

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN/MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
FAREM/ESTELÍ
Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas



Seminario de graduación para optar al título de Licenciado(a) en
Administración de Empresas.

Tema delimitado:

**Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley 618,
de Higiene y Seguridad Laboral en la FAREM-ESTELÍ en el año
2015.**

Autores:

Lester Alexander Altamirano Pérez.

Yader Francisco Cruz Rivera.

Itzayana Valeska Escamilla Gutiérrez.

Tutora: MSc. Beverly Castillo Herrera.

Estelí, Diciembre 2015



CONTENIDO

CAPITULO I.	1
1.1 ANTECEDENTES.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	3
I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	3
1.2 PREGUNTAS PROBLEMAS.	6
1.3 JUSTIFICACIÓN.	7
II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.	8
2.1 OBJETIVO GENERAL.	8
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	8
III. MARCO TEÓRICO.	9
3.1. UNIVERSIDAD.	9
3.1.1. DEFINICIÓN DE ENTIDAD UNIVERSITARIA.	9
3.1.2. UNIVERSIDAD.	9
3.1.3. LA LEY DE AUTONOMÍA UNIVERSITARIA LEY N° 89.	9
3.1.4. TIPOS DE UNIVERSIDADES.	10
3.2. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.	12
3.2.1 CONCEPTO SEGURIDAD LABORAL.	12
3.2.2 CONCEPTO SALUD LABORAL.	13
3.2.3 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.	13
3.2.4 OBJETIVOS DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD.	13
3.2.6 TIPOS DE RIESGOS LABORALES.	14
3.2.7. CAUSAS DE ACCIDENTES LABORALES.	15
3.2.8.5 TIPOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.	19
3.2.9 CONDICIONES DE TRABAJO.	20
3.3. LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.	24
3.3.4. COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.	28
IV. OPERACIONALIZACIÓN POR OBJETIVOS.	36
V. METODOLOGÍA.	38
5.2. UNIVERSO DE ESTUDIO.	38
5.3. MUESTRA.	38
5.3.1. TIPO DE MUESTRA.	38



5.3.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	39
CAPITULO VI: RESULTADOS.....	43
6.1.1. BREVE HISTORIA DE LA UNAN-MANAGUA.....	43
6.1.2. NATURALEZA DE LA UNAN-MANAGUA.....	44
6.1.3. OBJETIVOS Y FINES DE LA UNIVERSIDAD.....	44
6.1.4. MISIÓN Y VISIÓN.....	45
6.1.5. PRINCIPIOS RECTORES.....	47
6.1.6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIVERSIDAD.....	49
6.2.1. BREVE HISTORIA DE FAREM-ESTELÍ.....	52
6.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA FAREM-ESTELÍ.....	53
6.3. COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN FAREM-ESTELÍ.....	58
6.3.1 FUNCIONES COMISIÓN MIXTA.....	59
6.4 DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN FAREM-ESTELÍ.....	62
6.4.1. ANÁLISIS DE LAS ÁREAS CRÍTICAS DE FAREM-ESTELÍ.....	63
6.5 VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	66
6.5.1 ACCIONES QUE IMPLEMENTAN PARA MEJORAR LAS ÁREAS CRÍTICAS 2014-2015.....	75
6.6 RELACIÓN DEL INSS Y EL MITRAB EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.....	81
6.6.4. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA, ANTE LAS INSTITUCIONES.....	83
6.7.2 PLANTEAMIENTO MECA DE LA COMISIÓN MIXTA DE FAREM-ESTELÍ.....	86
6.7.3 PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA COMISIÓN MIXTA.....	87
CAPITULO VII. CONCLUSIONES.....	90
CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92
ANEXOS.....	94
Anexo N°1. FORMATO DE EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	105
ANEXO N°2 FICHA TÉCNICA DE INSPECCIÓN DEL INSS.....	120
ANEXOS N°3 MEJORAS REALIZADAS EN FAREM.....	128



AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios nuestro padre Celestial por la voluntad, el ánimo, la sabiduría de permitirnos haber realizado la tesis, disponiendo de tiempo y la fortaleza para vencer los obstáculos que enfrentamos en el transcurso de nuestra carrera.

A nuestros padres por apoyarnos en esta etapa para poder culminar nuestros estudios y así cumplir nuestras metas con éxito y enfrentarnos a un mejor futuro como profesionales exitosos.

A los representantes de la organización INSS y MITRAB por brindarnos la información necesaria para llevar a cabo este trabajo, así mismo la disponibilidad de su tiempo para compartir las actividades que se desarrollan en calidad de reguladores del bienestar social de los trabajadores.

Finalmente a **Msc. Beverly Castillo** por apoyarnos continuamente en el proceso de esta investigación y facilitar las técnicas necesarias para lograr el desarrollo de este trabajo.



CAPITULO I.

1.1 ANTECEDENTES.

Se consultó en la biblioteca “Urania Zelaya (FAREM-ESTELÍ), UPOLI, UNI y UNN diversas fuentes de información relacionadas con el tema de investigación, para considerarlo como antecedentes. Se identificaron cinco tesis de Ingeniería Industrial y de Sistemas, y Administración de Empresas.

La primera tesis de Ingeniería Industrial y de Sistemas, fue presentada por Yael Oswaldo Fuentes Leiva, Daniela Guadalupe Guadamuz Mairena, María José Ruiz Aguirre. Se titula Condiciones de Higiene y Seguridad Laboral en las instalaciones de la empresa Bay Island Sportwear Nicaragua S, A. Su principal resultado fue la propuesta de una manual de Higiene y Seguridad industrial para la empresa 2014, con el fin de mejorar las condiciones de higiene y seguridad industrial en las instalaciones de la empresa.

La segunda tesis de ingeniería industrial presentada por Marlon Javier Montenegro Blandón se titula “Condiciones laborales de la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí según la Ley 618 de Higiene y Seguridad ocupacional de Nicaragua. Este es un estudio de tipo cuantitativo. Su resultado demuestra que en la FAREM-Estelí la mayoría de trabajadores, no tienen problemas con las condiciones de trabajo porque se han tomado medidas de higiene y seguridad ocupacional recomendadas en el reglamento interno.

Sin embargo al realizar la supervisión se encuentra que realmente existe un déficit de iluminación, falta de señalización, ausencia de reglamento técnico organizativo (RTO), matriz de riesgo, mapa de riesgo y las áreas laborales no cuentan con una distribución adecuada.

En tercer lugar se encuentra un estudio de factores de riesgo de Higiene y Seguridad en la Empresa Joya de Nicaragua S.A, presentada por María Mercedes Corea Zeledón, Ada Francis González Molina y María Eneyda Zeledón



Blandón. La investigación es cualitativa. Su principal resultado es la propuesta de un plan estratégico de higiene y seguridad para proporcionar un buen control de Dispositivos de protección personal (DPP).

Una cuarta tesis está enfocada a los sistemas de seguridad e higiene aplicados en los procesos de producción de la empresa DHATUEY Tabacos S.A ubicada en la ciudad de Estelí. Fue presentada por Jader Enock Ramírez Rodríguez. El tipo de investigación es cuantitativa. Se concluye que la empresa no cuenta con un personal encargado de Higiene y Seguridad que vele por la seguridad de cada uno de los trabajadores para ejecutar las siguientes actividades: un plan de emergencia contra incendios o cualquier otro desastre, control de accidentes, distribución de la planta, mapa de riesgos, matriz de riesgos, mapa de evacuación y un control que verifique la correcta utilización de los equipos de protección.

Una quinta investigación consiste en la actualización del manual de Seguridad e Higiene para laboratorios ISNAYA en la ciudad de Estelí, fue realizada por: Ana Yanci Udiel Cano y Cesar Augusto Sobalvarro Aguilera. Este estudio es de tipo cualitativo. Para la obtención de sus resultados se utilizaron instrumentos como entrevista y encuesta, se concluye que la empresa presenta riesgos en el suministro eléctrico y riesgos ergonómicos.

A partir de la revisión documental, se concluye que dos investigaciones se enfocan en manuales de higiene y seguridad industrial una tercera en mejoras físicas por ultimo una cuarta tesis propone la creación de un plan estratégico de dispositivos de protección personal (DPP). Sin embargo, esta investigación es novedosa puesto que aborda la relación entre el INSS y el MITRAB en la aplicación de la ley 618, desarrollada en una institución de orden público como centro de estudio la Facultad Regional Multidisciplinaria Farem Estelí.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

I.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN- Managua) fue fundada en 1812, con su sede en la capital Managua. Actualmente la conforman nueve facultades una de ellas es la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí situada en el Barrio 14 de Abril contiguo a la sub Estación de ENEL.

La Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí es una universidad pública que ofrece diferentes carreras en distintas modalidades y distribuidas en tres departamentos académicos, como son: Ciencias económicas y Administrativas, Ciencias de la Educación y salud y/o Ciencias de Tecnología y Humanidades.

Actualmente esta facultad cuenta con 4,160.00 estudiantes, un personal administrativo de 85 trabajadores y está conformada por 61 maestros de planta de tiempo completo que desempeñan labores diarias, además posee 97 docentes que imparten clases en diferentes horarios y turnos.

En las diferentes áreas administrativas y académicas de esta Facultad los espacios son muy reducidos para que los trabajadores realicen adecuadamente sus funciones; por ende, se produce el hacinamiento lo que provoca una limitada movilidad para realizar sus labores. El hacinamiento es poco motivador para los trabajadores que desarrollan sus actividades de una manera eficiente, lo cual induce a un desorden e inseguridad laboral.

Existen áreas en la facultad que se requieren utilizar un equipo de protección adecuado para evitar cualquier accidente que ponga en riesgo la integridad física y mental del empleado. Por ejemplo, en el área de laboratorio los maestros manipulan sustancias químicas y no utilizan la debida protección como: guantes, gafas, mascarilla y gabacha. La protección es importante para evitar contactos directos con sustancias tóxicas, que les causen enfermedades en la piel: alergia, comezón, paños, manchas y otras afectaciones.



Así mismo, los trabajadores de limpieza deben utilizar equipos de protección de forma correcta, porque están en contacto con sustancias químicas, y realizan sus funciones en superficies húmedas lo que puede provocar, infecciones respiratorias, hongos y daños irreversibles en su piel a largo plazo.

En la facultad existen trabajadores polivalentes que trabajan con máquinas que requieren un mayor esfuerzo físico por las condiciones en las que desarrollan sus actividades; por ejemplo, el trabajador que realiza la limpieza en los campos de béisbol y fútbol usan la máquina podadora de césped y se expone por varias horas al sol, lo que ocasiona insolación y les provoca fuertes dolores de cabeza y quemaduras en la piel.

Los docentes de este centro de estudios, no están exentos de cualquier riesgo, se ven también afectados de acuerdo a la labor que desempeñan, son vulnerables a afecciones respiratorias, dolores lumbares y problemas visuales que a largo plazo afectan su integridad física y laboral.

Un riesgo que permanece latente para la comunidad universitaria es la existencia de una subestación eléctrica a las cercanías de la Facultad, la cual podría ocasionar una explosión en la red del tendido eléctrico, generando una sobrecarga en el circuito eléctrico de las instalaciones de FAREM. Por ejemplo, se han registrado situaciones donde las lámparas de diferentes pabellones y salones de clase han recibido sobrecargas de energía, por ende han ocasionado explosiones en estas.

Otra limitante para la población estudiantil son los salones de clase que tienen diferentes tipos y diseños de pupitres los cuales generan incomodidad, y permiten una mala postura durante sus actividades dando como resultado dolores de espalda y desviaciones en la columna vertebral.

Es importante considerar que el crecimiento poblacional en los últimos años ha ocasionado un aglutinamiento en los salones de clases y principalmente en los pasillos a las horas de entrada y receso, lo cual impide la movilización adecuada



para el personal docente y estudiantil de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí.

Considerando las diferentes limitantes que presenta la comunidad universitaria en cuanto a estructura, espacio y riesgos externos son monitoreados a menudos por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo los cuales son los responsables de velar por el bienestar social de los trabajadores en las instituciones públicas y privadas.

Una problemática que persiste en el INSS y el MITRAB es que solamente cuentan con un higienista para realizar las inspecciones en las diferentes empresas y organizaciones de esta ciudad, lo cual impide realizar las revisiones de forma continua y garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley.



1.2 PREGUNTAS PROBLEMAS.

A partir de la descripción del Planteamiento del problema antes mencionado, en este estudio de caso desarrollado en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, surgen las siguientes preguntas problemas.

1. ¿Cómo se desarrolla la relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la ley de Higiene y Seguridad laboral en FAREM-Estelí en el año 2015?
2. ¿Cuáles son los principales riesgos laborales que existen en FAREM-Estelí?
3. ¿En qué situaciones el INSS y el MITRAB se relacionan para resolver problemas presentados en la FAREM-Estelí?
4. ¿Cuál es la aceptación de la FAREM-Estelí con la implementación de normas reguladoras que ejecuta el INSS y el MITRAB?
5. ¿Cuáles son los procedimientos de supervisión que aplica el INSS y el MITRAB para determinar el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí?
6. ¿Cuáles son las mejores estrategias que debe utilizar la Comisión Mixta de FAREM-Estelí; para mantener un vínculo de trabajo con él INSS y él MITRAB conforme lo establece la ley?



1.3 JUSTIFICACIÓN

Dicha investigación servirá como referencia para la universidad dado que se hará un enfoque de análisis sobre las condiciones y los riesgos laborales que la ley de higiene y seguridad laboral establece para su estricto cumplimiento.

Este estudio contribuye a ampliar los conocimientos sobre la materia de higiene y seguridad ya que es un punto muy importante al momento de desempeñar un cargo dentro de una empresa. Con el análisis de esta investigación se propone una nueva estrategia de relación que implementa el INSS y el MITRAB en base a la prevención de los riesgos laborales.

El ámbito de higiene y seguridad es un tema muy amplio y de mucho interés en las nuevas generaciones de estudiantes y para las empresas legalmente constituidas. Por medio de esta investigación se brindará información más específica sobre la relevancia que tiene cumplir la ley de higiene y seguridad laboral presentada como un estudio de caso en la Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí.

Así mismo ayudará a las instituciones reguladoras como lo es el INNS y el MITRAB, para fortalecer la relación con la comisión mixta la cual es parte esencial para establecer mejores condiciones de trabajo y salud laboral.

Por medio de este proceso de análisis investigativo se proporcionará información a los estudiantes que tengan la necesidad de conocer el proceso que desempeña el INSS y el MITRAB para evaluar los parámetros de higiene y seguridad del trabajo.



II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

2.1 OBJETIVO GENERAL.

Analizar las condiciones de higiene y seguridad implementadas en la FAREM-Estelí para el cumplimiento de la Ley de Seguridad e Higiene del trabajo aplicadas por el MITRAB y el INSS en el año 2015.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Determinar las condiciones de higiene y seguridad laboral, de los trabajadores de la Facultad FAREM- Estelí de acuerdo a la ley 618.
2. Describir los procedimientos que aplica el INSS y el MITRAB para la evaluación de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral aplicada en la FAREM-Estelí.
3. Diseñar una estrategia que propicie la mejora del funcionamiento de la comisión Mixta en FAREM-Estelí establecidas según la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad al Trabajo.



III. MARCO TEÓRICO

3.1. UNIVERSIDAD¹

3.1.1. DEFINICIÓN DE ENTIDAD UNIVERSITARIA.

Institución de educación superior que comprende diversas facultades, escuelas, colegios, institutos o, en general, centros de estudio e investigación, y que otorga los títulos o grados académicos correspondientes tras la superación de un período de aprendizaje.

3.1.2. UNIVERSIDAD.

Se conoce como Universidad al establecimiento educacional dedicado a la enseñanza superior y a la investigación de un tema particular, el cual además está facultado para entregar grados académicos y títulos profesionales, está compuesta por facultades, distintos departamentos, colegios, centros de investigación y otras entidades.

3.1.3. LA LEY DE AUTONOMÍA UNIVERSITARIA LEY N° 892

Arto. 1. Las instituciones de Educación Superior tienen carácter de servicio público. Su función social es la formación profesional y ciudadana de los estudiantes universitarios. Su prestación es función indeclinable del Estado.

Arto. 2. La Educación Superior estará vinculada a las necesidades del desarrollo político, económico, social y cultural del país.

¹ Santi, P (2011). Universidad y Educación, Recuperado de: <http://www.taringa.net/posts/info/4588723/Universidades-publicas-vs-privadas.html>, Consultado el (14, Abril 2015)

² Asamblea Nacional. (31 de Mayo de 1990). *Ley de Autonomía de la Educación Superior*. <http://www.fiq.uni.edu.ni/EVIDENCIAS/CATEGORIA01/Ley89.pdf> Recuperado el 17 de Abril de 2015



Arto. 3. El acceso a las instituciones de Educación Superior es libre y gratuito para todos los nicaragüenses, siempre que los interesados o requirentes cumplan con los requisitos y condiciones académicas exigidas, sin discriminación por razones de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

Arto. 4. Las instituciones de Educación Superior son: las Universidades Estatales y Privadas y los Centros de Educación Técnica Superior. (Asamblea Nacional, 1990)

3.1.4. TIPOS DE UNIVERSIDADES³

1. UNIVERSIDAD PÚBLICA

Las universidades autónomas por ley representan la consecución de un ideal a favor del progreso al cumplir una función sociocultural: realizar los valores, principios y anhelos que la sociedad espera lograr a través de la educación, y proveer profesionales, investigadores y académicos, dotando al entorno social de cuadros altamente calificados.

La universidad hace una aportación sustancial y práctica a la sociedad, al generar y difundir el conocimiento, con lo que contribuye a producir y reforzar el análisis y la crítica respecto a la naturaleza, la sociedad y el Estado, promoviendo actitudes de apoyo, cuestionamiento, disidencia y rechazo en función de las demandas culturales, sociales, económicas y políticas de nuestros tiempos.

