

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa

UNAN-Managua / FAREM-Matagalpa

Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas



Seminario de Graduación para optar al Título de Licenciado en Administración de Empresas

TEMA:

Higiene y Seguridad Laboral aplicada en Empresas del Departamento de Jinotega.

Sub-Tema:

Higiene y Seguridad Laboral aplicada al Instituto Nacional Tecnológico Cro, Marcos Homero Guatemala- Jinotega, durante el primer semestre del año 2015.

Autores:

Fátima del Carmen Lanzas Herrera

Norvin del Carmen Hernández Rodríguez

Tutor:

Msc. Dayan Pamela Siles

Jinotega, Mayo 2016

INDICE

DEDICATORIA -----	I
AGRADECIMIENTO -----	II
CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR-----	III
RESUMEN-----	IV
I. INTRODUCCIÓN-----	1
II. JUSTIFICACION -----	2
III. OBJETIVOS -----	3
OBJETIVO GENERAL: -----	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: -----	3
IV- DESARROLLO -----	4
4.1. GENERALIDADES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO CRO; MARCOS HOMERO GUATEMALA- JINOTEGA. -----	4
4.1.1. MISIÓN Y VISIÓN-----	5
MISIÓN -----	5
VISIÓN-----	5
4.1.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCION-----	6
4.1.3. OBJETIVOS DEL INSTITUTO NACIONAL TECNOLOGICO. -----	7
4.1.4. SERVICIOS QUE PROPORCIONA EL INSTITUTO NACIONAL TECNOLOGICO.-----	7
4.2. HIGIENE OCUPACIONAL -----	8
4.2.1. DEFINICIÓN DE HIGIENE OCUPACIONAL. -----	8
4.2.2. OBJETIVOS DE LA HIGIENE OCUPACIONAL -----	9
4.2.4. RIESGOS PROFESIONALES -----	10
4.2.4.3. TIPOS DE ACCIDENTES -----	12
4.2.4.4. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES-----	13
4.2.5. PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES. -----	14
4.2.5.1. MEDIDAS PARA EVITAR ACCIDENTES DE TRABAJO.-----	14
4.2.6. CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES-----	15
4.2.7. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS HIGIÉNICOS -----	16
4.2.7.1. RIESGOS FÍSICOS -----	16
4.2.7.2. ESPACIOS FÍSICOS -----	17

4.2.7.2.1. ILUMINACIÓN	17
4.2.7.2.2. TEMPERATURA	18
4.2.7.2.3. VENTILACIÓN	19
4.2.7.2.4. RUIDO.	21
4.2.7.2.5. RADIACIONES	24
4.2.8. CONDICIONES DE TIEMPO	25
4.2.8.1. JORNADA DE TRABAJO	26
4.2.8.2. PAUSAS DE DESCANSOS.	29
4.2.8.3. MEDIDAS DE LIMPIEZA	31
4.2.9. CLIMA LABORAL	33
4.2.9.1. RIESGOS QUÍMICOS	35
4.2.9.2. RIESGOS BIOLÓGICOS	36
4.2.9.3. RIESGOS ERGONÓMICOS	37
4.2.10. PLAN DE HIGIENE OCUPACIONAL	39
4.3. SEGURIDAD OCUPACIONAL	41
4.3.1. DEFINICIONES DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	41
4.3.2. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL.	42
4.3.4 CÓDIGOS DE COLORES DE SEGURIDAD.	43
4.3.5. DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN.	44
4.3.5.1. TIPOS DE SEÑALIZACIÓN	44
4.3.5.1.1. SALVAMENTO Y SOCORRO	46
4.3.5.1.2. EQUIPO DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS.	47
4.3.5.1.3. PROHIBICIÓN.	47
4.3.5.1.4. ADVERTENCIA.	47
4.3.7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	49
4.3.7.1. CONTRA INCENDIOS.	49
4.3.10. MAPA DE RIESGOS	54
VIII.-CONCLUSIONES	56
IX-BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	59

DEDICATORIA

Dedico el esfuerzo y la realización de este trabajo de investigación a **Dios** por darme vida, guiarme, iluminarme y protegerme durante toda mi carrera.

A mi madre María Victoria Herrera, a quien le debo mi formación, mis principios, y por el apoyo incondicional que me ha brindado durante todos mis estudios para que la culminación de mi carrera sea un éxito.

A mis dos hijas Yamirel y Heling por todos los momentos que deje solas en casa para poder realizar mis estudios, quienes han estado a mi lado siempre con amor, dedicación, esmero y cariño, siendo ellas uno de los motivos de inspiración y deseos de superación de mi persona.

A mi esposo Helters Herrera, por su apoyo incondicional, por sus consejos, motivación a la realización y culminación de mis estudios.

A mi compañero Norvin Hernández por su paciencia en aceptar las críticas en la elaboración de esta investigación en equipo.

Fátima del Carmen Lanzas Herrera.

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi padre Alejandro Hernández por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi madre Bonny Francisca Rodríguez por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi Esposa Karen Hernández por su apoyo incondicional, por sus consejos, motivación y estar siempre a mi lado en todo momento de mi vida.

A mi hijo Norwin Jesús Hernández quien es mi inspiración para seguir adelante en mis estudios y prepararme profesionalmente.

A mis Hermanos de comunidad de la Iglesia San Antonio por brindarme su apoyo en cada momento crucial de mi vida y por tenerme en sus oraciones.

A mis maestros por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales.

A mis Catequistas de la iglesia católica y al Padre Jesús palma, por su motivación, sus oraciones y consejos de no salirme durante el periodo de la carrera.

A mi compañera de estudio Fátima Lanzas por sus consejos, apoyo y por compartir sus experiencias, habilidades. Que nuestro Dios le guíe y le de muchas bendiciones, éxito en su camino de vida profesional.

Norvin del Carmen Hernández Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

Deseamos expresar el más sincero agradecimiento a Dios por darnos vida, sabiduría y por guiarnos e iluminarnos por el buen camino, por darnos las fuerzas necesarias para llegar a convertir en realidad el sueño nuestro y de nuestra familia.

Al Gobierno Nacional dirigido por el **comandante Daniel Ortega Saavedra**, con el programa de la **SINACAM** por haber confiado en nosotros y darnos la oportunidad de desarrollar este trabajo al igual que al **Gobierno Municipal** por tomaros en cuenta en la carrera de **Licenciatura Administración de Empresas**.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa UNAN-Managua / FAREM-Matagalpa, ¡A la libertad por la universidad! por abrir las puertas para que pudiéramos formarnos como Licenciados en Administración de Empresas.

A nuestra Tutora MSc. Dayan Pamela Siles Ruiz, por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales y para la elaboración del seminario de graduación.

A nuestros Maestros (as) y a todas la personas que nos apoyaron en la realización de esta investigación.

Al INATEC “Cro. Marcos Homero Guatemala” –Jinotega, por permitirnos llevar a cabo la culminación de esta investigación.

Les agradecemos de todo corazón su apoyo.

Fátima del Carmen Lanzas Herrera.

Norvin del Carmen Hernández Rodríguez.

**Carta de aprobación del Tutor
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua**

UNAN-Managua / FAREM—Matagalpa



El Suscrito Tutor, por este medio hace constar que el trabajo investigativo presentado por las Bachilleres: **Lanzas Herrera Fátima del Carmen, Hernández Rodríguez Norvin del Carmen**, con el tema general: **Higiene y Seguridad Laboral Aplicada en las Empresas del Departamento de Jinotega, año 2015** y correspondiente al subtema: **Higiene y Seguridad Laboral Aplicada en el Instituto Nacional Tecnológico Cro Marcos Homero Guatemala Inatec Jinotega en el primer semestre del año 2015**, se encuentra apegado a lo dispuesto en la Normativa y Reglamento correspondiente.

El trabajo científico tiene como objetivo principal analizar las condiciones de Higiene y seguridad que se aplican en el área de finanzas de la Alcaldía Municipal de Jinotega, incorporando una serie de consideraciones que les servirán como base para la toma de decisiones y a partir de eso lograr mejorar dichas condiciones.

A mi criterio el trabajo investigativo fue desarrollado adecuadamente y cumple con los requisitos establecidos para ser defendido ante un Jurado Examinador, para optar al Título de Licenciados en Administración de Empresas.

Se extiende la presente a los dos días del mes de Diciembre del año 2015.

Dayan Pamela Siles Ruiz.

Tutora

RESUMEN

El presente trabajo investigativo lleva por tema: Higiene y Seguridad Laboral aplicada en Empresas del Departamento de Jinotega. Subtema: "Higiene y seguridad laboral en el Instituto Nacional Tecnológico Agropecuario Jinotega, durante el primer semestre del año 2015, el cual surge con el propósito de conocer las condiciones de Higiene y seguridad laboral que tiene actualmente para analizar, valorar y luego en bases a estas tomar posibles timas de decisiones .

La importancia de Higiene y Seguridad laboral es la base de prevenir accidentes y enfermedades laborales en los puestos de trabajo.

La finalidad tiene como objetivo analizar las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral aplicada a los trabajadores.

La presente investigación se hizo uso del método empírico y científico, con un diseño no experimental, con enfoque de carácter cuantitativo con elementos cualitativos de carácter descriptiva con corte transversal porque se estudia el comportamiento de las variables de investigación para el primer semestre del año 2015. Se hizo uso de los Instrumentos tales como: entrevistas, encuesta y la observación, con una población de 29 trabajadores que son todos empleados de la institución la cual es nuestro universo y muestra.

Según la investigación constatamos la ausencia de un programa de Higiene y Seguridad Laboral, la falta de un plan de emergencia. Se recomienda la implantación de estos para contribuir y disminuir los casos de accidentes y enfermedades de los trabajadores, se debe implantar programas de capacitación constante al personal.

I. INTRODUCCIÓN

La realización del presente trabajo que lleva por tema: Higiene y Seguridad Laboral aplicada en Empresas del Departamento de Jinotega. Subtema: "Higiene y seguridad laboral en el Instituto Nacional Tecnológico Agropecuario Jinotega, durante el primer semestre del año 2015, el cual surge con el propósito de conocer las condiciones de Higiene y seguridad laboral que tiene actualmente para analizar, valorar y luego en bases a estas tomar posibles timas de decisiones .

La importancia de contar con las condiciones de Higiene y Seguridad laboral, teniendo en cuenta elementos necesario para garantizar la disponibilidad y habilidades y actitudes de esfuerzo de trabajo.

La finalidad de esta investigación es analizar las medidas de Higiene y Seguridad Laboral aplicada en INATEC Jinotega.

En la investigación se hizo uso del método empírico y científico, con un diseño no experimental, con enfoque de carácter cuantitativo con elementos cualitativos de carácter descriptiva con corte transversal porque se estudia el comportamiento de las variables de investigación para el primer semestre del año 2015.

Se hizo uso de los Instrumentos tales como: entrevistas, encuesta y la observación, con una población de 29 trabajadores que son todos empleados de la institución la cual es nuestro universo y muestra.

El Instituto no cuenta con las condiciones de infraestructura, no hay una adecuada señalización por lo que no presta las facilidades de desarrollar sus actividades laborales adecuadamente donde cada empleador está en la obligación de garantizar una Higiene y Seguridad laboral eficiente que cumpla con todos los reglamentos establecido por las leyes que corresponden.

II. JUSTIFICACION

En Nicaragua existe la ley 618 (ley general de higiene y seguridad en el trabajo), dicha ley manda a los empleadores a portar una certificación para dar inicio a sus operaciones, por lo cual, para hacerse acreedores de ella deben cumplir con todas las medidas de higiene y seguridad ocupacional.

Ante lo mencionado es de vital importancia la higiene y seguridad laboral adecuada a las distintas empresas tanto para el empleador como para el empleado ,el propósito es contribuir a que se reconozca la importancia de la higiene y seguridad laboral en el ambiente en que se desenvuelven los trabajadores, logrando así condiciones laborales adecuadas, la higiene y seguridad laboral va más allá de la prevención de los riesgos profesionales teniendo como objetivo final la salud integral del trabajador.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo, Analizar las medidas de higiene y seguridad laboral en el Instituto Nacional Tecnológico, esta a su vez servirá como una guía de referencia para ver lo que está ocurriendo o que puedan ocurrir en un futuro y de esta manera beneficiar a los empleados y al mismo Instituto, ya que está dirigida a la Institución, por lo que estas tienen que recibir un trato excepcional.

Se considera que es un tema relevante e imprescindible en cualquier empresa, por lo que se aplica en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega con el fin de tomar medidas correctivas en cada área de trabajo que necesitan de mayor atención en cuanto a las medidas de Seguridad e Higiene se refiere, a la vez proporcionarle a sus trabajadores los medios de protección.

El presente trabajo de investigación servirá como apoyo a la Dirección de la Institución para posible toma de decisiones, como también a su personal, ya que no cuentan con un plan de Higiene y Seguridad Laboral, la presente investigación servirá para posibles capacitaciones, trabajos investigativos, elaboración de un plan de Higiene Ocupacional en pro de la salud y bienestar de sus trabajadores.

III. OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar las medidas de Higiene y Seguridad Laboral que se aplican en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega, durante el primer Semestre del año 2015.

Objetivos Específicos:

- Identificar las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega.
- Describir las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega.
- Valorar las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega.
- Proporcionar al Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega los resultados de la investigación para facilitar la toma de decisiones.

IV- DESARROLLO

4.1. GENERALIDADES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO CRO; MARCOS HOMERO GUATEMALA- JINOTEGA.

El Instituto Nacional Tecnológico -INATEC-, desde su creación en 1991 es el ente rector y normador de la Formación Profesional de Nicaragua, constituyéndose desde entonces como pilar fundamental en la preparación de los recursos humanos calificados necesarios para el logro de los objetivos de crecimiento económico y desarrollo social en cada departamento de nuestro país.

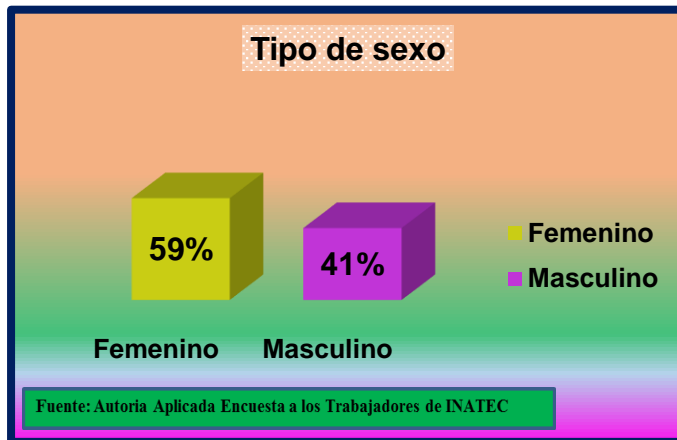
Para el INATEC constituye una prioridad capacitar técnicamente a personas con problemas de desempleo, subempleo y las que viven en pobreza y pobreza extrema a causa de una baja o ninguna calificación.

También ejecuta con carácter de prioridad programas especiales con componentes de capacitación y asistencia técnica para mujeres desempleadas, microempresarios(as) y personas con capacidades diferentes y un Programa de Capacitación en Autoconstrucción de Viviendas para capacitar en técnicas básicas de Construcción Civil a sectores de población menos favorecidos y que además carecen de viviendas.

También brindamos capacitación y/o educación técnica a trabajadores de las empresas e instituciones que aportan el 2% de su masa salarial, con el fin de aumentar su productividad y eficiencia en el desempeño de sus labores.

El Instituto Nacional Tecnológico INATEC- está ubicado: Del hospital Victoria Mota, media cuadra al sur, Jinotega.

Gráfico # 1



Para realizar la encuesta se tomó en cuenta la participación del personal que integra Inatec, de los cuales el 59% son del sexo femenino y un 41% del sexo masculino.

A través de la entrevista realizada al Departamento de Recursos Humanos, se conoció que el número de trabajadores es de 29 trabajadores permanentes.

Según la encuesta realizada en el Inatec de Jinotega el 59% del sexo femenino y un 41% del sexo masculino.

4.1.1. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Formar y capacitar los recursos humanos que requiere el país, tomando en cuenta los objetivos del desarrollo social, económico y productivo de Nicaragua. (Inatec Jinotega)

VISIÓN

Consolidarnos como referente nacional de educación, capacitación técnica y tecnológica de calidad, que garantice la formación y especialización en las diferentes áreas de la ciencia y la tecnología, en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo Humano. (Inatec-Jinotega)

Gráfico # 2



De acuerdo a la misión y visión INATEC, está dirigido al sector agropecuario, según encuesta realizadas demuestra que el 31% de los trabajadores conocen la misión, visión y que el 69% no tienen conocimiento, lo

que nos indica que se debe utilizar medios de divulgación que facilite la información a los trabajadores ya que al ser de su conocimiento les permitiría ponerla en práctica.

Podemos decir que la institución no está cumpliendo en su totalidad con la información que se debería brindar a cada uno de sus trabajadores al momento de su contratación.

Esto nos demuestra la necesidad de crear espacios o utilizar medios de divulgación que faciliten el empoderamiento de los trabajadores, dado que conociendo la misión y visión de la Institución el trabajo se realizaría con el fin de ponerla en práctica.

