efectivo en las actividades porque sus sentidos no están al cien por ciento en funcionamiento al cumplimiento del objetivo de sus actividades laborales.

Otro aspecto investigado fue el relacionado con la posición corporal. El 52% de la población de estudio refiere que trabaja en constante movimiento, un 26% de pie y un 22% trabaja sentado en su lugar de trabajo. Se observó que la mayor parte de trabajadores operarios, sí realizan su trabajo en movimiento continuo, a excepción de los de empaque, que se encuentran sentados frente a la banda transportadora para empaclar los fardos de papel en un solo sitio para posterior transporte a los montacargas.

Figura 5

Posición Corporal de Actividad Laboral



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

Realizar una actividad con una sola posición y un solo movimiento corporal durante 8 o más horas diarias, es contraproducente, pues implican la realización de esfuerzos o movimientos

rápidos de pequeños grupos musculares, generalmente de las extremidades superiores, agravadas por el mantenimiento de posturas forzadas y una falta de recuperación muscular (Valls, 2018). El sector industria es uno de los rubros donde más actividades repetitivas (físicamente) se realizan, al paso del tiempo es contraproducente, porque aunado al esfuerzo, repetición de movimientos, posturas y (si hubiese) un mal sueño, esto no generará una recarga diaria de energía para el desarrollo de las actividades del trabajador.

Tomando en consideración lo anterior, los padecimientos músculo esqueléticos en las personas que trabajan en este rubro (al igual que en el de la construcción, sector agrícola, comercio, sector cárnico, sector limpieza, etc.), pueden aparecer gradualmente y más aún si estos ya llevan muchos años de trabajo en el medio, al iniciar pueden aparecer leves molestias o dolores, pero con el tiempo, este puede ir agravándose, hasta llegar a un punto de incapacidad laboral y domiciliar. La ergonomía y las posturas forzadas son un elemento importante aquí, donde se es necesario que se observe el esfuerzo y postura de cada trabajador, si este utiliza una aplicación de fuerza elevada por medio de la mecanización (uso de herramientas mecánicas), o si los tiempos de descanso no son los suficientes (esto para sacar más producción).

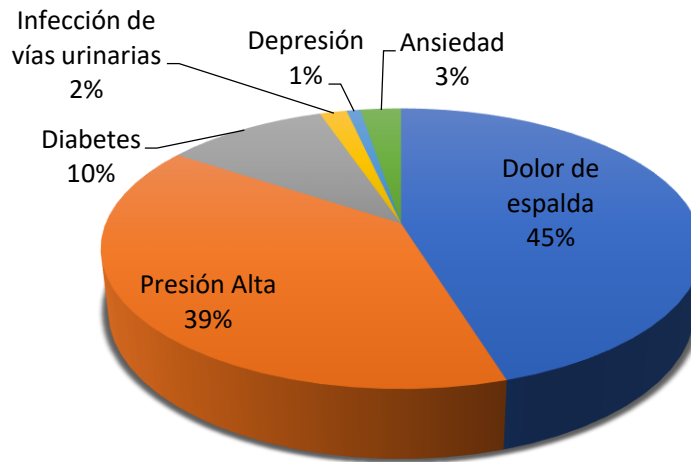
Se pudo constatar que, de la población estudiada, 70% manifestó que sí falta al trabajo con frecuencia por problemas de salud, y el 30% restante no falta. Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. (prevencionar.com, 2017)

En efecto, al consultar a empleados sobre los padecimientos de salud más recurrentes, la población de estudio, 45% menciona que padece problemas de dolor de espalda, 39% padece de presión alta, 10% tiene diabetes, 3% tiene ansiedad, 2% padece de infección de vías urinarias y 1% tiene depresión (diagnosticada y está en tratamiento). Los padecimientos músculo esqueléticos son parte de los problemas de salud más comunes de los trabajadores operarios y administrativos de ILDEMARSA, como se puntualizó en el ítem 3.1.4. la

posición corporal y la repetición de movimientos es importante para la salud de la estructura del cuerpo del trabajador, lumbalgias y hernias lumbares, etc., son algunos de los padecimientos más frecuentes que mencionan los operarios.

Figura 8

Padecimientos frecuentes



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

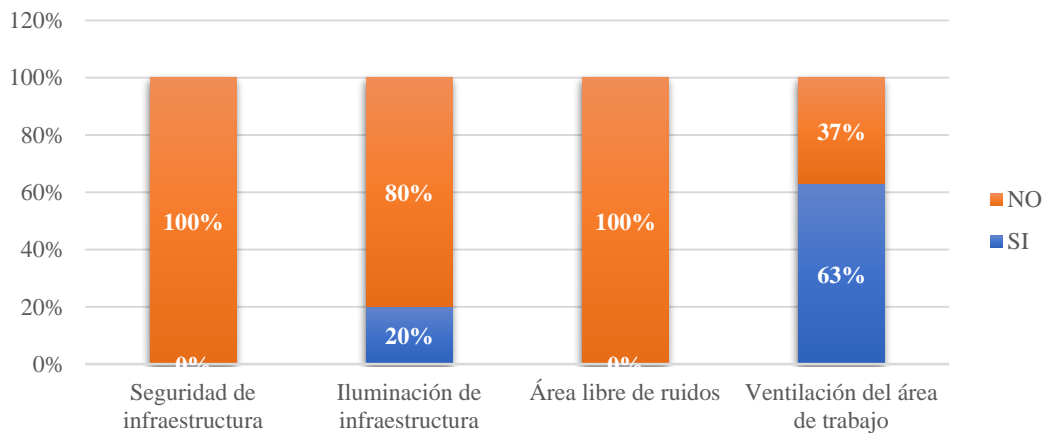
3.1.4. Infraestructura y Equipamiento

Al indagar sobre la infraestructura (Figura 9), el 100% de la población manifestó que el piso de la fábrica no es seguro. En lo que compete al título III “Seguridad en la Infraestructura de los Lugares de Trabajo” de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es importante destacar la seguridad que los pisos deben tener, por el constante movimiento de los trabajadores y de la carga que transportan. Para ello es necesario cumplir con el reglamento y colocar un piso apto para el tráfico activo y pasivo, así como cargas vivas y muertas (respecto a soporte estructural) que se requiere dentro de la empresa, también estudiar los fenómenos de fricción y desgaste de superficies de circulación. Los resbalones o caídas son accidentes constantes debido a los riesgos de no tener un piso adecuado en la fábrica.

En relación a la iluminación del área de trabajo, el 80% de la población estudiada mencionó que no cuenta con suficiente iluminación en su área de trabajo, mientras que un 20% mencionó que sí. Hay que considerar que si una iluminación es correcta es porque esta permite distinguir las formas que nos rodean (colores, objetos, movimientos, texturas), sin tener fatiga visual; caso contrario, se expone al trabajador a constante riesgo, incumpliendo las medidas requeridas de bienestar para desarrollar su trabajo asignado.

Figura 9

Seguridad de Infraestructura, Iluminación, Ruidos y Ventilación de las Instalaciones



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

Una iluminación incorrecta no solo afecta a la visión del trabajador y a las tareas que realiza, sino que también, provocar fatiga visual que conlleva otros problemas como dolores de cabeza, cansancio e irritabilidad. Asegurar una correcta iluminación en las distintas áreas de trabajo y zonas de tránsito (pasillos y escaleras) es, por tanto, un aspecto importante a tener en cuenta cuando se planifica el sistema de iluminación de una empresa.

En relación a si las áreas de trabajo están libres de ruidos, el 100% de la población respondió que no lo están. La pérdida del sentido del oído a causa de la exposición a ruidos en el lugar de trabajo es una de las enfermedades profesionales más comunes. Los trabajadores pueden verse expuestos a niveles elevados de ruido en lugares de trabajo tan distintos, en este caso en el rubro industria.

La exposición breve a un ruido excesivo puede ocasionar pérdida temporal de la audición, que dure de unos pocos segundos a unos cuantos días. La exposición al ruido durante un largo período de tiempo puede provocar una pérdida permanente de audición. La pérdida de audición que se va produciendo a lo largo del tiempo no es siempre fácil de reconocer y, desafortunadamente, la mayoría de los trabajadores no se dan cuenta de que se están volviendo sordos hasta que su sentido del oído ha quedado dañado permanentemente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

Sobre la ventilación de las áreas de trabajo del 100% de los participantes, el 63% de la población, respondió que sí cuenta con áreas con adecuada ventilación, mientras que un 37% menciona que no. El desarrollar actividades laborales en espacios confinados y sin correcta ventilación tiene sus peligros, pues se está expuesto a inhalaciones de gases o químicos, disminución de los niveles de oxígeno y generar incendios, estar en riesgo de asfixias, etc. Para evitar estar propenso a estos peligros, es deber del empleador verificar que la infraestructura esté conforme a reglamentos de construcción nacionales que permitan la funcionalidad de un espacio libre de riesgos para el trabajador y para él mismo.

Por otra parte, el equipamiento en toda empresa es imprescindible. Al consultar al personal si utiliza maquinaria o equipo mecánico para desarrollar su trabajo, el 93% de la población de estudio respondió que sí utiliza maquinaria o equipo de apoyo para desarrollar su trabajo, 7% mención que no (aplica para el área de manufactura). Se denomina equipo de trabajo a cualquier máquina que se utilice en el trabajo, y herramienta manual al utensilio que se utiliza para su accionamiento con la fuerza motriz humana. Aquí existen diversos factores a tomar en cuenta con el uso de herramientas de apoyo en el trabajo, entre ellos están: la ergonomía de las herramientas para el uso eficaz de la misma, selección de la herramienta correcta para la actividad que se realizará, brindar el mantenimiento adecuado de las herramientas, guardar y apagar lo que se utilice en un lugar seguro o mientras no se tiene en uso.

Las medidas preventivas en el uso de maquinaria o herramientas en las actividades laborales garantizarán el evitar riesgos o accidentes laborales que generen problemas posteriores si se llegaran a cometer negligencias. En tal sentido, se consultó al personal que emplea maquinaria y equipo, ¿cada cuánto recibe esta inspección para verificar su funcionamiento. De la población estudiada, 52% manifiesta que reciben inspección de la maquinaria y

herramientas de 3 a 6 meses, 48% mencionó que de 6 meses a un año y 0% de cero a 3 meses. El control de calidad de las herramientas y maquinaria que se utiliza en las empresas (en este caso el rubro industrial), tiene la función fundamental de optimizar la eficiencia, mejora de resultados y evitar acciones de riesgo o accidentes laborales, para ello desde una inspección hasta una lista de chequeo, pueden ser las acciones o actividades importantes para cumplir al pie de la letra la normativa interna de la empresa.