La universidad pública asume la reivindicación de impartir la educación universal gratuita y obligatoria, como un derecho para todos sin distinción de credos, razas o posiciones económicas. La educación es concebida como una condición que

³ Sianes. A. (2010). Obtenido de Universidades publicas vs. Universidades Privadas, disponible pagina web: <http://www.taringa.net/posts/info/4588723/Universidades-publicas-vs-privadas.html>. Recuperado el: (17 de Abril 2015)



fomenta la libertad, permite el acceso a formas superiores de empleo, ingreso, bienestar y productividad, abriendo canales para la participación social y el acceso a los espacios públicos. (García, 2009)

2. UNIVERSIDAD PRIVADA.

Las universidades privadas son las que no están operadas ni reciben intervención en su organización por parte del gobierno, solo en algunos casos especiales pueden recibir fondos monetarios por parte de este. Según cada región en la que se ubiquen, las universidades privadas pueden estar sujetas a una reglamentación gubernamental, también son muy comunes en algunos países y curiosamente hay países en los que ni siquiera existen. Por lo general las universidades privadas tienen un costo mucho más alto que una Universidad pública, esto se debe a que su mayor parte de ingresos proviene de las colegiaturas que reciben por parte de los alumnos inscritos en ellas. (Santi, 2011)

3.1.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS.⁴

La principal diferencia se encuentra en el origen de sus fondos. Mientras que las universidades públicas funcionan en su mayor parte con fondos provenientes del gobierno local, las universidades privadas son autofinanciables.

El coste de estudiar en una universidad privada es mucho más elevado que en una pública, por lo que ésta última es más accesible a los estudiantes que no poseen una condición socioeconómica privilegiada.

La universidad pública brinda un ambiente de mayor libertad, es democrática y participativa. En las privadas hay más restricciones en este sentido.

⁴ Ramírez, M (2010) Universidades publicas vs privadas. Disponible en: <http://m.taringa.net/universidades-publicas-vs-provadas.html> Recopilado el 17 de Abril 2015



La masificación que existe en las universidades públicas hace que el alumno sea un número más dentro del aula, mientras en las privadas el número limitado de estudiantes, permite darles un seguimiento más cercano. El contacto y la atención entre docentes y alumnos son mucho más personalizado en éstas últimas. Universidades públicas vs. Privadas

En cuanto a recursos, la universidad pública cuenta con muchas limitaciones, mientras las privadas tienen mejores dotaciones y recursos tecnológicos para poner a disponibilidad de sus estudiantes.

La universidad pública ha acumulado cierto prestigio respecto a la calidad de la enseñanza y tiene la fama de contar con docentes reconocidos y experimentados, lo cual es un punto a su favor ya que posee mayor experiencia que las privadas.

Las universidades privadas suelen tener convenios y amplias redes de contactos empresariales, lo que favorece la rápida colocación de los estudiantes egresados dentro del mercado laboral, cosa que no se da en las públicas.

Es común que en las universidades públicas los trámites y procedimientos estén burocratizados y sean ineficientes. Las universidades privadas están mejor organizadas en este sentido y en ellas los trámites suelen ser más rápidos y eficientes.

3.2. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.

3.2.1 CONCEPTO SEGURIDAD LABORAL

Conjunto de procedimientos y recursos aplicados a la eficaz prevención y protección de los accidentes.

Se define como el conjunto de acciones y condiciones que permiten que el trabajo se ejecute con seguridad evitando los riesgos y accidente que se puedan ocasionar. La seguridad en el trabajo es responsabilidad tanto de las autoridades



correspondientes como de la administración de planta de trabajadores. (Córtez, 2002)

3.2.2 CONCEPTO SALUD LABORAL.

Se construye en un medio ambiente de trabajos adecuado, con condiciones de trabajo justas donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para las mejores de las condiciones de salud y seguridad. (Grimaldi J, 1991)

3.2.3 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.⁵

La seguridad en el trabajo o seguridad laboral, junto con la salud e higiene laboral, pretende la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos relacionados con el trabajo. La seguridad en el trabajo está relacionada directamente con los derechos del trabajador y con condiciones laborales dignas. De una forma más específica, trata asuntos de prevención de riesgos laborales a través de la detección, evaluación y control de los peligros posibles y reales dentro del ámbito laboral, así como de los riesgos relacionados a la actividad laboral a largo plazo.

Es un arte científico que tiene por objeto conservar la salud de las personas en relación con la labor que desempeña y tiene como meta abolir los riesgos profesionales y cualquier riesgo al que están expuestos en su trabajo.

3.2.4 OBJETIVOS DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD.

El objetivo de la higiene y seguridad es eminentemente preventivo ya que se dirige a la salud y a la comodidad del trabajador evitando que este se enferme o se ausente de forma definitiva al trabajo.

Entre los objetivos principales de la Higiene y Seguridad están los siguientes:

- Eliminación de las causas de enfermedad profesional.

⁵ Hernandez, P. (2011). *Seguridad y Salud Laboral, Seguridad en el Trabajo*. Recuperado el: 17, Abril 2015.



- Prevención de empeoramiento de enfermedades o lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores. (Ramirez, 2012)

3.2.5 RIESGOS LABORALES.

Posibilidad de daño a las personas o bienes como consecuencia de circunstancias o condiciones del trabajo.

Al igual se aprecia como la probabilidad que sucederá, la severidad máxima de cualquier lesión o daño y la sensibilidad del público a tal incidencia. (Córtez, 2002)

3.2.6 TIPOS DE RIESGOS LABORALES.

1 RIESGOS FÍSICOS: Su origen está en los distintos elementos del entorno de los lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, el ruido, la iluminación, las presiones, las vibraciones, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación; para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones. (Grimaldi J, 1991)

2 RIESGOS QUÍMICOS: Los agentes químicos pueden ser clasificados en dos grupos los que existen en el estado gaseoso y los que están presentes en la atmosfera como partículas. Los contaminantes gaseosos consisten en materiales que existen como gases a temperaturas y presiones normales o como vapores que representan la forma gaseosa de sustancias normalmente líquidas las cuales se transforman en ese estado al aumentar la presión o al disminuir la temperatura. (Lanuza, 2015)

3 RIESGOS BIOLÓGICOS: Se pueden dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.



4 RIESGOS ERGONÓMICOS: Se refiere a la postura que mantenemos mientras trabajamos.

5 FACTORES PSICOSOCIALES: Es todo aquel que se produce por exceso de trabajo, un clima social negativo, etc., pudiendo provocar una depresión, fatiga profesional, etc. (Luzy, 2009)

3.2.7. CAUSAS DE ACCIDENTES LABORALES

Hay dos grandes causas de accidentes, las personas y el medio ambiente del trabajo.

Los trabajadores causaran accidente cuando llevan a cabo o trabajan con acciones inseguras. El medio ambiente de trabajo causara accidentes cuando existen condiciones inseguras. Es normal que en un accidente no una, sino varias causas actuando al mismo tiempo las que se pueden graficar. (Harrison, 1997)

1 CAUSAS HUMANAS DE LOS ACCIDENTES.

A las causas humanas de los accidentes se le reconocen, como condiciones inseguras. En general las condiciones inseguras se define como cualquier acción (cosa que se hacen) o falta de acción (cosas que no se hacen) que pueden llevar a un accidente. En la actuación personal indebida, que se desvía de los procedimientos y metodologías de trabajo aceptados como correctos ya sean escritos o entregados en forma de inscripción verbal por la supervisión. Se trata de acciones comunes muchas veces lo hacemos sin pensar que estos nos pueden llevar a un accidente. (Harrison, 1997)

2 CAUSAS AMBIENTALES DE LOS ACCIDENTES.

Las causas ambientales se definen como cualquier condición del medio ambiente de trabajo que puede contribuir a un accidente de trabajo. Estas condiciones de



trabajo están conformadas por equipo físico, herramientas, estructuras, equipos y materiales en general que no cumplen los requisitos mínimos para garantizar la protección de las personas y los recursos físicos del trabajo. (Harrison, 1997)

3.2.8 ACCIDENTES LABORALES.

Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores.

Art. 64. Accidente de trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o por fuerza mayor inherente a él. Para los efectos de esta ley también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa. (Ley 539 Art 64, 2005)

3.2.9 TIPOS DE ACCIDENTES LABORALES⁶

Hablar de tipos de accidentes se refiere a la forma como ocurre el accidente. Reconocer los diferentes tipos de accidentes le permite:

- Incrementar el conocimiento de potenciales accidentes.
- Determinar mejor las medidas específicas de prevención contra accidentes
- Identificar de manera óptima los problemas.

Los accidentes laborales según la ley de seguridad e higiene al trabajador los tipos de accidentes se clasifican en:

1 ACCIDENTE DE TRAYECTO:

⁶ Ley 185, Asamblea Nacional (2009). *Código del Trabajo de la República de Nicaragua*. Managua: Edición Revisada Ampliada y Actualizada, Recopilado: (13, Abril 2015)



Son accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

2 ACCIDENTE LABORAL O ACCIDENTE DE TRABAJO.

Se define como todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resulta de acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por hecho o con ocasión del trabajo. En resumen, puede entenderse como todo evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión daño u otra pérdida.

Según el código de trabajo se entiende como accidente de trabajo el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

Según la ley de Higiene y Seguridad del Trabajo 618 de la Republica de Nicaragua, los accidentes se categorizan en tres fases.

- ✓ Accidentes Leves:
- ✓ Accidentes graves
- ✓ Accidentes Mortales.

3.2.8.1 RIESGO PROFESIONAL.

Según el artículo 115 del código del trabajo, son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. (Ley 185 Art 115, 2009)

3.2.8.2 TIPOS DE RIESGOS PROFESIONALES.



- a. La Muerte
- b. Incapacidad Total Permanente
- c. Incapacidad parcial Permanente
- d. Incapacidad Temporal.

1. Muerte, es el grado extremo de los accidentes.
2. Incapacidad Total Permanente, Es la pérdida de por vida de la facultades y actitudes para el trabajo.
3. Incapacidad Parcial Permanente, Es la disminución de las facultad y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida a la paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida.
4. Incapacidad Temporal, Es la perdida de facultades o actitudes que por un periodo de tiempo, imposibilita total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo. (Ley 185, 2009)

3.2.8.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES.⁷

Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios que provoquen una incapacidad o perturbación funcional o permanente o transitoria.

3.2.8.4 FACTORES DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.

- Tiempo de Exposición.
- Concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo.
- Características personales del trabajador.
- Presencia de varios contaminantes al mismo tiempo.

⁷ Lanuza, D. (2013). *Tesis, Factores de riesgo laborales que inciden en la situación laboral en la empresa joya de Nicaragua de la ciudad de Estelí. Facultad Regional Multidisciplinaria, Estelí. Recopilado: 13, Abril 2015.p. 35.*



- La relatividad de las salud
- Condiciones de seguridad.
- Factores de riesgo en la utilización de máquinas y herramientas.
- Diseño del área de trabajo.
- Almacenamiento, manipulación y transporte.
- Sistema de protección contra contactos indirectos. (Arango, 2012)

3.2.8.5 TIPOS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.⁸

1. PRODUCIDAS POR AGENTES QUÍMICOS.

Algunas de las enfermedades más comunes producidas por los productos químicos tóxicos incluyen: intoxicaciones y enfermedades crónicas como las enfermedades respiratorias, dermatitis, enfermedades del sistema nervioso y cánceres.

2. ENFERMEDADES DE LA PIEL.

Las enfermedades de la piel son todas aquellas que conciernen a la piel, ya sea, el acné, el melanoma (cáncer cutáneo). Entre las que se incluyen enfermedades relacionadas como las de las uñas, el pelo, el sebo y el sudor.

3. ENFERMEDADES POR INHALACIÓN.

Es un conjunto de enfermedades pulmonares producidas por la inhalación de polvo y la consecuente deposición de residuos inorgánicos o con menos frecuencia, partículas orgánicas en los bronquios, los ganglios linfáticos y o el parénquima pulmonar, con o sin disfunción respiratoria asociada.

4. INFECCIOSAS Y PARASITARIAS.

Una enfermedad infecciosa es aquella que ha sido provocada por un microorganismo, en especial cuando se trata de bacterias, hongos, virus o priones.

⁸Arango,A.(2012),*Enfermedades Profesionales*. Disponible página web: <http://enfermedadprofesionalpoli2012.blogspot.com/2012/11/factores-que-determinan-una-enfermedad.htm>. Recopilado: 14 de Abril 2015.



En determinadas condiciones de trabajo, algunos profesionales se ven más expuesto a este organismo patógeno, y por lo tanto tiene un mayor riesgo de contraer cierto tipo de enfermedades.

5. PRODUCIDAS POR AGENTES FÍSICOS.

Los contaminantes físicos son aquellos que al adicionarse al ambiente, su sola presencia altera la calidad de sus componentes, es decir son caracterizado por un intercambio de energía entre persona y cambiante en una dimensión y/o velocidad tan alta que el organismo no es capaz de soportarlo. Por varias razones el contaminante físico esta más relacionad con la geología ambiental por la radioactividad (natural o artificial). Por ejemplo, algunas formas de energía como el ruido, luz intensa, radiaciones ionizantes, vibraciones, temperaturas, presión etc.

3.2.9 CONDICIONES DE TRABAJO.⁹

Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral.

Según la compilación de en materia de higiene y seguridad se entenderá "cómo condiciones de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa sobre la generación de riesgos para la salud del trabajador, tales, como: locales, instalaciones, equipos productos, energías, procedimientos, métodos de organización".

Idalberto Chiavenato señala que el ambiente de trabajo "está determinado por tres tipos de condiciones: las condiciones ambientales, las condiciones de tiempo y las condiciones sociales".

⁹ Harrison, L. (1997). *Manual de Auditoria Medio Ambiental, Higiene y Seguridad*. Mexico: Mc Graw Hill. Recopilado: 15, Abril 2015.



La higiene en el trabajo se ocupa de las condiciones ambientales, aunque no descuida de los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas que rodean al empleado mientras desempeñan un cargo o actividad en la entidad.

1. CONDICIONES DE TIEMPO: Duración de la jornada de trabajo, horas extras, periodos de descanso.

2. CONDICIONES SOCIALES: Organización informal, el estatus.

Por otro lado la Ley de Higiene y Seguridad Laboral denomina condiciones de trabajo al conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral.

3.2.9.1 SEÑALIZACIÓN.

La señalización de Higiene y Seguridad del trabajo, se realizara mediante colores de seguridad, señales de forma de panel, señalización de obstáculos, lugares peligrosos y marcados de vías de circulación, señalizaciones especiales, señales luminosas o acústicas, comunicaciones verbales y señales gestuales.

Los colores de seguridad deberán llamar la atención e indicar la existencia de un peligro así como facilitar su rápida identificación. Podrán ser utilizados por si mismos para indicar la ubicación de dispositivos y equipos que sean importantes desde el punto de vista de la seguridad. (Perez, 2014)

3.2.9.2 IMPORTANCIA DE LA SEÑALIZACIÓN.¹⁰

¹⁰ Rojas, S. (2012). *SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN DE SEGURIDAD*. Disponible sitio Web: <http://seguridad-salud en el trabajo> . Recopilado: 19, Mayo 2015.



La señalización es un aspecto de mucha importancia en la seguridad e higiene en general. Símbolos de seguridad, advertencia o cualquier otro tipo de aviso abundan en la vida diaria, pero algunas de estas señales aparte de indicar información, pueden salvar vidas de la gente en el trabajo y es por eso que es de mucha importancia el estudio de este tipo de señalización.

La señalización puede ser utilizada como medida correctiva o medida preventiva en el ambiente laboral, y se ha investigado sobre las características de la señalización y criterios a seguir, así como la importancia de utilizar la señalización antes que ocurran accidentes o incidentes, de manera preventiva.

La señalización se entiende como el conjunto de estímulos que condicionan la actuación de quien los recibe frente a las circunstancias que se desea resaltar. La señalización de seguridad suministra indicaciones relativas a la seguridad de personas y bienes.

Para que la señalización preventiva atienda a los objetivos propuestos y sea realmente efectiva, debe cumplir con unas características elementales, entre las que se destacan:

- Atraer la atención de quien la observa.
- Dar a conocer el mensaje previsto con suficiente anterioridad.
- Informar sobre la conducta a seguir.
- Ser clara y de interpretación única.
- Permitir a quien la observe crear la necesidad de cumplir con lo indicado.

La señalización nunca elimina un riesgo, solamente lo resalta. Por lo tanto, nunca da seguridad efectiva o real. Debe emplearse como técnica complementaria de las medidas de control, con buen criterio y sentido común para que no pierda su efecto preventivo; la utilización incorrecta puede eliminar su eficacia. Por lo anterior, es conveniente utilizarla sólo en los siguientes casos:

- Cuando no es posible eliminar el riesgo.



- Cuando no es posible advertir el peligro a simple vista (altas temperaturas, alta tensión, pintura fresca, cemento fresco, etc.)
- Cuando no es posible instalar sistemas adecuados de protección.
- Como complemento a la protección ofrecida para resguardos, dispositivos de seguridad y protección personal.

3.2.9.3. CLASES DE SEÑALIZACIÓN

La señalización, empleada como técnica de seguridad, se puede clasificar en función del sentido por el cual se percibe:

1. **SEÑALIZACIÓN ÓPTICA:** Es el sistema de señalización que se basa en la apreciación de las formas y los colores por medio del sentido de la vista. Incluye:
 - Señales de seguridad.
 - Colores de señalización.
 - Balizamiento.
 - Iluminación de emergencia.
2. **SEÑALIZACIÓN ACÚSTICA:** Se basa principalmente en la emisión de ondas sonoras que son recibidas por el oído en forma instantánea (alarmas, timbres, altavoces, etc.) y que, de acuerdo a códigos conocidos, informa de un determinado mensaje a las personas. Se usa principalmente para dar a conocer diferentes tipos de alerta en la empresa, en casos de emergencia.
3. **SEÑALIZACIÓN OLFATIVA:** Utiliza las propiedades odorantes que poseen ciertos productos para estimular las neuronas olfativas, a fin de combinarlos con otros productos determinados y poderlos detectar.
4. **SEÑALIZACIÓN TÁCTIL:** Se basa en las diferentes sensaciones experimentadas cuando se toca algo con cualquier parte del cuerpo. Aunque en



general no está contemplada en la legislación, debido a su importancia se contempla en el diseño de los órganos de mando, herramientas y objetos manuales.