4.1.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCION

Organigrama del Instituto Nacional Tecnológico

INATEC-Jinotega Cro. Marco Homero Guatemala Jinotega

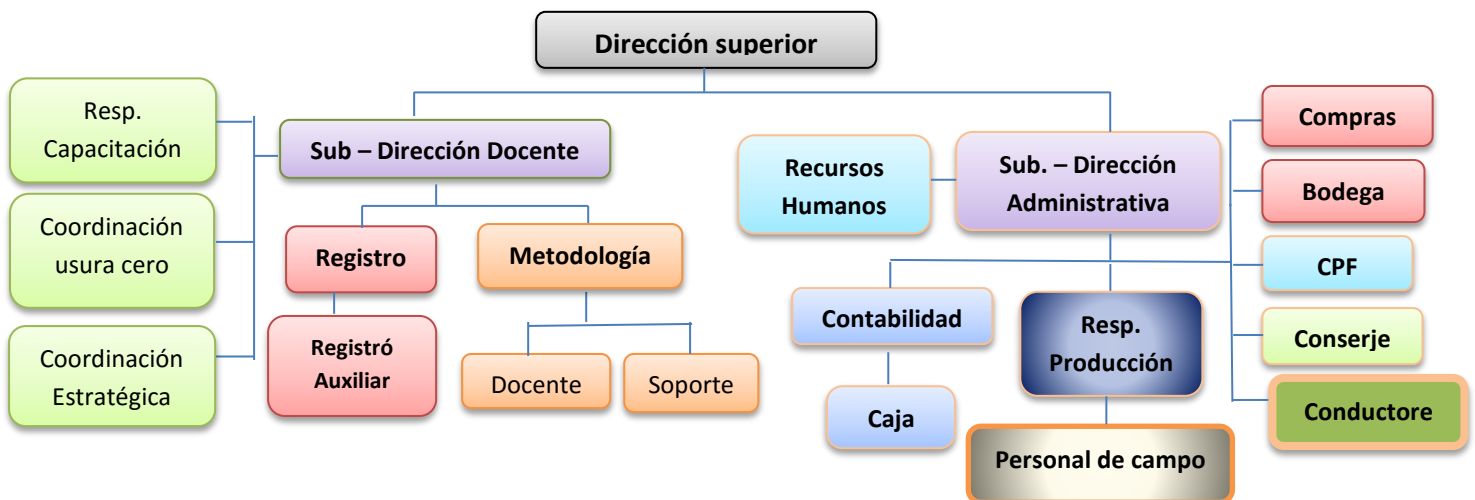
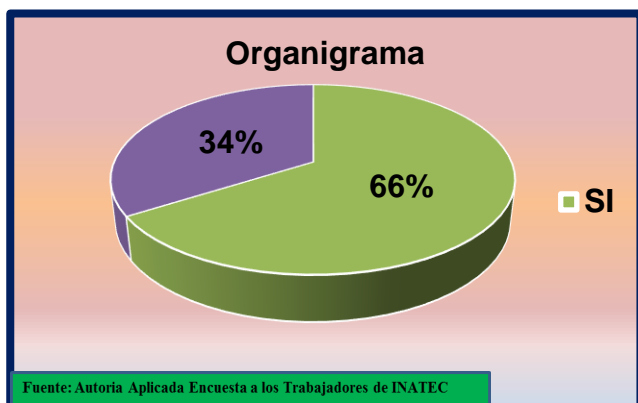


Gráfico #3



Al realizar la encuesta a los trabajadores si conocía el organigrama de la Institución el 66% de los trabajadores tienen conocimiento y el 34% no lo conocen.

Esto indica la falta de divulgación de lo que se realiza en INATEC, podemos decir la falta de

comunicación que existe institucionalmente para sus trabajadores.

Según entrevista realizada al Director del Instituto el organigrama está en divulgación para sus trabajadores.

4.1.3. OBJETIVOS DEL INSTITUTO NACIONAL TECNOLÓGICO.

- ✓ Definir las políticas nacionales de Formación Técnica y Capacitación Profesional.
- ✓ Administrar, organizar, planificar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades del subsistema de Formación Profesional como parte integral del Sistema Educativo Nacional.
- ✓ Impulsar el desarrollo coherente y armonioso de los recursos humanos y calificados que requiere el desarrollo socio-económico del país.
- ✓ Desarrollar la Formación Profesional en relación directa con los requerimientos de los sectores económicos y los intereses individuales de las personas.

4.1.4. SERVICIOS QUE PROPORCIONA EL INSTITUTO NACIONAL TECNOLÓGICO.

1- Impulsar el desarrollo coherente y armonioso de los recursos técnicos calificados que requiere el desarrollo socio-económico nicaragüense por medio de la integración gradual y continua de habilidades técnicas, conocimientos generales y especializados, hábitos, actitudes y valores éticos, sociales y culturales, que facultan al individuo para incorporarse al mundo del trabajo, para

ejercer eficientemente su actividad laboral y para tener una participación activa y crítica, tanto en el medio profesional como en el medio social en el que vive.

2- Cubrir las necesidades de Formación Profesional existentes en el país, teniendo en cuenta los requerimientos del sector productivo nacional y los intereses individuales de las personas.

4.2. HIGIENE OCUPACIONAL

4.2.1. DEFINICIÓN DE HIGIENE OCUPACIONAL.

Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. (Chiavanato , 2000)

La Higiene Ocupacional son todas las acciones aplicadas en los centros de trabajo para la detección, evaluación y control de los riesgos generados por factores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones), químicos (sustancias irritantes, asfixiantes,) y biológicos (virus, hongos, bacterias,) existentes en el lugar de trabajo. Tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de los empleados por las condiciones de su trabajo (Janania, 2003)

La Higiene Ocupacional es indispensable en cada empresa, esta nos permite identificar todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, si aplicamos las acciones en cada centro de trabajo.

Según la opinión de los encuestados Higiene Ocupacional son técnicas de prevención de las enfermedades profesionales, mediante el control en el medio ambiente de trabajo, según entrevista realizada a RR, HH... HO son técnicas de prevención de enfermedades en el ambiente laboral, por tanto se puede decir que el nivel de conocimiento del de Higiene Ocupacional es aceptable por tanto se tiene que mejorar hasta lograr el 100%.

4.2.2. OBJETIVOS DE LA HIGIENE OCUPACIONAL

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

- ✓ Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- ✓ Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- ✓ Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.
- ✓ Conservar la salud de las personas y aumentar la productividad.
- ✓ Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones.
- ✓ Prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo.
- ✓ Protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud.
- ✓ Colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y; en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. (Chiavenato, 2002)

✓ 4.2.3. IMPORTANCIA

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

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

La Higiene Ocupacional es una disciplina fundamental cuya aplicación es indispensable para obtener condiciones laborales saludables y seguras, protegiendo así la salud de los trabajadores. (Ruiz, 2001).

La Higiene Ocupacional en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa, esa es su importancia. Su regulación y aplicación por todos los elementos de la misma se hace imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo.

4.2.4. RIESGOS PROFESIONALES

Es el estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, retenida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o que haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo. (Chiavenato A. , 1995).

De manera que se refiere a toda condición de enfermedad o deterioro de la salud humana que sea consecuencia de cualquier actividad laboral, ocurridas a los trabajadores en el transcurso de su casa al trabajo, viceversa y en el transcurso de la jornada laboral.

Con la encuesta realizada los trabajadores contestaron acertadamente sobre este concepto, para ellos Riesgo profesional; Son daños derivados del trabajo, son alteraciones de la salud o lesiones producidas durante la jornada laboral.

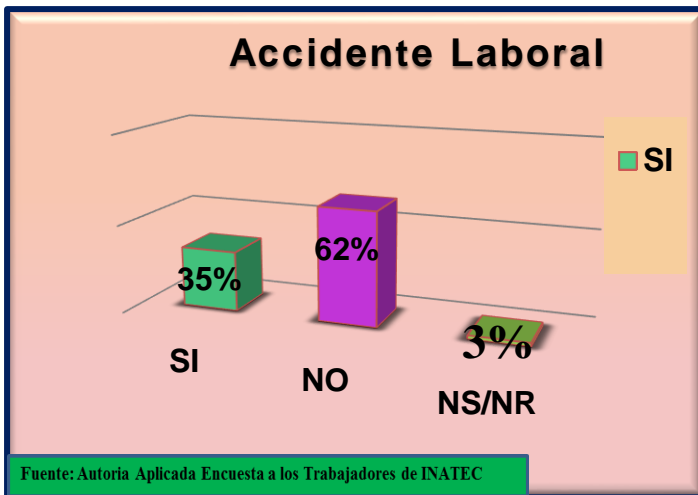
Según entrevista realizada a RR, HH son, los riesgos a los que está expuesto un trabajador al momento de estar en su jornada laboral.

4.2.4.1. Accidentes de trabajo

4.2.4.2. Conceptos

Es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

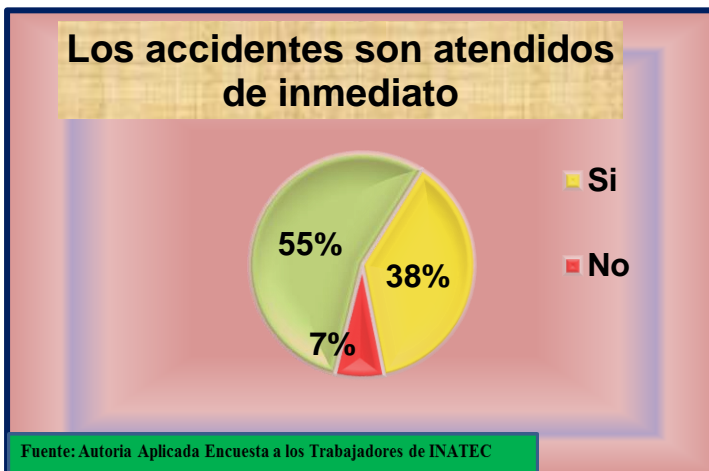
Gráfico # 4



De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la encuesta el 62% de los trabajadores no han sufrido un accidente laboral. Según la entrevista realizada al Director de la Institución se constata que han ocurrido 4 accidentes al

año aproximadamente lo que corresponde a un 13% de los trabajadores. Esto nos demuestra que llevan un registro estadístico de los accidentes ocurridos por período como lo muestra la ley 618 en el capítulo IV artículo 31.

Gráfico # 5



Al obtener los resultados de la encuesta el 55% de los trabajadores manifiestan que son atendidos a lo inmediato cuando ocurren accidentes laborales, el 38 % no respondió dado que al no sufrir accidente no

contestaron a la pregunta y el 7% que no son atendidos, de acuerdo a la ley de seguridad podemos decir que no se está cumpliendo en su totalidad.

Según nuestro criterio se debe capacitar a todo el personal para informarle que todo accidente por leve que sea debe ser reportado a lo inmediato para cumplir con lo normado en la ley.

4.2.4.3. Tipos de Accidentes

En todo caso se debe destacar que el tipo de accidente se puede definir diciendo que es la forma en que se producen el contacto entre el accidentado y el agente.

Algunos accidentes laborales son:

Accidentes en los que el material va hacia el hombre.

Por golpe

Por atropellamiento

Accidentes en los que el hombre va hacia el material

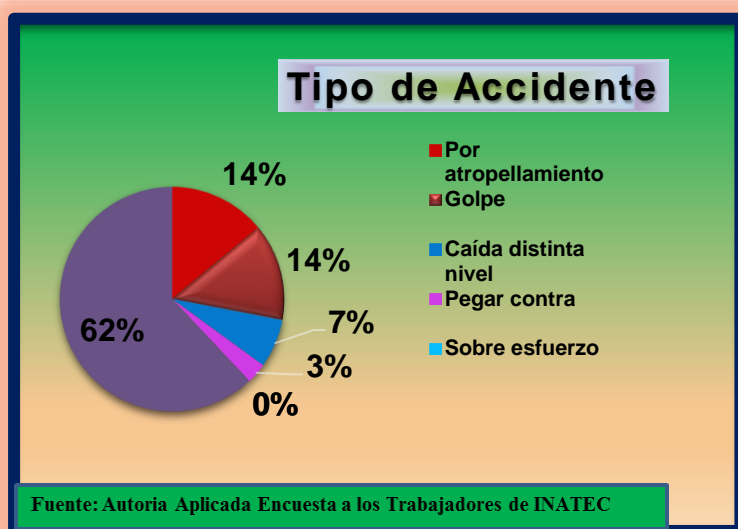
Por pegar contra - Por contacto con

Por caída a nivel (por materiales en los pasillos, piso deteriorado, calzado inapropiado)

Accidentes en los que el movimiento relativo es indeterminado

Por sobre es fuerza Por exposición. (Diaz, 2007)

Gráfico # 6



Constatamos los tipos de accidentes a través de encuesta y el 14% d los trabajadores ha sufrido accidente por atropellamiento, 14% por golpe, 7% de caída distinta nivel, el 3% por pegar contra. En lo que

corresponde a sobre esfuerzo y por exposición el 0%, y el 62% no respondió.

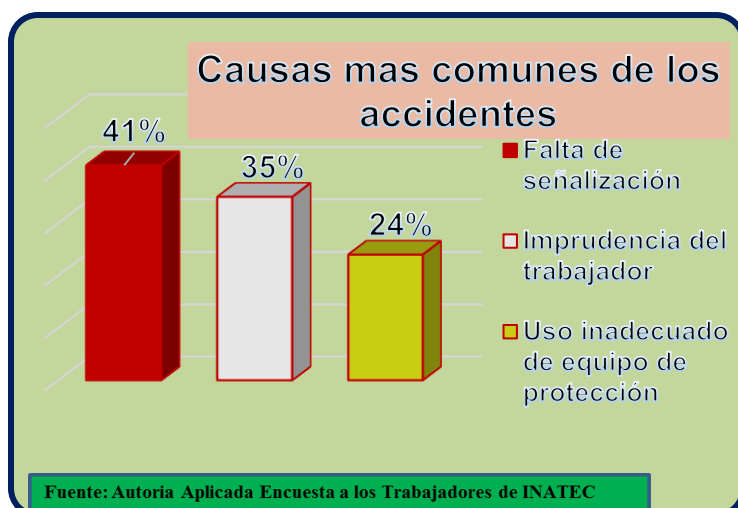
Es preocupante que el 62 % de los trabajadores no tengan conocimiento sobre los tipos de accidentes estos por muy leves que sean se deben reportar a lo inmediato para el bienestar de cada empleado, por lo que debe ser capacitado en materia de accidente laboral.

4.2.4.4. Causas de los Accidentes

CAUSAS MÁS COMUNES:

- Falta de Señalización
- Imprudencia del trabajador
- Uso inadecuado del equipo de protección. (Diaz, 2007)

Gráfico # 7



El 41 % de los trabajadores nos respondió que la causa más común de los accidentes es por falta de señalización, el 35 % por imprudencia del trabajador y un 24% por uso inadecuado de equipo de protección.

Según observación que se realizó en el Instituto la causa más común que provoca accidente de trabajo es por atropellamiento ya que el espacio es demasiado angosto.

Los accidentes ocurren por que los trabajadores cometen actos imprudentes, en su totalidad son producidos por el ser humano provocado por negligencia o uso inadecuado de sus equipos de protección y también se producen por que en los lugares de trabajos no hay condiciones adecuadas.

A pesar de la imprudencia de los trabajadores se recomienda que la señalización sea visible en los lugares adecuados en la institución.

4.2.5. PREVENCIÓN DE LOS ACCIDENTES LABORALES.

La ciencia de la prevención de accidentes surgió durante la Primera Guerra Mundial, centrándose en la seguridad humana y en el control de diversas «energías» dañinas en el lugar de trabajo. A finales de los sesenta la atención se centró en la interacción sistemática de las personas, las máquinas y el entorno de trabajo.

Unos objetivos de seguridad más elevados en las organizaciones sería un paso adelante hacia la adopción de una visión para reducir los accidentes a cero. Fomentar esta visión constituye un arma importante en la batalla contra los accidentes demasiado comunes. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

Para la prevención de los accidentes laborales se debe contar con técnicas que permitan evitar lesiones por accidentes y que se tomen en cuenta todas las medidas preventivas como un compromiso, esto contribuye notablemente a mejorar el rendimiento, la eficacia y asegurar condiciones saludables.

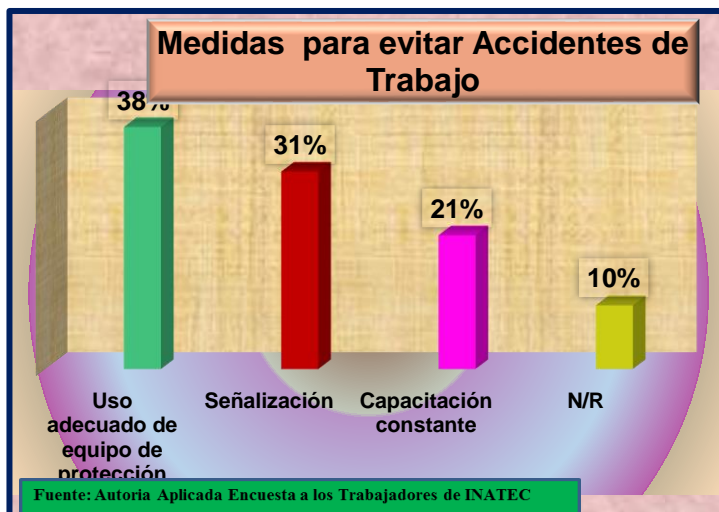
Para tener éxito en la prevención es necesario concientizar a los trabajadores para que cumplan de manera correcta estas medidas de prevención con una actitud positiva de ambas partes

4.2.5.1. Medidas para evitar accidentes de trabajo.

- Uso adecuado de equipo de protección
- Señalización
- Capacitación constante

(Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

Gráfico # 8



Las medidas que se toman en cuenta para evitar Accidentes Laborales según encuesta realizada a trabajadores tiene mayor relevancia el uso adecuado de equipo de protección con un 38%, un 31% en señalización, en capacitación constante el

21% y el 10% no responde.