Respecto al tipo mantenimiento brindado, la población de estudio, 67% respondió que no es indicado el tipo de mantenimiento que se la da a la maquinaria y herramientas de la empresa y 33% mencionó que sí. Es necesario desarrollar una serie de actividades mínimas para verificar el correcto funcionamiento de la maquinaria y herramientas, entre ellas están las auditorías a las fábricas, inspección in situ al momento de desarrollar los trabajos dentro de la empresa, pruebas de funcionamiento, inspecciones constantes, ensayos (si se requiere, por ejemplo, mediciones de pH), etc.

En relación a este aspecto del equipamiento y la maquinaria, el 66% de la población respondió que no se recibe capacitación para el manejo correcto del equipo nuevo (incluye herramientas, maquinaria, etc.), mientras que el 34% respondió que sí. Al tener respuestas contrastantes de este tipo, donde se habla de que más de la mitad de la población manifestó que no reciben capacitaciones para el uso correcto del equipo, maquinaria y herramientas, se ahondó más en conocer sobre esta situación, la mayoría expresa que las acciones que hacen los supervisores a cargo son “lean las indicaciones para su uso” o delegan la responsabilidad a la persona que tiene más antigüedad o a la que sabe más sobre el uso de herramientas o maquinaria nueva. Cabe destacar que la maquinaria nueva viene del extranjero (Polonia o Corea) y es de suma importancia que las capacitaciones sean constantes, ya que, a pesar de ser máquinas de un gran tamaño, su uso debe ser el correcto.

En otro orden, a los trabajadores se les consulto si la empresa proporciona el correspondiente equipo de protección para su trabajo. El 69% de la población respondió que no se les proporciona el equipo de protección personal requerido para el desarrollo de sus actividades laborales, y un 31% respondió que sí. Garantizar la seguridad del trabajador, también es brindarle el equipo de seguridad adecuado, el EPP (Equipamiento de Protección Personal), sirve como una protección directa a evitar riesgos de accidentes o enfermedades

profesionales a los que se está expuesto al momento de desarrollar las diversas actividades dentro de la fábrica.

Si bien el invertir en un equipo de protección personal es una inversión, también apoya que estos brinden un ahorro de costos en el futuro, ahorro en gastos internos por accidentes o enfermedades profesionales, pero no solo es la intención de facilitar el equipamiento adecuado a los trabajadores, sino también darle el uso adecuado.

En esta situación, tanto el empleador o patrono como el mismo empleado tienen una serie de responsabilidades que cumplir, entre ellas están: el adquirir un equipo de calidad, es importante recordar que el equipo de protección adecuado y de calidad no es barato, por tanto, este debe contar el estar avalado por las instituciones correspondientes. Además, la capacitación sobre el correcto uso, almacenamiento y mantenimiento adecuados es importante, respecto al tiempo de vida del equipo es importante sustituirlo cuando el equipo se dañe por el uso o en su defecto se extravíe. La revisión constante del suministro de equipos por trabajador es responsabilidad del patrono y es su deber el garantizar que este equipo se use de forma responsable por cada uno de los trabajadores.

Se debe considerar que, dependiendo el rubro, cada equipamiento que el trabajador necesite se facilitará conforme a sus necesidades y actividades que realice dentro de la fábrica, la protección de cabeza, ojos, rostro, audición, sistema respiratorio, tronco, miembros superiores e inferiores y contra caídas o quemaduras es importante verificarlo.

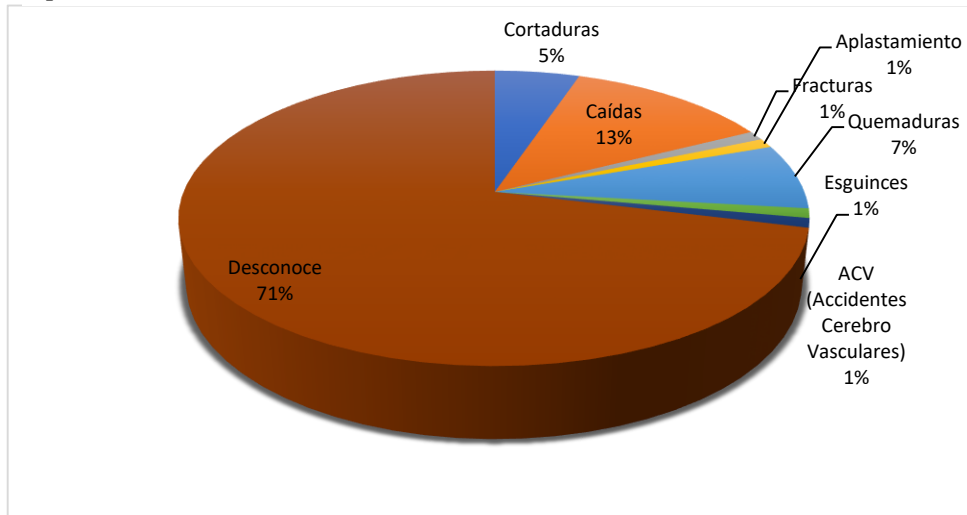
Previo a elegir el equipamiento que mejor se acomode al trabajador, es importante que el patrono en conjunto con las gerencias, realicen un Estudio Preliminar de Riesgos, esto para identificar los posibles riesgos que puedan presentarse al momento de realizar las actividades correspondientes dentro de la empresa. Ahora bien, estando identificado cada uno de estos elementos, es necesario la creación de medidas de protección a nivel colectivo.

Para esto debe evaluarse la organización del lugar de trabajo (especialmente), verificar que todos los sistemas requeridos estén en correcto funcionamiento (iluminación, extracción y ventilación), señalética adecuada, circulaciones verticales y horizontales aptas para el volumen de carga y circulación, acceso para personas con movilidad reducida, etc. si todos

estos elementos no están en orden es deber del patrono brindarlo de forma correcta y cumplir la normativa.

Figura 10

Tipos de Accidentes



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

3.1.6. Accidentes laborales

Al consultar a los participantes sobre su conocimiento respecto a la ocurrencia de accidentes laborales en ILDEMARSA entre los años 2022 y 2023, el 84% de la población de estudio manifestó que sí tienen conocimiento sobre accidentes laborales que han ocurrido dentro de la empresa, mientras que un 16% respondió que no. De acuerdo con lo que los encuestados reportan (Figura 10), un 71% de la población sí sabe que hubo, aunque desconoce qué tipo de accidente fueron. El 13% respondió que lo que ocurre mayormente son caídas, 7% menciona que son quemaduras, 5% cortaduras, 1% fracturas, 1% aplastamiento de algún miembro, 1% esguinces y 1% menciona que es un ACV (Accidente Cerebro Vascular). Entre los comentarios recibidos por la población de estudio, estos van enfocados a accidentes (más conocidos) los del tipo caídas y quemaduras, situaciones que pueden ocurrir con mucha frecuencia por los procesos de producción internos. Dentro de los que mencionaron “aplastamiento”, fue un hecho ocurrido en el año 2022 por imprudencia de un joven operario del área de los bobinas y rodillos, estos son unas estructuras de gran tamaño que se encargan

de aplanar la fibra de papel procesado y previamente convertido y seleccionado, lastimosamente este hecho culminó en la muerte del trabajador.

Respecto a las caídas, mencionan que es a causa de la inestabilidad del suelo, pues en algunas zonas de la fábrica, hay espacios donde las losetas están desprendidas o estas se encuentran en constante humedad (área de conversión del papel), reportándose en algunos casos fracturas o esguinces debido a estas caídas. Se reportó un accidente cerebro vascular (ACV) por parte de una de las gerencias, debido a antecedentes o un factor de riesgo previo (obesidad e hipertensión, mayor de 60 años) en el 2022.

Los que responden “desconoce”, manifiestan un indeterminado número de explicaciones, pero sin definir un accidente en particular, por lo tanto, decidieron contestar que desconocían qué tipos de accidentes sucedieron (pero que sí ocurrieron).

Al consultar a los trabajadores si por parte de la empresa reciben indicaciones de reportar todo accidente o suceso peligroso que acontezca en la empresa, el 97% de la población de estudio manifestó que sí recibió indicaciones de reportar cualquier accidente laboral que se presente en la empresa, mientras que un 3% mencionó que no ha recibido ninguna indicación al respecto.

El Salvador cuenta con un área de notificación de accidentes de trabajo, respaldada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este proceso lo puede realizar ya sea el patrono o gerencias de empresas desde el año 2012 a la fecha. Ahora bien, existen empresas a nivel nacional que no se preocupan por hacer este tipo de reportes por temor a las responsabilidades que tendrá dicha acción. La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010), menciona en relación a la notificación sobre accidentes de trabajo:

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

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

Art.66. Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.

Art.78. Se consideran infracciones leves las siguientes:

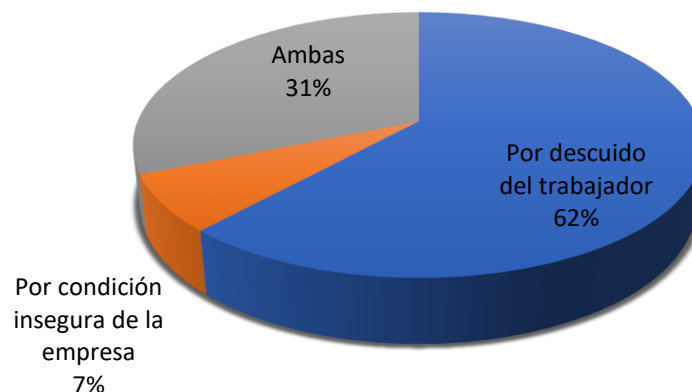
8) No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.

9) No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa.

A su juicio de los consultados, los sucesos que ocurren en la empresa son causados preponderantemente por acciones de descuido del trabajador o por alguna condición insegura de la empresa (Figura 11).