5. SEÑALES DE SEGURIDAD: Son aquellas que resultan de la combinación de una forma geométrica, un color y un símbolo o pictograma, con un significado determinado en relación con la información que se quiere comunicar de forma simple y rápida. Es el método de señalización más ampliamente usado.

Según su significado, las señales se clasifican de:

- a) **PROHIBICIÓN:** Prohíben un comportamiento susceptible de provocar un peligro.
- b) **OBLIGACIÓN:** Obligan a un comportamiento determinado.
- c) **PREVENCIÓN:** Advierten de un peligro.

INFORMACIÓN: Pueden proporcionar una indicación relativa a seguridad, emergencias (Salidas de emergencia, situación de los puestos de primeros auxilios o de dispositivos de Emergencia, etc.) O equipos contra incendio. (Rojas, 2012)

3.3. LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO¹¹

3.3.1 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 18.- Son Obligaciones del Empleador:

1. Observar y cumplir con las disposiciones de la presente Ley, su reglamento, normativas y el Código del Trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones

¹¹ Ley 618, Asamblea Nacional de Nicaragua (2007). *Ministerio del Trabajo*. <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/leyes/Ley618Nic.pdf/view>. Recopilado: 21 de abril 2015.



conlleva a sanciones que van desde las multas hasta el cierre del centro de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido al efecto.

2. Adoptar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar eficazmente la higiene y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

3. El empleador tomando en cuenta los tipos de riesgo a que se expongan los trabajadores, y en correspondencia con el tamaño y complejidad de la empresa, designará o nombrará a una o más personas, con formación en salud ocupacional o especialista en la materia, para ocuparse exclusivamente en atender las actividades de promoción, prevención y protección contra los riesgos laborales.

4. Para dar cumplimiento a las medidas de prevención de los riesgos laborales, el empleador deberá:

- a. Cumplir con las normativas e instructivos sobre prevención de riesgos laborales;
- b. Garantizar la realización de los exámenes médicos ocupacionales de forma periódica según los riesgos que estén expuestos los trabajadores; y
- c. Planificar sus actuaciones preventivas en base a lo siguiente:

- 1) Evitar los riesgos;
- 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- 3) Combatir los riesgos en su origen;
- 4) Adaptar el trabajo a la persona;
- 5) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- 6) Adoptar medidas que garanticen la protección colectiva e individual; y
- 7) Dar la debida información a los trabajadores. (Ley 618 Art 18, 2007)

5. Elaborar un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción



del trabajo saludable. El diagnóstico deberá ser actualizado cuando cambien las condiciones de trabajo o se realicen cambios en el proceso productivo, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se haya producido. Una vez que entre en vigencia la presente ley, todas las empresas existentes en el país tendrán un plazo de 6 meses para la elaboración del citado diagnóstico y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable.

6. Constituir en su centro de trabajo una comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, que deberá ser integrada con igual número de trabajadores y representantes del empleador, de conformidad a lo establecido en la presente Ley.

7. Elaborar el reglamento técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo.

8. Permitir el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo en cualquier momento, mientras se desarrolla la actividad laboral, debidamente identificados y suministrar la información que sea solicitada, bajo sigilo y estrictamente relacionada con la materia.

8. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección personal específicos, según el riesgo del trabajo que realicen, darles mantenimiento, reparación adecuada y sustituirlo cuando el acceso lo amerite.

9. Inscribir a los trabajadores desde el inicio de sus labores o actividades en el régimen de la seguridad social en la modalidad de los riesgos laborales.

16. Se deberá mantener un botiquín con una provisión adecuada de medicinas y artículos de primeros auxilios y una persona capacitada en brindar primeros auxilios, según lo disponga en su respectiva norma.

3.3.2 CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES



Artículo 19.- El empleador debe proporcionar gratuitamente los medios apropiados para que los trabajadores reciban formación e información por medio de programas de entrenamiento en materia de higiene, seguridad y salud de los trabajadores en los lugares de trabajo.

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.

3.3.3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32.- El trabajador tiene la obligación de observar y cumplir con las siguientes disposiciones de la presente Ley, el Reglamento, el Código del Trabajo y las normativas:

- 1) Cumplir las órdenes e instrucciones dadas para garantizar su propia seguridad y salud, las de sus compañeros de trabajo y de terceras personas que se encontraren en el entorno, observando las normas o disposiciones que se dicten sobre esta materia.
- 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo a las instrucciones recibidas de éste.
- 3) Informar a su jefe inmediato y a la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo de cualquier situación que, a su juicio, pueda entrañar un peligro grave e



inminente, para la higiene y seguridad, así como, los defectos que hubiera comprobado en los sistemas de protección.

4) Asistir en los eventos de capacitación en materia de prevención de riesgos laborales que le convoque la parte empleadora, la organización sindical, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, el Ministerio del Trabajo, entre otros

8) Están obligados a participar en la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo y de elegir a sus delegados ante la comisión.

3.3.4.COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

Artículo 40.- Para el propósito de esta Ley se considera Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo (C.M.H.S.T.), 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.

Artículo 41.- 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.

Artículo 43.- El número de representantes de cada sector representativo guardan una relación directa con el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala mínima:

- Hasta 50 trabajadores -----1
- De 51 a 100 trabajadores -----2
- De 101 a 500 trabajadores -----3



De 501 a 1000 trabajadores-----4

De 1001 a 1500 trabajadores-----5

De 1501 a 2500 trabajadores-----8

De 2501 a más trabajadores-----10

Artículo 50.- Todo empleador tendrá un máximo de diez días a partir de la fecha de constitución de la C.M.H.S.T. para proceder a inscribirla, su incumplimiento a esta disposición será objeto de sanción.

Artículo 56.- Las funciones de la C.M.H.S.T. serán las siguientes:

a. Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que pertenezcan.

b. Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.

c. Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.

d. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.

e. Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.

f. Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.

g. Informar al empresario para que éste, en caso de ser necesario acuerde la paralización de las actividades que entrañen un riesgo laboral grave e inmediato para la salud de los trabajadores.



- h. Participar y ser informados de las actuaciones que la autoridad laboral competente realice en las empresas o centros de trabajo a los que pertenezcan, relativo a materia de higiene y seguridad.
- i. Conocer informes relativos a la higiene y seguridad ocupacional que disponga la empresa, que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- j. Realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.
- k. Coadyuvar, fomentar y proponer la cultura de higiene y seguridad del trabajo.

3.3.5 LA SEÑALIZACIÓN

Artículo 139.- Deberán señalizarse adecuadamente, en la forma establecida por la presente ley sobre señalización de higiene y seguridad del trabajo, las siguientes partes o elementos de los lugares de trabajo.

Las zonas peligrosas donde exista peligro de caída de personas, caídas de objetos, contacto o exposición con agentes o elementos agresivos y peligrosos;

Las vías y salidas de evacuación;

Las vías de circulación en la que la señalización sea necesaria por motivos de seguridad;

Los equipos de extinción de incendios; y

Los equipos y locales de primeros auxilios.



Artículo 140.- La señalización en el centro del trabajo debe considerarse como una medida complementaria de las medidas técnicas y organizativas de higiene y seguridad en los puestos de trabajo y no como sustitutiva de ellas.

Artículo 141.- En los centros de trabajo el empleador debe colocar en lugares visibles de los puestos de trabajo señalización indicando o advirtiendo las precauciones especiales a tomar; del uso del equipo de protección personal, de las zonas de circulación; evacuación; salidas de emergencia; así como la existencia de riesgo de forma permanente.

Artículo 143.- Los trabajadores deberán recibir capacitación, orientación e información adecuada sobre la señalización de higiene y seguridad del trabajo, que incidan sobre todo, en el significado de las señales, y en particular de los mensajes verbales, y en los comportamientos generales o específicos que deben adoptarse en función de dichas señales.

Artículo 144.- La señalización de higiene y seguridad del trabajo, se realizará mediante colores de seguridad, señales de forma de panel, señalización de obstáculos, lugares peligrosos y marcados de vías de circulación, señalizaciones especiales, señales luminosas o acústicas, comunicaciones verbales y señales gestuales.

a. Los colores de seguridad deberán llamar la atención e indicar la existencia de un peligro, así como facilitar su rápida identificación.

b. Podrán, igualmente, ser utilizados por si mismos para indicar la ubicación de dispositivos y equipos que sean importantes desde el punto de vista de la seguridad.

c. Los colores de seguridad, su significado y otras indicaciones sobre su uso se especificarán de acuerdo a los requisitos establecidos en el reglamento de esta Ley.

3.3.6 LAS INFRACCIONES



Artículo 322.- Son infracciones en materia de higiene y seguridad del trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento y Normativas que dicte el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Artículo 323.- Las infracciones en el ámbito de higiene y seguridad se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido de conformidad a lo establecido en las Normativas y de la presente Ley.

Artículo 324.- Son infracciones leves, el incumplimiento de las disposiciones de esta Ley, cuando no cause ningún daño y afecten a obligaciones meramente formales a documentales, entre ellas se encuentran:

- a. La falta de orden y limpieza del centro de trabajo;
- b. No notificar la ocurrencia de los accidentes leves; y
- c. El incumplimiento a lo referido sobre la constitución de comisión mixta, plan de trabajo, reglamento técnico organizativo, licencia de apertura, entre otros.

Artículo 325.- Son infracciones graves, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento, o de las recomendaciones formuladas por el Ministerio del Trabajo, entre ellas encontramos:

- a. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgo y de los controles periódicos de las condiciones de trabajo;
- b. No practicarle los exámenes médicos generales y especializados, de acuerdo al tipo de riesgo a que se encuentra expuesto el trabajador;



- c. No notificar la ocurrencia de los accidentes graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas;
- d. El incumplimiento de la obligación de elaborar el plan de contingencia de evacuación, primeros auxilios y prevención de incendios;
- e. No suministrar los equipos de protección personal adecuados a los trabajadores;
- f. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que originen riesgos de daños para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas correctivas; y
- g. No tener inscrito al trabajador en el régimen de seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de este incumplimiento, de acuerdo a la Ley de Seguridad Social.

Artículo 326.- Son infracciones muy graves, el incumplimiento a las disposiciones de esta Ley que causen daños en la salud o produzca la muerte y entre ellas encontramos:

- a. No observar o cumplir con las disposiciones contenidas en esta Ley, su Reglamento, el Código del Trabajo, Resoluciones y Normativas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los trabajadores;
- b. No paralizar ni suspender de forma inmediata el puesto de trabajo o máquina que implique un riesgo inminente para la higiene y seguridad de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización;



- c. No adoptar cuales quieras otras medidas preventivas sobre la prevención de riesgos laborales;
- d. No reportar los accidentes mortales en el plazo máximo de veinticuatro horas y las enfermedades profesionales, una vez que hayan sido diagnosticadas;
- e. Contaminar el medio Ambiente con desechos o materias primas que pongan en peligro la Biodiversidad, así como la diversidad genética; y
- f. No permitir el acceso al centro de trabajo a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo.

3.3.7 SANCIONES

Artículo 327.- Las sanciones por el incumplimiento a las infracciones tipificadas en el Capítulo de las Infracciones de esta Ley y su Reglamento, se impondrán multas dentro de las siguientes categorías y rangos:

- a. Las faltas leves serán sancionadas con una multa de entre 1 a 10 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a un sector económico;
- b. Las faltas graves serán sancionadas con una multa de entre 11 y 30 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- c. Las faltas muy graves serán sancionadas con una multa de entre 31 y 60 salarios mínimos mensuales vigentes correspondientes a su sector económico;
- d. En los casos de faltas muy graves y de forma reincidente, se procederá al cierre del centro de trabajo temporal o de forma indefinida; y
- e. En los casos de desacato, reincidencia de falta muy grave que tenga como consecuencia hechos de muerte, se podrá abrir causa criminal al empleador.

Artículo 329.- Sin perjuicio de la sanción que en su caso pueda proponerse, cuando la Inspectoría de Higiene y Seguridad compruebe la existencia de una



infracción o un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, se autoriza a la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, suspender las labores de la máquina, puesto o área de trabajo o la totalidad del centro de trabajo, de forma temporal o definitiva, según sea el caso, y apercibir al sujeto responsable; sea éste el empleador, contratista o sub contratista, para la subsanación inmediata de las deficiencias o irregularidades constatadas.

Artículo 330.- En los casos que el empleador reincida en el no cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad en el trabajo indicadas en la Ley No. 185, Código del Trabajo, la presente Ley, su Reglamento, Resoluciones y las respectivas Normativas; se faculta al Director General de Higiene y Seguridad del Trabajo para cerrar de forma indefinida cualquier centro de trabajo hasta que cumpla con las mismas, para lo cual se hará acompañar de la fuerza pública si es necesario



IV. OPERACIONALIZACIÓN POR OBJETIVOS

4.1 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍAS/ÍNDICE	FUENTE
Determinar las condiciones de higiene y seguridad laboral, de los trabajadores de la universidad FAREM-Estelí de acuerdo a la ley 618.	condiciones de higiene y seguridad	Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el Estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral. (Neffa, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente de Trabajo. ➤ Estructura Física. ➤ Equipos de Trabajo. ➤ Salud Laboral ➤ Tipos de Riesgos. ➤ Tipos de Enfermedades Laborales. ➤ Espacios Laborales. ➤ Riesgo vs. Actividad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Investigación Documental. ➤ Entrevista semiestructurada. ➤ Guía de Observación.



Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí en el año 2015.

<p>Describir los procedimientos que aplican el INSS y el MITRAB para la evaluación de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral aplicada en la FAREM-Estelí.</p>	<p>Procedimientos</p>	<p>Los procedimientos son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. (Kontz, 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspecciones periódicas. ➤ Evaluación Técnica. ➤ Capacitación del personal. ➤ Comisión Mixta (objetivos, funciones, desempeño) ➤ Mejoras 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrevista. ➤ Investigación Documental. ➤ Memoria, Informe
<p>Diseñar una estrategia que propicie la mejora del funcionamiento de la comisión Mixta en FAREM-Estelí establecidas según la Ley 618, Ley de Higiene y Seguridad al Trabajo.</p>	<p>Estrategia de la Comisión Mixta.</p>	<p>Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. (Halten, 2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FODA Comisión Mixta. ➤ Fortalezas ➤ Oportunidades ➤ Debilidades ➤ Amenazas ➤ Líneas Estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrevista ➤ Investigación Documental. ➤ Análisis FODA.



V. METODOLOGÍA.

5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Según el nivel de conocimiento esta es una investigación aplicada porque se va a estudiar la problemática sobre el proceso que desarrolla el INSS y el MITRAB para el cumplimiento de la ley de Higiene y Seguridad al Trabajo.

Según el enfoque filosófico es una investigación cualitativa porque se analiza el proceso que las instituciones antes mencionadas desarrollan para garantizar las condiciones laborales según lo especifica la ley 618 Ley de Higiene y Seguridad al Trabajo.

5.2. UNIVERSO DE ESTUDIO.

El universo de estudio de esta investigación lo constituye la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí con sede central Managua.

5.3. MUESTRA.

5.3.1. TIPO DE MUESTRA.

El muestreo es no probabilístico, porque no todo el universo tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

5.3.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

1. Disposición de los informantes claves a ser entrevistados y participación de manera voluntaria en el estudio.
2. Selección intencional de los altos directivos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí y de las instituciones rectoras de Higiene y Seguridad. (Decano, Auxiliar de Higiene y Seguridad, inspector del INSS y el MITRAB).
3. Trabajadores administrativos.
4. Docentes.
5. Personas que presentan enfermedades Profesionales.



5.3.3 TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Para la obtención de la muestra se utiliza la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N-1) + Z^2pq}$$
$$n = \frac{243(1.96)^2(0.5)(0.5)}{242(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)}$$

n= 149 personas (muestra)

Según los datos que proporciono la aplicación de la fórmula de la muestra se obtuvo un resultado de 149 personas a encuestar.

N= Población. 243 personas que trabajan desempeñando funciones administrativas y docente en la FAREM-Estelí.

P= Estimación proporcional de la población (05)

Q= (1-P)= Diferencia de la estimación proporcional de la población (1-0.5) = 0.5

Z = (1-Q) Valor del estadístico Z (tabla de distribución norma) para un riesgo de $\alpha \cdot 100$

E= error estándar muestra. (0.05) 5%

5.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para cumplir con los objetivos planteados en la investigación, se hará énfasis en tres técnicas de recolección de datos: Entrevista, Guía de Observación e Investigación Documental.

5.4.1 ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA.

Es una conversación entre dos o más personas, según la modalidad aplicada, que tiene propósitos investigativos y profesionales de: obtención de información individuales o grupales, facilitar la información e influir en ciertos aspectos conductuales, sociales, educativos, sentimentales y opiniones y opciones, por lo tanto la entrevista ejerce una función terapéutica como necesidad educativa, clínica, social, entre otros. Este procedimiento es altamente valioso y útil para recabar informaciones actualizadas. (Martínez, 2008)



5.4.2 GUÍA DE OBSERVACIÓN.¹²

Es considerada una de las técnicas privilegiadas por la investigación cualitativa, consiste en la observación del contexto desde la participación del propio investigador; no se realiza desde el cumplimiento de matrices, protocolos o códigos estructurados si no desde la inmersión en el contexto. Este tipo de observación que permite obtener descripciones de los acontecimientos, las personas y las interacciones que se observan, pero también la vivencia, la experiencia y la sensación de la propia persona que observa.

En este sentido (desde la aproximación teórico-metodológica etnográfica) la observación se traduce en un registro de lo que ocurre y lo que se dice en una cierta situación que busca comprender lo que la gente hace en un contexto determinado. Así toda la observación, al igual que otros métodos o instrumentos para consignar información requiere el sujeto que investiga la definición del objetivo que persigue la investigación, determinar la unidad de observación, las condiciones en que asumirá la observación y lo que deberá registrar. (Benito, 2011)

5.4.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

La investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información. (Baena, 1985)

5.4.4 ENCUESTA

La encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionario

¹² Morán B. Guía de Observación para auxiliares de Investigación. sitio <http://www.eumed.net/ce/2007b/jilm.htm>. 19 de julio 2011. Recopilado el 21 de Abril 2015.



diseñados en forma previa para la obtención de la información específica. (Thompson., 2005)

5.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN.