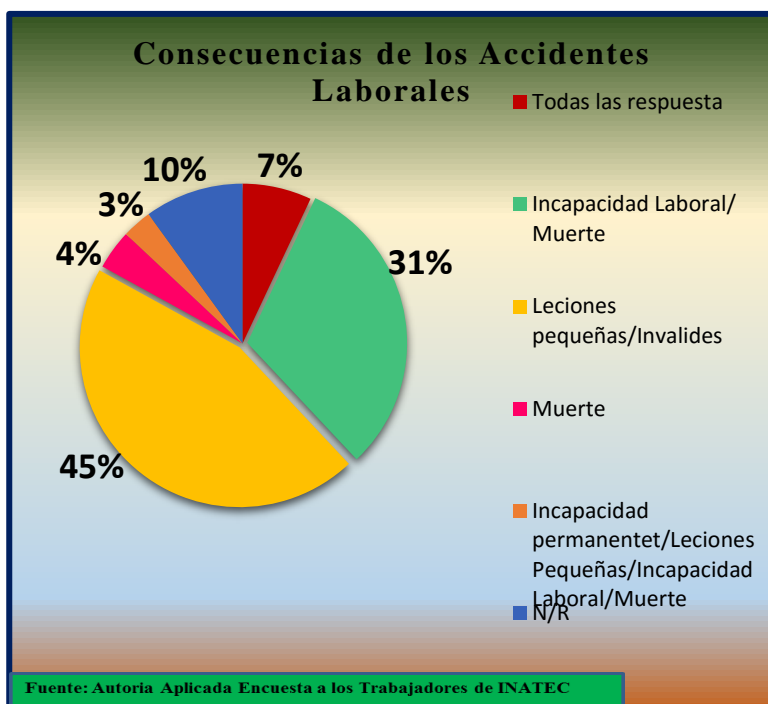
Según entrevista realizada a la dirección manifestaron que para evitar accidentes Laborales se debe tomar en cuenta la señalización de los lugares y zonas de peligro.

Es importante que los empleadores tomen en consideración todas las medidas para proteger a sus trabajadores, capacitaciones constantes para que el trabajador tome conciencia sobre las medidas preventivas en pro de su salud y bienestar esto permitirá laborar en un ambiente seguro.

4.2.6. CONSECUENCIA DE LOS ACCIDENTES LABORALES

- Lesiones pequeñas
- Invalidez
- Incapacidad laboral
- Incapacidad permanente
- Muerte

Gráfico # 9



El 45% dijo que las consecuencias de los accidentes laborales se dan por Lesiones pequeñas/Invalidez el 31%, por Incapacidad Laboral/Muerte, el 4%, por muerte, el 3%, por Incapacidad permanente/Lesiones pequeñas/Incapacidad laboral/Muerte, un 10% no respondió y el 7% de

los trabajadores seleccionaron más de una opción.

Al valorar las consecuencias de los accidentes laborales y el evento en que ocurre el accidente se debe establecer controles necesarios para evitar accidentes a futuro, mediante consulta médica y psicológica.

El mayor índice se da por lesiones pequeñas muchas veces se cree insignificante, pero según la ley 618 de higiene y seguridad en el capítulo V establece que se debe informar inmediatamente a superiores de cada institución para que dicho trabajador no pierda sus derechos.

4.2.7. CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS HIGIÉNICOS

Los riesgos que pueden presentarse en los lugares de trabajo.

4.2.7.1. Riesgos Físicos

Son aquellos originados por agentes ambientales físicos, como radiaciones, ruido, ventilación, acceso a agua potable, clima y temperatura.

Un riesgo físico está asociado a la probabilidad de sufrir un daño corporal. Existen diversas actividades y tareas que presentan un elevado riesgo físico ya

que su desarrollo puede acarrear lesiones de diferente tipo e incluso, en caso de un error o accidente, provocar la muerte. (Mahecha , 2010)

Los riesgos físicos son los que están vinculados a agentes ambientales que por ende están expuestos los trabajadores estos sean en relación al ruido, radiaciones, ventilación, el clima entre otros que pueden perjudicar durante el desarrollo laboral.

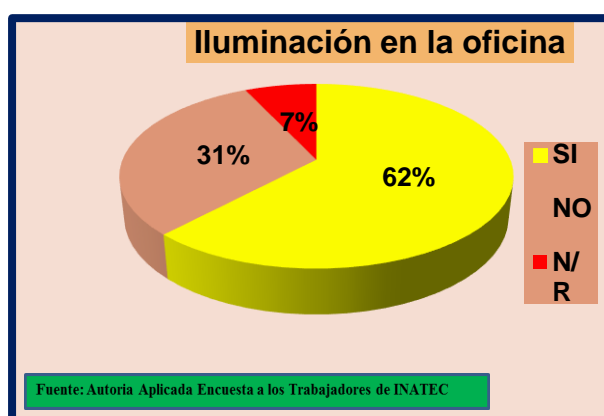
4.2.7.2. Espacios Físicos

Se refiere a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la empresa, es decir, al ambiente físico que rodea al trabajador mientras desempeña un puesto. (Chiavenato A. , Administracion de Recursos Humanos, 2007)

4.2.7.2.1. Iluminación

La iluminación se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo del empleado, no se trata de una iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo, una mala iluminación causa fatiga a la vista, perjudica el sistema nervioso, influye en la mala calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo. (Chiavenato A. , 1995).

Gráfico # 10



De acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar nuestra encuesta podemos apreciar que un 62% considera suficiente la iluminación en su oficina, el 31% dice que no es suficiente y el 7% no respondió. Y según en la observación realizada se considera

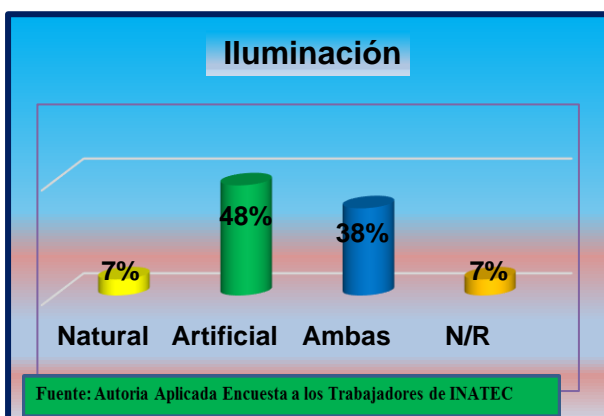
en un nivel media.

Es imprescindible que en una organización exista una muy buena iluminación para evitar consecuencias que perjudican tanto al empleado como a

las diferentes actividades laborales que ejecuta, ya sea en el rendimiento o eficiencia. Esta puede ser natural y artificial, distribuida en alta, baja, media.

Según nuestro criterio con las respuestas obtenidas, es necesario mejorar la iluminación, en áreas que lo necesitan ya que la falta o exceso de iluminación perjudica el desarrollo de actividades. Una iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes. En dependencia de la actividad, las condiciones

Gráfico # 11



El 48% de los trabajadores consideran que la iluminación es artificial, el 7% natural, el 38% ambas y 7% no opinaron. Según la observación realizada la iluminación que utilizan en las diferentes oficinas es artificial.

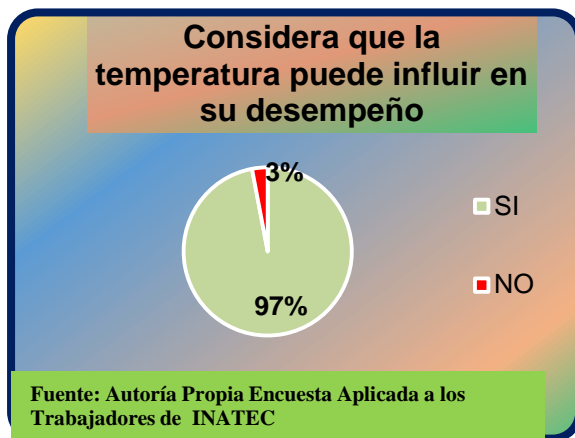
Las condiciones del ambiente de trabajo están estrechamente relacionadas con el rendimiento de los trabajadores y la iluminación es uno de los factores clave, ya que puede actuar en forma positiva favoreciendo el desempeño a la hora de realizar una tarea, o de manera negativa, afectando la salud de los trabajadores y su productividad.

4.2.7.2.2. Temperatura

Es una de las condiciones ambientales importante es la temperatura. Existen puestos de trabajo cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, en los cuales el ocupante debe vestir ropa adecuada para proteger su salud. (Chiavenato A. , Administracion de Recursos Humanos, 2007)

En el otro extremo hay puestos, cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas. En los lugares de trabajo donde existan variaciones de temperatura, deberán existir lugares intermedios donde el trabajador se adapte gradualmente a una u otra. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

Gráfico # 12



Según el gráfico el 97% consideran que la temperatura influye en el desempeño laboral y el 3% manifiestan que no influye en el desempeño.

Según la teoría la temperatura influye en el bienestar, comodidad, rendimiento y seguridad del trabajador, los estudios ergonómicos y del ambiente físico que rodea al individuo consideran el calor y sus efectos como una condición ambiental importante.

Es necesario que la institución invierta en mejorar las condiciones de temperatura para que le trabajador desempeñe sus tareas con las condiciones adecuadas.

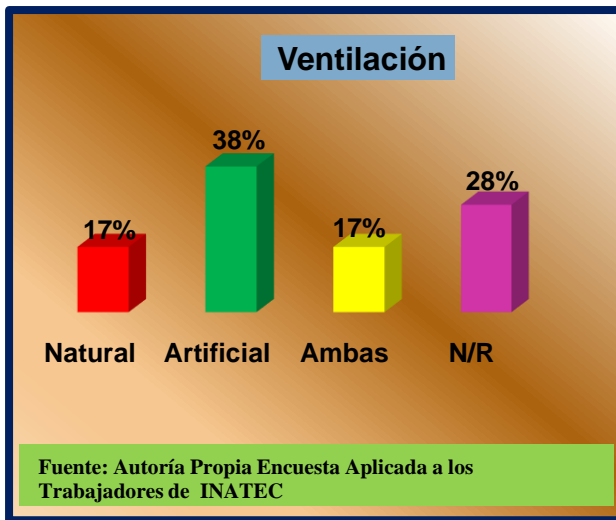
4.2.7.2.3. Ventilación

Definimos la ventilación como el acto de mover o dirigir el movimiento del aire para un determinado propósito. Para eliminar las sustancias peligrosas existentes en el lugar de trabajo pueden utilizarse ventiladores y aberturas. Se puede desplazar o soplar el aire contaminado hacia afuera a través de una abertura.

Los factores de los que depende un sistema de ventilación en general son:

- El número de personas que ocupan el área, oficina o planta,
- Las condiciones interiores del ambiente físico del local.
- (temperatura, luz, humedad)
- Tipo de producto que se elabore
- Condiciones ambientales exteriores.
- Tipo de actividad realizada. (Microclima del trabajo, 1997)

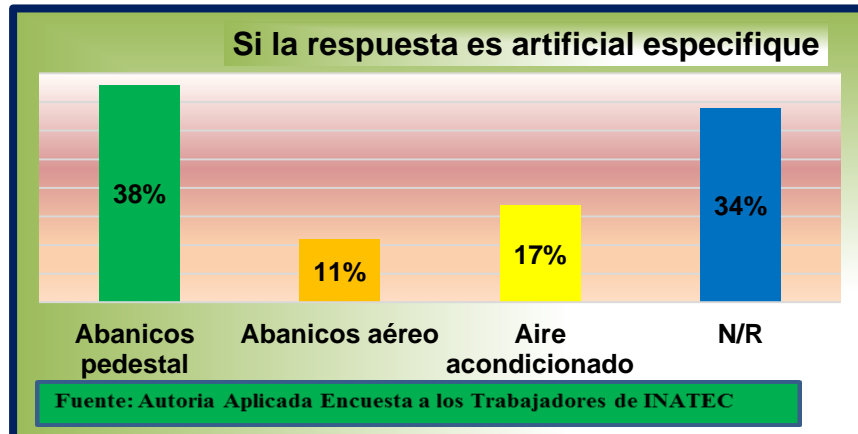
Gráfico # 13



El 38% de los trabajadores dijo que la ventilación que existe en su oficina es artificial, el 17% tiene ventilación natural, el 17% hacen uso de ambas y el 28% no respondió. Y según observación se constató que el tipo de ventilación utilizada es artificial.

Y de acuerdo a la teoría la ventilación perjudica el desempeño Laboral, siendo el movimiento de aire en un espacio cerrado producido por su circulación o desplazamiento por sí mismo. La ventilación puede lograrse con cualquier combinación de medios de admisión y escape. (Unexpo , 2010)

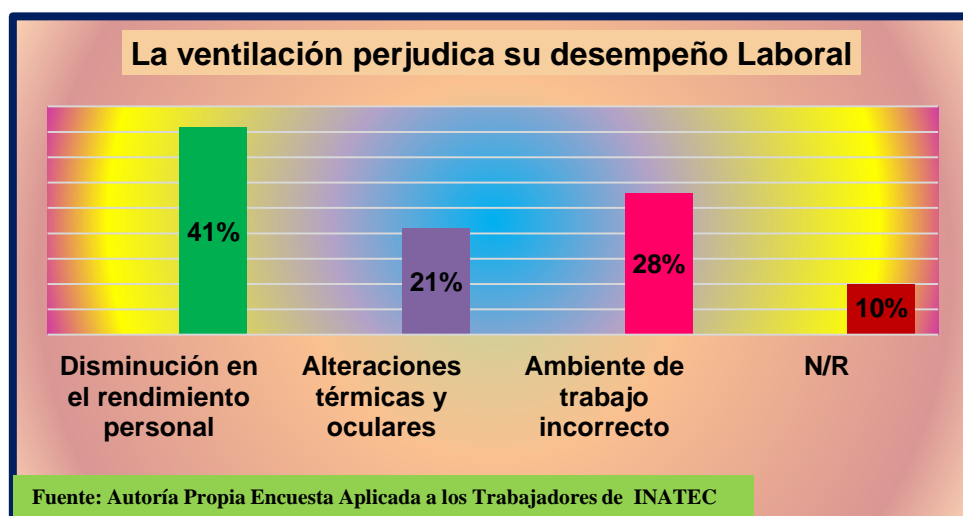
Gráfico # 14



El 38% de los trabajadores hace uso del abanico pedestal, el 17% hace uso de aire acondicionado, el 11% abanico aéreo y un 34% no respondió, y se constató con la observación que el equipo más utilizado es el abanico de pedestal.

Según nuestro criterio es necesario mejorar el sistema de ventilación mediante ventanas o aire acondicionado que permita el bienestar laboral.

Gráfico # 15



El 41% de los trabajadores tanto del área administrativa como las otras áreas manifiesta que la falta de ventilación perjudica el desempeño laboral, el 28% dijo que el ambiente de trabajo es incorrecto, un 21% alteraciones térmicas y oculares, el 10% respondió que se dan otros tales como: sofocamiento, sudoración excesiva que a la vez puede generar deshidratación.

Al mejorar las condiciones de ventilación en las instalaciones del INATEC se puede evitar que la salud de los trabajadores se deteriore.

Con estos resultados nos damos cuenta que las condiciones en las que se desarrolla cada actividad no es la adecuada, sobre todo en al área administrativa. Por tanto, de este resultado podemos deducir que no está bien y necesita normarse.

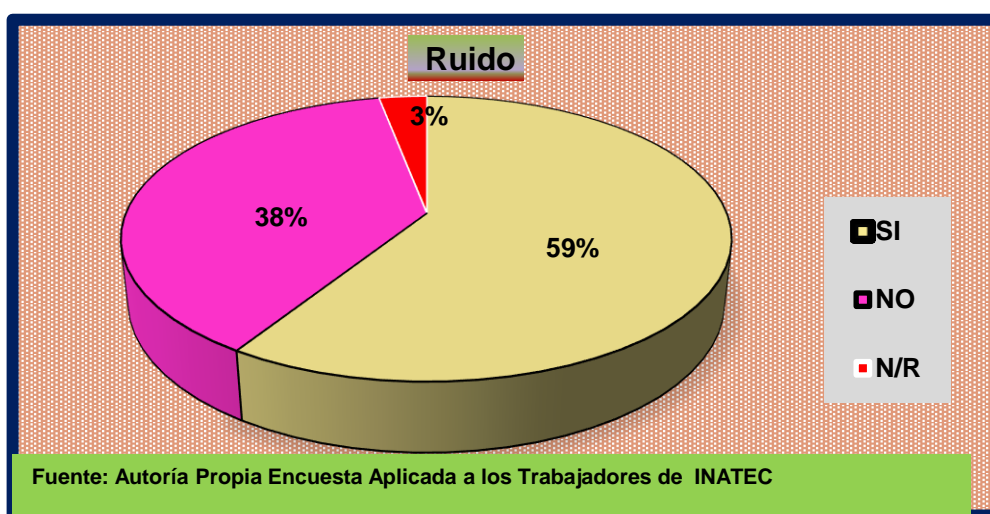
4.2.7.2.4. Ruido.

Por lo general, el ruido se considera como un sonido o barullo indeseable, el sonido tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido es el número de vibraciones por segundo emitidas por las fuentes de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles. (Db). (Chiavenato A. , 1995).