Figura 11

Causas de accidentes



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

La negligencia, falta de experiencia o descuido del trabajador, puede ocasionar desde un simple accidente hasta un siniestro con resultados catastróficos, es considerable el hecho de que un trabajador que no posea una correcta diligencia, pero que ha ocasionado un accidente, este no ha sido planeado por él mismo, por eso en consecuencia no existe una intención de ocasionarlo. Si se retoman los ítems 3.1.12 y 3.1.13, estos van de la mano con la negligencia del trabajador, pues las distracciones, descuidos y faltas de atención al desarrollar una determinada actividad laboral que demande el 100% de la capacidad de atención del trabajador.

Hay que tener en cuenta que no solo es responsabilidad del patrono el garantizar un entorno de trabajo con todos los lineamientos de seguridad aplicados, sino también es responsabilidad del mismo trabajador tomar las precauciones adecuadas en el desarrollo de sus actividades laborales. Dentro de las actividades que generan riesgos o accidentes laborales, los trabajadores de ILDEMARSA mencionaron que está el sobreesfuerzo por cargas demasiado pesadas, lesiones por movimientos repetitivos, deslizamientos en el piso de la empresa a causa de mantenerse húmedo constantemente (especialmente en el área de conversión). También las amputaciones de miembros (1 caso reportado) por no haber tomado las medidas necesarias al momento de brindar y ejecutar las indicaciones facilitadas por los supervisores, un reporte de aplastamiento que fue por negligencia del mismo trabajador en el año 2022, obligó a la empresa a tomar medidas más estrictas respecto a la prevención de riesgos ocupacionales dentro de ILDEMARSA.

3.1.7. Enfermedades laborales

En el rubro de enfermedades laborales, la información colectada indica que, de la población estudiada, el 63% se irrita frecuentemente en su trabajo, mientras que un 37% respondió que no sufre de irritabilidades; las causas de esto se deben a diversos factores (Figura 12). Se debe tener en consideración que la irritabilidad laboral no aparece de la noche a la mañana, esta es la consecuencia del mismo agotamiento y estrés al que el trabajador está sometido constantemente en su trabajo, pues existen diversos factores que la alimentan, la monotonía, pérdida de interés y motivación, sensación de estar estancado, dinámica disfuncional en el lugar de trabajo, falta de apoyo social, desequilibrio entre el trabajo y la vida privada, etc. El

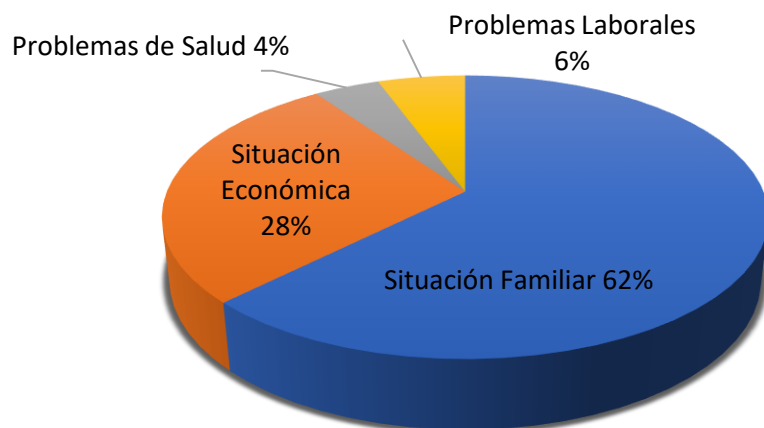
agotamiento en sí no viene solo, este se deriva de otros trastornos que muy probablemente el trabajador desconozca, tales como la depresión y ansiedad, rasgos de la personalidad, problemas familiares, entre otros.

Entre las respuestas que se recibieron por parte de los que contestaron que sí tenían irritabilidad constante en su trabajo, fueron la carga de trabajo demasiado elevadas por el cumplimiento de metas de exportación que deben cumplir con el producto que viaja a los países de Centroamérica, el esfuerzo que el trabajador debe poner entre el trabajo y su vida privada, pues cuando se entran en periodo de altas demandas, se les solicita que trabajen más horas de lo estipulado, perdiendo el tiempo de calidad con su familia o su descanso.

Además, algunos de ellos manifestaron que tienen esa sensación de vacío existencial por no cumplir sus verdaderas metas, porque los que han logrado tener estudios de educación superior, se encuentran realizando otro tipo de actividades que no va con lo que ellos pensaban dedicarse. El control y mal trato por parte de los supervisores o jefes de área es un factor de riesgo constante para el desgaste mental del trabajador que genera irritabilidad en el puesto de trabajo.

Figura 12

Causas de irritabilidad



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

Dentro de algunas consecuencias que se pueden mencionar, derivados de la irritabilidad laboral, están que el trabajador maneje un excesivo estrés, fatiga física y mental, problemas o alteraciones con el ritmo circadiano (insomnio), sentimientos variables como tristeza,

enojo, irritabilidad, puede ser un detonante para inducirlo al consumo de alcohol y sustancias alucinógenas (por la búsqueda de paz mental), enfermedades cardíacas, presión arterial alta, diabetes, disminución de las defensas que puede ocasionar vulnerabilidad a enfermedades, etc. Mencionando algunos problemas que puede generar la irritabilidad del trabajador en el ítem anterior, en esta pregunta mencionó el 62% de la población que entre las causas principales de su irritabilidad están los problemas familiares, el 28% menciona que es por situación económica, 6% mencionó que por problemas laborales y 4% menciona que por problemas de salud.

La tensión nerviosa constante que genera el estrés puede deberse a muchas situaciones, aquí, más de la mitad de la población expresó que eran por problemas familiares su irritabilidad constante en su trabajo, esto puede desencadenar una serie de problemas físicos y mentales en el trabajador producto de la sobrecarga mental y nerviosa. Los problemas familiares que van de la mano algunas ocasiones con los económicos generan problemas de rendimiento y concentración, y en el caso de las mujeres es peor, pues en las zonas rurales, la mayoría son madres solteras, población altamente expuesta a esta problemática continua.

Curiosamente, el 63% de la población estudiada argumenta que sí tienen una buena relación interpersonal con los compañeros de trabajo, un 37% menciona que no. El clima laboral está conformado por la interacción entre los seres humanos dentro de un entorno, donde el comportamiento, las actitudes y las creencias permiten la interacción, con el fin de buscar las mismas metas dentro de una determinada organización. Pero, hay que tener en cuenta que los conflictos son inevitables al momento de interactuar con otras personas, derivándose en disputas que pueden ser generadas por percepciones diferentes de los individuos, decisiones no agradables, actitudes, etc. El mantener un buen clima laboral va desde la perspectiva de aprender a escuchar, no ser partícipe de rumores, conocer a los compañeros con los que se trabaja, y sobre todo ser una persona auténtica con los compañeros de trabajo.

Otra enfermedad potencialmente originada por el trabajo es el estrés. El 67% de la población respondió que sí sufre de enfermedades producto del estrés y un 33% mencionó que no. La fatiga crónica derivada del estrés (conjunto de reacciones físicas derivadas de factores externos que superan la capacidad de enfrentarlos) y del estrés laboral (presión del entorno laboral) puede ocasionar saturación física y mental en el trabajador, pues genera un desequilibrio entre el trabajo y lo personal. De hecho, el 61% de la población estudiada,

menciona que no considera equitativas las diversas asignaciones laborales, mientras que un 39% menciona que sí. Otorgar la cantidad de trabajo entre los trabajadores de una misma área de forma equitativa es importante para que haya un clima laboral agradable, que todos tengan las mismas atribuciones que les corresponden y que reciban un trato igualitario, es parte de un sistema laboral interno balanceado.

El trabajo, la economía, actos de violencia, el tráfico vehicular, los problemas familiares pueden ser algunas de las causas más recurrentes que generen estrés, los principales síntomas que se manifiestan en el trabajador sometido a estrés son emocionales, conductuales, cognitivos y fisiológicos, que pueden desencadenar problemas mayores a mediano y largo plazo como por ejemplo la reducción de la productividad, problemas de salud físicos o mentales, trastornos de depresión y ansiedad, problemas familiares y adicciones.

Definiendo ergonomía, que es la ciencia que analiza los esfuerzos y movimientos del ser humano durante su jornada laboral, tratando de ajustarlos y acomodarlos para hacerlos de forma más eficiente (Vidal, 2019). Se tiene que, al estar en posiciones forzadas, haciendo movimientos repetitivos sin variar durante largos periodos de tiempo, son elementos que favorecen al apareamiento de dolores de espalda.

Aunado a esto, la fatiga física y mental, la monotonía y desmotivación, conflictividad, falta de expectativas, entre otros son factores detonantes de riesgo para posibles dolores lumbares. Para evitar estas situaciones incómodas en lo físico, es necesario hacer conciencia en el trabajador para educarlo en sentido de realizar movimientos y acciones correctas al momento de desarrollar sus actividades laborales, evitar esfuerzos innecesarios, y proteger su cuerpo cuando se requiera hacerlo.

Es importante para solidificar estas acciones saber seleccionar personas capacitadas para realizar el trabajo asignado de forma competente, la negligencia por parte de los trabajadores no está exenta al desarrollar el trabajo, pero es un plus, el colocar en un puesto pertinente a alguien debidamente capacitado. De la población estudiada, 80% mencionó que sí considera que la complejidad del trabajo que realiza es correspondiente a sus capacidades, y un 20% considera que no. La importancia de colocar en las diferentes áreas de la empresa a personas realmente competentes y con las capacidades que se demandan cada vez tiene más peso, pues

las negligencias o desconocimiento de ciertas actividades al desarrollar el trabajo asignado puede propiciar un ambiente de riesgo ocupacional constante hasta llegar a accidentes.

El correcto diseño del entorno laboral equilibra y complementa las actividades dentro de una empresa, enseñar a dosificar esfuerzos, educar la postura si se realiza el trabajo de pie, sentado o en constante movimiento. La presión alta y la diabetes pueden generarse por diferentes aspectos que incidan en la salud del trabajador y cómo este la regula, al igual que la depresión y ansiedad dependen de múltiples factores que intervienen en la vida diaria de este.

3.2. Presentación de resultados para “Guía de preguntas dirigida a gerencias de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.”