5.5.1 PRIMERA ETAPA: INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

La primera etapa de esta investigación abarca del 09 de marzo al 10 de abril del año 2015. Se recopiló información secundaria de diversas fuentes de información: página web, consultas de libros, y revisión de literatura en la biblioteca “Urania Zelaya” FAREM-ESTELÍ, UPOLI, UNI y UNN.

5.5.2 SEGUNDA ETAPA: ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Para la elaboración de los instrumentos de recolección de datos se utilizó la matriz de operacionalización por objetivos específicos de la investigación donde se ubican las principales categorías. Se elaboraron dos instrumentos: entrevista y guía de observación. Se diseñaron seis diferentes instrumentos de Entrevista Semi-estructurada: Decano, Administradora, Responsable de higiene y seguridad, Representante del SITRA (Sindicato de Trabajadores Administrativos) e Higienista del INSS y el MITRAB. Además, se construyó una guía de observación para complementar la información obtenida a través de la entrevista. **Ver anexos 1 al 6.**

5.5.3 TRABAJO DE CAMPO.

El trabajo de campo consistió en aplicar entrevista semiestructurada a los informantes claves y una encuesta dirigida al personal administrativo de la Facultad FAREM-ESTELÍ, INSS y MITRAB. Esta etapa se llevó a cabo en un periodo comprendido del 20 de Mayo al 20 de Junio. A cada informante se le solicitó su participación y se le explicó el objetivo de la investigación.



Se realizó entrevista a las siguientes personas: Msc: Máximo Andrés Rodríguez, (Decano FAREM-Estelí) Msc. Magdania Vindell Betanco (Administradora FAREM-Estelí) Lic. Eliuth Benavides (Responsable Higiene y Seguridad), Sr, Bayardo Montenegro (SITRA FAREM-ESTELÍ), Lic. Lenin Sobalvarro (Higienista INSS) Lic. Suleydi Araúz (Inspectora de Higiene y Seguridad MITRAB). El trabajo de campo se realizó en el mes de Junio del año 2015 y para el análisis de la información que proporcionó las encuestas se utilizaron tablas de frecuencias de la plataforma de Excel.

5.5.4 CUARTA ETAPA INFORME FINAL.

El informe final se redactó analizando los datos obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos. El documento se ordenó de acuerdo a una guía facilitada por la docente de Seminario de Graduación.



CAPITULO VI: RESULTADOS.

6.1. CARACTERISTICAS DE LA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE ESTELI (UNAN-MANAGUA; FAREM-ESTELÍ)¹³

6.1.1. BREVE HISTORIA DE LA UNAN-MANAGUA.

La fundación de la Universidad en Nicaragua, estuvo influida por las ideas ilustradas, que en el caso de esta Provincia, expresaban la aspiración por librarse de la sujeción guatemalteca. La fuerte incidencia que Guatemala demostró sobre Nicaragua llevó a los líderes de la Provincia a concebir la necesidad de empezar a crear sus propios espacios de educación superior.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN) es la universidad más antigua en Nicaragua fue fundada en 1812 en la ciudad de León, cabecera del departamento homónimo. Fue la segunda universidad creada en Centroamérica y última de las universidades fundadas por España durante la colonia en América.

En la década del 40 del siglo XIX se fue suscitando una inquietud por mejorar el funcionamiento de la Alta Casa de estudios de León; no obstante, esto sólo aconteció hasta 1847 cuando se adoptaron los reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala y se instaló el Protomedicato y la Facultad de Medicina.

La fundación de la nueva Universidad en Managua se llevó a cabo en 1941 y cerró sus puertas en 1944 debido a las protestas contra los deseos de reelección de Anastasio Somoza García. Como resultado de las manifestaciones, estudiantes y profesionales fueron golpeados y arrestados, y se les aplicó un juicio posterior que los condenó a prisión y al exilio. El resultado para la Universidad de Managua fue el encarcelamiento de más de sesenta estudiantes y la destitución de catorce profesores, pero demostró ser la conciencia crítica que se enfrentó al régimen que pretendía consolidarse en el país.

¹³ UNAN-MANAGUA. FAREM-ESTELÍ; Proyecto Institucional 2015. Sitio web: <http://www.unan.edu.ni/index.php/2012>, consultado 27/06/2015



En 1960 la autonomía de la Universidad Nacional de Nicaragua era la más endeble de las universidades centroamericanas, ya que había sido consagrada por una decisión del poder ejecutivo, no disponiendo de garantía constitucional; su existencia estaba dada por el decreto antes mencionado.

En su lucha por lograr la autonomía universitaria, el rector, Mariano Fiallos Gil, demandó la necesidad de que ésta estuviera respaldada por un principio constitucional y que se requería además un porcentaje del presupuesto nacional; pues al compararla con otras universidades centroamericanas, a excepción de El Salvador, la UNAN no tenía un presupuesto fijo asignado.

6.1.2. NATURALEZA DE LA UNAN-MANAGUA

La UNAN-Managua es una institución de educación superior de carácter público, que goza de autonomía académica, orgánica, administrativa y financiera; que aporta al desarrollo del país mediante la docencia e investigación con un carácter multidisciplinaria, la educación permanente e inclusiva, la proyección social y la extensión cultural, en marco de cooperación genuina, equidad, compromiso, justicia y en armonía con el medio ambiente.

6.1.3. OBJETIVOS Y FINES DE LA UNIVERSIDAD.

Son objetivos y fines de la universidad:

- ✚ Contribuir al formación científica, técnica, humanista, cultural y patriótica de los estudiantes.
- ✚ Impulsar la superación científica, técnica, humanista, cultural y pedagógica del personal docente y administrativo, según corresponde.
- ✚ Vincular la formación de los estudiantes al proceso productivo y las necesidades objetivas del desarrollo económico, en función de los intereses populares.
- ✚ Desarrollar la investigación científica para contribuir a la transformación de la sociedad, su mejoramiento y adaptación a las nuevas tecnologías.
- ✚ Promover la creatividad y la innovación.



- ✚ Propiciar la capacidad crítica y autocrítica, cultivando en el estudiante la disciplina, la creatividad, e espíritu de cooperación y la eficiencia, dotándolo de sólidos principios morales, cívicos y humanísticos.
- ✚ Organizar la proyección social, la difusión cultural y deportiva, así como la extensión universitaria en beneficio de la nación.
- ✚ Difundir el legado de las figuras patrióticas, culturales y científicas de los héroes y mártires y de los forjadores de la nación.
- ✚ Vincular la planificación ejecución, control y evaluación de las políticas de la universidad a las necesidades del desarrollo político, económico, social y cultural del país, por medio de su relación con las instituciones de carácter académico y científico, con sede dentro y fuera del país, y con todas las instituciones, empresas y organismo de la sociedad civil y del estado.
- ✚ Promover un sistema de comunicación que posibilite el permanente conocimiento del quehacer universitario por parte de la sociedad y el estado, con énfasis en los resultados de la investigación, la innovación y la transferencia de saberes a través de la extensión universitario.
- ✚ Fortalecer la gestión mediante la planificación estratégica, evaluación y mejora continua del que hacer institucional.
- ✚ Diversificar las fuentes de financiamiento mediante el establecimiento de relaciones respetuosas y transparentes con entidades nacionales e internacionales.
- ✚ Promover y ejecutar un sistema de capacitación, selección y promoción de los recursos humanos, académicos y administrativos, sobre la base de un sistema de méritos, en correspondencia con las normas institucionales.

6.1.4. MISIÓN Y VISIÓN.

La misión y visión de la UNAN-Managua surgen de un proceso de consulta entre trabajadores académicos, administrativos y dirigentes estudiantiles; actores clave en la elaboración del plan estratégico institucional 2011-2015.



MISIÓN.

Formar profesionales y técnicos integrales desde y con una concepción científica y humanista del mundo, capaces de interpretar los fenómenos sociales y naturales con un sentido crítico, reflexivo y propositivo, para que contribuyan al desarrollo social, por medio de un modelo educativo centrado en las personas; un modelo de investigación científica integrador de paradigmas universales; un mejoramiento humano y profesional permanente derivado del grado y posgrado desde una concepción de la educación para la vida; programas de proyección y extensión social, que promuevan la identidad cultural de los y las nicaragüenses; todo ello en un marco de cooperación genuina, equidad, compromiso y justicia social y en armonía con el medio ambiente.

VISIÓN

La UNAN-Managua es una institución de educación superior pública y autónoma, de referencia nacional e internacional en la formación de profesionales y técnicos, a nivel de grado y posgrado, con compromiso social, con valores éticos, morales y humanistas y en defensa del medio ambiente, líder en la producción de ciencia y tecnología, en la generación de modelos de aprendizaje pertinentes que contribuyen a la superación de los retos nacionales, regionales e internacionales; constituyéndose en un espacio idóneo para el debate de las ideas y el análisis crítico constructivo de prácticas innovadoras y propuestas de mejoramiento humano y profesional permanentes, contribuyendo a la construcción de una Nicaragua más justa y solidaria y, por lo tanto, más humana y en beneficio de las grandes mayorías.



6.1.5. PRINCIPIOS RECTORES

Los valores que orientan el quehacer en la UNAN-Managua son:

- ✚ **AUTONOMÍA:** La autonomía universitaria es la independencia política y administrativa de una universidad pública respecto de factores externos.
- ✚ **LIBERTAD DE CATEDRA:** Entendida como la libertad de llevar a cabo investigaciones, difundir y publicar sus resultados, la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución, la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas.
- ✚ **COMPROMISO SOCIAL:** Debe llevar la universidad a interactuar con una profunda actitud ética, reformulando las diferentes modalidades de acción comunitaria, observando los resultados en los distintos escenarios de intervención y el impacto en la formación de profesionales con compromiso social.
- ✚ **EQUIDAD:** Entendida como la disposición de lograr la igualdad de oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres, sin exclusión, de acuerdo con sus propias condiciones y necesidades.
- ✚ **HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA:** entendidas como el actuar con transparencia y sinceridad, congruente con lo que se dice y con lo que se hace.
- ✚ **RESPECTO A LA DIVERSIDAD:** Condición indispensable para el funcionamiento de la institución en el trato a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
- ✚ **RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE:** Es la responsabilidad humana, individual y social de proteger el mundo en el que vivimos. Este principio se



basa en el interactivo de no dañar más al planeta, del que dependemos, así como el objetivo de mejorar el bienestar de todos los seres vivos con los que compartimos la tierra.

- ✚ **ÉTICA PROFESIONAL:** Regula el comportamiento profesional según sus propias reglas morales.
- ✚ **RESPONSABILIDAD SOCIAL E INSTITUCIONAL:** Consiste esencialmente en la contribución al cuidado y conservación del ambiente, del patrimonio de la comunidad, así como contribuir a una cultura de vida saludable. Incluye también las mejoras de las capacidades de sus recursos humanos así como desarrollar un marco democrático transparente y confiable.
- ✚ **IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y SENTIDO DE PERTENENCIA:** Principios que tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura, tradición, condición social o ideas, lo cual nos permite identificarnos con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo institucional.
- ✚ **TOLERANCIA Y SOLIDARIDAD:** Significa aceptarse y respetarse a uno mismo y luego a los demás, sin importar su estatus social, religión o etnia a la que pertenece.
- ✚ **IDENTIDAD, CULTURA NACIONAL Y VALORES PATRIÓTICOS:** La identidad se entiende como todo aquello que hace diferente a Nicaragua de otros países. El respeto a las Leyes Nacionales, símbolos patrios, la defensa de la soberanía, de las luchas sociales y por supuesto, la preservación de todo el acervo cultural que hacen de nuestro país una nación con miras al desarrollo.



6.1.6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIVERSIDAD.

La estructura de la universidad la conforman el conjunto de dependencias académico-administrativas a través de las cuales se ejercen sus funciones generales y específicas. Son componentes esenciales de la estructura de la universidad.

- ✚ Consejo Universitario.
- ✚ Rectorado.
- ✚ Consejos de Facultad.
- ✚ Decanatos.
- ✚ Departamentos Docentes.
- ✚ Institutos y Centros de Investigación, propios y adscritos.
- ✚ Direcciones de Apoyo Académico.
- ✚ Divisiones Administrativas

6.1.7. Funciones Sustantivas.

Las funciones generales de la Universidad corresponden a:

- a) **GESTIÓN UNIVERSITARIA.** La Gestión es un proceso integral que toma como base la información existente con el objetivo de dirigir, planificar, organizar, ejecutar y evaluar todas las actividades de carácter docente, investigativo, administrativo, de proyección y comunicación actualizada y confiable de la universidad con su entorno. Todo ello con el propósito de superar las limitaciones, e incrementar las fortalezas y cumplir con la misión, visión, principios, objetivos y fines de la universidad, condiciones indispensable para alcanzar la acreditación institucional.

INVESTIGACIÓN. La creación de conocimiento es una función sustantiva de la universidad, que debe ser aprovechada para contribuir a la transformación de la sociedad, su mejoramiento y adaptación a las nuevas tecnologías de acuerdo con



las demandas y necesidades del desarrollo sostenible del país. Se realiza por medio de facultades, los centros e institutos adscritos.

DOCENCIA. Comprende la creación y difusión de conocimientos relevantes, socialmente válidos, el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo, el desarrollo de valores y actitudes que preparen a los educando para enfrentar con éxito los desafíos de la vida. Esta función comprende la planificación y administración del currículo y el proceso de enseñanza aprendizaje. Se realiza por medio de las facultades, los centros e institutos de investigación e institutos adscritos.

PROYECCIÓN Y EXTENSIÓN. Las funciones de proyección y extensión constituyen una responsabilidad social de la universidad para extender su acción educativa hacia la comunidad nacional y para fortalecer las relaciones de cooperación e intercambio.

INTERNACIONALIZACIÓN. La internacionalización de la universidad es un proceso orientado a crear espacios de intercambios de conocimientos y experiencias y a promover las relaciones de movilidad entre académicos, trabajadores no docentes y estudiantes de la UNAN-Managua, como parte sustancial de los esfuerzos de nuestra comunidad universitaria, dirigidos hacia una formación integral y universalizada.

6.1.8. MODELO DE GESTIÓN

El modelo de gestión de la UNAN-Managua está sustentado en su misión, visión y en la Ley 89 de autonomía de las instituciones de educación superior, lo que conlleva a promover en su dinámica una alta calidad en la labor académica, investigativa, de proyección social, difusión cultural y extensión universitaria.

6.1.9. EJES DE GESTIÓN



El modelo de gestión al 2015 lo integran cinco ejes fundamentales que guían el funcionamiento de la institución. Son los siguientes:

1. CALIDAD Y PERTINENCIA.

La UNAN-Managua como institución responsable de servicio público, tiene con la autonomía, una identidad caracterizada por su tradición humanista atesorada por nuestra historia y ratificada por la experiencia reciente. Para garantizar calidad y en concordancia con su misión y visión, articulará y cumplirá su función universitaria de formar, en principio, a su personal técnico, docente y administrativo, y a su vez, la formación de técnicos y profesionales integrales, creativos, emprendedores, disciplinados y capaces, ética e intelectualmente; de trabajar en la solución de problemas sociales con verdadero sentimiento social y confianza en el futuro.

INTEGRACIÓN.

La integración implica una nueva gestión universitaria coherente con los valores institucionales, de manera que existe cooperación entre las diferentes instancias universitarias con planes definidos y periódicos.

La integración trasciende la estructura universitaria, incorporando los procesos de la sociedad y el Estado en general, a través de la identificación de los principales problemas nacionales que conducen a la elaboración de propuestas de solución, mediante planes, programas y proyectos que vinculan a la Universidad con otros actores sociales relevantes.

SOSTENIBILIDAD

De acuerdo a la Ley 89, la UNAN-Managua recibe su presupuesto del aporte ordinario y extraordinario del estado, el 6% constitucional. La ley autoriza además la gestión financiera autónoma para las universidades estatales, lo que implica la racionalización de recursos y gastos, así como la generación y búsqueda de



mayores fuentes de ingresos en beneficio de la institución. Además de la sostenibilidad financiera, se pretende la sostenibilidad institucional, proporcionada por la vigencia y pertinencia de la oferta universitaria en función de los intereses y necesidades de la sociedad.

INNOVACIÓN Y MODERNIZACIÓN.

La UNAN-Managua promueve y desarrolla la investigación, construye capacidades tanto internas como con otros socios, identifica tecnologías que promueven la creación de nuevas ramas de producción, industrias y posibilidades de mejorar la economía del país.

DESCONCENTRACIÓN.

El Recinto Universitario Carlos Fonseca Amador (RUCFA), las Facultades Regionales Multidisciplinarias (FAREM), y los centros de investigación, constituyen experiencias exitosas de desconcentración, lo que trae consigo un aumento presupuestario y la autogestión financiera, académica, investigativa, de extensión y de proyección social. El fortalecimiento a la desconcentración promueve el desarrollo sostenible del país, desde las características particulares de cada Facultad, Instituto o Centro.

6.2.1. BREVE HISTORIA DE FAREM-ESTELÍ¹⁴

El Recinto Universitario “Leonel Rugama Rugama” de Estelí se fundó el 4 de noviembre de 1979 como una extensión de la Universidad Nacional Autónoma de León, con el año de Estudios Generales.

Posteriormente en 1981 pasa a ser una extensión de la UNAN-Managua, como parte de la Escuela de Ciencias de la Educación, formando Licenciados en Ciencias de la Educación con mención en Matemáticas, Biología, Español y Ciencias Sociales.