El ser humano es capaz de detectar únicamente aquellos sonidos que se encuentran dentro de un determinado rango de amplitudes y frecuencias. Se

define el rango dinámico del oído como la relación entre la máxima potencia sonora que este puede manejar y la mínima potencia necesaria para detectar un sonido. Así mismo el rango de frecuencia asignados convencionalmente al sistema auditivo va desde los 20 Hz hasta los 20khz, aun cuando este rango pueda variar de una persona a otra o disminuir en función de la edad de la persona, de trastornos auditivos o de una pérdida dela sensibilidad (temporalmente o permanente) debido a la exposición de sonidos de elevada intensidad. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

Gráfico # 16

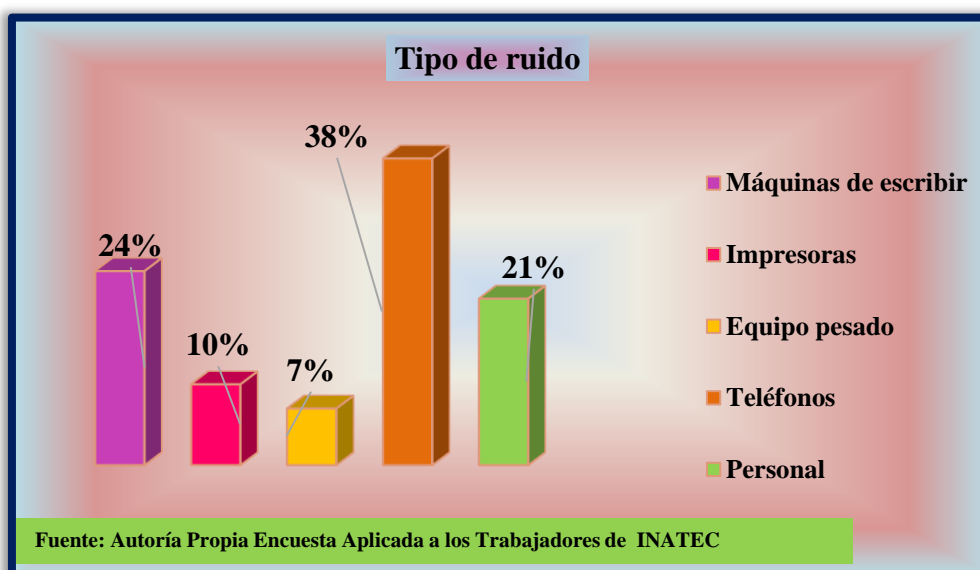


Los resultados de esta gráfica indican que el 59% de los trabajadores encuestados considera que está expuesta al ruido y un 38 consideran que no están expuestos al ruido y el 3% no responde.

Se observó que no cuentan con equipo de protección contra la intensidad del ruido, esto impide una mejor concentración al realizar las actividades.

Se considera que debe regirse por el código del trabajo para una mejor salubridad y lograr obtener un clima de trabajo adecuado.

Gráfico # 17

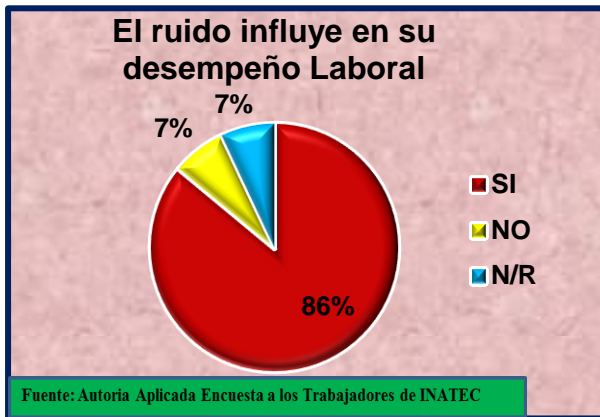


Los resultados obtenidos indican que el 38% de los trabajadores están expuestos al ruido, con mayor relevancia el teléfono, el 24% por máquinas de escribir, posteriormente el 21% está expuesto al ruido del personal y 7% equipos pesados, el 10% impresoras matriciales.

Según observación confirmamos que el equipo que más ruido emite es el teléfono al cual están expuestos los trabajadores, la máquina de escribir es otro equipo que emite ruido, se recomienda hacer una mayor inversión en nuevos equipos de trabajo con tecnología avanzada para así lograr un mejor rendimiento en la productividad de los trabajadores.

El ruido es aquel que puede estar ocurriendo tanto interno como externo dentro de una determinada área, estos pueden provocar daños en la salud, se deben tomar en cuenta las medidas de protección y soluciones para evitar consecuencias en la salud.

Gráfico # 18



El 86% de los trabajadores manifiesta que el ruido influye mucho en su desempeño laboral y el 7% consideran que no influye en sus actividades y el 7% no respondieron.

Según la teoría, el ruido influye en el desempeño laboral, Diversos estudios revelan que sonidos generados por audífonos, volumen alto de pantallas o sonido ambiental; timbres del teléfono y alarmas, así como gritos entre empleados y la estridencia del exterior provocan una pérdida de hasta 33% de la eficiencia.

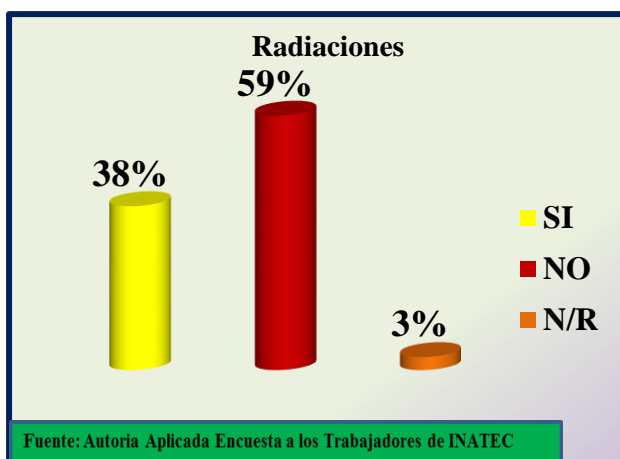
Se observó que la distancia que hay entre oficinas es mínima pues el local es un espacio demasiado pequeño y en cada oficina hay dos personas con cargos diferentes.

4.2.7.2.5. Radiaciones

La radiación ionizante está presente en el entorno de los seres humanos (por ejemplo, en los rayos cósmicos o en el material radioactivo presente en la naturaleza). Está constituida por rayos X y rayos gamma (radiaciones electromagnéticas) y por radiaciones corpusculares (partículas subatómicas alfa y beta, y radiación neutrónica). La radiación ionizante puede inducir efectos agudos (por ejemplo, quemaduras) o a largo plazo (por ejemplo, cáncer y enfermedades hereditarias), clasificados también como efectos no estocásticos (determinísticos) y estocásticos. (Chiavenato A. , 1995)

Las radiaciones perjudican en la salud en el tiempo transcurrido durante el periodo de trabajo donde se debe tener en cuenta las medidas preventivas.

Gráfico # 19



En base a los resultados obtenidos el 38% de los trabajadores está expuesto a radiaciones al realizar sus labores, el 59% manifestaron no estar expuesto, el 3% no respondió.

Al realizar la observación pudimos constatar que al momento de desempeñar sus labores se encuentran expuestos a diferentes equipos que emiten radiaciones pero según este dato relevante del 59 % no tienen conocimiento de radiación.

Esto nos permite saber que en base a la ley 618 debe normarse pues no cumple con las condiciones adecuadas para un desempeño laboral adecuado y se debe capacitar a los trabajadores en cuanto a estos temas que no tienen conocimiento.

4.2.8. Condiciones de Tiempo

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo. (Azuela , 2007)

En el ámbito laboral y especialmente quienes trabajan en relación de dependencia cuenta con un tiempo determinado generalmente estipulado por contrato para descansar de las tareas que realicen ininterrumpidamente desde que comienzan hasta que finaliza su horario laboral, dependiendo de la cantidad de horas y del horario laboral que se desempeñe el mismo tendrá una duración variable lo habitual en una jornada laboral que consta de ocho horas de descanso es que el descanso suceda a la hora del almuerzo y se extienda por una hora. (Azuela , 2007)

La programación de las horas de trabajo se refiere a los períodos del día, semana o mes en que se realiza el trabajo, ya sea por la mañana, tarde o noche, de lunes a viernes, durante los fines de semana, en horas extraordinarias.

Es la determinación del tiempo empleado en el ambiente laboral ejercidos por personas en cumplimiento de sus funciones con una asignación de horarios establecidos.

4.2.8.1. Jornada de Trabajo

La jornada del trabajador está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. No se debe confundir con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

La jornada de trabajo se entiende como el tiempo que ocupa el trabajador para desarrollar su labor, este dependerá de la cantidad de horas que necesita para su ejecución. En cambio, el horario de trabajo es aquel que permite determinar, cuando inicia la jornada de trabajo, la hora en que este finaliza, así como los tiempos de descanso. "Las jornadas de trabajo deben representar no solamente el tiempo de productividad por parte del empleado, si no lograr en este tiempo un equilibrio entre la demanda empresarial y el buen rendimiento del trabajador".

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Jornada diurna: Es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

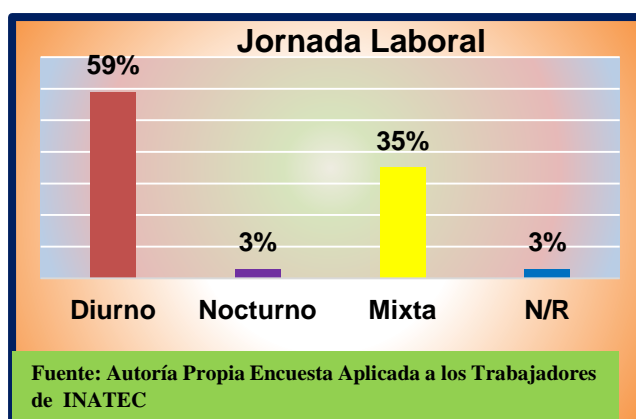
Jornada nocturna: Es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente

Jornada mixta: Es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Tiempo de trabajo efectivo: Es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994).

Horas Extras: El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extras. Las horas extras, según el Código Laboral, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal que recibe el empleado. Existe un máximo de tres horas diarias adicionales al horario regular y éste, no puede exceder nueve horas semanales. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

Gráfico # 20

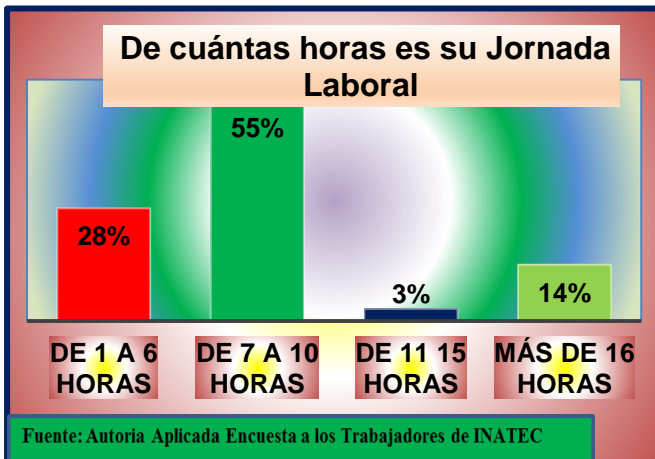


Al obtener los resultados el 59% de trabajadores hace su jornada laboral diurna, el 35% mixta, el 3% nocturna, el 3% no respondió y según entrevista realizada a RR, HH la jornada laboral es diurna, de acuerdo a lo estipulado en el Código de

Trabajo de Nicaragua.

Se considera que los trabajadores están a disposición de su empleador desde el momento de su contratación, donde se le encomienda efectuar su trabajo en la jornada de cada día.

Gráfico # 21



En base a los resultados obtenidos de la encuesta 55% de los trabajadores labora bajo una jornada laboral de 7-10 Hrs, el 28%, de 1 a 6 Hrs, el 14% labora más de 16 Hrs, el 3% labora de 11 a 15 Hrs, Según la entrevista realizada al Director

de la institución la jornada laboral es de 8:00 am a 12:30 pm y de 2:00pm a 5:30 esto va acorde a lo establecido de 8 Hrs laborables diarias de lunes a viernes y con respecto al 3% que labora de 11 a 15 Hrs es por que laboran Hrs extras esto más que todo son vigilante. En relación al código del trabajo se respeta la jornada laboral establecida con la normativa de 8 Horas laborales.

Gráfico # 22

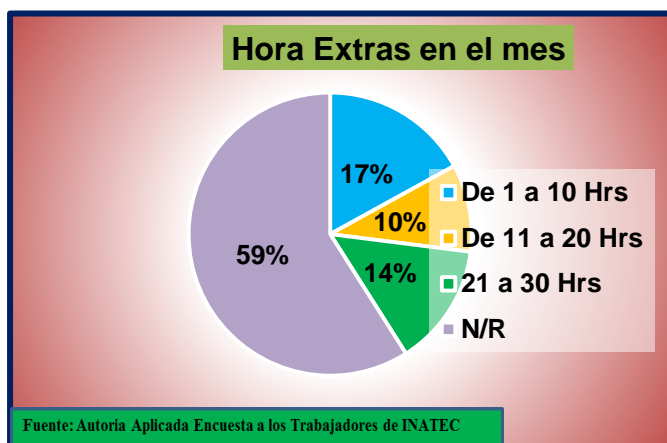


Solamente el 52% de los trabajadores realizan horas extras, el 45% no y un 3% que no respondió.

Según entrevista realizada al responsable de RR, HH los trabajadores que realizan horas extras lo hacen porque su trabajo

es de más contenido y estos son recompensados económicamente como lo estipula el Código del Trabajo.

Gráfico # 23



El 17% de los trabajadores realizan Hrs extras que va de 1-10hrs, el 14% de 21-30hrs y el 10% de 11-20hrs, el 59% de los trabajadores no respondió. Con respecto al gráfico anterior que hay índice de Hrs extras se da

por vigilancia y programas especiales que la institución atiende en campo.

4.2.8.2. Pausas de Descansos.

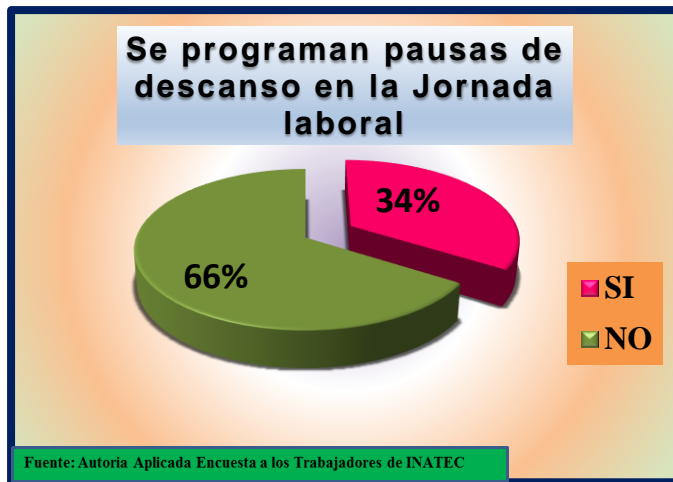
Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

La norma habla de un mínimo de dos jornadas con un descanso intermedio, el que normalmente corresponde a la hora del almuerzo. En ese caso la ley es clara en manifestar que ese tiempo de descanso no se puede computar dentro de la jornada de trabajo.

En el ámbito laboral y especialmente quienes trabajan en relación de dependencia, cuentan con un tiempo determinado, generalmente estipulado por contrato, para descansar de las tareas que realizan ininterrumpidamente desde que comienza hasta que finaliza su horario laboral.

Dependiendo de la cantidad de horas y del horario laboral que se desempeñe, el mismo tendrá una duración variable; lo habitual, en una jornada laboral que consta de ocho horas, es que el descanso suceda a la hora del almuerzo y se extienda por una hora.

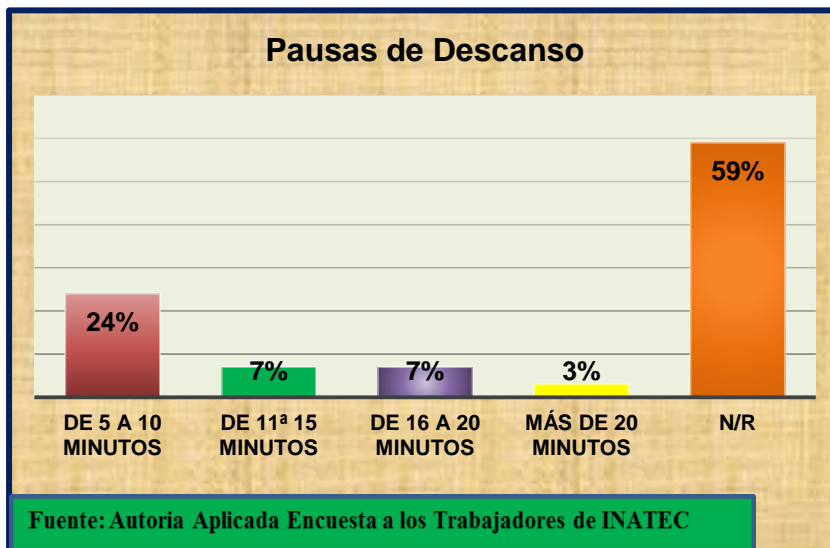
Gráfico # 24



El 66% de los trabajadores manifestaron que no hay una programación de pausas de descanso y el 34% confirman que sí y según entrevista aplicada al Director está contemplado en el reglamento interno, en dos tiempos diez minutos por la

mañana y diez minutos por la tarde.