Uno de los aspectos sondeados con esta guía fue la existencia de documentos institucionales sobre políticas de salud y seguridad ocupacional. De la muestra estudiada, el 100% de la gerencia respondió que sí existe un documento oficial que mencione las políticas de salud y seguridad ocupacional. En relación a la difusión del documento donde se plantean las políticas el 88% de la población en estudio menciona que no se ha dado una difusión de la documentación técnica pertinente, y el 12% menciona que sí. Respecto al cumplimiento de las normas de seguridad el 100% de la población que participo en el estudio manifestó que las normas de seguridad están catalogadas como estricto cumplimiento por los trabajadores de cualquier área de la fábrica.

Entre las consideraciones que se tienen para que la normativa sea de estricto cumplimiento es que se adopten medidas tendientes a proteger la vida, la integridad corporal y la salud de los trabajadores; que conviene establecer la forma en que se adoptarán tales medidas, así como determinar los organismos y autoridades que se encargarán de dictarlas y de hacerlas cumplir; que es necesario asegurar la efectividad de las mismas, imponiendo obligaciones tanto a patronos como a trabajadores a efecto de obtener la colaboración activa de ambos. Que para que las normas que se dicten al respecto correspondan en un todo a las realidades y necesidades del país, conviene crear un organismo consultivo en que están representados el Estado, los patronos y los trabajadores (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010).

Otro rubro analizado en esta consulta tiene que ver con la inspecciones y evaluación de riesgo. De la población estudiada, el 75% mencionó que sí realizan inspecciones periódicas para la evaluación de riesgos, mientras que un 25% mencionó que no se realizan. La entidad cuenta con un instrumento para verificar los riesgos de manera periódica. Este dato ilustra el compromiso de la empresa por reconocer los riesgos propios del trabajo. Su visión integral facilita el control de los costos, la salud, la protección del ambiente, la producción y la calidad. Generan información para la acción estratégica de salud ocupacional y crean interés y participación entre el grupo de trabajadores, además de fomentar la interacción de la salud ocupacional con otras áreas de la empresa.

En relación a esto, el 100% de la población respondió que en la empresa se posee un formato escrito de inspección de riesgos, pero al constatar pidiéndoles que mostraran a los investigadores tal documentación, mencionaron que ésta estaba en proceso de verificación de un auditor externo para que se “completara” de mejor manera. La importancia de que haya un formato documental donde se verifiquen los riesgos existentes y su debida clasificación es de mucha importancia para la empresa, pues con ello, constatan que en cada supervisión del comité de salud y seguridad ocupacional ha sido valorado cada elemento que puede estar sujeto a riesgo

3.2.1. La compra de equipo y materias primas incluye el concepto de seguridad

El 100% de la población respondió que la compra de equipo y materia prima sí está incluida en el concepto de seguridad ocupacional. La responsabilidad con los mismos trabajadores es de mucha importancia, pues al adquirir materia prima y equipo legal y con excelente funcionamiento (así como el correcto mantenimiento), primero, cuida el producto y calidad a comercializar y segundo al manipular producto de alta calidad en equipo apto para el volumen de demanda de material cuida la seguridad ocupacional del trabajador, pues ambas situaciones están estrechamente vinculadas.

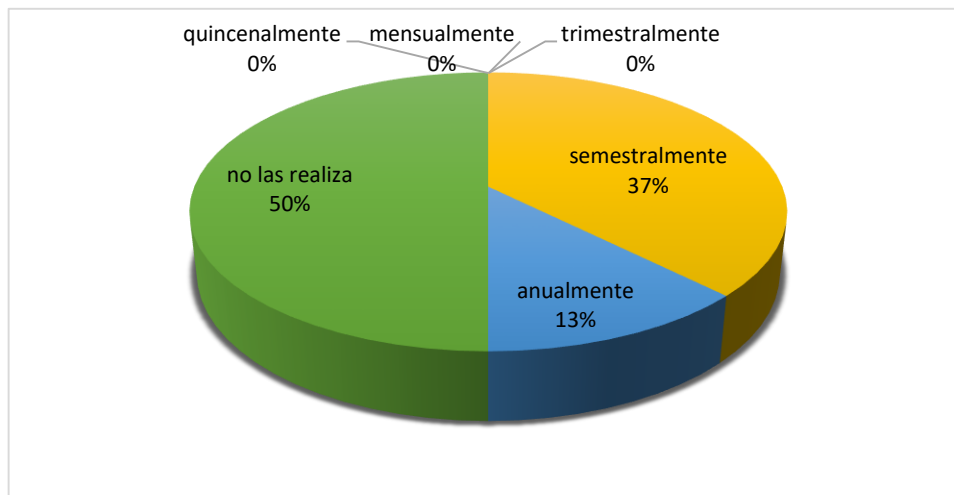
Para facilitar la organización de la información recolectada, esta se presenta por cada una de las preguntas formuladas.

3.2.2. Promoción de reuniones por parte de la gerencia para analizar aspectos de prevención de riesgos

Las gerencias respondieron: el 50% menciona que no se realizan reuniones para la prevención de riesgos ocupacionales, 37% respondió que son de forma semestral, 13% son anuales y 0% quincenales, mensuales y trimestrales.

Figura 13

Promoción de reuniones para prevención de riesgos



Nota: Datos de instrumento cuantitativo, 2023.

La Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el Título II denominado: “Gestión de la salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo”, menciona en el artículo 8, inciso 8 que: La planificación de las actividades y reuniones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. En dicha planificación deberá tomarse en cuenta las condiciones, roles tradicionales de hombres y mujeres y responsabilidades familiares con el objetivo de garantizar la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en dichos comités, debiendo adoptar las medidas apropiadas para el logro de este fin.

3.2.3. Obligatoriedad de equipo de protección cuando se requiere de forma establecida en la empresa

El 100% de la población de estudio, respondió que sí se ha establecido la obligatoriedad del uso del equipo de protección en el trabajo. El Equipo de Protección Personal o EPP son equipos, piezas o dispositivos que evitan que una persona tenga contacto directo con los peligros de ambientes riesgosos, los cuales pueden generar lesiones y enfermedades,

especialmente utilizado en rubros donde el tipo de trabajo es fuerte y físico, en este caso el rubro industrial. Las gerencias especifican que hacen hincapié en que se use el equipo de protección personal, dependiendo el tipo de trabajo que se realice dentro de la fábrica, lastimosamente hay algunos trabajadores que ponen como excusa que el equipo “les estorba” o no dejan que se realice la actividad de forma cómoda.

3.2.4. Documentación donde se registren los accidentes, enfermedades y sucesos peligrosos en la empresa

El 100% de la población estudiada, respondió que sí existe un registro documental donde está colocado cada reporte de accidente, enfermedad o suceso peligroso. Toda actividad conlleva una situación potencial de riesgo y, en consecuencia, puede darse la situación de que un trabajador tenga un accidente de trabajo. Tanto la empresa como el empleado, deberían saber los derechos y responsabilidades en el escenario del accidente, siendo una parte muy importante la investigación de éste.

La investigación de accidentes de trabajo con independencia de la causa y gravedad de los mismos, permite analizar situaciones de riesgo real o potencial, y con base a estas, se implantan medidas de carácter correctivo y/o preventivo, de forma que se mejoran las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Además de esto, no hay que olvidar que se trata de una obligación legal del empresario, cuyo resultado será uno de los documentos claves en el proceso de investigación y su respectiva acción legal, si se da el caso.

En la relación al reporte de accidentes el 100% de la población menciona que sí se reportan todos los tipos de accidentes laborales al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La notificación de accidentes de trabajo consiste en el cumplimiento de una serie de datos, considerados como los factores clave o razones de los accidentes laborales. Consiste en la descripción literal de los hechos más remarcables del accidente, que será necesario tener recopilados de forma escrita y si se pudiese gráfica, tanto para el desarrollo del proceso de investigación, como para un posterior análisis estadístico de los mismos que permita conocer cuáles son los factores de riesgo predominantes en la empresa o centro de trabajo y si estos son recurrentes.

Respecto al reporte de accidentes el 75% de la población, respondió que sí se notifican todo tipo de accidentes que no requieren de incapacidad, mientras que el 25% menciona que no se reporta. Existe un reporte y elaboración de boleta de notificación de accidentes laborales a nivel nacional, esta información proporcionada en este formulario es absolutamente confidencial y servirá únicamente con fines de prevención, según artículo 66 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo: “Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley.”

3.2.5. Realización de exámenes médicos pre ocupacionales

El 100% de la población respondió que no se realizan exámenes médicos pre ocupacionales,

3.2.6. Frecuencia de las incapacidades del personal

De la población en estudio el 62% respondió que las incapacidades del personal son frecuentes, y un 38% manifiesta que no.

3.2.7. Registro de incapacidades y sus causas

El 100% de la población estudiada manifestó que si se lleva un registro de incapacidades y sus respectivas causas.

3.2.8. Existencia en la Empresa de un programa sobre salud ocupacional

El 100% de la población manifestó que la empresa cuenta con un programa sobre Salud Y Seguridad Ocupacional.

3.2.9. Orientación y capacitación a los nuevos trabajadores sobre su área de trabajo

El 100% de la población estudiada manifestó que la empresa brinda orientación y capacitación específicas de las áreas de trabajo a los nuevos trabajadores.

3.2.10. Incentivos a los trabajadores a reportar todo accidente o suceso peligroso que ocurre en la institución

El total de la población que participó en el estudio manifestó que la empresa incentiva a sus trabajadores a reportar todo accidente que ocurra en la institución.

3.2.11. Causas de acciones o condiciones inseguras en el entorno laboral de la empresa

Del total de la población en estudio el 87% manifestó que los sucesos que ocurren en el entorno laboral son causados por acciones de inseguridad y el 13% por condiciones inseguras de la empresa.

3.2.12. Reincidencia en acciones inseguras por conductas inadecuadas

El total de la población en estudio manifestó que existe reincidencia de acciones inseguras en sus áreas de trabajo.

3.2.13. Frecuencia de reposición de los extintores usados o con fallas, dentro de la empresa

Del 100% de la población que participó en el estudio, el 75% manifestó que los extintores se reponen cada año independientemente la causa, el 13% menciona que no se reponen y un 12% cada 6 meses.