¹⁴ Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí, Sitio: Web <http://www.farem.unan.edu.ni> .Recopilado 28 junio de 2015



A partir de 1990 se amplía la oferta académica con carreras a nivel de Técnico Superior en Computación, Administración de Empresas, Contaduría Pública y Finanzas, Ecología y Recursos Naturales y, Licenciatura en Psicología, Pre-escolar, Derecho, Ciencias Ambientales y Administración Educativa.

El desarrollo cualitativo y cuantitativo alcanzado a lo largo de 30 años, fue reconocido por la UNAN-Managua en agosto de 2006, al ascender el Centro a la categoría de Facultad, estatus Superior a nivel de Región, con una nueva estructura de acuerdo a la extensión de carreras atendidas.

Simultáneo a la consolidación de su estructura, se hace énfasis en los ejes sustanciales del quehacer universitario, de ahí que lo académico, la investigación y la extensión son las funciones sustantivas.

6.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA FAREM-ESTELÍ.

La Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí (FAREM-Estelí) de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) es una institución pública de educación superior con incidencia en la región centro-norte del país. En el contexto de su misión, la FAREM -Estelí forma profesionales en distintas áreas del conocimiento, promueve la investigación científica y la extensión universitaria, en función de aportar al desarrollo local, regional y nacional.

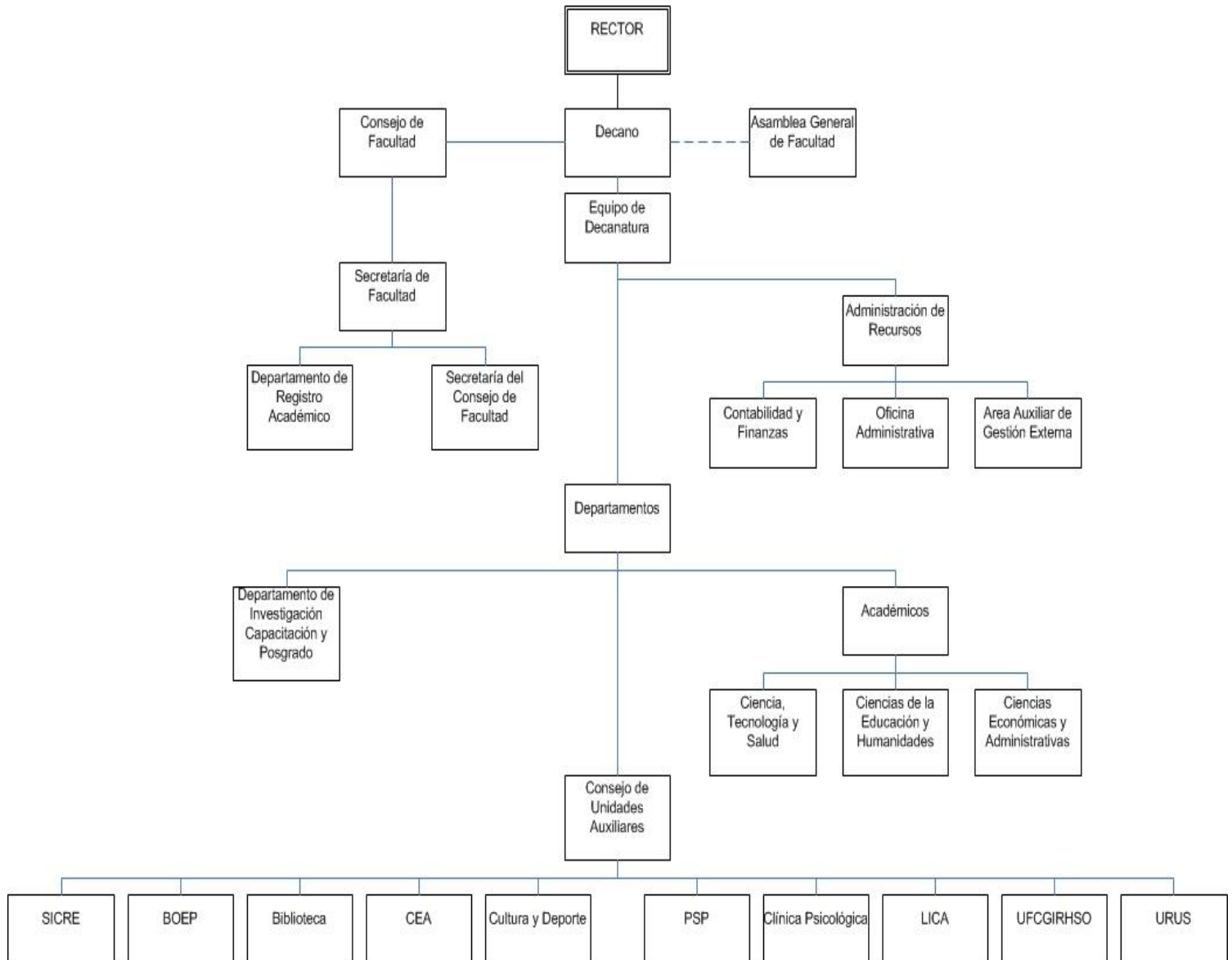
Actualmente presenta una oferta académica de 23 carreras con grado de licenciatura y 6 carreras con grado de ingeniería, distribuidas en tres departamentos académicos: Ciencias de la Educación y Humanidades, Ciencias Económicas y Administrativas; Ciencias, Tecnología y Salud.

La población estudiantil es de 4,160.00. La planta docente está constituida por 63 profesores de contratación indefinida y 95 profesores de contratación parcial. El personal administrativo está compuesto por 79 trabajadores.



ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA FAREM-ESTELÍ

ORGANIGRAMA EJECUTIVO FAREM - ESTELÍ



BOEP: Banco Oferente de Empleo Profesional

CEA: Centro de Experimentación Ambiental

UFCGIRHSO: Unidad de Formación y Capacitación en Gestión Integral de Riesgo e Higiene y Seguridad Ocupacional

URUS: Unidad de Relación Universidad Sociedad (Sectores Poblacional, Público, Privado)



6.2.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA FAREM-ESTELÍ, Y SUS

MIEMBROS QUE LA CONFORMAN:

Equipo De Decanatura:

DECANO

Msc. Máximo Andrés Rodríguez Pérez

VICEDECANA

Msc. Sonia Tinoco Meza.

Secretaria De Facultad

Msc. María Elena Blandón Dávila

DEPARTAMENTOS DOCENTES

CIENCIAS, TECNOLOGÍA Y SALUD

DIRECTOR

Msc. Juan Alberto Betanco Madariaga

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

DIRECTOR

Msc. Emilio Martín Lanuza Saavedra

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DIRECTORA

Msc. Yasmina Ramírez Sobalvarro

CENTROS ESPECIALIZADOS:

ESTACIÓN EXPERIMENTAL PARA EL ESTUDIO DEL TRÓPICO SECO “EL LIMÓN”



Responsable

Msc. Edgardo Palacios-

CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS Y DESASTRES

Responsable

Msc. Dayra Blandón Sandino.

UNIDADES AUXILIARES

BIBLIOTECA “URANIA ZELAYA”

Responsable

Msc. Marlene Talavera Cruz

CULTURA Y DEPORTES

Responsable

Msc. Sonia Tinoco Meza.

PROGRAMA DE SERVICIOS PROFESIONALES (PSP)

Responsable

Msc. Miurell Benavides.

INVESTIGACIÓN

Responsable

Msc. Beverly Castillo.

POSGRADO

Responsable

Msc. Jeyling Alfaro



CLÍNICA PSICOLÓGICA

Responsable

Msc. Isolda María Jiménez Peralta.

OFICINA VERDE

Responsable

Lic. Juan Carlos Vargas.

UNIDAD TÉCNICA DE GESTIÓN

Responsable

MA. Francisco Llanes.



6.3. COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN FAREM-ESTELÍ.

La comisión de higiene y seguridad de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí está conformada por representantes legales de los trabajadores, sindicatos docentes y administrativos e invitados, los cuales ejecutan diferentes actividades durante un periodo de dos años, los miembros que lo conforman son los siguientes:

REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR:

Msc. Máximo Andrés Rodríguez Pérez (Decano)

Msc. María Elena Blandón (Secretaria de Facultad)

Msc. Magdania Vindell Betanco (Administradora)

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Msc. Julia Argentina Granera Rugama

Msc. María Azucena Blandón Gutiérrez

Sr. Bayardo Montenegro Andino.

SUPLENTE:

Msc. Sonia Tinoco Meza (Vicedecana)

Msc. Yasmina Ramírez (Coordinadora Departamento de Ciencia Económicas)

Lic. Carmen Valdivia Rizo (Servicios generales)

Lic. Alberto Cayetano Sevilla Rizo

Msc. Marlene Rizo Rodríguez

Sra. Liana Sarantez Marín.



6.3.1 FUNCIONES COMISIÓN MIXTA¹⁵

Régimen de Funcionamiento.

Arto. 3 La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo funcionará a través de una estructura constituida por un Presidente, Secretario y sus miembros propietarios y suplentes. El presidente es elegido entre los miembros propietarios del empleador.

FACULTADES DEL PRESIDENTE

Arto. 4 Corresponde al presidente:

1. Presidir las sesiones de la Comisión.
2. Convocar las reuniones y elaborar la propuesta de agenda.
3. Moderar los debates.
4. Ejercer su derecho al voto.
5. Firmar las actas.
6. Designar a los integrantes de los equipos especiales de trabajo
7. Analizar las propuestas de aquellas medidas necesarias que sirvan
Para prevenir los riesgos laborales.
8. Designar en cada reunión al secretario de actas.

FACULTADES DE LOS MIEMBROS

Arto. 5 Corresponde a los miembros:

- a. Cooperar con la empresa o centro de trabajo en la evaluación y determinación de los riesgos laborales de la empresa o centro de trabajo a la que pertenezcan.

¹⁵ Reglamento Interno de Funcionamiento De La Comisión Mixta De Higiene Y Seguridad Del Trabajo., Sitio web <http://www.mitrab.gob.ni/>, Recopilado 08 de Junio 2015.



- b. Colaborar en la vigilancia y controlar el cumplimiento de las disposiciones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- c. Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, dirigidas a mejorar los niveles de protección y prevención de los riesgos laborales.
- d. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las medidas de protección y prevención de los riesgos laborales.
- e. Divulgar sobre las decisiones que se adopten en materia de prevención de riesgos laborales.
- f. Conocer y analizar los daños para la salud de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas oportunas.
- g. Informar al empresario para que éste, en caso de ser necesario acuerde la paralización de las actividades que entrañen un riesgo laboral grave e inmediato para la salud de los trabajadores.
- h. Participar y ser informados de las actuaciones que la autoridad laboral competente realice en las empresas o centros de trabajo a los que pertenezcan, relativo a materia de Higiene y Seguridad.
- i. Conocer informes relativos a la Higiene y Seguridad ocupacional que disponga la empresa, que sean de relevancia para el cumplimiento de sus funciones.
- j. Realizar cuantas funciones les sean encomendadas por la empresa o centro de trabajo en materia de su competencia.



- k. Coadyuvar, fomentar y proponer la cultura de higiene y seguridad del trabajo.
- l. Estar dispuesto a integrar o formar parte del equipo especial de trabajo.

FACULTADES DEL SECRETARIO

Arto.6 Corresponde al secretario:

1. Levantar las actas de reunión y registrarlas en el libro de actas.
2. Firmar las actas junto con el coordinador de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo.
3. Leer el acta anterior.
4. Tomar notas de los compromisos adquirido por los integrantes de la Comisión Mixta y otros participantes.

DE LAS REUNIONES

- Art. 7 Las notificaciones de las invitaciones a las reuniones se realizaran por medios verbales, escritos o electrónicos dadas las circunstancias de la distancias y el tiempo.
- Art. 8 Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los asistentes y decidirá en caso de empate el voto del presidente.
- Art. 9 El voto será individual (a mano alzada o en secreto).



6.4 DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN FAREM-ESTELÍ.

En las instalaciones de FAREM-Estelí, de acuerdo a la observación y descripción realizada en las diferentes áreas se puede apreciar que en algunos lugares las condiciones de higiene y seguridad son las mínimas ya que el riesgo es potencial para las personas que se encuentran ubicadas en esas áreas, un caso muy importante que mencionar es la manipulación de sustancias químicas en los laboratorios de biología.

Un parámetro a evaluar es la planta física ya que en el terreno que fue construida es irregular por ende se encuentran escalones en medio de todo el edificio, aspecto que dificulta a las personas con capacidades diferentes moverse con libertad dentro de las instalaciones.

Además de estos aspectos la facultad se encuentra en las cercanías de una subestación eléctrica, la que puede causar una explosión en la misma y perjudicar directamente a las personas que laboran en la universidad, además de causar daños en el sistema eléctrico de este centro de estudios.

El hacinamiento que existe en las oficinas del personal administrativo y docente, esto dificulta la movilización de las personas y a su vez desencadena una serie de riesgos que perjudica la salud y condición física del mismo. Se consultó al responsable de higiene y seguridad de la facultad acerca de los riesgos existentes y él contestó: *“bueno el principal riesgo potencial que nosotros podemos tener dentro de la facultad sería lo que es el riesgo eléctrico ya que estamos situado a la cercanía de una planta eléctrica que esta podría ocasionar una explosión de la fábrica o una sobre carga de la red eléctrica de la facultad provocando un incendio o un corto circuito”.* (Responsable de higiene y seguridad FAREM-Estelí Eliuth Benavides.)

Según la apreciación del higienista de la universidad se deduce que el mayor riesgo potencial que afecta a esta institución es la electricidad. En menor escala el personal de FAREM-Estelí es vulnerable a las caídas del mismo y distinto nivel.

Los puntos positivos que se encuentran dentro del centro de estudio han sido el arduo trabajo que han realizado en señalar y tratar de disminuir los riesgos que evidencian en



las diferentes actividades que impulsan con el fin de resguardar la integridad física de toda la comunidad universitaria.

En el último año que comprende el periodo 2014-2015 las prioridades sobre las condiciones de higiene y seguridad han fomentado al mejoramiento organizacional, por ende las iniciativas tomadas por el equipo de decanatura en conjunto con la comisión mixta han afianzado puntos que se reflejan en la inspección recientemente realizadas por los higienista del INSS y el MITRAB, ya que reflejan mejoras y un nivel de aceptación adecuado para que el recinto universitario cumpla con las normas establecidas por la ley de higiene y seguridad del trabajo 618.

6.4.1. ANÁLISIS DE LAS ÁREAS CRÍTICAS DE FAREM-ESTELÍ.

a. DOCUMENTOS (MAPA)

La comisión de higiene y seguridad de la facultad ha trabajado de frente a las diferentes necesidades que la comunidad universitaria demanda, es por eso que se ha tomado la iniciativa de la creación de un mapa el cual especifique los lugares de alto riesgo y así mismo la ruta de evacuación cuando se presente una eventualidad mayor ya sea un sismo, inundación o un conato de incendio en las diferentes áreas de la facultad.

En la cercanía de la facultad existe una subestación eléctrica, la cual representa un riesgo para la población estudiantil de FAREM, además en los pabellones existen modulares de internet, que emanan radiación provocando posibles enfermedades a largo plazo y daño irreversible en la salud de los trabajadores principalmente los que están expuestos diariamente al contacto con este tipo de equipo.

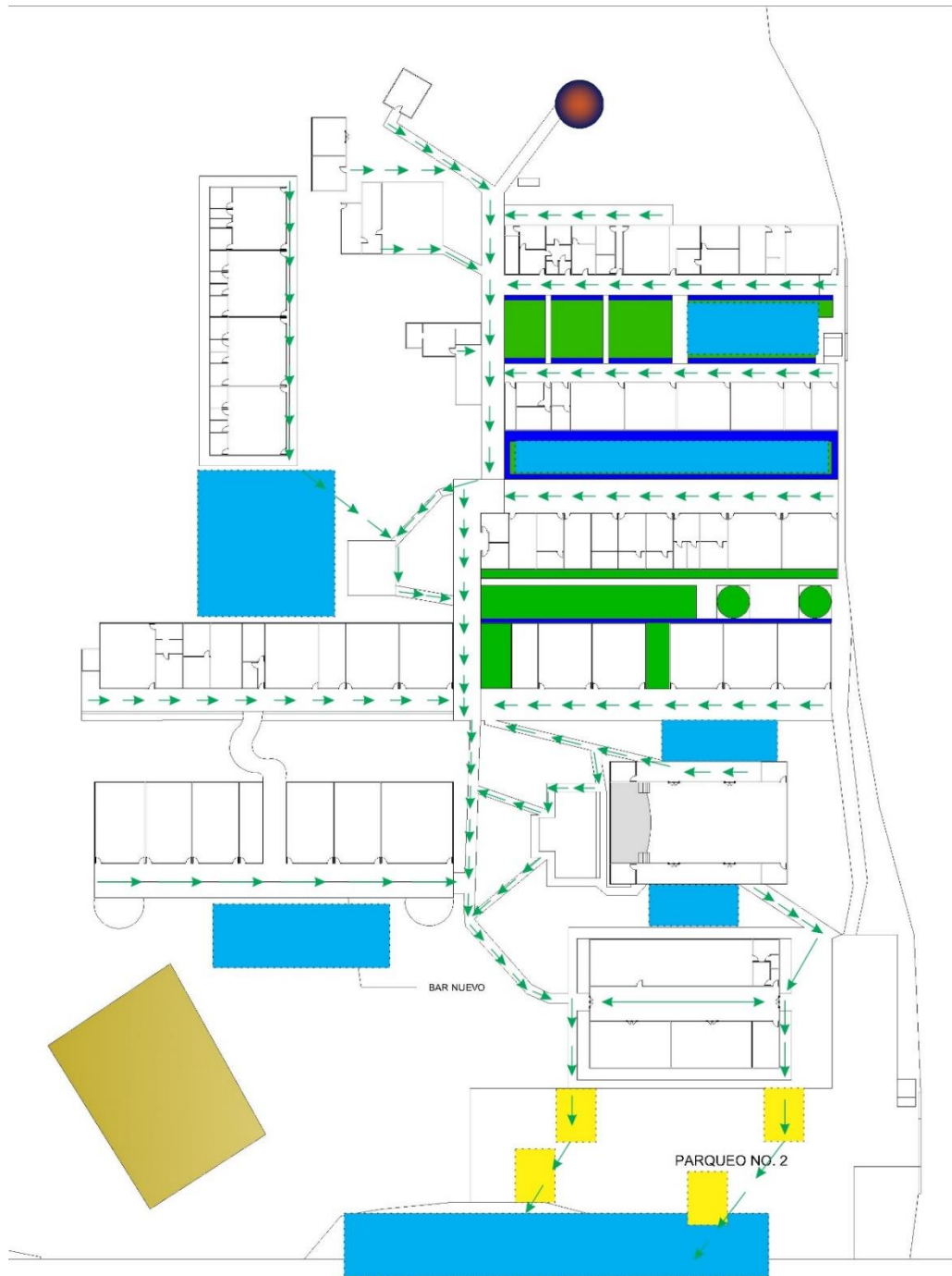
Considerando la estructura física y topográfica de la facultad se detectan claramente problemas ligados con las superficies como el piso ladrillo, cerámicas, escalones y rampas las cuales tienden a ocasionar caídas del mismo nivel, deslizamiento, y en algunos casos las personas han sufrido torceduras de tobillo y golpes fuertes contra el piso debido al mal estado de las superficie piso (ladrillo rojo).