Gráfico # 25

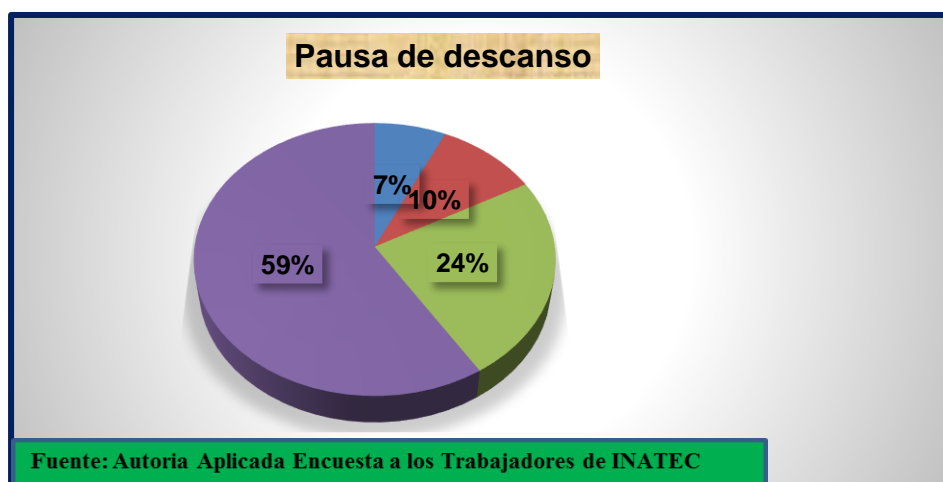


El 24% de los trabajadores manifiesta la pausa de descanso es de 5-10, el 7% dijo que la pausa era de 11 a 15 minutos, un 7% respondió que era de 16 a 20 minutos, el 3% dijo

más de 20 minutos y el 59% no respondieron lo que significa que no está bien definido el momento de pausa de descanso.

La pausa de descanso esta normado con un horario de 15 minutos en dos tiempos por la mañana y por la tarda como lo establece el código de trabajo en nuestro país.

Gráfico # 26



Según la entrevista realizada al departamento de RRHH si está programado las pausas de descanso dentro de la jornada laboral, manifestando que cada trabajador las toma en el momento adecuado de acuerdo a sus necesidades. El 59% de los trabajadores no respondió en qué momento se da la jornada laboral, 24% manifiestan que la pausa se daba en ambos turnos, un 10% dijo que vespertino y el 7% expreso que la pausa de descanso se daba en turno matutino.

Es importante destacar que el instituto no cuenta con un lugar de pausas de descanso donde se requiere invertir en un lugar para el esparcimiento de los trabajadores es necesario dado que aporta a mantener una buena salud laboral, además que los motiva.

4.2.8.3. Medidas de Limpieza

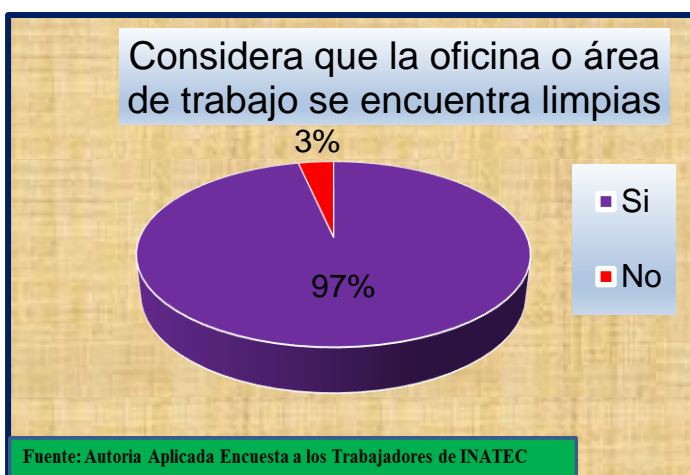
Orden y limpieza son dos factores de marcada influencia en los accidentes laborales. Un lugar está en orden cuando no hay cosas innecesarias y cuando lo necesario en su sitio, un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio.

Al contar con una higiene de limpieza, es muy agradable cumplir con las labores donde se debe garantizar el cumplimiento de las medidas de limpieza que nos facilita el orden y la calidez como trabajador tener en cuenta. (Ramirez, 1996).

Un buen estado de orden y limpieza:

- Elimina los riesgos de accidentes
- Facilita el trabajo y aumenta el espacio disponible
- Mejora el aspecto del lugar de trabajo y la productividad.
- Crea y mantiene hábitos correctos de trabajo.
- El puesto de trabajo debe de mantener limpio y ordenado, diariamente.

Gráfico # 27



El 97% de los trabajadores consideran que el área de trabajo se encuentran limpias, el 3% manifestaron lo contrario. Mediante la observación constatamos que existe limpieza en las oficinas de trabajo y según entrevista realizada a RR, HH la institución cuenta con un

personal adecuado para realizar la limpieza en las diferentes áreas de trabajo.

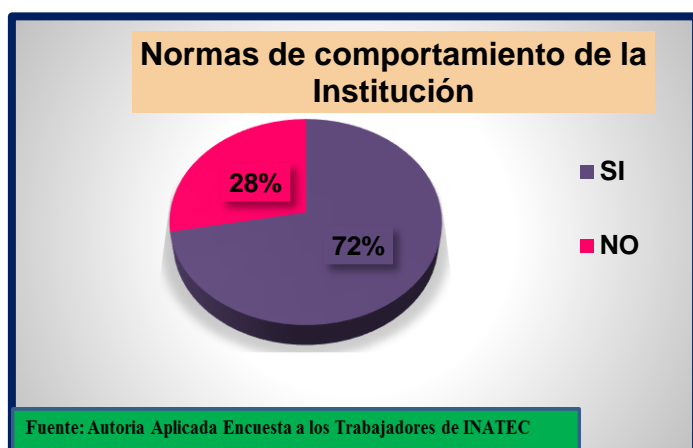
4.2.8. Normas de Comportamiento

Las normas de comportamiento son pautas o indicaciones a seguir dentro de una determinada organización o grupo social con el fin de que los integrantes que conforman esta entidad sepan la manera correcta de actuar y desenvolverse.

La cortesía es indispensable en el ámbito laboral; existen ciertas diferencias entre el comportamiento social y el que se utilizará en el lugar de trabajo, lo que no significa que el trato hacia los subordinados sea menos cortés, sino que es diferente. (Nasase, 2001).

Cada empleador debe dejar muy claro a sus empleados las cosas que deben hacer para lograr objetivos y metas para ello debe de tener normas a las cuales sus trabajadores puedan regirse de tal manera que al desarrollar sus funciones, ya sea a la hora de tratar con otros empleados o con clientes que es la parte más importante de cuidar en una empresa.

Gráfico # 28



El 72% de trabajadores conocen las normas de comportamiento de la institución, y un 28% manifiesta desconocerlas.

Según los trabajadores encuestados entre las normas de

comportamiento que se practican en dicha institución son:

- Puntualidad
- Respeto
- Cortesía
- Responsabilidad
- Honradez
- Eficiencia

Según la entrevista realizada al Director afirma que existe un reglamento de control interno dentro de la institución en donde detalla cada una de las normas que se deben poner en práctica.

4.2.9. Clima Laboral

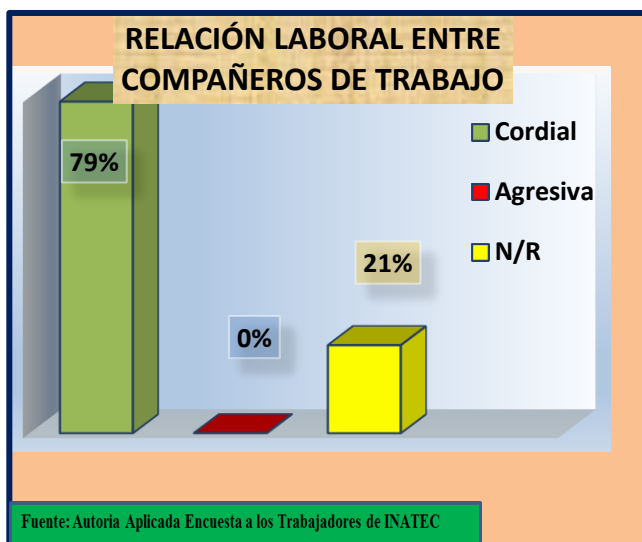
El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. (Dedos & seis, 1995)

El clima laboral en que se desarrollan las tareas dentro de una empresa influye en la satisfacción de las personas, por lo tanto también en la productividad de la empresa, ya que si los empleados están contentos con las condiciones que tiene tanto físicas como en el medio ambiente humano, estos trabajarán con ánimo y serán productivos. Si el clima en el cual se labora es deficiente, habrá baja productividad, porque los empleados no se sienten motivados y puede ser que se produzcan conflictos organizacionales. (Cortéz, 2002)

El clima laboral es el lugar que hay interacción entre la área de trabajo y el personal que se orienta hacia los objetivos de la organización, es el comportamiento, su cultura, creatividad, sus políticas que proporcionan un buen clima laboral.

El clima laboral según los trabajadores encuestados lo definen como el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, la calidad del clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por tanto en la productividad, también que está relacionado con la motivación de los trabajadores, sentimientos, estados de ánimo.

Gráfico # 29



El 79% de los trabajadores clasifica la relación laboral de manera cordial, con el 0% que no es de manera agresiva y el 21% no responde.

El clima laboral es producto de las percepciones que están enlazadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros. El siguiente gráfico muestra la relación que se da entre compañeros de trabajo.

4.2.9.1. Riesgos Químicos

El riesgo químico es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos, la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades.

Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

Es toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética, que durante su fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos perjudiciales para la salud de las personas que entran en contacto con ella. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

La sustancia a las que se puede estar expuesto: gasolina, diésel, soda caustica.

Son todos aquellos elementos y sustancia que al entrar en contacto con el organismo a través de inhalación, absorción y la ingestión pueden provocar daños a la salud.

Gráfico # 29



El 86% de los trabajadores no se encuentran expuestos a ninguna sustancia toxica, el 3% maneja que se exponen y 10% no respondió, mediante entrevista y observación nos dimos cuenta que los trabajadores no manipulan sustancias toxicas. Se

cumple con los requerimientos necesarios conforme lo establece la ley 618.

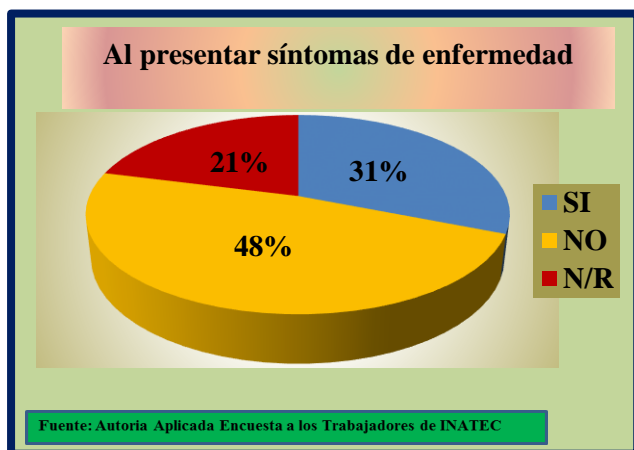
4.2.9.2. Riesgos Biológicos

Consiste en la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, que plantea, sobre todo, una amenaza a la salud humana. Esto puede incluir los residuos sanitarios, muestras de un virus o toxina de una fuente biológica que puede resultar patógena. Puede también incluir las sustancias dañinas a los animales.

Riesgo biológico: Probabilidad de la ocurrencia y magnitud de las consecuencias de un evento adverso relacionado con el uso de agentes biológicos que pueda afectar al hombre, la comunidad y el medio ambiente (Moreno, 2010).

Es la exposición de microorganismos que pueden dar lugar a enfermedades en la actividad de trabajo y que su transmisión puede ser por vía respiratorias, vía sanguínea, piel o mucosa. A continuación el gráfico demuestra que cuando el trabajador presenta un síntoma de las antes mencionada se suspende su actividad laboral.

Gráfico # 30

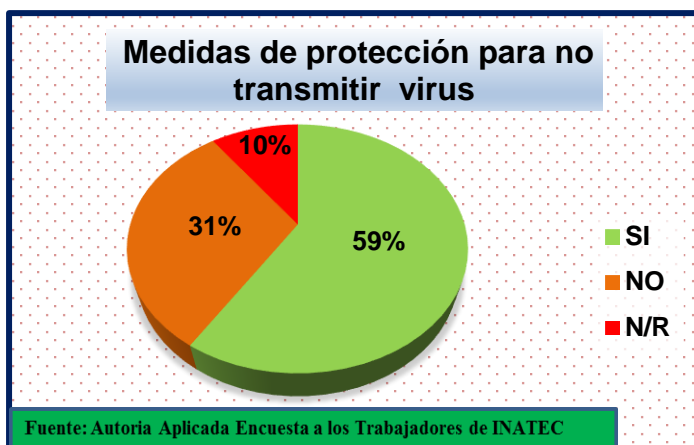


El 31% de los trabajadores manifiestan que cuando presentan algún síntoma o enfermedad continúan con su jornada laboral, el 48% al presentar una enfermedad no continua con su jornada laboral y el 21% no responden.

Al realizar entrevista a RR, HH manifestaron que de ser necesario suspenden actividad laboral se manda al médico y si amerita se da subsidio.

En esta parte podemos decir que el Instituto cumple con lo normado en la ley del código de trabajo.

Gráfico # 31



Cuando realizamos la pregunta si se toman medidas de protección el 59% de los trabajadores respondió que si se toma medidas de protección tales como guantes, mascarillas y en ocasiones aislamiento, el

31% de los trabajadores manifestó no tomar ninguna medida pues a la fecha no se les ha presentado ningún caso de enfermedad, un 10% no respondió a la pregunta.

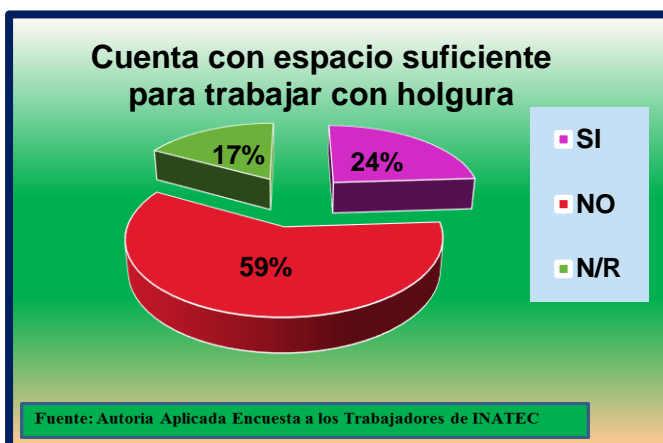
Según la entrevista realizada el departamento de RRHH si toman medidas para impedir la propagación de virus. En caso de ser necesario son atendidos en la unidad de salud correspondiente.

4.2.9.3. Riesgos Ergonómicos

Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana. Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar, sobre-esfuerzo, como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteo musculares. (Nicaragua, Asamblea Nacional de;, 1994)

Es decir, que la aplicación de estos conocimientos es necesaria para el diseño de herramientas, maquinas, sistemas, tareas, trabajo y ambiente seguro, espacios confortables y de uso humano efectivo. En el ámbito laboral y especialmente quienes trabajan en relación de dependencia cuenta con un tiempo determinado generalmente estipulado por contrato para descansar de las tareas que realicen ininterrumpidamente desde que comienzan hasta que finaliza su horario laboral. (Diaz, 2007).

Gráfico # 32

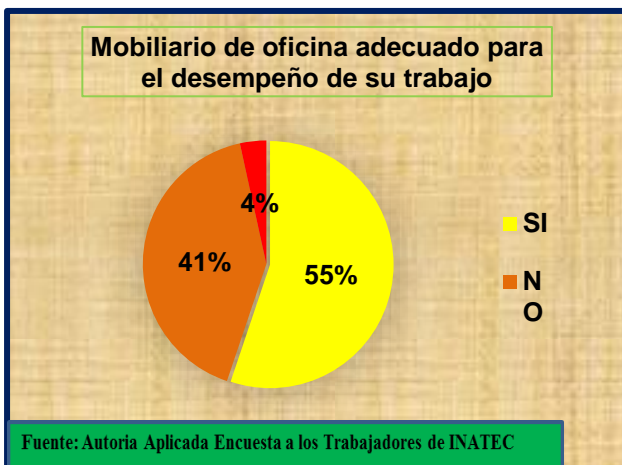


Al obtener los resultados de la encuesta el 59% de los trabajadores no cuenta con espacio suficiente para trabajar con holgura, el 24% respondió que sí y un 17% no respondieron a la pregunta.

Con la observación se constató con el resultado de lo que dice la encuesta, el espacio es demasiado pequeño para la cantidad de trabajadores del área, observamos que trabajan más de dos personas en una misma oficina aun con cargos diferentes.

Invertir en mejorar las condiciones físicas de la Institución aumentaría la productividad de los trabajadores dado que realizarían sus labores con mayor fluidez.

Gráfico # 32



El 55% de los trabajadores respondieron que si cuentan con el mobiliario de oficina adecuado para el desempeño de su trabajo pero el 41% opinan lo contrario y el 4% no respondió.

Según la observación carecen de mobiliario y equipo adecuado para un buen desempeño.

Se debe mejorar las condiciones de mobiliario que permita garantizar eficazmente el buen desempeño laboral a sus trabajadores.

4.2.10. PLAN DE HIGIENE OCUPACIONAL

Un plan de higiene laboral incluye los puntos siguientes:

Un plan organizado el cual no solo entraña la presentación del servicio médico sino también de enfermedades y auxilios, de tiempo completo y parcial, esto último depende del tamaño de la empresa.

Servicio médico adecuado lo cuales incluyen un dispensario para urgencia y primeros auxilios en caso de que se necesitaran.

Prevención de riesgos para la salud.

- Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales entre otros).
- Riesgos físicos (ruidos, temperatura, iluminación etc.)
- Riesgos biológicos (microorganismos patógenos)

Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad que incluye.