3.2.14. La empresa ofrece condiciones de seguridad al trabajador en su puesto de trabajo

El 62% de la población estudiada respondió que la empresa si ofrece condiciones de seguridad a sus trabajadores para que realicen las actividades según sus áreas de trabajo, y el 38% manifestó que no cuentan con condiciones de seguridad.

3.3. Presentación de resultados para “Guía de observación al área de producción en las instalaciones de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV”

En la siguiente guía de observación, se han tomado como criterios principales las diferentes distribuciones y áreas de trabajo en la infraestructura de la empresa, valorando si estas cumplen o no con los requisitos básicos de ergonomía y protección de espacios para el correcto desarrollo de las actividades de la empresa en estudio:

Aspectos a observar		Si	No	OBSERVACION
A. Lugar de trabajo				
1	Los trabajadores tienen espacio, iluminación y ventilación suficiente para realizar las tareas asignadas.	x		Tienen luz natural y artificial en toda la planta, pero hay algunas luminarias que están arruinadas, en el área de calderas hay mucha concentración de altas temperaturas con poca ventilación.
2	Las áreas presentan orden y limpieza en general	x		Limpieza en todas las áreas de trabajo.
3	La superficie del piso no es resbalosa y está libre de objetos u obstáculos		x	Hay algunas áreas con losetas desprendidas, y áreas abiertas con los repellos de piso descascarados.
4	Los pasillos, áreas de trabajo y de almacenamiento están bien delimitados.	x		Si hay delimitaciones en todas las áreas de trabajo.
5	Se tiene una altura mínima de 2.5 metros del piso al techo.	x		Sí, la mínima es de 3.00 metros.
6	La superficie libre mínima por trabajador es de 2 metros cuadrados.	x		Si cumple.
7	La infraestructura cuenta con las características de seguridad para soportar fenómenos naturales.	x		En todas las áreas, sí, pero en la parte posterior de la planta, hay una bodega improvisada que se ve inestable en la unión de las láminas (traslape).
8	El techo y las paredes tienen aislamiento térmico que disminuye la transmisión de calor.		x	No cuentan con aislamiento térmico.
B. Servicios				
1	Se provee agua fresca y potable para consumo de los trabajadores	x		Sí.
2	Se proveen servicios sanitarios higiénicos, en buenas condiciones, suficientes, accesibles y separado por sexo.	x		Sí.
3	Se dispone de instalaciones adecuadas para consumir alimentos.	x		Sí, pero con ventilación convencional (ventiladores).
4	Se dispone de un botiquín de primeros auxilios o de una enfermería.	x		Sí.
5	Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia	x		En proceso de instalación.
Aspectos a observar		Si	No	OBSERVACION
A. Prevención y extinción de incendios				
1	Los lugares con riesgo de incendios están alejados de las demás áreas.		x	Por ser un área con medidas limitadas, casi el 60% de estas, están una cerca de otras.
2	Se cuenta con sistema de detección de incendios.	x		Sí.
3	La cantidad de extintores es suficiente en relación con el riesgo que hay por el tipo de trabajo.	x		Sí, son suficientes (extintor por cada 200 m2) por ser un lugar de trabajo con riesgo de incendio (área de calderas).
4	Los extintores están debidamente recargados y colocados en lugares correctos.	x		Sí.
5	Existe personal capacitado para hacer uso de los extintores cuando se requiera.	x		Todo el personal de la fábrica está capacitado para el uso correcto de los extintores.
B. Sistema eléctrico				
1	Existe mantenimiento adecuado del equipo eléctrico	x		Sí, hay mantenimiento constante en cada maquinaria y herramienta eléctrica de la planta.

2	El sistema eléctrico se encuentra en buenas condiciones.	x		Sí.
3	Los tomacorrientes, tableros y cajas están libres de suciedad.	x		Sí, en un 85%, pues en el área de conversión hay mucho residuo suspendido, por lo que se adhiere fácilmente a cualquier superficie.
4	La corriente que se utiliza está de acuerdo a la capacidad de los cables.	x		Sí.
5	Se vela porque el piso donde se trabaja no esté mojado.	x		Sí, constantemente.
C. Señalización.				
1	Hay letreros de aviso que indican los riesgos en el lugar de trabajo.	x		Sí, parte de la señalética está siendo instalada (espacios donde no había).
2	Las puertas y salidas de emergencia están señalizadas.	x		Sí.
3	Hay letreros de aviso para restringir el acceso de personal ajeno en algunas áreas de trabajo.	x		Sí.
D. Equipos y herramientas				
1	Se da mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos y herramientas periódicamente.	x		Sí.
2	Se entrena a los operadores de herramientas y equipos.	x		Medianamente (consulta a operadores).
3	Se seleccionan las herramientas adecuadas para la tarea a realizar.		x	En algunos casos, hay improvisación, por no tener a la mano algunas herramientas.
4	Las herramientas se almacenan en lugares seguros y apropiados.	x		Sí.
5	Se emplean los procedimientos correctos para uso de herramientas.	x		Sí.
Aspectos a observar		Si	No	OBSERVACION
A. Protección personal				
1	Se cuenta con equipo de protección para la cabeza que reúnen características de resistencia y son ligeros.	x		Sí, pero se observa que algunos operarios no lo utilizan (muchos manifiestan que por incomodidad y, en segundo lugar, porque se arruinan y no los reponen).
2	Se utiliza protección del ruido en los lugares adonde este es de mucha intensidad. Con equipo confortable de protección de oídos.		x	Sí está el equipo, pero los empleados argumentan que es estorboso.
3	Se utiliza equipo de protección para los ojos contra la proyección de partículas y sustancias tóxicas.	x		Sí, pero en un 40%.
4	El lente de seguridad de los anteojos cuenta con la cobertura de vidrio plástico afín de evitar arañazos.	x		Sí.
5	Se utilizan lentes con filtro en las operaciones de soldaduras.	x		Sí, pero algunos operarios, no lo hacen.
B. Ergonomía				
1	Los productos y herramientas se encuentran a una distancia que permite alcanzarlos fácilmente.	x		Sí.
2	El trabajo con cajas se adecua a la altura de operario	x		Sí.
3	Se realiza el trabajo a una altura conveniente para el operario.	x		Sí.

4	Se cuenta con sillas y mesas ajustables para el trabajo de acuerdo a la altura del operario.		x	No, pues hay algunas que no están aptas para un uso ergonómico.
5	Se realizan trabajos en el que el trabajador mantiene la misma postura.	x		Sí, en especial las áreas de empaque y oficinas administrativas.

CAPÍTULO IV.- HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

En este apartado los hallazgos se analizan y discuten aplicando la triangulación de instrumentos para cada uno de los ámbitos indagados en esta investigación. La triangulación se presenta en formato de tablas e inmediatamente se realiza la discusión de tales resultados.

Tabla 2

Triangulación de instrumentos por ámbito de indagación Condiciones de Salud

Cuestionario dirigido a personal administrativo y operativo	Guía de preguntas dirigida a Gerencias	Guía de Observación al área de producción
<p>Se encontró que el grupo etario entre 18-20 tiene el 16% de los empleados, se infiere que la empresa tiene en general una planta de trabajadores jóvenes.</p> <p>De las diez (10) áreas de trabajo con las que cuenta la empresa, se encontró que el área que mayor porcentaje de personal registra es la de Empaque.</p> <p>Más del 52% del personal operario pasa en movimiento en función de su ocupación; y en el área de empaque el 22% pasa sentados. Un 26% del personal labora de pie.</p>	<p>En relación al control de salud, todos los gerentes manifestaron que la empresa no realiza exámenes médicos pre ocupacionales.</p> <p><i>Lo anterior llama la atención porque de acuerdo al código de trabajo las empresas están en la obligación de realizar chequeos médicos una vez año.</i></p> <p>Los gerentes informaron que las incapacidades de los trabajadores de la empresa son frecuentes.</p>	<p>En relación a los servicios básicos, la empresa provee de agua fresca y potable para consumo de los trabajadores, al igual que las condiciones de los servicios sanitarios.</p> <p>La empresa cuenta con espacios para el consumo de alimentos por parte de los empleados, pero con ventilación convencional (ventiladores).</p> <p>Se observó que la empresa cuenta con luz natural y artificial, sin embargo, el área de las Calderas tiene poca ventilación y es un área donde se concentran altas temperaturas por la naturaleza de la actividad que ahí se realiza. (Este hallazgo se cruza con el ámbito de Condiciones de Seguridad).</p>

Nota: Datos de instrumento, 2023.

En relación al ámbito de análisis 1 (condiciones de salud) se puede inferir a partir de la triangulación de hallazgos elaborada que, en el área de empaque se concentra el mayor número de empleados los cuales en función de su labor pasan la mayor parte del tiempo en movimiento. Es probable que sea este sector de empleados los que manifiesten mayores riesgos de accidentes laborales o afectaciones a su salud derivados de su actividad laboral. Y como afirma la Teoría del Riesgo Profesional (Andara, 2018), una lesión funcional sufrida por el trabajador es la que se deriva del trabajo ejecutado y por lo tanto es el empresario quien debe hacer frente a los efectos que se produzcan.

La situación de riesgo señalada en el párrafo anterior se potencia aún más si se toma en cuenta que la empresa no realiza exámenes pre-ocupacionales a sus empleados, quienes eventualmente podrían traer consigo al momento de ser contratados predisposiciones de salud o enfermedades latentes (Hipertensión arterial, Sobrepeso, Diabetes Mellitus,

malformaciones óseas). A partir de estas circunstancias, las causas de riesgo profesional se incrementan y si el trabajador se expone en beneficio de la empresa, tal como señala Andara (2018), corresponde a la empresa la reparación y cobertura del daño. La única condición de la empresa que favorece las condiciones de salud es que según se observó, se dispone de agua potable para el consumo, suficiente luz y ventilación en algunas áreas.

En cuanto al ámbito de análisis relacionado con Infraestructura y Condiciones de Seguridad (Tabla 3), las inferencias que se puede realizar a partir de la triangulación de instrumentos son las siguientes.