Un elemento a considerar muy importante es el poco espacio que existe en las oficinas administrativas y académicas, lo cual ha ocasionado incomodidad y poca privacidad del



personal al realizar sus tareas, por ende no existe un orden que facilite el desempeño armonioso y prudente para cada trabajador.

Analizando las distintas áreas críticas no sólo se detectan problemas en el personal administrativo sino también en la población estudiantil y una dificultad que se ha presentado en los últimos años debido al crecimiento estudiantil en la carencia de servicios sanitarios lo que provoca un descontrol en las horas de receso y cambio de clases para los estudiantes.



MAPA DE RUTAS DE EVACUACIÓN DE FAREM-ESTELÍ.¹⁶

¹⁶ Lic. Carmen Valdivia. Responsable de Higiene y Seguridad del Trabajo Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí. Recopilado el 21 de Agosto 2015.



6.5 VALORACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DESDE LA OPTICA DE LOS TRABAJADORES/AS DE FAREM-ESTELI.

Tabla N°1 Sexo población FAREM		
Universo: 149 Encuestas		
Variable	Frecuencia	%
Femenino	93	62.42
Masculino	56	37.58
Total	149	100%
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

universidad tiene una población mayor de mujeres como trabajadores. Esto se ve evidenciado en el personal administrativo y docente.

Tabla N°2 Edad población FAREM		
Universo: 149 Encuestas		
Rango de edad	Frecuencia	%
25 a 30	40	26.85
31 a 35	22	14.77
36 a 40	18	12.08
41 a 45	33	22.15
46 a 50	23	15.44
51 a 55	7	4.70
56 a 60	6	4.03
Total	149	100%
Fuente: Datos primarios de la Encuesta. 4 Junio 2015		

rango de 51 a 55 y de 56 a 60 son los que se encuentran en menos cantidad con un 4,70% y un 4,03% respectivamente, este indicador refuerza la calidad de la planta docente con que cuenta la universidad.

En cuanto a los datos generales de los encuestados se obtuvo que el 62.42 % de los trabajadores de la FAREM-Estelí son del sexo femenino y un 37.58% de los trabajadores de la FAREM son del sexo masculino, esta universidad tiene una población mayor de mujeres como trabajadores. Esto se ve evidenciado en el personal administrativo y docente.

Así mismo, se obtuvo datos en cuanto a las edades de los trabajadores, de los cuales la mayoría de ellos están en el rango de 25 a 30 años con un 26,85%. Esto refleja que la facultad cuenta en su mayoría con personas jóvenes lo cual indica un dinamismo en la población económicamente activa. Otro dato de relevancia, es que los trabajadores en el



En cuanto al personal en la tabla N° 3 se refleja que la mayoría del personal se desarrolla en la docencia, con un 55,03% esto se debe a que la institución tiene como principal objetivo la formación educativa de la población y también, existe una amplia variedad de

Tabla N°3 Cargo que Desempeñan		
Universo: 149 Encuestas		
Variable	Frecuencia	%
Administrativo	67	44.97
Docente	82	55.03
Total	149	100%
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

Tabla N°: 4 Tiempo de Laborar		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 Años	32	21.48
6 a 10	57	38.26
11 a 15	40	26.85
16 a 20	12	8.05
21 a más	8	5.37
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

carreras dentro de la facultad.

Según los resultados de la encuesta reflejados en la tabla un 38,26% de los empleados tiene de 6 a 10 años de laborar en la institución, lo cual indica la estabilidad laboral que existe en la institución, además son personas que cuentan con grados de maestría lo cual fortalece la

enseñanza y aprendizaje de los jóvenes de esta facultad. También, cabe resaltar que solo un 5,37% de los trabajadores tienen de 21 años a más de laborar en la universidad. Es importante mencionar que este dato fue obtenido de los docentes de esta facultad lo cual refleja la experiencia y profesionalismo del personal de FAREM.

En la tabla N° 5 se refleja que solo un 20,13% de los trabajadores sufren de enfermedades ocasionadas por el stress laboral, ya que los espacios para desarrollar sus diferentes actividades son reducidos lo cual influye en su

Tabla N°: 5 Enfermedad Profesional		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	20.13
No	119	79.87
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		



movilización y la intolerancia al sonido, también la privacidad es un factor que incide en muchos de los trabajadores para desarrollar sus tareas de la forma más adecuada.

Un dato que valida las condiciones de Higiene y Seguridad en FAREM-Estelí es que un 79,87% no ha sufrido ningún tipo de enfermedades profesionales lo cual refleja el compromiso de la universidad por brindar las mejores condiciones a los empleados para evitar complicaciones en la vida laboral de los mismos.

Tabla N°: 6 Enfermedades comunes.		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Stress laboral	21	25.61
Problemas lumbares	21	25.61
Afonía	2	2.44
Problemas visuales	30	36.59
Disfonía	8	9.76
Total	82	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

En cuanto a las enfermedades, lo más común son los problemas visuales, donde un 36,59% de los encuestados lo afirma, este problema se refleja más en las personas que trabajan en la docencia ya que ellos se exponen mucho tiempo al uso de computadoras, pizarra y fuera de su jornada laboral atienden a estudiantes en casos de consultas y necesidades que exponen estos. Sin embargo; se

presentan otros casos de enfermedades que afectan la salud y el desempeño de los trabajadores, entre ellas se manifiesta el estrés laboral y lumbar esto debido al exceso de trabajo y en ocasiones las condiciones ergonómicas no son las más favorables para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a la encuesta aplicada a los trabajadores se consultó si estos han sufrido algún tipo de riesgo laboral, obteniendo como resultados que un 46,98% de los encuestados contestaron que sí, debido a que las condiciones físicas de la Facultad no se encuentran en buen estado, porque en ciertos lugares se presenta deterioro en los pisos y

Tabla N°: 7 Riesgo laboral		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	70	46.98
No	78	52.35
Ninguna	1	0.67
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		



en otros casos no existe información que oriente las zonas de peligro.

Tomando en cuenta la información obtenida de la encuesta se puede apreciar que un 52.35% respondieron que no se presentan riesgo alguno ya que aseguran que el ambiente laboral en el que se encuentran es favorable para el desarrollo de sus actividades, sin embargo están consiente que puede existir vulnerabilidad en su centro de trabajo.

Tabla N°: 8 Tipos de accidentes		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Deslizamiento	36	24.16
Quemaduras	3	2.01
Lesiones	16	10.74
Accidente de trayecto	15	10.07
Ninguno	79	53.02
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

Los tipos de accidentes más comunes en los trabajadores de la Facultad son los deslizamientos que reflejan un 24,16% esto debido a las diversas superficies de infraestructura, en segunda instancia se presentan los accidentes de trayecto y lesiones estos son frecuentes debido a la manipulación de diferentes herramientas de trabajo o el uso inapropiado de las mismas, por

último los accidentes de trayecto se reflejan en menor grado pero si indica que se han producido por las diferentes condiciones a las cuales se encuentran inmersos los trabajadores, generalmente estos son ocasionados por negligencia o accidentes imprevisibles en el trayecto del trabajo a su casa.

Un miembro del personal administrativo expresó la situación imprevista que le sucedió al momento de trasladarse de su casa al centro de trabajo:

“Cuando yo me dirigía a la estación experimental en mi moto a eso de las seis de la mañana por el colegio fe y alegría perdí el control de mi moto, deslizándome e impactando contra la cuneta lo cual me ocasiono lesiones físicas en el cuerpo y quede inconsciente, no supe a qué horas fui trasladado al centro de salud”. (Rudy Gutiérrez 04 de junio 2015)



En la siguiente tabla se puede apreciar que un 81.29% de los trabajadores administrativos y docentes hacen uso de los servicios que ofrece el INSS. En cambio un 18.79% opta por no hacer usos de los diferentes servicios que ofrece esta institución aduciendo que la atención que estos brindan no es satisfactoria en cuanto a su demanda ya que el servicio es muy lento y ellos no tienen el tiempo suficiente para esperar largas horas para ser atendido, además expresan que ellos pagan su seguro y no es retribuido de la manera deseada.

Tabla N°: 9 Uso de servicios del INSS		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	121	81.21
No	28	18.79
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

Tabla N°: 10 Limitantes del INSS		
Universo: 149 encuestas		
VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
Procesos lentos	86	33.08
Mala atención	57	21.92
Procesos burocráticos	63	24.23
Falta de personal	54	20.77
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

De acuerdo a las limitantes que presenta el INSS se puede apreciar que los encuestados respondieron con un 33.08% que los procesos son lentos ya que al realizar una gestión esta puede durar semanas o meses y en algunos casos se vuelve innecesario visitar esta institución ya que no dan una

respuesta positiva a las demandas que realizan los afiliados, por consiguiente está situación se ve ligado a los procesos burocráticos que realizan al momento de atender a un afiliado reflejándose con un 24.23% por tal razón prefieren visitar un médico privado si el motivo de la visita es por consulta médica.

Un 21.93% de los encuestados respondieron que la atención que brinda el INSS no es la adecuada, ya que tardan varias horas en recibir atención médica en la clínica, y cuando se presenta algún tipo de riesgo o accidente laboral en el trabajo si acuden rápidamente a la



clínica y no presenta la hoja NAT no son atendidos a la brevedad posible, lo cual es molesto y deben esperar hasta que la empresa envíe la hoja NAT.

De los 149 encuestados un 74.50% respondió que tienen conocimiento de la ley de Higiene y Seguridad Laboral, lo cual atribuye el papel que han desempeñado las autoridades de la Facultad para garantizar el bienestar social de los trabajadores, además esto tiene mucha importancia porque refleja el interés que tienen los trabajadores por conocer sus derechos y obligaciones en materia de Higiene y Seguridad.

Tabla N°11 Conocimiento de la Ley Laboral.		
Universo 149 Encuestas		
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	111	74.50
No	38	25.50
Total	149	100
Fuente: Datos primarios de la Encuestas 04 de Junio 2015		

Un 25.50% atribuye que no tiene conocimientos de la ley esto debido a la falta de información e interés personal por conocer los estatutos laborales que radican en la Ley 618. Aducen que no tienen el tiempo suficiente para participar e integrarse en las diferentes actividades que realiza la Facultad en materia de Higiene y Seguridad.

Tabla N°: 12 Asistencia a capacitaciones		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	107	71.81
No	42	28.19
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

La importancia de las capacitaciones en cuanto a materia de Higiene y Seguridad son un tema de interés social. Según los datos que nos proporciona la tabla se puede verificar que un 71.81% de los trabajadores tanto administrativos como docentes han tenido la oportunidad de recibir capacitaciones en materia de higiene y seguridad lo cual indica el interés que tiene la directiva de la Facultad por informar y ampliar los conocimientos acerca de este tema que es de mucha relevancia.

y seguridad lo cual indica el interés que tiene la directiva de la Facultad por informar y ampliar los conocimientos acerca de este tema que es de mucha relevancia.

En el I semestre del año 2015, se ha capacitado al personal mediante charlas y simulacros en función de prevenir y salvaguardar la integridad de los trabajadores esto con el apoyo de algunas organizaciones tales como: el Benemérito Cuerpo de Bomberos, el SINAPRED y la presencia del ejército nacional Defensa Civil, esto con el objetivo de instruir no solo al



personal administrativo y docentes sino en conjunto a la comunidad universitaria de la Facultad.

Un 89.93% de las personas encuestadas afirman que si se les proporcionan los equipos de protección para la realización de sus tareas diarias, lo cual es muy importante ya que atienden diferentes áreas de la Facultad que requieren el uso de mascarillas, guantes, botas de hule entre otras. El uso correcto de estos equipos es fundamental para evitar infecciones en el cuerpo ya que en la universidad recurren a la limpieza de los sanitarios y otras áreas que es indispensable y necesaria el uso de sus instrumentos de trabajo.

Tabla N°: 13 Brindan Equipos de Protección		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	134	89.93
No	15	10.07
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

Cuando garantizamos los equipos de protección a nuestros trabajadores obtenemos muchos beneficios, ya que mantenemos al personal sano y tenemos más control sobre los trabajadores y de esta manera mejoramos las condiciones de trabajo, evitamos que el personal se enferme lo cual incurre a un subsidio y de esta forma nos evitamos sanciones por parte del INSS y el MITRAB ya que realizan inspecciones sorpresivas (Decano FAREM-Estelí Máximo Rodríguez 23 de noviembre 2015).

Un 10.07% expreso que no se les facilita los suficientes equipos de protección aduciendo que la situación económica de la Facultad influye en proporcionar a cada uno de los trabajadores los equipos que estos necesitan en las diferentes actividades que desarrollan.

Esta tabla nos refleja que un 78.52% de trabajadores hace el uso correcto de los

Tabla N°: 14 Uso de Equipo de Protección		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	78.52
No	32	21.48
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

los



equipos de protección ya que estos son conscientes de la importancia de usarlos de manera correcta, ya que de esta forma se evitan accidentes y lesiones a su integridad física. Sin embargo, un 21.48% afirma que no los utiliza porque les resulta incómodo utilizarlos afirmando que les genera calor y estrés ya que no tiene el hábito de hacer el uso de ellos. Se han presentado casos de riesgos en algunos operarios por no hacer uso adecuado de los medios de protección resultando con serias lesiones físicas y por ende la ausencia de su jornada laboral.

En base a la información proporcionada se puede apreciar que el 100% de los encuestadas considera de mucha importancia la señalización en la Facultad ya que esto les propicia información para prevenir posibles riesgos que se puedan presentar en diversas circunstancias, les orienta que ruta

Tabla N°: 15 Importancia de Señalización		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	149	100.00
No	0	-
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

seguir en caso de una situación adversa. Además esto les brinda en cierto sentido seguridad porque las personas ya tienen conocimientos de las áreas que cuenta la universidad. En la actualidad se han diseñado mapas de riesgos, rutas de evacuación, medidas de protección contra incendio entre otras.

Estimando la población estudiantil de la Facultad se han tomado iniciativas sobre el funcionamiento de las medidas de seguridad, que se han diseñado en las diferentes áreas de la universidad, destinando en su entorno áreas seguras que garanticen el resguardo de la integridad física de los trabajadores.



Tabla N°: 16 Área de Mayor Riesgo		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Laboratorio	74	35.58
Pasillos	30	14.42
Oficinas	28	13.46
Bancos de energía	76	36.54
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

Las áreas de mayor riesgo que fueron determinadas al momento de la encuesta son las siguientes: el banco energía reflejando un 36.54% este ubicado contiguo al segundo pabellón ya que es una área muy transitada por toda la comunidad universitaria el cual puede ocasionar una sobrecarga de energía y provocar un accidente que deje pérdidas humanas.

Otro sitio de mayor riesgo son los laboratorios de computación y física que muestran un 35.58% porque los equipos que se encuentran en estos lugares emanan radiaciones que perjudican la salud del trabajador. Además en las oficinas se encuentran equipos llamados ROUTHER que funcionan como transmisores de señal de internet, también provocando daños irreversibles a largo plazo en la salud de los trabajadores que normalmente permanecen durante ocho horas de su jornada laboral haciendo uso de este equipo.

Se consultó acerca de los riesgos que ocasiona la existencia de la subestación eléctrica para la Facultad obteniendo como resultado que un 97.32% de los encuestados respondieron que si es de alto riesgo ya que se han presentado situaciones de las cuales se ha visto afectado el circuito eléctrico de la

Tabla N°: 17 Riesgo de la Subestación Eléctrica		
Universo: 149 encuestas		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	145	97.32
No	4	2.68
Total	149	100.00
Fuente: Datos primarios de la Encuesta 04 Junio 2015		

universidad ocasionando fuertes descargas eléctricas, así mismo provocando que las lámparas exploten inesperadamente ya que han ocasionado conmoción en la población estudiantil de FAREM-Estelí.



En caso de temporada de invierno se presentan fuertes tormentas eléctricas. El riesgo de estas descargas tienden a hacer más constante provocando daños materiales en el circuito eléctrico de la Facultad. Cabe mencionar que al costado norte de la universidad también se encuentra una zona franca que normalmente sufre descargas de alto voltaje que perjudica el tendido en toda la zona media de la ciudad de Estelí.

6.5.1 ACCIONES QUE IMPLEMENTAN PARA MEJORAR LAS ÁREAS CRÍTICAS 2014-2015.

En la Facultad las acciones que se ejecutan para mejorar las áreas críticas están en función de las diferentes demandas y necesidades que se visualizan después que el INSS y el MITRAB realiza una inspección de forma sorpresiva para verificar que las condiciones de estructura, espacio, señalización y otros aspectos estén funcionando de forma adecuada para el bienestar laboral. Esto es un indicador que le permite a la facultad brindar mejores condiciones en Materia de Higiene y Seguridad a toda la comunidad universitaria.