- Programas informativos para mejorar los hábitos de la vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud.
- Programas formales de convenios o colaboración con las autoridades e instituciones locales.
- Evaluaciones interdepartamentales para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, o de departamento o de horario.
- Prevenciones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidentes, por medios de planes de seguros
- Extensión de prestaciones médicas que empleados jubilados, incluidos los planes de presión o de jubilación. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

El plan de higiene contempla objetivos que velan por el bienestar y la seguridad del trabajador, en él se plasma las condiciones médicas que el trabajador debe de recibir en caso de algún accidente o enfermedad laboral.

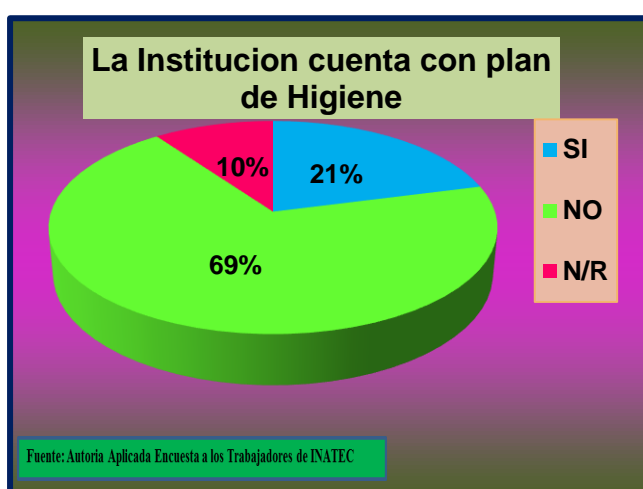
Al realizar la encuesta se hizo la siguiente pregunta y los trabajadores respondieron:

Según encuesta la Institución no cuenta con plan de higiene. Al realizar la entrevista a la dirección de la Institución nos confirmaron que no cuentan con ningún tipo de plan, que se pretende su elaboración y ejecución.

Para asegurar el éxito del Plan de Higiene Ocupacional, se realizarán las actividades que se describen a continuación:

- ❖ Se utilizarán los medios para la difusión del presente plan.
- ❖ Se realizarán una adecuada señalización de las áreas dentro de las cuales se deba utilizar el equipo de protección personal (EPP).
- ❖ Atención médica continua de enfermedades. Capacitación al personal en aspectos importantes de primeros auxilios y otros. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999).

Gráfico # 33



El 69% de los trabajadores manifiestan que no conocen un plan de higiene, el 21% opina que si hay un plan del mismo y un 10% no respondió.

Según la entrevista realizada al departamento de RRHH dice que no existe un Plan de Higiene en la Institución.

Solamente se ha capacitado al personal acerca de higiene en coordinación con otras instituciones, ello con el objetivo de dar herramientas necesarias al personal.

Se debe de garantizar un plan de higiene ocupacional que permita a los trabajadores, contar con todos los procedimientos que deben manejar para cualquier eventualidad en caso de una emergencia, elaborarlo conforme ley para proteger al trabajador y evitar todos los riesgos.

4.3. Seguridad Ocupacional

4.3.1. Definiciones de Seguridad Ocupacional

Seguridad Ocupacional es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de: instalaciones, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatir la incidencia de accidentes capaces de generar riesgos de salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad. (Henández, 2003).

Es conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios.

Según encuesta el personal dijo son medidas para prevenir accidentes laborales, condiciones adecuadas para el bienestar del trabajador en cuanto a la entrevista nos demuestra que desconocen sobre Seguridad Ocupacional.

4.3.2. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD OCUPACIONAL.

Entre los principales objetivos que persigue la Seguridad Ocupacional se pueden citar los siguientes:

- ❖ Reducir los costos operativos de producción.
- ❖ Mejorar definitivamente la imagen de la institución.
- ❖ Evitar lesión y muerte por accidente.
- ❖ Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes de trabajo y sus causas.
- ❖ Es localizar y controlar los riesgos,
- ❖ Proteger a los elementos de la producción.
- ❖ Inspeccionar y comprobar el buen funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo.
- ❖ Analizar las causas de los accidentes de trabajo.
- ❖ Desarrollar programas de inducción y entrenamiento para prevenir accidentes. (Ramirez, 1996)

4.3.3. IMPORTANCIA.

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para el trabajador, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones del lugar de trabajo, y dada su gravedad, la lucha contra ellos es el primer paso de toda actividad preventiva; los altos costos que genera, no son las únicas consecuencias negativas; no se puede devolver la vida de un trabajador si este fallece en su puesto de trabajo a consecuencia de un accidente; ni devolverle un miembro que haya perdido por amputación; o lograr que se incorpore a su puesto de trabajo si se le ha extendido una incapacidad laboral permanente. (Cortéz, 2002)

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral, sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se toma tan en serio como se debería, lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios.

4.3.4 CÓDIGOS DE COLORES DE SEGURIDAD.

Se entiende por señalización, el conjunto de estímulos que condicionan la actuación del individuo que los recibe frente a unas circunstancias (riesgos, protecciones necesarias a utilizar, etc.) que se pretenden resaltar.

Los colores de seguridad podrán formar parte de una señalización de seguridad o constituirlos por sí mismos. En el siguiente cuadro se muestran los colores de seguridad, su significado y otras indicaciones sobre su uso. (Perez , 2007).

Figura # 1

Color	Significado	Indicaciones y precisiones
Rojo	Señal de prohibición	Comportamientos peligrosos
	Peligro-alarma	Alto, parada, dispositivos de desconexión de emergencia. Evacuación
	Material y equipos de lucha contra incendios	Identificación y localización
Amarillo,	Señal de advertencia	Atención, precaución. Verificación
Azul	Señal de obligación	Comportamiento o acción específica. Obligación de utilizar un equipo de protección individual
Verde	Señal de salvamento o de auxilio	Puertas, salidas, pasajes, material, puestos de Verde salvamento o de socorro, locales
	Situación de seguridad	Vuelta a la normalidad

(Perez , 2007)

4.3.5. DEMARCACIÓN Y SEÑALIZACIÓN.

Es el conjunto de estímulos que informa a un trabajador o a un individuo; acerca de la mejor conducta que debe adoptar ante una circunstancia o situación que conviene resaltar. (Perez , 2007)

La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva y cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. (Perez , 2007)

La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 cms de ancho. (Perez , 2007)

La señalización es una herramienta considerablemente útil y puede evitar accidentes siempre debe estar conformado un plan de prevención y debe ser debidamente acompañada por otras formas y herramientas de prevención de accidentes para llevarse a cabo y correctamente la señalización.

4.3.5.1. Tipos de Señalización

La señalización técnicamente es el conjunto de estímulos que pretenden condicionar, con la antelación mínima necesaria, la actuación de aquel que los recibe frente a unas circunstancias que se pretende resaltar.

Los estímulos pueden ser percibidos a través de nuestros sentidos siendo los de la vista y el oído los principales, aunque la forma de percibirlos puede ser generada mediante colores, formas geométricas, emisiones sonoras, luminosas o bien por medio de gestos.

La señalización de seguridad y salud en el trabajo no deberá utilizarse para transmitir informaciones o mensajes distintos o adicionales a los que constituyen su objetivo propio. Cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias.

La señalización deberá permanecer en tanto persista la situación que la motiva.

Existen varios tipos de señales de seguridad:

Prohibición, prohíbe un comportamiento susceptible de provocar un peligro.

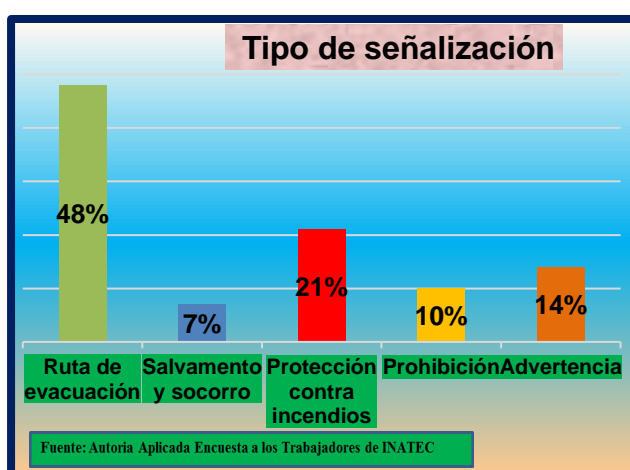
Obligación, obliga a un comportamiento determinado.

Advertencia, advierte de un peligro.

Información, proporciona una indicación de seguridad o de salvamento.

Salvamento o socorro, indica la salida de emergencia, la situación del puesto de socorro o el emplazamiento de un dispositivo de salvamento. (Perez , 2007)

Gráfico # 3



y socorro.

En cuanto al tipo de señalización el 48% de los trabajadores dijo que la ruta de evacuación es la más común, el 21% respondió que es protección contra incendios, el 14% sobre advertencia, el 10% prohibición y de menor escala el 7% salvamento

Según observación realizada el tipo de señalización que más predomina es la ruta de evacuación así como también las señales de advertencia y prohibición.

Mediante la entrevista realizada al departamento de RRHH considera que la señalización tiene una gran importancia pues advierte al trabajador ante un peligro, a prevenir y guiar en momentos necesarios.

4.3.5.1.1. Salvamento y Socorro

Están concebidas para advertirnos del lugar donde se encuentran salidas de emergencia, lugares de primeros auxilios o de llamadas de socorro, emplazamiento para lavabos o duchas de descontaminación. (Perez , 2007)

Tienen forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal. (Perez , 2007)

Es aquella que proporciona indicaciones relativas a las salidas de socorro a los primeros auxilios o a los dispositivos de salvamento.

Figura # 2



(Perez , 2007)

4.3.5.1.2. Equipo de Protección contra incendios.

Están concebidas para indicarnos la "ubicación o lugar donde se encuentran" los dispositivos o instrumentos de lucha contra incendios como extintores, mangueras, etc.

Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal. (Perez , 2007)

4.3.5.1.3. Prohibición.

Tienen por objeto el prohibir acciones o situaciones. Forma redonda., Pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma 45° respecto a la horizontal, rojos (el rojo deberá cubrir como mínimo el 35% de la superficie de la señal. (Perez , 2007)

Figura # 3



(Perez , 2007)

4.3.5.1.4. Advertencia.

Tienen por misión advertirnos de un peligro de forma triangular. Pictograma negro sobre fondo amarillo (el amarillo deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal), bordes negro.

Como excepción, el fondo de la señal sobre "materias nocivas o irritantes" será de color naranja, en lugar de amarillo, para evitar confusiones con otras señales similares utilizadas para la regulación de tráfico por carretera. (Perez , 2007)

Figura # 4



(Perez , 2007)

4.3.6. Obligación e Información.

Se encargarán de indicarnos que deberemos realizar alguna acción para así evitar un accidente. Tienen forma redonda. Pictograma blanco sobre fondo azul (el azul deberá cubrir como mínimo el 50% de la superficie de la señal. (Perez , 2007)

Figura # 5



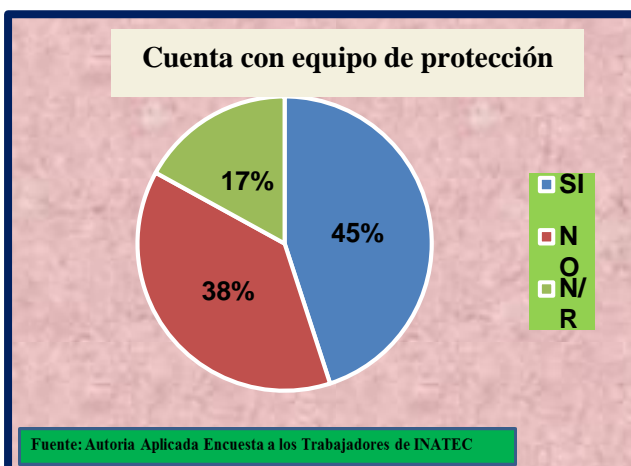
(Perez , 2007)

4.3.7. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los EPP comprende todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones. (Montanares, 1999)

Los equipos de protección personal (EPP) constituyen uno de los conceptos más básicos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo. (Montanares, 1999)

Gráfico # 35



Con los resultados obtenidos de la encuesta el 45% de los trabajadores respondió que cuenta con los equipos de protección, el 38% manifiestan que no y 17% no responde.

Según entrevista realizada a RR HH no cuentan con equipos suficientes a la hora de una emergencia y a través de la observación solamente cuenta con equipo de protección de extintores.

Al hacer uso de equipos de protección correctamente pueden hacer la diferencias entre una tragedia laboral y una protección laboral es por ello que se debe instar a los empleados para que utilicen los quipos de protección que les otorga la empresa.

4.3.7.1. Contra Incendios.

La prevención y el combate de incendios, sobre todo cuando hay mercaderías, equipos e instalaciones valiosas que deben protegerse, exigen planeación cuidadosa. Disponer de un conjunto de extintores adecuados, conocer el volumen de los depósitos de agua, mantener un sistema de detección y alarma y proporcionar entrenamiento al personal. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999).

Generalmente, con ellas se trata de conseguir tres fines:

- Salvar vidas humanas.
- Minimizar las pérdidas económicas producidas por el fuego.
- Conseguir que las actividades del edificio puedan reanudarse en el plazo de tiempo más corto posible. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

Los objetivos que se persiguen con estas disposiciones, son:

- Que el incendio no se produzca.
- Si se produce, que quede asegurada la evacuación de las personas.
- Que se evite la propagación del fuego y los efectos de los gases tóxicos.
- Que se faciliten las tareas del ataque al fuego y su extinción.
- Que como consecuencia del siniestro, no se originen daños estructurales irreparables. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999).

4.3.7.2. Contra Inundaciones

Las inundaciones se producen principalmente por la ocurrencia de lluvias intensas prolongadas, como sucede durante las tormentas tropicales y el paso de huracanes, unido a dificultades locales en las alcantarillas y canoas provocado por diferentes causas, principalmente por la acción negligente de las personas. (Seguridad, 2014).

Medidas de protección contra Inundación

- El personal tiene que estar en alerta ante una emergencia.
- Debe proteger el equipo de trabajo.
- Estar pendiente de las noticias
- Debe estar sujeto a las orientaciones específicas.
- Tener en cuenta refugios de evacuación.

- Estar establecida la ruta de escape.
(Seguridad, 2014)

- **4.3.7.3. Contra Robos**

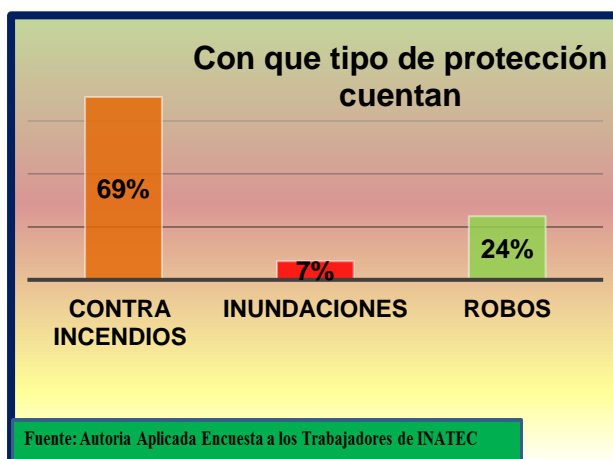
El servicio de vigilancia de cada empresa tiene características propias. Además, las medidas preventivas deben revisarse con frecuencia para evitar la rutina. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye:

- Control de entrada y salida de personal.
- Control de entrada y salida de vehículos.
- Estacionamiento fuera del área.
- Registro de máquinas, equipos y herramientas.
- Controles contables que se efectúan principalmente en las áreas de compras, almacén de herramientas, expedición y recibo de mercaderías. (Chiavenato A. , Administracion de los Recursos Humanos, 1999)

En general, un plan de prevención de robos (vigilancia) incluye: alarma de seguridad, cámara de seguridad y la vigilancia (CPF).

Gráfico # 36



El 69% de los trabajadores cuentan con protección contra incendios, el 24% en protección contra robos y un 7% cuenta con protección contra inundaciones. Según observación se pudo constatar que solo cuentan con extintores y guarda de seguridad.

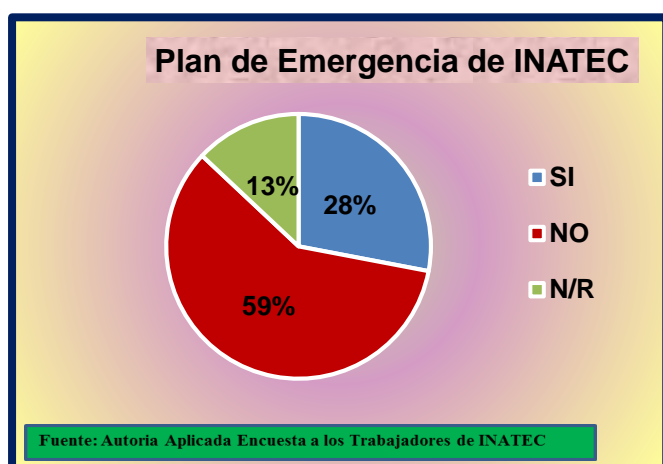
Se debe garantizar mayor seguridad a los trabajadores, mejorando en cuanto a vigilancia, cámaras de seguridad para prevenir robos y otras circunstancias que puedan presentarse en la institución.

4.3.8. PLAN DE EMERGENCIA.

Podemos definir emergencia como aquella situación lo suficientemente grave como para ocasionar daños a personas, instalaciones, bienes y medio ambiente, tales como incendios, explosiones, fugas tóxicas de gases, etc. Normalmente se considera el incendio como la emergencia tipo, ya que se trata de una situación que puede darse en todas y cada una de las empresas. (Econorm, 1988)

Un Plan de Emergencia abarcará, por consiguiente, la planificación y organización de las personas con la finalidad de reducir al mínimo las graves consecuencias humanas o económicas que pudieran derivarse de la situación de emergencia. (Econorm, 1988)

Gráfico # 37



El 59% de los trabajadores dijo que la institución no cuenta con plan de emergencia, el 28% manifiestan que si tiene un plan y 13% no responde.