Tabla 3

Triangulación de instrumentos por ámbito de indagación Infraestructura y Condiciones de Seguridad

Cuestionario dirigido a personal administrativo y operativo	Guía de preguntas Dirigida a Gerencias	Guía de Observación al área de producción
<p>El 89% de los empleados conocen el termino, y que el 82% conocen aspectos generales sobre la normativa de seguridad y salud ocupacional; sin embargo, solo el 70% manifestó haber recibido capacitaciones o charlas informativas al respecto.</p> <p>El 69% de los encuestados afirman que la empresa no les proporciona el equipo de protección personal requerido; ahora bien, también indican que el equipo y maquinaria recibe mantenimiento constante y efectivo.</p> <p>El cuestionario registro un dato interesante y es que el 100% manifestó que el piso de las áreas de trabajo no es seguro, así como que las condiciones de ruido no favorecen su desempeño laboral</p> <p>Sobre la iluminación y ventilación los empleados manifiestan que son favorables.</p>	<p>Los Gerentes entrevistados indicaron que la empresa cuenta con un documento oficial sobre políticas de salud y seguridad ocupacional. A pesar de ello, indican que dichos documentos no han sido lo suficientemente difundidos entre su personal.</p> <p>El 75% de los entrevistados mencionaron que la empresa realiza procesos de inspección a maquinarias y equipo de forma periódica, no obstante, al solicitar verificar los formatos que utilizan manifestaron que estaban en proceso de revisión por un auditor.</p> <p>En cuanto a las condiciones de seguridad, el 62% de los entrevistados manifestaron que la empresa si ofrece condiciones de seguridad para que realicen sus actividades desde su área de trabajo.</p>	<p>Se observo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - limpieza y orden en todas las áreas de trabajo; - en algunas áreas hay superficies del piso en mal estado; sin embargo, se revisa que el piso no este mojado. - Cumplen con la superficie libre mínima requerida entre cada trabajador. - Falta de aislamiento térmico entre paredes y techo. - Cuentan con un extintor por cada 200 m2 por ser un lugar de trabajo con riesgo de incendio (área de calderas). - No cuentan con sillas y mesas ergonómicas para realizar las actividades, las que tienen no se ajustan a la necesidad del trabajador.

Nota: Datos de instrumento, 2023.

Primero, para reconocer aspectos relacionados con las condiciones de seguridad y salud ocupacional relevantes para el bienestar en los puestos de trabajo es necesario que el personal conozca aspectos normativos sobre este asunto; al respecto, los gerentes señalaron que cuentan con documentos relacionados con salud y seguridad ocupacional, no obstante, estos

son de poca difusión entre los trabajadores de la empresa quienes confirmaron tener nociones básicas sobre aspectos relacionados con la salud y seguridad ocupacional. Es muy probable que estas nociones las hayan adquirido a partir de la variedad de señaléticas -que advierten por medio de letreros de aviso riesgos en el lugar de trabajo, salidas de emergencia y restricciones de acceso a áreas de riesgo potencial- observadas por el equipo investigador y que se refieren a Condiciones de Seguridad.

Segundo, las nociones que los empleados tienen sobre Salud y Seguridad Ocupacional son producto de las capacitaciones que han recibido y que es un hecho reconocido tanto por los empleados como por los empleadores.

Tercero, se puede inferir que la empresa Ildemarsa, S.A de C.V cumple en términos bastante generales la Normativa relacionada con Salud y Seguridad Ocupacional ya que existe coherencia entre lo que afirman los gerentes y lo que el equipo investigador observó en su visita de campo.

Un dato interesante relacionado con este ámbito de indagación es que más del 60% de los trabajadores afirma que la empresa no les proporciona equipo de protección personal; sin embargo, el equipo investigador registró en su guía de observación que los trabajadores manifestaban no utilizar casco por la incomodidad que genera o por temor a que se deterioraran y que les tocara reponerlo. Si se toma en cuenta el paradigma de la Endo seguridad (Salas & Finkelstein, 2022), resulta que en efecto los trabajadores tienen percepciones diferentes sobre los riesgos y en consecuencia interpretan aspectos de la seguridad y salud ocupacional en contravención con no solo las normativas nacionales sino también disposiciones institucionales relativas a la salud y seguridad ocupacional.

Sobre el ámbito de análisis relacionado con Enfermedades laborales, se puede discutir lo siguiente (Tabla 4). Tal y como afirman los trabajadores las enfermedades más recurrentes en la empresa Ildemarsa son: presión arterial alta, irritabilidad y dolor de espalda, si este dato se cruza con el hallazgo de que es en el área de empaque donde está el mayor número de trabajadores sería aquí donde se tendrían el mayor número de reportes de estas enfermedades. Al menos lo que mencionan los gerentes sobre la frecuencia de las incapacidades es coherente con lo que reportan los trabajadores.

Con la visita de campo se pudo registrar que existen áreas donde el trabajador se mantiene en una sola posición toda su jornada laboral, en especial las áreas de empaque y oficinas administrativas.

Tabla 4

Triangulación de instrumentos por ámbito de indagación Enfermedades Laborales

Cuestionario dirigido a personal administrativo y operativo	Guía de preguntas dirigida a Gerencias	Guía de Observación al área de producción
<p>Irritabilidad 62% de los empleados reportan se sienten irritados en su ámbito laboral, aunque reconocen que la causa de la misma no está directamente relacionada con el ambiente laboral, sino con el familiar y a factores económicos.</p> <p>Los padecimientos más recurrentes entre los trabajadores de la empresa son el dolor de espalda 45%, y la presión alta 39%.</p>	<p>Los gerentes informaron que las incapacidades de los trabajadores de la empresa son frecuentes.</p> <p>Los gerentes entrevistados, manifestaron que la empresa cuenta con registro documentado de <i>cada reporte accidente, enfermedad o suceso peligroso (énfasis propio)</i>. Toda actividad laboral conlleva una situación potencial de riesgo o adquisición de enfermedad laboral o profesional, en consecuencia, puede darse la situación de que un trabajador tenga un accidente de trabajo o adquiera una enfermedad.</p>	<p>Existen áreas donde el trabajador se mantiene en una sola posición toda su jornada laboral, en especial las áreas de empaque y oficinas administrativas.</p>

Nota: Datos de instrumento, 2023.

Toda actividad laboral conlleva una situación potencial de riesgo o adquisición de enfermedad laboral o profesional; este potencial de riesgo se ha ido incrementando poco a poco en la medida del crecimiento de la producción industrial contemporánea que implica el uso de maquinaria aumentando vertiginosamente la ocurrencia de accidentes y, como señala Albarracín (2022), inevitables aun para el trabajador y empresarios más cuidadosos; de tal modo que siendo el propietario de la fábrica el creador de este riesgo, debe reportar los daños que produzca.

Al cruzar los hallazgos referidos al ámbito de análisis de accidentes de trabajo (Tabla 5) se observa coherencia entre lo que este equipo verifico, los testimonios de gerentes y trabajadores en cuanto a la ocurrencia de accidentes en la empresa. Los trabajadores reconocen que caídas y quemaduras son de los accidentes de ellos que ellos tienen

conocimiento manifestando que estos se deben a descuidos por su parte circunstancia que también reconocieron los gerentes.

Tabla 5

Triangulación de instrumentos por ámbito de indagación Accidentes de Trabajo

Cuestionario dirigido a personal administrativo y operativo	Guía de preguntas dirigida a Gerencias	Guía de Observación al área de producción
<p>Un dato interesante en este ámbito es que el 71% de los empelados afirma desconocer qué tipo de accidentes laborales han ocurrido con mayor frecuencia.</p> <p>Sin embargo, se tiene como resultado que el 13% de los empleados reconocen que las caídas son de los accidentes más frecuentes; mientras que el 7% informa que son las quemaduras.</p> <p>Es importante mencionar que los trabajadores afirman que los anteriores accidentes se deben a descuidos de ellos mismos más que a las condiciones de infraestructura.</p>	<p>Al preguntar por los sucesos o accidentes de trabajo, al menos seis gerentes señalaron que los sucesos ocurridos en el entorno laboral son causados por acciones de inseguridad, complementariamente dos gerentes manifestaron que los accidentes de trabajo suceden por condiciones inseguras de la empresa.</p>	<p>En algunos casos, no tienen las herramientas adecuadas para tareas e improvisan con las que cuentan al momento.</p> <p>Si cuentan con equipo adecuado para protección de la cabeza, por ejemplo, pero se observa que algunos operarios no lo utilizan (no les gusta porque son incómodos o por no arruinarlos y quedarse sin nada).</p>

Nota: Datos de instrumento, 2023.

Resulta probable pensar que las ocurrencias de estos y otros accidentes están relacionadas con la actitud del trabajador frente a los temas de seguridad y salud ocupacional, al menos es lo que puede inferirse de expresiones como “no nos gusta (usar cascos protectores) porque son incómodos o no los usamos por no arruinarlos y quedarnos sin nada”. Sin embargo, esto no exime a la empresa de ofrecer y mantener siempre las condiciones de seguridad y salud ocupacional a las que por ley están obligados.

CONCLUSIONES

Ante la pregunta planteada sobre la aplicabilidad de los títulos II y III DE LA Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V como un derecho laboral del trabajador, el análisis, sistematización y discusión de los hallazgos obtenidos en la investigación de campo conduce a formular las siguientes conclusiones:

- 1- Basado en la fundamentación teórica planteada sobre la Endoseguridad, donde la visión psicológica y cultural están relacionadas estrechamente con la forma de pensar y sentir del ser humano es importante destacar que brindan una mirada más amplia a los datos reflejados en los instrumentos que se facilitaron al personal de ILDEMARSA, donde claramente resalta que el nivel educativo del trabajador influye en el proceso de la toma de decisiones sobre el uso del equipo de protección y el evitar acciones inseguras, ¿por qué se afirma esto?, si la educación está vinculada con la misma cultura de una persona (tomando en cuenta el bajo nivel educativo y sumado a una cultura machista) a esta persona, le será difícil acatar las indicaciones o reglamentaciones pertinentes para el autocuidado y protección de sí mismos ante una situación de peligro o riesgo en el lugar de trabajo.
- 2- Gerentes y trabajadores de la empresa cuentan con el conocimiento básico sobre aspectos de seguridad y salud ocupacional regulados en la normativa antes referida. Esto es valorativamente hablando muy positivo. sin embargo, la empresa necesita redoblar esfuerzos para que haya una mayor difusión sobre nociones prácticas y condiciones que favorecen la seguridad y salud ocupacional.
- 3- La empresa ILDEMARSA cumple en términos generales con las regulaciones establecidas sobre salud y seguridad ocupacional respecto a su infraestructura y equipamiento. No obstante, existen en la empresa áreas de trabajo (empaques, calderas) que necesitan adecuar sus condiciones a los estándares señalados por la normativa marco y garantizar de este modo seguridad y salud ocupacional a sus trabajadores.
- 4- De acuerdo con la normativa de referencia, para cuidar la salud de los trabajadores una empresa debe contar con las condiciones óptimas de infraestructura y

equipamiento. En la empresa indagada estas condiciones no están del todo dadas ya que se registró respecto a la salud de los trabajadores que, hay recurrencia de padecimientos tales como: Irritabilidad, dorsalgias y presión arterial alta. Además, la empresa no realiza exámenes pre-ocupacionales ni tampoco un seguimiento de salud básico de tipo preventivo a sus trabajadores, factores que redundarían al final de cuentas en beneficio de la misma empresa pues se podrían reducir los registros de incapacidades frecuentes.

RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados durante la fase de diagnóstico realizado a la empresa ILDEMARSA sobre su nivel de la aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y su gestión, y tomando en cuenta las conclusiones en el apartado anterior, este equipo formula las siguientes recomendaciones:

- 1- Difundir sus lineamientos institucionales u otra documentación relativa a la Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de incrementar el nivel de conocimiento en sus trabajadores sobre las mismas. Esta difusión puede lograrse a través de la planificación y desarrollo de un programa de educación continua específico sobre la normativa y que puede ejecutar el Comité Local de Salud y Seguridad Ocupacional.
- 2- Adoptar la decisión de realizar exámenes pre-ocupacionales a los que vayan a formar parte de la planta de sus trabajadores. Y para los trabajadores con los que ya cuenta, realizar al menos una vez al año chequeo generales de salud (por ejemplo: exámenes de química general y examen físico).
- 3- Continuar e incrementar, de ser posible, las capacitaciones en materia de control y prevención de riesgos ocupacionales (control de incendios, evacuaciones, primeros auxilios), ergonomía en los puestos de trabajo, y manejo y uso de equipo laboral, entre otras temáticas.
- 4- Diseñar e implementar una estrategia que incentive a sus trabajadores a cumplir con los requerimientos sobre el uso de equipo de protección personal para el desarrollo de sus labores.
- 5- Cuidar constantemente el bienestar y salud de sus trabajadores pues al final esto redundará en su propio beneficio y en el aseguramiento de un clima laboral seguro y saludable.

REFERENCIAS

- Acosta, D. (2022). *Sistemas Integrados de Gestión de Seguridad Industrial y Ocupacional*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Albarracín, J. (8 de septiembre de 2022). *Biblioteca CLACSO*. Biblioteca CLACSO: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Bolivia/cides-umsa/20120903104211/albarra.pdf>
- Andara, B. (2018). Responsabilidad el patrono infractor, teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela. En B. Andara, *Responsabilidad el patrono infractor, teorías sobre seguridad y salud en el trabajo en Venezuela* (pág. 22). Venezuela: Universidad de Zulia.
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (5 de mayo de 2010). *Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo*. Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo: <chrome-extension://oemmndcblldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.ilo.org/dyn/natllex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf>
- Blanco, K. M., & Picado, W. M. (2018). *Análisis del cumplimiento de la ley General de Higiene y Seguridad Ocupacional*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-LEÓN.
- Calle, A. I., Narváez, C., & Erazo, J. C. (2019). Auditoria en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional: Procedimiento. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(2), 31.
- Cea, M. (26 de agosto de 2022). *La Prensa Gráfica*. La Prensa Gráfica: <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Sube-Inasistencia-escolar-y-analfabetismo-en-El-Salvador-20220825-0090.html>
- Cevallos, J. T. (2022). *Evaluación de la gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa Plastichime S.A.* Guayaquil, Colombia: Universidad de Guayaquil.

- Ching, F. D. (2012). *Diccionario Visual de Arquitectura*. Editorial Gustavo Gili S. L. chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/https://editorialgg.com/media/catalog/product/9/7/9788425227868_inside.pdf
- ConceptoABC. (10 de noviembre de 2022). *ConceptoABC*. ConceptoABC: https://conceptoabc.com/infraestructura/
- Dueñas, M. (2018). *Metodología de una auditoría para la prevención de riesgos laborales bajo la OSHAS 18001 del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Universidad Mayor de San Andrés. Universidad Mayor de San Andrés.
- Fernández, B., Montes, J., & Vásquez, C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 207-234. chrome-extension://oemmnadbldboiebfnladdacbfmadadm/https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317624002.pdf
- García, A. (3 de diciembre de 2020). Los trabajadores ante el riesgo laboral: más allá del derecho. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(1). https://doi.org/http://orcid.org/0000-0001-7160-5005
- González, F. (10 de octubre de 2004). ¿Qué Es Un Paradigma? Análisis Teórico, Conceptual Y Psicolingüístico Del Término. *Scielo*, 20(1), 7. Retrieved 18 de septiembre de 2022, from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872005000100002
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

- Investigalia. (17 de marzo de 2020). *Investigalia*. Investigalia:
<https://investigaliacr.com/investigacion/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-cuantitativa/>
- Japón, K. V. (2021). *Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa FADESA S.A de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil, Colombia: Universidad de Guayaquil.
- Martín, A. (2022). *La extinción causal de la relación laboral por incumplimiento empresarial en materia de prevención de riesgos psicosociales*. Universidad Pública de Navarra.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social [MINTRAB]. (05 de octubre de 2020). *Sistema Nacional de notificaciones de accidentes de trabajo (SNNAT)*. Sistema Nacional de notificaciones de accidentes de trabajo (SNNAT):
<https://www.mtps.gob.sv/servicios/notificacion-de-accidentes-de-trabajo/>
- Miñan-Olivos, G. S., Monja-Palomo, J. O., González, Ó., Simpalo, W. D., & Castillo, W. E. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa. *Revista Científica de Ingeniería Mecánica*, *XLI*(3), 12.
- Moragón, L. (08 de septiembre de 2022). *Universidad Complutense de Madrid [UCM]*. Universidad Complutense de Madrid [UCM]:
<https://webs.ucm.es/info/arqueoweb/pdf/9-1/moragon.pdf>
- Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*(81), 197-225.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (23 de noviembre de 2020). *Organización Mundial de la Salud [OMS]*. Organización Mundial de la Salud [OMS]:
<https://www.who.int/es>

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (10 de noviembre de 2022). *Organización Mundial de la Salud [OMS]*. Organización Mundial de la Salud [OMS]: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1648&Itemid=1427&limit=1&limitstart=1&lang=es
- Organización Mundial del Trabajo [OIT]. (21 de enero de 2021). *Organización Mundial del Trabajo [OIT]*. Organización Mundial del Trabajo [OIT]: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial del Trabajo [OIT]. (21 de enero de 2021). *Organización Mundial del Trabajo [OIT]*. Organización Mundial del Trabajo [OIT]: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Ortíz, D. (2015). El Constructivismo como Teoría y Método de Enseñanza. 2(19), 93-110. <https://doi.org/0.17163/soph.n19.2015.04>
- Patlán, J. (2016). Derechs laborales: Una mirada al derecho y a la calidad de vida en el trabajo. *SSOAR Open Access Repository*, 23(2), 1-14.
- Pérez, M. (2019). El juego conjunto de las responsabilidades administrativas y de Seguridad social ante los incumplimientos en prevención de reisos laborales. *Laborum*, 2(19), 17.
- Pérez, M. (2019). *La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales*. Universidad de Granada.
- prevencionar.com. (23 de noviembre de 2017). *prevencionar.com*. prevencionar.com: <https://prevencionar.com/2017/11/23/los-problemas-salud-relacionados-trabajo-ocasionan-perdidas-van-del-4-al-6-del-pib/>
- QuestionPro. (18 de septiembre de 2022). *QuestionPro*. QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-investigacion/>
- Salas, F., & Finkelstein, R. (08 de septiembre de 2022). *Scribd*. Scribd: <https://es.scribd.com/document/72090583/endoseguridad>

- Sierra, J. (20 de octubre de 2018). *http://jesusierra.blogspot.com/*.
<http://jesusierra.blogspot.com/>: <http://jesusierra.blogspot.com/2018/10/etapas-de-una-investigacion-cuantitativa.html>
- Significados. (25 de octubre de 2022). *Significados*. Significados:
<https://www.significados.com/trabajo/>
- Taléns, E. (mayo de 2020). La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: Principales medidas y responsabilidades. *Actualidad Jurídica Iberoamericana*(12), 656-667.
- Unión Sindical Obrera [USO]. (02 de marzo de 2023). *Unión Sindical Obrera [USO]*.
Unión Sindical Obrera [USO]: <https://www.uso.es/una-larga-jornada-laboral-aumenta-el-riesgo-de-muerte/>
- Valls, A. (05 de julio de 2018). *quirónprevención*. quirónprevención:
<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/movimientos-repetidos-ambito-laboral>
- Vidal, A. (13 de junio de 2019). *quirónsalud*. quirónsalud:
<https://www.quironsalud.es/blogs/es/doloralia/ergonomia-dolor-espalda>

ANEXOS

Anexo 1.- Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Riesgos Laborales Por Incumplimiento De Los Títulos II Y III De La “Ley General De Prevención De Riesgos En Los Lugares De Trabajo” Para Los Operarios De Industrias Luz De María ILDEMARSA S.A. De C.V. Como Derecho Laboral Del Trabajador

Objetivo de la investigación: Analizar el nivel de aplicabilidad de los títulos II y III de la Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo y su gestión en la empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA S.A. de C.V. como un derecho laboral del trabajador.

Yo _____ en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente manifiesto que he sido debidamente informado y en consecuencia autorizo a que me sea realizado un cuestionario teniendo en cuenta que:

- 1- He comprendido la naturaleza del cuestionario
- 2- He tenido la oportunidad de aclarar mis dudas
- 3- Estoy satisfecho (a) con la información proporcionada
- 4- Emitiendo que mi consentimiento puede ser revocado en cualquier momento, antes de realizar el cuestionario.
- 5- Reconozco que todos los datos proporcionados en el cuestionario son ciertos.