Según la entrevista realizada al departamento de RRHH, no cuenta con plan de emergencia.

Todo plan de emergencia debe redactarse de forma que garantice organización de los medios humanos y materiales disponibles, así como la evacuación e intervención inmediata ante una emergencia.

También se les pregunto a los trabadores en la encuesta si conocían la ruta de evacuación a lo que el 100% respondieron que no. (Ver anexo # 5).

4.3.9. COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

Se considera Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo al órgano paritario, constituido por los representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007).

Los empleadores o sus representantes están en la obligación de constituir en sus centros de trabajo una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, que deberá integrarse con igual número de representantes de empleador que de los trabajadores. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007)

Los miembros de la Comisión Mixta que representan al empleador deberán ser nombrados por éste para un período de dos años, pudiendo ser reelegidos al término de su mandato. Se escogerán entre los más calificados en materia de prevención de riesgos laborales y se les autorizará para tomar determinadas decisiones de control y representación. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007)

Cuando uno de los representantes de los trabajadores deje de laborar para la empresa o renuncie a ser miembro de la C.M.H.S.T., les sustituirá la persona que le precedió en la elección o aquél que designe el sindicato si lo hubiere. Dichas circunstancias se notificarán a la autoridad laboral competente, de acuerdo con esta Ley. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007)

El acta de constitución de la C.M.H.S.T., deberá contener los siguientes datos: Lugar, fecha y hora de la Constitución, Nombre de la empresa, Nombre del Centro de Trabajo, Nombre y apellido del Director del Centro de Trabajo, Número de trabajadores, Nombres y apellidos de los representantes del empleador y sus respectivos cargos, y Nombres y apellidos de los representantes de los trabajadores, especificando el cargo en el sindicato, si fueran sindicalizados. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007)

Una vez teniendo en cuenta todos los acuerdos de las reuniones de la C.M.H.S.T. se escribirán en un libro de Actas, que deberán estar a disposición de la autoridad laboral, cuando éstas lo requieran. Inatec no cuenta con una

comisión mixta la cual sugerimos constituir la con el fin de mejorar la calidez laboral de los empleados. (Asamblea Nacional de Nicaragua , 2007)

Al respecto se les pregunto a los trabajadores si existía la Comisión Mixta a lo que el 100% respondieron que no, (ver anexo # 6). Lo que confirmamos mediante entrevista a Dirección y Resp. Recursos Humanos que no cuenta con una Comisión Mixta en la Institución.

4.3.10. MAPA DE RIESGOS

El Mapa de Riesgos ha proporcionado la herramienta necesaria, para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgos que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo. De esta misma manera se ha sistematizado y adecuado para proporcionar el modo seguro de crear y mantener los ambientes y condiciones de trabajo, que contribuyan a la preservación de la salud de los trabajadores, así como el mejor desenvolvimiento de ellos en su correspondiente labor. (Romero, 2010)

Los fundamentos del Mapa de Riesgos están basados en cuatro principios básicos:

- La nocividad del trabajo no se paga sino que se elimina.
- Los trabajadores no delegan en nadie el control de su salud
- Los trabajadores más “interesados” son los más competentes para decidir sobre las condiciones ambientales en las cuales laboran.
- El conocimiento que tengan los trabajadores sobre el ambiente laboral donde se desempeñan, debe estimularlos al logro de mejoras.

Estos cuatro principios se podrían resumir en no monitorización, no delegación, participación activa en el proceso y necesidad de conocer para poder cambiar, con el cual queda claramente indicado la importancia de la consulta a la masa laboral en la utilización de cualquier herramienta para el control y prevención de riesgos, como es el caso de los Mapas de Riesgo.

Como definición entonces de los Mapas de Riesgos se podría decir que consiste en una representación gráfica a través de símbolos de uso general o adoptados, indicando el nivel de exposición ya sea bajo, mediano o alto, de acuerdo a la información recopilada en archivos y los resultados de las mediciones de los factores de riesgos presentes, con el cual se facilita el control y seguimiento de los mismos, mediante la implantación de programas de prevención. (Romero, 2010).

Según encuesta realizada a los trabajadores si conocían el Mapa de Riesgo, el 100% manifestaron que no, (ver anexo # 7). Lo que confirmamos mediante entrevista a Dirección y Responsable de Recursos Humanos que no cuenta con un Mapa de Riesgo en Inatec.

Ejemplo de la simbología utilizada en la construcción de mapas de riesgos

Figura # 6



En la elaboración del mapa, los trabajadores juegan un papel fundamental, ya que éstos suministran información al grupo de especialistas mediante la inspección y la aplicación de encuestas, las cuales permiten conocer sus

opiniones sobre los agentes generadores de riesgos presentes en el ámbito donde laboran.

El instituto nacional tecnológico no cuenta con un mapa de riesgo actualmente, se debe elaborar para contar con información a todos sus trabajadores para una mayor orientación.

VIII.-CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación sobre Higiene y Seguridad Laboral en INATEC durante el primer semestre del año 2015, los resultados reflejan que el instituto no cumple parcialmente con las disposiciones emanadas en la Ley 618, por lo cual podemos concluir.

➤ Se logró identificar que las condiciones de Higiene y Seguridad Laboral no son las adecuadas, Según la ley 618 en el Artículo 23.- Los lugares de trabajo y locales deberán tener condiciones de seguridad e higiene adecuadas al tipo de actividad que en ellos se desarrollen en lo que respecta a techos, paredes, pisos, rampas, escaleras, pasadizos, señalización, espacio funcional, plataformas elevadas y características dimensionales de acuerdo con lo dispuesto en las respectivas normativas, resoluciones e instructivos de Higiene y Seguridad del Trabajo.

➤ Se logró apreciar a través de análisis de resultado que no cuentan con medidas higiénicas adecuadas en las áreas cerradas y esto provoca que la Ventilación, Iluminación, Ruido y temperatura afecte el desempeño laboral y la salud del personal.

➤ Con respecto a la investigación, se determinó que el Instituto no cumple con las medidas de higiene y seguridad Laboral.

➤ Una vez finalizada la investigación les facilitaremos los resultados obtenidos, que podrán ser utilizados para la toma de decisiones, sugerimos la elaboración de un plan de Higiene y Seguridad, A si lo establece el Artículo 20.- El empleador debe garantizar el desarrollo de programas de capacitación en materia de higiene y seguridad, cuyos temas deberán estar vinculados al diagnóstico y mapa de riesgo de la empresa, mediante la calendarización de estos programas en los planes anuales de las actividades que se realizan en conjunto con la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, los que deben ser dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, por lo menos una vez al año.

IX-Bibliografía

- Asamblea Nacional de Nicaragua . (2007). *Ley General de Higiene y seguridad en el trabajo*.
- Azuela , H. (2007). *Condiciones generales de trabajo*. Obtenido de html.rincondelvago.com/condiciones-generales-del-trabajo.html.
- Benjamin, N. (2004). *Ingeniería Industrial Metodo, Estandares y diseños del trabajo*. Mexico: MC. Graw- Hill.
- Chiavenato , A. (2000). En Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 479).
- Chiavenato , A. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. En Chiavenato, *El Capital Humano de las Organizaciones*.
- Chiavenato. (2002).
- Chiavenato, A. (1995).
- Chiavenato, A. (1999). En Chiavenato, *Administración de los Recursos Humanos*.
- Chiavenato, A. (2003). *Higiene y Seguridad*.
- Chiavenato, A. (2005).
- Cortéz, J. (2002). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. En *Seguridad e Higiene del trabajo*. Colombia: 3ra edición.
- Dedos, & seis, N. (1995).
- Díaz. (2007).
- Diaz, F. (2007).
- Econorm. (1988).
- Florencia. (2009).
- Henández, A. (2003). *Seguridad e Higiene Industrial*. En A. Henández, *Seguridad e Higiene Industrial*. Mexico: Limuso, Mexico.
- Janania, C. (2003). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México.
- Laboral, A. (2006).
- Mahecha , M. (2010). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Bogota, Colombia.
- Microclima del trabajo*. (1997).

Montanares, J. (1999).

Montanarez, J. (1999).

Montanarez, J. (2009).

Moreno. (2010).

Nasase. (2001).

Nicaragua, A. N. (1994). *Asamblea Nacional de Nicaragua*. Obtenido de Codigo laboral.

Nicaragua, Asamblea Nacional de;. (1994). *Código del trabajo de Nicaragua*.

Perez , J. S. (2007).

Ramirez, C. (1996).

Real Decreto. (1997).

Romero, P. (2010).

Ruiz, C. (2001). En *Salud Ocupacional*.

Seguridad, M. d. (2014). www.cne.go.cr/index.php/gestireventiva-la-instituci40/36...y.../81-inundacion. Obtenido de Medidas de seguridad.

Unexpo . (2010). Obtenido de <https://peligrosfisicos.wordpress.com/ventilacion/>.

ANEXOS

Operacionalización de Variables.

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Riesgo Profesionales	Para usted, ¿Qué es riesgo Profesional?	Abierta	Encuesta Entrevistas	Directores trabajadores
		Accidentes de trabajo	Para usted ¿Qué es Higiene Ocupacional?	Abierta	Encuesta Entrevistas	Trabajadores Directores
			¿Creed usted que la Higiene Ocupacional es importante para el buen desempeño de sus labores?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Accidentes de Trabajos	¿Ha sufrido algún accidente laboral?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuántos accidentes en promedio ocurren en el mes?	Abierta	Entrevistas	Directores
			¿Cuáles son los accidentes que ocurren con más frecuencias?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuáles son las causas más comunes de los accidentes?	Falta de señalización Imprudencia del trabajador Uso inadecuado de equipo de protección.	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Accidentes de Trabajos	¿Qué tipo de accidentes?	Por atropellamiento Golpe Caída distinta nivel Pegar contra Sobre esfuerzo Por exposición	Encuesta	Trabajadores
			¿Qué medidas toman para evitar accedentes de trabajo?	Abierta	Entrevista	Directores
			En general, ¿Cómo son las condiciones de las distintas oficinas de la Institución?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Accidentes de Trabajos	¿Cómo son las causas de accidentes?	Falta de señalización Uso de equipo de protección Imprudencia del trabajador	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Existe algún calendario de mantenimiento a realizar en oficina, equipo o herramienta	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuando ocurren accidentes son atendidos de inmediato?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Accidentes de Trabajos	¿Qué medidas toman ara evitar accidentes de trabajo?	<p>Uso adecuado de equipo de protección</p> <p>Señalización</p> <p>Capacitación constante</p> <p>Otros</p>	Encuesta	Trabajadores
			Según usted, ¿Cuáles son las consecuencias de los accidentes laborales?	<p>Lesiones pequeñas</p> <p>Invalides</p> <p>Incapacidad permanente</p> <p>Muerte</p>	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Temperatura	¿Cómo considera usted la temperatura en su oficina?	Alta Baja Media	Observación Encuesta	Trabajadores
			¿Considera que la temperatura puede influir en su desempeño?	Si No	Encuesta	Trabajadores
		Radiaciones	¿Se encuentra expuesto a radiaciones?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿A cuáles de estos equipos está expuesto?	Equipos que emiten radiaciones, Escáner Calculadora, Teléfono Monitor, Fotocopia	Encuestas Observación	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Ruido	¿Se encuentra expuesto al ruido?	Si No	Encuestas Observación	Trabajadores
			¿A qué tipo de ruido se encuentra expuesto?	Máquinas de escribir Equipo pesado Teléfonos Personal Planta eléctricas Impresoras matriciales Equipos pesados Fuentes extremas Otros	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Cree usted que el ruido influye en su desempeño laboral?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Ruido	¿Qué tipo de iluminación existe en su oficina?	Natural Artificial Ambas	Encuestas Observación	Trabajadores
			¿Cómo es el nivel de iluminación?	Alta Baja Media	Observación	
			¿Considera suficiente la iluminación en su oficina?	Si No	Encuesta	Trabajadores
		Ventilación	¿Existe ventilación en su oficina?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Ventilación	¿Qué tipo de ventilación existe?	Natural Artificial Ambas	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Si la respuesta es artificial especifique?	Abanicos pedestal Abanicos aéreo Aire acondicionado	Observación Encuesta	Trabajadores
			¿Considera la ventilación un factor que influye en su actividad laboral?	Cerrada	Encuesta	Trabajadores
			¿De qué manera considera usted que la ventilación perjudica su desempeño laboral?	Disminución en el rendimiento personal Alteraciones térmicas y oculares Ambiente de trabajo incorrecto Otros	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Jornada de Trabajo	¿Bajo qué tipo de jornada laboral se desempeña?	Diurna Nocturna Mixta	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuál es la jornada habitual de trabajo?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Existe áreas que realizan rotaciones de turno?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuántas horas extras realiza en el mes?	De 1-10 Hrs De 11-20 Hrs De 21-30 Hrs	Encuesta	Trabajadores
			En promedio, ¿Cuántas horas extras se reportan mensualmente?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Jornada de Trabajo	¿Bajo qué tipo de jornada laboral se desempeña?	Diurna Nocturna Mixta	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuál es la jornada habitual de trabajo?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Existe áreas que realizan rotaciones de turno?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuántas horas extras realiza en el mes?	De 1-10 Hrs De 11-20 Hrs De 21-30 Hrs	Encuesta	Trabajadores
			En promedio, ¿Cuántas horas extras se reportan mensualmente?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Jornada de Trabajo	¿De cuántas horas es su jornada laboral?	De 1 a 6 horas De 7-10 De 11-15 Más de 16 horas	Encuesta	Trabajadores
			¿Realizan horas extras?	Si No		
		Pausas de descanso	¿Se programan pausas de descanso en la jornada laboral?	Si No	Entrevista Encuesta	Directores Trabajadores
			¿De cuánto tiempo es la pauta de descanso?	De 5-10 minutos De 11-15 minutos De 16-20 minutos Más de 20 minutos	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Pausas de descanso	¿De cuánto tiempo es la pauta de descanso?	De 5-10 minutos De 11-15 minutos De 16-20 minutos Más de 20 minutos	Encuesta	Trabajadores
			¿En qué momento de la jornada laboral se da la pausa de descanso?	Matutina Vespertina Ambas	Encuesta	Trabajadores
			¿Existen un lugar acondicionado para llevar a cabo la pausa de descanso?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Pausas de descanso	¿Cuentan con un lugar adecuado para la pausa de descanso?	Si No	Encuesta Observación	Trabajadores
		Medidas de limpieza	¿Considera que la oficina o área de trabajo se encuentra limpias?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Tiene personal asignado para realizar limpieza en las diferentes áreas?	abierta	Entrevista	Directores
			¿Cómo considera la limpieza en las diferentes áreas?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Medidas de limpieza	¿Cuáles son las medidas de limpieza?	Piso limpio Cubeta de basura Acceso de agua potable Acceso a servicios higiénicos Servicios higiénicos buen estado	Observación	
			¿Cuentan con materiales y equipos necesarios para realizar la limpieza?	Si No	Encuesta	Trabajadores
		Normas de Comportamientos	¿Conoces las normas de comportamiento de la institución?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Normas de Comportamientos	¿Mencione las normas de comportamiento que se aplica en la institución?	Si No	Encuesta	Encuesta
			¿Existe reglamento interno de la Institución?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿En qué momento de la contratación se da a conocer el reglamento interno?	Abierta	Entrevista	Directores
		Clima Laboral	¿Qué entiende por Clima Laboral?	Abierta	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Clima Laboral	¿Qué entiende por Clima Laboral?	Abierta	Encuesta	Trabajadores
			Para usted, ¿Cómo es el Clima Laboral en la Institución?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cómo clasificaría la relación laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?	Cordial Agresiva Otras	Encuesta	Trabajadores
		Riesgos Químicos	Al realizar su trabajo ¿Se expone algún tipo de sustancias toxicas?	Si No	Encuesta Observación	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Riesgos Químicos	¿En el caso que el trabajador manipule sustancias químicas se le facilita los medios de protección necesarios?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿A cuáles de estas sustancias se encuentra expuesto (a)?	Gasolina Diésel Soda cautica Aceites Agroquímicos Otros	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Qué medidas usan para la manipulación de sustancias químicas?	Mascara Guantes Gafas	Observación	

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Riesgos Químicos	¿Se les proporciona equipo de protección para manipular esta sustancia?	Si No	Encuesta	Trabajadores
		Riesgo Biológico	Para usted, ¿Qué es riesgo Biológico?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuándo tiene algún tipo de síntoma de enfermedad continua con su actividad laboral?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Si se encuentra con algún tipo de alergias o enfermedad goza de días de descanso o Subsidio?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Riesgos biológicos	Si un trabajador presenta signo de un virus o enfermedades, ¿Cuáles son las medidas de protección que se toman?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Se toma medidas de protección para no transmitir estos virus?	Si No	Encuesta	Trabajadores
		Riesgos Ergonómicos	¿Cuentan con los medios necesarios para el buen desempeño de su trabajo?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Riesgos Ergonómicos	¿Cuenta con espacio suficiente para trabajar con holgura?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuentan con el mobiliario de oficina adecuado para el desempeño de su trabajo?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Creed usted que los muebles de oficina presta las condiciones para el buen desempeño de sus funciones?	Abierta	Entrevista	Directores
		Plan de higiene	¿Existe el Plan de Higiene en la Institución en qué consiste?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tensión del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Plan de higiene	¿Existe el Plan de Higiene en la Institución en qué consiste?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Se ha capacitado a los trabajadores acerca de los accidentes laborales que existen?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Sabe usted si la Institución cuenta con un plan de Higiene?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Conoce el Plan de Higiene de la Institución?	Abierta	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Higiene Ocupacional	Ciencia y arte dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por la tención del trabajo y que pueden provocar enfermedades, destruir la salud, el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o ciudadanos de la comunidad.	Plan de Higiene	¿Se realizan capacitaciones para dar a conocer el Plan de Higiene?	Abierto	Entrevista	Directores
			¿Considera usted que la Institución pone en práctica el Plan de Higiene?	Abierta	Encuesta	Trabajadores
		Comisión Mixta	¿Existe comisión Mixta?	Si No	Encuesta Entrevista	Trabajadores Directores
			¿Cómo está Constituida la comisión Mixta?	Abierta	Entrevista	Directores
		Mapa de Riesgo	¿Existe un Mapa de Riesgo?	Si	Encuesta	Trabajadores
				No	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Seguridad Ocupacional	Seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.	Mapa de Riesgo	¿Qué es un Mapa de Riesgo?	Si No	Entrevista	Directores
		Códigos de Seguridad	¿Qué entiende por Seguridad Ocupacional?	Abierta	Encuestas	Trabajadores
			Para usted, ¿Qué es Seguridad Ocupacional?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Conoce la ruta de evacuación de la Institución?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Seguridad Ocupacional	Seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.	Códigos de Seguridad	¿Cuenta la organización con el sistema eficiente de la seguridad ocupacional?	Si No	Observación	
		Señalización	¿Qué tipo de señalización hay en la Institución?	Ruta de evacuación Salvamento y socorro Protección contra incendios Prohibición Advertencia	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Cuál es la importancia de la señalización?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Seguridad Ocupacional	Seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.	Equipo de protección	¿Cuenta con equipo de protección en caso de emergencia?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuentan con equipo de protección para la diferente catástrofe que pueda ocurrir?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Cuáles son los equipos contra robo?	Alarma Cámara de seguridad CPF	Observación	
			¿Qué medidas toman para la protección de robos?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Seguridad Ocupacional	Seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.	Equipo de Protección	¿Marque con una x los equipos que ha utilizado en caso de emergencia?	Casco, Cinturón de seguridad Guantes, Faja lumbar, Tapones , Botas impermeables Chalecos preventivos Gafas , Cámara de seguridad, CPF	Encuesta Observación	Trabajadores
			¿Con que tipo de protección cuentan?	Contra incendios Inundaciones Robos	Encuesta	Trabajadores
			¿Cuentan con equipo de protección para la diferente catástrofe que pueda ocurrir?	Abierta	Entrevista	Directores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
Seguridad Ocupacional	Seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas educacionales y psicológicas para prevenir accidentes tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.	Equipo de Protección	¿Se realizan capacitaciones para el buen uso de los equipos de protección?	Abierta	Entrevista	Directores
		Plan de Emergencia	¿Existen un plan de emergencia, en qué consiste?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Conoce el Plan de Emergencia INATEC?	Abierta	Entrevista	Directores
			¿Creed usted que cuenta con los requerimientos necesarios?	Si No	Encuesta	Trabajadores
			¿Si en este momento sucediera una catástrofe está preparado para enfrentarlo?	Si No	Encuesta	Trabajadores

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA	INSTRUMENTOS	DIRIGIDA A:
			<p>¿Mencione usted que debería de mejorar en el Plan de Emergencia?</p>	abierta	Entrevista	Directores

Anexo N°2



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa

UNAN-Managua / FAREM-Matagalpa

Encuesta aplicada a trabajadores del Instituto Tecnológico Agropecuario.

Objetivo: Conocer de parte de los trabajadores del **Instituto Tecnológico de Jinotega, las medidas de Higiene y Seguridad** que se aplican en esta Institución.

Lea cuidadosamente las preguntas que se presentan a continuación y marque con una x la respuesta que considere conveniente.

Sexo: M _____ F _____

1- Conoce la misión, visión del Instituto Tecnológico Agropecuario.

SI	
NO	

2- ¿Conoce el Organigrama de la Institución?

SI	
NO	

3- Para usted, ¿Qué es Higiene Ocupacional?

4- ¿Cree usted que la Higiene Ocupacional es importante para el buen desempeño de sus labores?

SI	
NO	

5- Para usted, ¿Qué es Riesgo Profesional?

6- ¿Ha sufrido algún Accidente Laboral?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí, continúe con la siguiente pregunta, si no pasa a la siguiente pregunta número 9

7- ¿Qué tipo de accidente?

Por atropellamiento	
Golpe	
Caída distinta nivel	
Pegar contra	
Sobre esfuerzo	
Po exposición	

8- ¿Cuando ocurren Accidentes son atendidos de inmediato?

SI	
NO	

9- ¿Cuáles son las causas más comunes de los Accidentes?

Falta de señalización	
Imprudencia del trabajador	
Uso inadecuado de equipo de protección	

10- ¿Qué medidas toman para evitar Accidentes de trabajo?

Uso adecuado de equipo de protección	
Señalización	
Capacitación constante	
Otros	

11- Según usted, ¿Cuáles son las consecuencias de los accidentes laborales?

Lesiones pequeñas	
Invalides	
Incapacidad laboral	
Incapacidad permanente	
Muerte	

12- ¿Cómo considera usted la temperatura en su oficina?

Alta	
Baja	
Media	

13- ¿Considera que la temperatura puede influir en su desempeño?

SI	
NO	

14- ¿Se encuentra expuesto a radiaciones?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí continúe con la siguiente pregunta, si no pase a la pregunta número

15- ¿A cuáles de estos equipos está expuesto?

Teléfono_____

Radiaciones_____

Calculadora_____

Escáner_____

Computadora_____

Lector de código_____

16- ¿Se encuentra expuesto al ruido?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí continúe sino pase a la pregunta número 19

17- ¿A qué tipo de ruido se encuentra expuesto?

Máquinas de escribir_____

Matriciales_____

Equipo pesado_____

Teléfonos_____

Personal_____

Otros _____

18- ¿Cree usted que el ruido influye en su desempeño Laboral?

SI	
NO	

19- ¿Qué tipo de iluminación existe en su oficina?

Natural	
Artificial	
Ambas	

20- ¿Considera suficiente la iluminación en su oficina?

SI	
NO	

21- ¿Existe ventilación en su oficina?

SI	
NO	

Si la respuesta es sí continúe con la siguiente pregunta si no pase a la pregunta número 25.

22- ¿Qué tipo de ventilación existe?

Natural	
Artificial	
Ambas	

23- ¿Si la respuesta es artificial especifique?

Abanicos pedestal	
Abanicos aéreo	
Aire acondicionado	

24- ¿Considera la ventilación un factor que influye en su actividad Laboral?

SI	
NO	

25- ¿De qué manera considera usted que la ventilación perjudica su desempeño Laboral?

Disminución en el rendimiento personal	
Alteraciones térmicas y oculares	
Ambiente de trabajo incorrecto	
Otros	

26- ¿Bajo qué tipo de Jornada Laboral se desempeña?

Diurno	
Nocturno	
Mixta	

27- ¿De cuántas horas es su Jornada Laboral?

De 1 a 6 horas	
De 7 a 10	
De 11 15 horas	
Más de 16 horas	

28- ¿Realizan horas extras?

SI	
NO	

Si la respuesta es sí continúe con la siguiente pregunta, si no pase a la pregunta número 29.

29- ¿Cuántas horas extras realiza en el mes?

De 1 a 10 Hrs	
De 11 a 20 Hrs	
21 a 30 Hrs	

30- ¿Se programan pausas de descanso en la Jornada Laboral?

SI	
NO	

Si la respuesta es sí continúe con la siguiente pregunta si no pase a la pregunta número 31.

31- ¿De cuánto tiempo es la pauta de descanso?

De 5 a 10 minutos	
De 11 ^a 15 minutos	
De 16 a 20 minutos	
Más de 20 minutos	

32- ¿En qué momento de la Jornada Laboral se da la pausa de descanso?

Matutino	
Vespertino	
Ambas	

33- ¿Cuentan con un lugar adecuado para la pausa de descanso?

SI	
NO	

34- ¿Considera que la oficina o área de trabajo se encuentra limpias?

SI	
NO	

35- ¿Cuentan con materiales y equipos necesarios para realizar la limpieza?

SI	
NO	

36- ¿Conoces las normas de comportamiento de la institución?

SI	
NO	

37- ¿Mencione las normas de comportamiento que se aplica en la institución?

38- ¿Qué entiende por Clima Laboral?

39- ¿Cómo clasificaría la relación Laboral que tiene con sus compañeros de trabajo?

Cordial	
Agresiva	
Otros	

40- Al realizar su trabajo ¿Se expone algún tipo de sustancias tóxicas?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí continúe con la siguiente pregunta, si no continúe con la pregunta número 41.

41- ¿A cuáles de estas sustancias se encuentra expuesto (a)?

Gasolina	
Diésel	
Soda caustica	
Otros	

42- ¿Se les proporciona equipo de protección para manipular esta sustancia?

SI	
NO	

43- ¿Cuándo tiene algún tipo de síntoma de enfermedad continua con su actividad Laboral?

SI	
NO	

44- ¿Si se encuentra con algún tipo de alergias o enfermedad goza de días de descanso o subsidio?

SI	
NO	

45- ¿Se toma medidas de protección para no transmitir estos virus?

SI	
NO	

46- ¿Cuentan con los medios necesarios para el buen desempeño de su trabajo?

SI	
NO	

47- ¿Cuenta con espacio suficiente para trabajar con holgura?

SI	
NO	

48- ¿Cuentan con el mobiliario de oficina adecuado para el desempeño de su trabajo?

SI	
NO	

49- ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un plan de Higiene?

SI	
NO	

Si su respuesta es sí continúe, si no pase a la siguiente pregunta numero 52

50- ¿Conoce el Plan de Higiene de la Institución?

51- ¿Considera usted que la Institución pone en práctica el Plan de Higiene?

52- ¿Existe comisión Mixta?

SI	
NO	

53- ¿Existe un Mapa de Riesgo?

SI	
NO	

54- ¿Qué entiende por Seguridad Ocupacional?

55- ¿Conoce la ruta de evacuación de la Institución?

SI	
NO	

56- ¿Qué tipo de señalización hay en la Institución?

Ruta de evacuación	
Salvamento y socorro	
Protección contra incendios	
Prohibición	
Advertencia	

57- ¿Cuenta con equipo de protección en caso de Emergencia?

SI	
NO	

58- ¿Con que tipo de protección cuentan?

Contra incendios	
Inundaciones	
Robos	

59- ¿Marque con una x los equipos que ha utilizado en caso de Emergencia?

Casco	
Cinturón de seguridad o arnés	
Guantes	
Faja lumbar	

60- ¿Conoce el Plan de Emergencia de INATEC?

SI	
NO	

61- ¿Creed usted que cuenta con los requerimientos necesarios?

SI	
NO	

62- ¿Mencione usted que debería de mejorar en el Plan de Emergencia?

Gracias

Anexo N°3



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa

UNAN-Managua / FAREM-Matagalpa

Entrevistas: aplicada a jefes de áreas del Instituto Tecnológico de Jinotega.

Objetivo: Conocer de partes de los jefes de área las condiciones de higiene y seguridad ocupacional que se aplique en INATEC.

Nombre del Entrevistado _____

Cargo _____

- 1- **¿A qué sector pertenece la Institución?**
- 2- **¿Cuántas personas laboran en la Institución?**
- 3- **¿En cuántas áreas están divididas y cuáles son?**
- 4- **Para usted ¿Qué es Higiene Ocupacional?**
- 5- **Para usted, ¿Qué es riesgo Profesional?**
- 6- **¿Cuántos accidentes en promedio ocurren en el mes?**
- 7- **¿Cuáles son los accidentes que ocurren con más frecuencias?**
- 8- **¿Qué medidas toman para evitar accidentes de trabajo?**
- 9- **En general, ¿Cómo son las condiciones de las distintas oficinas de la Institución?**
- 10- **¿Existe algún calendario de mantenimiento a realizar en oficina, equipo o herramienta?**
- 11- **¿Cuál es la jornada habitual de trabajo?**
- 12- **¿Existe áreas que realizan rotaciones de turno?**
- 13- **En promedio, ¿Cuántas horas extras se reportan mensualmente?**
- 14- **¿Se programan pausas de descanso dentro de la Jornada Laboral?**
- 15- **¿Existen un lugar acondicionado para llevar a cabo la pausa de descanso?**
- 16- **¿Tiene personal asignado para realizar limpieza en las diferentes áreas?**

- 17- ¿Cómo considera la limpieza en las diferentes áreas?
- 18- ¿Existe reglamento interno de la Institución?
- 19- ¿En qué momento de la contratación se da a conocer el reglamento interno?
- 20- Para usted, ¿Cómo es el Clima Laboral en la Institución?
- 21- ¿En el caso que el trabajador manipule sustancias químicas se le facilita los medios de protección necesarios?
- 22- Para usted, ¿Qué es riesgo Biológico?
- 23- Si un trabajador presenta signo de un virus o enfermedades, ¿Cuáles son las medidas de protección que se toman?
- 24- Para usted, ¿Qué son riesgos Ergonómicos?
- 25- ¿Creed usted que los muebles de oficina presta las condiciones para el buen desempeño de sus funciones?
- 26- ¿Se ha capacitado a los trabajadores acerca de los accidentes laborales que existen?
- 27- ¿Existe el Plan de Higiene en la Institución en qué consiste?
- 28- ¿Se realizan capacitaciones para dar a conocer el Plan de Higiene?
- 29- ¿Existe comisión Mixta?
- 30- ¿Cómo está Constituida la comisión Mixta?
- 31- ¿Existe un Mapa de Riesgo?
- 32- ¿Qué es un Mapa de Riesgo?
- 33- Para usted, ¿Qué es Seguridad Ocupacional?
- 34- ¿Cuál es la importancia de la señalización?
- 35- ¿Cuentan con equipo de protección para la diferente catástrofe que puedan ocurrir?
- 36- ¿Se realizan capacitaciones para el buen uso de los equipos de protección?
- 37- ¿Qué medidas toman para la protección de robos?
- 38- ¿Existen un plan de emergencia, en qué consiste?
- 39- ¿Si en este momento sucediera una catástrofe está preparado para enfrentarlo?

Anexo N°4



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa

UNAN-Managua / FAREM-Matagalpa

Objetivo: Constatar las condiciones de higiene y seguridad en el Instituto Nacional Tecnológico de Jinotega.

Participantes: _____

Fecha de la elaboración: _____

Indicadores	Escala	Si	No
Causas de accidentes	Falta de señalización		
	Uso de equipo de protección		
	Piso resbaloso		
Temperatura	Alta		
	Baja		
	Media		
Radiaciones	Equipo que emite radiaciones		
	Calculadora electrónica		
	Teléfono		
	Scanner		
	Monitor		
	Fotocopia		
Ruido	Exposición al ruido		
Fuentes de ruido	Impresora matriciales		
	Máquinas de escribir		
	Teléfonos		
	Plantas electrónicas		
	Equipos pesados		
	Fuentes extremos		
	Otros equipos de trabajo		
Iluminación	Natural		
	Artificial		

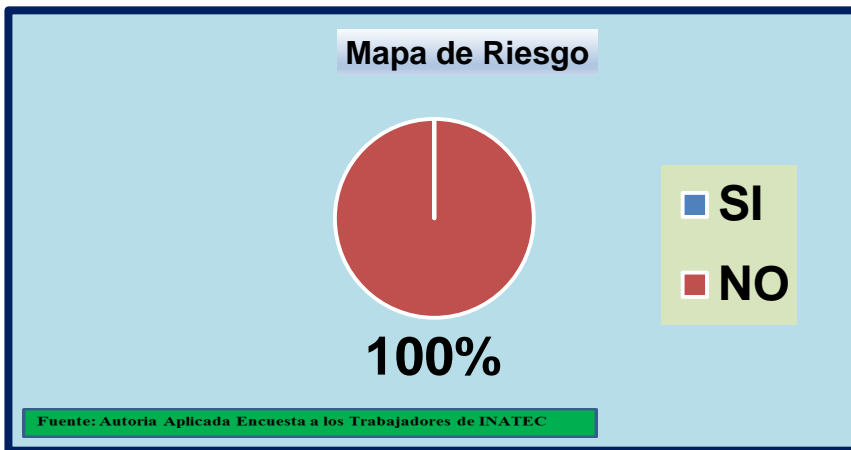
	Ambas		
Nivel de iluminación	Alta		
	Baja		
	Media		
Ventilación	Natural		
	Artificial		
	Ambos		
Equipos de ventilación	Abanico		
	Aire acondicionado		
Pausa de descanso	Lugar acondicionado para pausas de descanso		
Medidas de limpieza	Piso limpio		
	Cubeta de basura		
	Acceso de agua potable		
	Acceso servicio higiénicos		
	Servicio higiénicos buen estados		
Riesgos químicos	Exposición a riesgos químicos		
Sustancia químicas	Diésel		
	Gasolina		
	Aceites		
	Soda gótica		
	Agroquímicos		
Equipo para manipulación	Mascaras		
	Guantes		
	Gafas		
Riesgos ergonómicos	Silla de secretariales		
	Mueble para computadora		
	Movimientos repetitivos		
	Malas posturas		
	Cargas pesadas		
Tipos de señalización	Existen señalización		
	Señala la ruta de evacuación		

	Señales de prohibición		
	Señales de advertencia		
Equipos de protectores	Casco		
	Cinturón de seguridad		
	Guantes		
	Tapones de oídos naricearas		
	Faja lumbral		
	Botas impermeables		
	Chalecos preventivos		
	Gafas		
	Equipo contra robo	Alarma	
Cámara de seguridad			
CPF			

Anexo No. 5



Anexo No. 6



Anexo No. 7