PORTANTO, de claro estar debidamente informado y doy mi expreso consentimiento a la realización del cuestionario.

Firma

Anexo 2.- Instrumento 1: Cuestionario sobre salud y seguridad ocupacional, dirigido a personal administrativo y operativo de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.

Edad _____ años cumplidos Área de trabajo _____ Tiempo de trabajar en la empresa _____
En qué posición trabaja: sentado _____ parado _____

Nivel de estudio: educación superior ___ educación media ___ educación básica ___ ninguno ___

1. ¿Conoce el término llamado salud y seguridad laboral?
si _____ no _____
2. ¿Conoce usted si existe una normativa de seguridad ocupacional?
si _____ no _____
3. ¿Ha recibido capacitación o charla de salud y seguridad laboral?
si _____ no _____
4. ¿Tiene conocimiento si han existido accidentes laborales este año en la empresa?
si _____ no _____ si han ocurrido, que tipo de accidente _____
5. ¿Considera que el número de trabajadores en su área de trabajo son suficientes?
si _____ no _____
6. ¿De cuántas horas es una jornada de trabajo en la empresa?
8 horas _____ 10 horas _____ 12 horas _____ 24 horas _____ más de 24 horas _____
7. ¿Para usted cuantas horas laborales son las ideales para ejercer en su trabajo?
8 horas _____ 10 horas _____ 12 horas _____ 24 horas _____ más de 24 horas _____
8. ¿Se irrita frecuentemente en su trabajo? Si su respuesta es sí, ¿a qué cree que corresponde esa irritabilidad?
si _____ no _____
9. ¿A qué cree que responde su irritabilidad en el trabajo?
a) Situación familiar b) Situación económica c) Problemas de salud d) Problemas laborales
10. ¿Ha recibido usted indicación estricta de reportar todo accidente o suceso peligroso que ocurre en la empresa? si _____ no _____
11. ¿A su juicio los sucesos que ocurren en la empresa son causados por acciones de descuido del trabajador o por alguna condición insegura en la empresa?

Por descuido del trabajador _____ Por condición insegura en la empresa _____
12. ¿Usted utiliza maquinaria o equipo mecánico para realizar su trabajo?
si _____ no _____

13. Si su respuesta es sí, ¿cada cuánto recibe inspección para verificar su funcionamiento?

14. Si su respuesta es sí, ¿Considera que el mantenimiento que se le da a la maquinaria o equipo es el indicado?

si _____ no _____

15. ¿Padece usted de alguna enfermedad producto del estrés?

si _____ no _____

16. ¿Falta usted con frecuencia al trabajo por problemas de salud?

si _____ no _____

17. ¿Cuál de los siguientes problemas de salud padece con más frecuencia?

Dolor de espalda _____ Presión alta _____ Diabetes _____ infección de vías urinarias _____

18. ¿Hay buena relación entre usted y sus compañeros?

si _____ no _____

19. ¿Para usted son equitativas las asignaciones de trabajo?

si _____ no _____

20. ¿Considera que la complejidad del trabajo responde a sus capacidades?

si _____ no _____

21. ¿Le proporciona la empresa el correspondiente equipo de protección para su trabajo?

si _____ no _____

22. ¿Cuándo se instala un equipo nuevo, recibe capacitación para su manejo correcto?

si _____ no _____

23. ¿El tipo de piso de la institución donde labora es seguro?

si _____ no _____

24. ¿Cuenta con suficiente iluminación en el área donde trabaja?

si _____ no _____

25. ¿El área donde trabaja es libre de ruidos?

si _____ no _____

26. ¿El área donde trabaja tiene una adecuada ventilación?

si _____ no _____

27. ¿Ha recibido indicación de que reporte todo accidente o suceso peligroso que ocurre?

si _____ no _____

28. ¿Cuáles temas de capacitación ha recibido este año?

a. _____

b. _____

c. _____

Anexo 3.- Instrumento 2: Guía de preguntas dirigida a gerencias de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.

Edad _____ años cumplidos Tiempo de trabajar en la empresa _____

Guía de preguntas	si	no	
1. ¿Existe en la empresa un documento oficial con las políticas de salud y seguridad?			
2. ¿El documento donde se plantean las políticas se ha difundido a trabajadores?			
3. ¿Se realizan inspecciones periódicamente maquinaria o equipos de trabajo, riesgos eléctricos, riesgos físicos, riesgos químicos, uso de equipo de protección, y aparición de nuevos riesgos que se pueden generar por razón del trabajo?			
4. ¿Se utiliza un formato de inspección, o una guía de verificación, puede mostrarlo?			
5. ¿La compra de equipo y materias primas incluye el concepto de seguridad?			
6. ¿Cada cuánto la gerencia promueve reuniones para analizar aspectos de prevención de riesgos?			
7. ¿Se ha establecido la obligatoriedad de equipo de protección cuando se requiere?			
8. ¿Las normas de seguridad son de estricto cumplimiento por los trabajadores?			
9. ¿Se lleva un control de los accidentes, enfermedades ocupacionales y sucesos peligrosos?			
10. ¿Existe documentación donde se registren los accidentes, enfermedades y sucesos peligrosos?			
11. ¿Se reportan los accidentes al Ministerio del Trabajo?			
12. ¿Se comunican los accidentes que no requieren pago de incapacidad?			
13. ¿Se realizan exámenes médicos pre ocupacional?			
14. ¿Las incapacidades del personal son frecuentes?			
15. ¿Llevan un registro de incapacidades y sus causas?			
16. ¿Existe en la Empresa un programa sobre salud ocupacional?			
17. ¿Se brinda orientación y capacitación a los nuevos trabajadores sobre su área de trabajo?			
18. ¿Se incentiva a los trabajadores a reportar todo accidente o suceso peligroso que ocurre en la institución?			
19. ¿Los sucesos que ocurren en el entorno laboral de la empresa son causados por acciones inseguras o por alguna condición insegura?			
20. ¿Existe reincidencia en acciones inseguras por conductas inadecuadas?			
21. ¿Cada cuánto se reponen los extintores usados o con fallas?			
22. ¿Considera que la empresa ofrece condiciones de seguridad al trabajador en su puesto de trabajo?			

Anexo 4.- Instrumento 3: Guía de observación al área de producción en las instalaciones de la Empresa Inversiones Luz de María ILDEMARSA, SA de CV.

Objetivo: Verificar las condiciones generales de seguridad laboral

	Aspectos a observar	Si	No	OBSERVACION
	C. Lugar de trabajo			
1	Los trabajadores tienen espacio, iluminación y ventilación suficiente para realizar las tareas asignadas.			
2	Las áreas presentan orden y limpieza en general			
3	La superficie del piso no es resbalosa y está libre de objetos u obstáculos			
4	Los pasillos, áreas de trabajo y de almacenamiento están bien delimitados.			
5	Se tiene una altura mínima de 2.5 metros del piso al techo.			
6	La superficie libre mínima por trabajador es de 2 metros cuadrados.			
7	La infraestructura cuenta con las características de seguridad para soportar fenómenos naturales.			
8	El techo y las paredes tienen aislamiento térmico que disminuye la transmisión de calor.			
	D. Servicios			
1	Se provee agua fresca y potable para consumo de los trabajadores			
2	Se proveen servicios sanitarios higiénicos, en buenas condiciones, suficientes, accesibles y separado por sexo.			
3	Se dispone de instalaciones adecuadas para consumir alimentos.			
4	Se dispone de un botiquín de primeros auxilios o de una enfermería.			
5	Se cuenta con un sistema de iluminación de emergencia			

	Aspectos a observar	Si	No	OBSERVACION
	E. Prevención y extinción de incendios			
1	Los lugares con riesgo de incendios están alejados de las demás áreas.			
2	Se cuenta con sistema de detección de incendios.			
3	La cantidad de extintores es suficiente en relación con el riesgo que hay por el tipo de trabajo.			

4	Los extintores están debidamente recargados y colocados en lugares correctos.			
5	Existe personal capacitado para hacer uso de los extintores cuando se requiera.			
	F. Sistema eléctrico			
1	Existe mantenimiento adecuado del equipo eléctrico			
2	El sistema eléctrico se encuentra en buenas condiciones.			
3	Los tomacorrientes, tableros y cajas están libres de suciedad.			
4	La corriente que se utiliza está de acuerdo a la capacidad de los cables.			
5	Se vela porque el piso donde se trabaja no esté mojado.			
	G. Señalización.			
1	Hay letreros de aviso que indican los riesgos en el lugar de trabajo.			
2	Las puertas y salidas de emergencia están señalizadas.			
3	Hay letreros de aviso para restringir el acceso de personal ajeno en algunas áreas de trabajo.			
	H. Equipos y herramientas			
1	Se da mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos y herramientas periódicamente.			
2	Se entrena a los operadores de herramientas y equipos.			
3	Se seleccionan las herramientas adecuadas para la tarea a realizar.			
4	Las herramientas se almacenan en lugares seguros y apropiados.			
5	Se emplean los procedimientos correctos para uso de herramientas.			

	Aspectos a observar	Si	No	OBSERVACION
	I. Protección personal			
1	Se cuenta con equipo de protección para la cabeza que reúnen características de resistencia y son ligeros.			
2	Se utiliza protección del ruido en los lugares adonde este es de mucha intensidad. Con equipo confortable de protección de oídos.			

3	Se utiliza equipo de protección para los ojos contra la proyección de partículas y sustancias tóxicas.			
4	El lente de seguridad de los anteojos cuenta con la cobertura de vidrio plástico afín de evitar arañazos.			
5	Se utilizan lentes con filtro en las operaciones de soldaduras.			
	J. Ergonomía			
1	Los productos y herramientas se encuentran a una distancia que permite alcanzarlos fácilmente.			
2	El trabajo con cajas se adecua a la altura de operario			
3	Se realiza el trabajo a una altura conveniente para el operario.			
4	Se cuenta con sillas y mesas ajustables para el trabajo de acuerdo a la altura del operario.			
5	Se realizan trabajos en el que el trabajador mantiene la misma postura.			