Después de acatar las recomendaciones que las instituciones rectoras del trabajo dejan, estas deben ser cumplidas en un plazo de 30 (días), de no ser así se incurre a una sanción que denomina la ley 618, esta puede ser de 1 (uno) a 60 (Sesenta) salarios mínimos de la institución según la sanción establecida.

Lo principal que se realiza en la FAREM es hacer una inspección de cada una de las áreas de trabajo, oficinas de directores, departamentos, laboratorios en fin toda la universidad, incluyendo la flota vehicular para tener un balance general de los riesgos de la facultad, posteriormente a esto, se realiza lo que es el plan operativo de funcionamiento de la comisión mixta de higiene y seguridad.

Luego de realizar la inspección en cada una de las áreas de trabajo se elabora un plan de respuesta rápida creado, con el fin de minimizar todos los riesgos, dentro de este plan de respuestas rápidas, se incluye un plan contra incendio, inundaciones, riesgos eléctricos y riesgos químicos, cabe mencionar que la universidad cuenta con todos estos planes debido a las supervisiones que se realizan de forma analítica en cada una de las áreas de trabajo.



La universidad carece de espacios de trabajo adecuado, por tanto con ese problema latente se ha tomado la iniciativa desde la comisión mixta de crear un plan por puesto de trabajo ya que los riesgos que existen en cada oficina son diferentes, es por eso que este plan resolvería posibles accidentes laborales y contribuirá a mejorar las condiciones ergonómicas de todos los trabajadores de FAREM-ESTELÍ.

- a. A nivel central la UNAN-Managua ha implementado un plan de seguimiento por recinto a lo que respecta a Higiene y Seguridad Laboral. Esto con el objetivo de aprovechar de manera más efectiva, proyectando construcciones verticales, y para resolver de forma inmediata creando anexos a los edificios actuales; sin embargo la UNAN cuenta con una área de diseño y construcción los cual han integrado cubículos para aprovechar los espacios con los que cuenta cada recinto universitario.

6.6 INTEGRACIÓN AL SINAPRED.¹⁷

El Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres **SINAPRED** es creado y administrado por la defensa civil, que recopila, procesa, tabula y transfiere la información necesaria a la institución que conforman el SINAPRED, a fin de suministrar y dar respuesta eficaz y eficiente a los efectos de los desastres naturales.

FUNCIONES.

1. Activa de forma parcial y total a los representantes de las comisiones interinstitucionales que forman parte del centro de operacionales de desastres.
2. Coordina, a través de la comisión e operaciones especiales, las labores de busca, salvamento y rescate de la población afectada.

¹⁷ Revista ejercito defensa nacional. Obtenido de: <http://www.ejercito.mil.ni/contenido/sociedad-civil/defensa-civil/defensa-civil/cod.html>. Recopilado el: 21 de junio 2015.



3. Propone la activación de los planes de contingencia al **SINAPRED**, así como el plan de empleo de las unidades de ejército de desastres.
4. Recibe y procesa la información recibida en el tiempo real de las localidades o zonas afectadas, a través del sistema de comunicación de emergencia del CODE, y realiza la evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN).
5. Analiza la información y notifica al comité nacional del SINAPRED, las posibles consecuencias y propone medidas a tomar a través del alto mando del ejército de Nicaragua y secretaria ejecutiva del SINAPRED.
6. Monitorea la situación permanente y mantiene informado al comité nacional de prevención, mitigación y atención de desastres y alto mando de ejército de Nicaragua.

La universidad FAREM-Estelí con la realización de todas las actividades desarrolladas en función de la prevención y mitigación de los desastres naturales realiza coordinación general con esta institución, ya que el vínculo con esta organización es de vital importancia, por ende la coordinación la realiza el decano de la facultad en conjunto con la comisión de higiene y seguridad.

El SINAPRED, está integrado por instituciones del estado y organismo de distintas áreas, organismos no gubernamentales, iglesias y empresa privada, con una política pública de relación a la cooperación pública. Considerando esta relación es que el SINAPRED tiene una expresión municipal y departamental. A nivel nacional de la codirección del SINAPRED está establecido el CODEPRED a nivel departamental y a nivel municipal COMUPRED para la prevención mitigación y atención de desastres naturales.

El departamento de Estelí es atendido por el CODEPRED, la responsabilidad de este sistema es velar por dar respuesta temprana a cualquier eventualidad de riesgo, ya sea de causa natural o provocada por el hombre que ponga en riesgo la vida del ser humano.

Este sistema está enfocado a la prevención y al uso de la capacitación para brindar conocimiento de que respuesta dar ante cualquier fenómeno. Ante esta situación se ha



logrado la incorporación de la FAREM-ESTELI al sistema nacional de prevención, atención y mitigación de desastres naturales con el objetivo de fortalecer los conocimientos en prevención de riesgo.

“La Farem- Estelí tiene un doble roll uno de ellos: es como la facultad aporta a la sociedad, al resto de instituciones, barrios, comunidades y municipios. En cuanto a labor de capacitación ha sido muy positiva la participación de facultad FAREM-Estelí, al igual está incorporada al comité departamental en el área fundamental de capacitación, esta es una área creada por el CODEPRED para promover procesos de capacitación y procesos de organización de simulacros para la prevención de desastres, es de esta forma que Farem-Estelí ha permitido la utilización de la infraestructura para el desarrollo de capacitaciones a los barrios, comunidades, capacitaciones regionales y nacionales del SINAPRED Y CODEPRED” mediante la colaboración de docentes multiplicadores y capacitadores que juegan este roll de gestión de riesgo a lo interno de la FAREM-Estelí.

*En la actualidad la universidad tiene una organización de estudiantes como brigada de bomberos voluntarios del cuerpo general de bomberos que están siendo capacitados, y esto es parte del aporte que da la facultad de su integración a la prevención de desastres en el departamento de Estelí. **Delegado de Gobernación. Frank Boedeker, 30 de Octubre 2015.***

El distrito III se caracteriza por el área industrial en la ciudad de Estelí, donde se ubican en su gran mayoría fabricas procesadoras de tabaco, motivo por el cual se ha propuesto la construcción de una estación de bomberos en la instalaciones de FAREM-Estelí para dar respuesta rápida a los posibles eventos que se presenten en esta localidad, razón por la cual resulta complicado la movilización de una unidad de bomberos de la estación central hasta el lugar donde se presente una situación de riesgo. El papel que ha jugado Farem-Estelí ha sido muy positivo en cuanto a los recursos humanos que disponen y su infraestructura.

La integración de FAREM-Estelí al SINAPRED ha sido una iniciativa del consejo directivo de la universidad, decanatura y el gobierno por medio la cual se ha logrado el desarrollo de simulacros, señalizaciones y rutas de evacuación en las diferentes áreas de la facultad, permitiendo así uno de los principales logros que se han obtenido la universidad en los últimos dos años.



6.6.1 FORTALECIMIENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LA FAREM-ESTELÍ.

En una empresa no importando su giro comercial es indispensable la integración del empleador en materia de higiene y seguridad ya que este brinda responsabilidad y una mejor aceptación que motiva al personal, es indispensable la creación de una cultura de higiene y seguridad para evitar accidentes y enfermedades profesionales que afectaran en un futuro la integridad física y social de los trabajadores, es por eso que en la facultad se han considerado alternativas tales como: capacitaciones, simulacros y asambleas con los trabajadores de FAREM-Estelí

1. CAPACITACIONES

Una de las iniciativas que ha tenido el cuerpo directivo de la FAREM-Estelí ha sido informar mediante capacitaciones, simulacros, mapas de acceso y rutas críticas a la comunidad universitaria, esto con el fin de evitar pérdidas humanas en caso que se presente una situación de riesgo, por ende esto refleja el interés y el apoyo de las autoridades superiores de esta facultad, lo cuales están conscientes de la importancia de asignar recursos y tiempo para reforzar los conocimientos en cuanto a materia de higiene y seguridad en la comunidad universitaria de FAREM-Estelí.

Esto beneficia en gran parte al gremio estudiantil, ya que le proporciona información de las instalaciones con las cuales cuenta la universidad y mejora el acceso para aquellas personas que presentan capacidades diferentes.

Se consultó al auxiliar de higiene y seguridad acerca de que planes implementan para fortalecer las debilidades de FAREM-Estelí.

La FAREM-ESTELÍ, presenta la población estudiantil más grande en la ciudad, es por eso que se han elaborado planes de respuesta rápida donde se estima la evacuación de las personas en cualquiera de los casos que se pueda presentar en tiempo estimado no mayor de 4 minutos para tratar de evitar pérdidas humanas y salvaguardar la vida de las personas.



De igual forma la comisión mixta es la que se encarga de dar a conocer a los trabajadores de la institución mediante asambleas o documentos lo que se está haciendo para mejorar lo que es el área de higiene y seguridad dentro de la facultad.

2. SIMULACROS.

En el primer semestre del año 2015 la facultad ha implementado la realización de un simulacro con el objetivo de instruir a la comunidad universitaria en caso de que se presente una catástrofe de alta magnitud y de esta forma tomar decisiones de la manera más organizada, ordenada y segura.

Una de las fortalezas que ha demostrado la facultad para el desarrollo de estas actividades es la correcta señalización de la todas las áreas de la universidad. Estas son rutas de acceso, mapas de áreas críticas, puntos de reunión y principalmente la ubicación de extinguidores de fuego, botiquines y camillas de primeros auxilios. Todo esto con el objetivo de cumplir con los requisitos establecidos en la Ley de Higiene y Seguridad, y en segunda instancia garantizar la integridad física del personal administrativo, docente y estudiantes que conforman esta facultad.

La coordinación y colaboración de la comunidad universitaria para el desarrollo de un simulacro son ejes fundamentales que garantizan que los pasos a seguir en tal actividad se realicen de manera ordenada y un tiempo específico.

Dentro de los informes que se entregan después de la realización de estas actividades que se llevan en conjunto con la alcaldía y el coordinador de la defensa civil de la ciudad de Estelí, se entregan cuanto fue la cantidad de personas evacuadas, heridas y traslados de primeros auxilios, esto con el fin de monitorear la cantidad de personas existen en el centro de trabajo.

Además de todas estas iniciativas que fomentan al desarrollo y mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad el INSS también ha formado parte, *en cuanto a asesorías, y charlas, para el empleador en cuanto a visitas al lugar de trabajo para orientarles, que necesitan mejorar, que les hace falta, y pues a como siempre le decimos a los trabajadores la prevención antes*



que todo, esa es la estrategia que nosotros tenemos (inspector departamental del INSS Lenin Sobalvarro. 19 de junio 2015)

6.6 RELACIÓN DEL INSS Y EL MITRAB EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL.

6.6.1 RELACIÓN DEL INSS Y EL MITRAB CON LA COMISIÓN MIXTA DE FAREM-ESTELÍ.

La comisión mixta de FAREM-Estelí se relaciona con el INSS y el MITRAB para realizar actividades conjuntas que llevan consigo el cumplimiento de los objetivos de la ley de higiene y seguridad laboral. En los procesos de evaluación que realizan estas instituciones debe participar al menos un miembro de la comisión mixta, esto con el fin de visualizar debilidades que se encuentran ya sean físicas y/o humanas.

La relevancia que tiene la existencia de una comisión mixta activa para el INSS y el MITRAB significa que se está llevando a cabo la coordinación adecuada para velar por el interés de los trabajadores dentro de la institución.

Actualmente la comisión mixta tiene muchas funciones, una de ellas es la capacitación permanente al personal en materia de higiene y seguridad, elemento clave que utiliza el INSS y el MITRAB para tener incidencia más periódica en calidad de facilitador y supervisor.

El correcto funcionamiento de la comisión mixta contribuye beneficios tanto a la organización como a cada uno de los trabajadores, dado que por medio de esta comisión se plantean iniciativas de mejoras en cuanto al espacio, iluminaciones, sonidos, ergonomía y otros elementos que son claves para el desempeño de los trabajadores.

El esfuerzo de FAREM-Estelí ha generado un mejoramiento en las distintas áreas de trabajo de la facultad, ya que se ha hecho un esfuerzo en conjunto con las autoridades encargadas de velar por el bienestar social de los trabajadores, destacando la integración



al SINAPRED, Cruz Roja, el Cuerpo de Bomberos, lo cual es apreciado por la comunidad universitaria.

6.6.3 RESULTADO DE LAS EVALUACIONES EN FAREM del período 2014-2015.

La universidad es objeto de inspecciones periódicas las cuales son realizadas por el INSS y el MITRAB con el fin de verificar y evaluar, aspectos técnicos organizativos, condiciones de higiene y el trabajo, condiciones de seguridad del trabajo, equipos de protección, señalización, instalaciones eléctricas, prevención y protección contra incendios, seguridad de los equipos de trabajo, escaleras de manos, ergonomía industrial y ambiente térmico.

Cada uno de estos elementos a valorar constituyen una función fundamental para el desarrollo eficiente de las labores de los trabajadores, por tanto es necesario de un monitoreo preciso por parte de las organizaciones rectoras del bienestar social de los trabajadores; cabe mencionar que cada aspecto a evaluar está constituido por la ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, por tanto debe de ser acatados y cumplirse según mandata la ley.

Según el encargado de higiene y seguridad menciona:

Si es mediante una calificación, una vez que ellos realizan la inspección siempre están acompañados por un representante de la administración, un representante de los trabajadores y en este caso mi persona que es el encargado de higiene y seguridad, el cual recorreremos todos los pasillos del centro, las oficinas y todo lugar donde se puede encontrar un trabajador para ir viendo las dificultades, las necesidades que nosotros tenemos y mejorar las fortalezas”.

Una de las dificultades que encontramos lamentablemente dentro de la institución es el hacinamiento que tenemos en las oficinas, los espacio son muy pequeños para la cantidad de personas que laboran y en base a eso es una de los puntos a resaltar de las visitas que realiza el INSS y MITRAB, la cantidad de persona que se acumula en las oficinas pero estamos tratando de hacer un reordenamiento dentro de cada una de las oficinas, sacar escritorios y mejorar el acceso y salida de los trabajadores dentro de la oficina”. (Eliuth Benavides, Encargado de Higiene y seguridad de FAREM-ESTELÍ, Entrevista 10 de junio 2015)



El resultado de las evaluaciones realizadas por los higienistas del INSS y el MITRAB previamente autorizados para realizar supervisiones y en el caso de la FAREM-ESTELÍ en el año 2012-2013 se obtuvo una calificación de 7.2 puntos (ver evaluación formato N°) esto en base a una escala de **10**.

En este momento la facultad no contaba con adecuada señalización de rutas de evacuación, señalización de paneles eléctricos, riesgos eléctricos, pasas manos y un mapa que reflejara todas las áreas que conforman la estructura física de la facultad.

Los resultados obtenidos en el año 2014-2015 fueron de **8.2 puntos** (ver formato) en la última inspección realizada por el INSS y el MITRAB, la cual refleja el seguimiento a las orientaciones indicadas en evaluaciones anteriores, dentro de las mejoras que ha realizado la facultad están: creación de la comisión mixta, contratación de un responsable de higiene y seguridad, señalización de todas las instalaciones, mejoras en los pasillos, reducción del hacinamiento, creación de rampas para el libre acceso a personas con capacidades diferentes, pasa manos y adquisición de nuevos extinguidores esto se ha llevado a cabo con la gestión administrativa para cumplir con las orientaciones que ha realizado en el INSS y el MITRAB para garantizar mejores condiciones a los trabajadores.

6.6.4. VALORACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA, ANTE LAS INSTITUCIONES.

La comisión mixta juega un papel importante tanto para el trabajador como para el empleador. Toda empresa e institución debe estar regida por el MITRAB y el INSS. Sin embargo, el papel de la comisión mixta se desconoce e incluso muchos omiten sus funciones, quienes son sus miembros y su quehacer dentro de la organización.

Como funcionario del MITRAB considero importante la comisión, pero para el trabajador y para el empleador no lo es, entonces para mí no funciona. Para que funcione para el ministerio de trabajo tiene que funcionar para el trabajador y el empleador porque la comisión mixta está constituida por el empleador y los trabajadores. *En la inspecciones, te dice si la comisión mixta se está reuniendo mensualmente, están apuntando sus reuniones en los*



libros de acta, entonces eso se verifica en la inspección. (Suleydi López, Inspectora de Higiene y Seguridad MITRAB, Entrevista 17 de Junio 2015.

Para el INSS la existencia de la Comisión Mixta es un elemento importante dentro de cada una de las organizaciones, ya que su principal función es velar por el fortalecimiento de las condiciones de trabajo existentes en la institución; la constitución de la comisión Mixta de FAREM-Estelí ha proyectado en gran medida el mejoramiento del ambiente laboral y así mismo el seguimiento para garantizar que se cumplan en gran medida las condiciones en materia de higiene y seguridad.

Según las dificultades que se presenten en las diferentes áreas de trabajo el INSS cuando realiza sus inspecciones está acompañado por un miembro de la Comisión Mixta el cual al realizar el recorrido verifican espacios, riesgos eléctricos, zonas húmedas, iluminación, ruidos, contaminación del polvo, radiación, y un punto a resaltar es la existencia correcta de las señales de evacuación y la ubicación efectiva de los extinguidores contra incendios.

Por tal razón es de suma importancia tomar en cuenta que los aspectos antes señalados crean un vínculo entre la Comisión Mixta y el INSS los cuales benefician a todos los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí.

6.7 ESTRATEGIA DE MEJORA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA EN FAREM-ESTELÍ ESTABLECIDAS SEGÚN LA LEY 618.

6.7.1 PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA.

En base a la información adquirida se realizó un análisis a la comisión mixta de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí, FAREM-Estelí, para identificar las principales fortalezas, debilidades y así mismo detectar las oportunidades y enfrentar las amenazas para su mejor funcionamiento.



FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">▪ Interés por parte de las autoridades de la facultad.▪ Organización efectiva por parte del sindicato docente y administrativo.▪ Coherencia en los planes de trabajo.▪ Distribución efectiva de actividades por parte de los miembros.▪ Participación inmediata de los trabajadores.▪ Interés del personal acerca de temas de Higiene y Seguridad.▪ Capacitaciones a la▪ Comunidad Universitaria.	<ul style="list-style-type: none">▪ Brindar nuevos conocimientos en materia de Higiene Y Seguridad.▪ Mitigar accidentes laborales.▪ Resolver situaciones adversas a la brevedad posible (Hacinamiento).▪ Crear una cultura de Higiene y Seguridad en cada uno de los Trabajadores▪ Informar sobre la importancia de la correcta utilización de los Equipos de Protección.▪ Prevenir en gran medida los Accidentes Laborales.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Falta de Capacitación al personal Administrativo y Docente.▪ Problemas con la ubicación de nuevo personal en las oficinas.▪ Falta de supervisión al personal.▪ Falta de recursos económicos para la realización de exámenes periódicos al personal.	<ul style="list-style-type: none">▪ Recibir sanciones por parte del INSS y el MITRAB al no acatar las recomendaciones por los higienistas.▪ Desintegración de los miembros que conforman la comisión mixta.



6.7.2 PLANTEAMIENTO MECA DE LA COMISIÓN MIXTA DE FAREM-ESTELÍ.

Para empezar a precisar las estrategias se suele dar respuesta al análisis FODA con los instrumentos del MECA.

MANTENER LAS FORTALEZAS

- Crear conciencia de la importancia de la comisión mixta en la comunidad universitaria.
- Conservar el interés en materia de Higiene y Seguridad.
- Incentivar al personal en todas las actividades impulsada por la comisión mixta.
- Innovación en los métodos de capacitación.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

- 7 Acatar de manera efectiva las orientaciones brindadas por los higienistas del INSS y el MITRAB, con el fin de mejorar las instalaciones y espacio de cada trabajador.

CORREGIR LAS DEBILIDADES

- Capacitar al personal por área ya que los riesgos son diferentes.
- Informar acerca de todas las actividades mediante un informe general al personal administrativo.
- Brindar mayor atención a las áreas críticas de la facultad.
- Divulgar el quehacer de la comisión y el papel de todos los trabajadores.
- Planificar capacitaciones de forma semestral a toda la comunidad universitaria.



EXPLOTAR LAS OPORTUNIDADES

- Integrar al INSS y al MITRAB en tareas de capacitación y apropiación de mejores conocimientos.
- Concientizar a todo el personal en el uso adecuado de los equipos de protección.
- Mejorar los planes de mitigación de riesgos en la mayor medida posible.
- Darle seguimiento a las actividades como simulacros, capacitaciones y asambleas a todo el personal de FAREM-Estelí.

6.7.3 PROPUESTA DE ESTRATEGIA PARA FORTALECER LA COMISIÓN MIXTA.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA MEJORAR LAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE FAREM-ESTELÍ.

Luego de haber establecido el análisis FODA, la estrategia que se propone va enfocada en las debilidades para mejorar el funcionamiento actual de la Comisión Mixta de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí.

Línea N°.1: CAPACITACIÓN AL PERSONAL.

OBJETIVO:

Realizar capacitaciones de manera periódica en base a Higiene y Seguridad Laboral.

ACTIVIDADES:

1. Identificar una fecha para la realización de la capacitación.
2. Informar al personal de manera anticipada acerca de la actividad.
3. Determinar los temas a desarrollar en la capacitación.



4. Valorar el nivel de conocimiento de los trabajadores tanto administrativos como docentes en base al tema para de esta forma hacer énfasis en los puntos desconocidos que presentan relevancia.
5. Implementar el dinamismo en las capacitaciones.

LÍNEA N°.2: SUPERVISIÓN AL PERSONAL.

OBJETIVO.

Desarrollar supervisiones para verificar las necesidades y problemáticas que presente cada trabajador de acuerdo a la labor que desempeña.

ACTIVIDADES.

1. Asignar a un miembro de la comisión Mixta para realizar supervisiones en las jornadas laborales de los diferentes trabajadores.
2. Realizar un reporte mensual de las problemáticas con los equipos de protección para mejorar las dificultades que se presenten.
3. Crear conciencia en el uso adecuado de los equipos de protección.

LÍNEA N°3: DISTRIBUIR LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA LOGRAR MAYOR MEJOR ORDEN Y ACCESIBILIDAD.

OBJETIVOS.

Organizar los espacios de trabajo en función de obtener el óptimo aprovechamiento de las instalaciones.

ACTIVIDADES.

1. Reordenar el mobiliario que hay en cada una de las oficinas para obtener el máximo rendimiento del mismo.



2. Modificar los horarios de trabajo para evitar el aglutinamiento del personal en las áreas de trabajo.
3. Destinar una parte presupuestaria para construir anexos a los edificios.
4. Capacitar al personal para obtener un mayor rendimiento en los espacios de trabajo.
5. Construir en los próximos edificios un lugar adecuado, el cual propicie una imagen atractiva en el espacio que desarrolle sus actividades.

LÍNEA N°4: REALIZAR EXAMENES PERIODICOS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE FAREM-ESTELI.

OBJETIVOS:

Verificar mediante un análisis clínico la salud física y mental de cada uno de los trabajadores de FAREM-Estelí.

ACTIVIDADES.

1. Destinar un fondo económico en el presupuesto de cada año para realizar análisis clínico en el personal de FAREM-Estelí.
2. Realizar convenios con instituciones como el MINSA para realizar los exámenes periódicos a los trabajadores de FAREM-Estelí.
3. Gestionar por medio del sindicato la realización de las evaluaciones clínicas a cada uno de los trabajadores.
4. Proponer que los análisis médicos de salud física y mental se realicen en la clínica médica de la UNAN-Managua.



CAPITULO VII. CONCLUSIONES.

La relación que existe entre el Instituto Nicaragüense de Seguro Social y el Ministerio del Trabajo, con la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí en materia de higiene y seguridad es un tema amplio que se ve unificado por una sola razón, la relación del trabajador con el empleador, por las distintas condiciones laborales claramente definidas por estas dos instituciones que mejoran día con día la seguridad laboral.

Dentro de la facultad existen 243 trabajadores, se dividen en la parte administrativa y docente, la mayoría hacen uso de los servicios que brindan los entes reguladores del trabajo principalmente en el INSS ya que el mayor servicio demandado de este, son los de la clínica médica previsional.

La facultad ha cumplido los procedimientos en materia de higiene y seguridad en base a los requerimientos establecidos según la ley de Higiene y Seguridad del Trabajo ley 618 establecida en la constitución política de Nicaragua, esto se ve evidenciado por el seguimiento que se ha dado en las recomendaciones proporcionadas por los técnicos de higiene y seguridad del INSS y el MITRAB en la última inspección realizada en el II semestre del año 2014.

Se detectaron debilidades de espacio (hacinamiento), riesgos eléctricos (subestación), por tanto surgieron propuestas de mejoras para fortalecer la coyuntura en materia de higiene y seguridad, las que más resaltan son proporcionar capacitaciones al personal, de igual forma ordenar los espacios de trabajo para tener mayor accesibilidad en las diferentes puestos de trabajo.

La relación que existe entre el INSS y el MITRAB ha reforzado las condiciones óptimas de higiene y seguridad que la Facultad Regional Multidisciplinaria de Estelí proporciona a la comunidad universitaria.



CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES.

A fin que la presente investigación sea de gran utilidad para las instituciones reguladoras del bienestar social como lo son el Instituto Nacional de Seguridad Social y el Ministerio del Trabajo, en base a lo planteado en este estudio y la problemática referente a Higiene y Seguridad en la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí, por lo tanto se recomienda:

- Al INSS y al MITRAB mantener constantemente las supervisiones orientadas a FAREM-Estelí ya que por medio de estas se descubren debilidades en materia de Higiene y Seguridad, las cuales propician el surgimiento de nuevos beneficios que generan un mejor desarrollo en el campo ocupacional de los trabajadores tanto administrativo como docente de la facultad.
- A la Comisión Mixta darse a conocer de manera más efectiva acerca del papel que desempeñan en la universidad. En segunda instancia generar nuevas forma de difusión y capacitación en materia de higiene y Seguridad a todos los trabajadores. Y por último desarrollar nuevas ideas sobre la prevención de riesgos y aprovechamiento de los espacios laborales.
- A la universidad mantener la iniciativa de mejorar las condiciones laborales de la comunidad universitaria ya que estas garantizan un mejor desempeño de las funciones que los empleados realizan.
- A los trabajadores administrativos hacer uso correcto de los equipos de protección debido a que estos les proporcionan seguridad y les permiten prevenir enfermedades o algún tipo de lesión. Además mantener iniciativa en capacitaciones en Higiene y Seguridad ya que estas favorecen el reforzamiento en materia de riesgos laborales.
- A la facultad Regional Multidisciplinaria que siga innovando y manteniendo su compromiso, impulsando en los estudiantes la realización de investigaciones que contribuyan a la formación de profesionales de calidad con capacidad de desarrollar nuevas ideas para el bienestar de la sociedad.



BIBLIOGRAFÍA.

- ¹ Asamblea Nacional. (31 de Mayo de 1990). *Ley de Autonomía de la Educación Superior*.
- ¹ Harrison, L. (1997). *Manual de Auditoria Medio Ambiental, Higiene y Seguridad*. Mexico: Mc Graw Hill. Recopilado: 15, Abril 2015.
- ¹ Hernandez, P. (2011). *Seguridad y Salud Laboral, Seguridad en el Trabajo*. Sitio Web: <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Recuperado el: 17, Abril 2015.
- ¹ Lanuza, D. (2013). *Tesis, Factores de riesgo laborales que inciden en la situación laboral en la empresa joya de Nicaragua de la ciudad de Estelí. Facultad Regional Multidisciplinaria*, Estelí. Recopilado: 13, Abril 2015.p. 35.
- ¹ Ley 185, Asamblea Nacional (2009). *Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua*. Managua: Edición Revisada Ampliada y Actualizada, Recopilado: (13, Abril 2015)
- ¹ Ramírez, M (2010) Universidades publicas vs privadas. Disponible en: <http://m.taringa.netuniversidades-publicas-vs-privadas.html> Recopilado el 17 de Abril 2015
- ¹ Reglamento Interno de Funcionamiento De La Comisión Mixta De Higiene Y Seguridad Del Trabajo., Sitio web <http://www.mitrab.gob.ni/>, Recopilado 08 de Junio 2015.
- ¹ Rojas, S. (2012). *SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN DE SEGURIDAD*. Disponible sitio Web: <http://seguridad-salud en el trabajo> . Recopilado: 19, Mayo 2015.
- ¹ Santi, P (2011). Universidad y Educación, Recuperado de: <http://www.taringa.net/posts/info/4588723/Universidades-publicas-vs-privadas.html>, Consultado el (14, Abril 2015)
- ¹ Sianes. A. (2010). Obtenido de Universidades publicas vs. Universidades Privadas, disponible pagina web: <http://www.taringa.net/posts/info/4588723/Universidades-publicas-vs-privadas.html>. Recuperado el: (17 de Abril 2015)
- ¹ Arango,A.(2012), *Enfermedades Profesionales*. Disponible pagina web: <http://enfermedadprofesionalpoli2012.blogspot.com/2012/11/factores-que-determinan-una-enfermedad.htm>. Recopilado: 14 de Abril 2015.
<http://www.fiq.uni.edu.ni/EVIDENCIAS/CATEGORIA01/Ley89.pdf> Recuperado el 17 de Abril de 2015
http://www.stps.gob.mx/DGIFI_STPS/PDF/CONCEPTO%20de%20condicones%20y%20medio%20ambiente%20de%20trabajo.pdf. Recopilado el 21 de Agosto 2015.



Ley 618, Asamblea Nacional de Nicaragua (2007). *Ministerio del Trabajo*.
<http://www.mitrab.gob.ni/documentos/leyes/Ley618Nic.pdf/view>. Recopilado: 21 de
abril 2015.

Neffa.J. Condiciones de Trabajo. Sitio Web:

Revista ejercito defensa nacional de Nicaragua. Obtenido de:
<http://www.ejercito.mil.ni/contenido/sociedad-civil/defensa-civil/defensa-civil/cod.html>
Recopilado el: 21 de junio 2015.

UNAN-MANAGUA. FAREM-ESTELÍ; Proyecto Institucional 2015. Sitio web:
<http://www.unan.edu.ni/index.php/2012>, consultado 27/06/2015.



ANEXOS.

Anexos



Anexos 1. Entrevista

Decano Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-Estelí

I- Datos generales

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Años de experiencias: _____

II- Procedimientos

- 1- ¿Qué características presenta el ambiente de trabajo en FAREM-Estelí para el cumplimiento de la Ley 618?
- 2- ¿Cómo valora la relación planta física vs trabajadores?
- 3- ¿Qué equipos de trabajo se utilizan para las diferentes actividades en FAREM-Estelí?
- 4- ¿Cuáles son los casos de enfermedades profesionales que se presentan en la Facultad?
- 5- ¿Cuáles son los riesgos laborales según la actividad que desempeñan los trabajadores administrativos, docentes y estudiantes?
- 6- ¿Qué mejoras han aportado los procedimientos de ley del INSS y el MITRAB?
- 7- ¿Cómo evalúa el procedimiento del INSS y el MITRAB en la aplicación de la ley 618?

III- Estrategias de higiene y seguridad

- 1- ¿Qué acciones implementa la FAREM para las mejores condiciones de higiene y seguridad?
- 2- ¿Cuáles han sido las incidencias encontradas en las inspecciones que realizan el INSS y el MITRAB en FAREM-Estelí?
- 3- ¿Cómo valora el desempeño de la Comisión Mixta? Limitantes
- 4- ¿Qué estrategias han tenido relevancia en materia de higiene y seguridad?
- 5- ¿Cuáles son los criterios que utiliza para identificar los riesgos más vulnerables dentro de la universidad?
- 6- ¿Qué beneficio obtiene la FAREM en el mejoramiento de las condiciones de trabajo?

IV- Comisión Mixta

- 1- ¿Qué mejoras ha proporcionado la existencia de la comisión mixta en la FAREM?
- 2- ¿Qué debilidades ha presentado la Comisión Mixta en cuanto a funcionamiento con el INSS y el MITRAB?
- 3- ¿Qué objetivos pretende lograr la comisión Mixta en materia de Higiene y Seguridad Laboral



1. ENTREVISTA INSS

I- Datos generales

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Años de experiencia: _____

II- Procedimientos

1- ¿Cuáles son los procedimientos que implementa el INSS para garantizar la aplicación de la Ley 618?

2- ¿Según las inspecciones que han realizado los supervisores? ¿Cómo valora las instalaciones de FAREM para garantizar con las condiciones óptimas?

3- ¿De acuerdo a las inspecciones que realiza el INSS qué problemas ha presentado la FAREM-Estelí?

4- ¿Qué sanciones aplica el INSS en el desacato de una orientación de un supervisor?

5- ¿Según los riesgos que se han presentado dentro de las instalaciones de FAREM Estelí?
¿Cuáles han sido los factores?

III- Estrategias de higiene y seguridad

1- ¿Qué estrategias implementa el INSS para garantizar que la FAREM-Estelí cumpla en materia de Higiene y Seguridad?

2- ¿Mediante las supervisiones que realiza el INSS qué problemática han detectado en Higiene y Seguridad?

3- ¿Por qué el INSS actúa junto con el MITRAB en las supervisiones? ¿Qué realiza en FAREM-Estelí?

4- ¿De qué forma procede el INSS cuando un trabajador hace caso omiso al reglamento establecido por la ley de higiene y seguridad?

5- ¿Cuáles son los resultados que se obtienen al realizar la evaluación técnica en FAREM-Estelí?

IV- Comisión mixta

1- ¿Qué relación existe entre la comisión mixta de FAREM-Estelí y el INSS?

2- ¿De qué manera mejora las relaciones de trabajo en una institución la comisión mixta?

3- ¿Cómo evalúa el trabajo de la comisión Mixta de la FAREM-Estelí?



2. ENTREVISTA MITRAB

I- Datos generales

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Años de experiencia: _____

II- Procedimientos

- 1- ¿Qué papel juega el MITRAB ante una situación de riesgo laboral en la FAREM-Estelí?
- 2- ¿Cuándo se presenta un accidente laboral en la FAREM? ¿cuáles son los aspectos que se evalúan según el código del trabajo para evaluar la situación?
- 3- ¿Según las intervenciones que realiza el MITRAB en FAREM que dificultades ha encontrado?
- 4- ¿Implementa programas el MITRAB para garantizar la seguridad laboral en FAREM?

III- Estrategias

- 1- ¿Aplica el MITRAB alguna estrategia para mejorar las condiciones de trabajo?
- 2- ¿Cuál ha sido la incidencia del MITRAB en la mejora de condiciones laborales de los trabajadores de FAREM?

3- Maneja el MITRAB un plan de actividades para darle seguimiento a la FAREM?

4- ¿Qué función desempeña el inspector de trabajo para el MITRAB?

5- ¿Qué beneficios se han obtenido por medio de la implementación de estrategias orientadas a la reducción de Riesgos Laborales?

IV. Comisión Mixta.

1. ¿Qué papel juega la comisión mixta de FAREM para el MITRAB?
2. ¿Cuál es la importancia de la existencia de la comisión mixta para el MITRAB?
3. ¿Existe alguna relación de la comisión mixta con el MITRAB? ¿Cuál es?
4. ¿Qué logros han surgido con la creación de la comisión mixta de FAREM?



3. Entrevista.

Auxiliar de Higiene y Seguridad de FAREM-Estelí

I. Datos Generales

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Años de experiencia: _____

II. Procedimientos

1. ¿Cómo valora los procedimientos que realiza el INSS y el MITRAB en FAREM-Estelí?
2. ¿Cómo evalúa el INSS y el MITRAB una situación de riesgo laboral en la Facultad?
3. ¿Cómo coordina usted sus funciones como auxiliar de Higiene y Seguridad ante una situación de Riesgo Laboral?
4. ¿Qué tipo de informes entrega al INSS y al MITRAB cuando ocurre un accidente laboral?
5. ¿Cuál es el apoyo o limitantes que tiene para ejercer sus funciones?

III. Estrategias

1. ¿Qué iniciativas implementa desde su cargo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en FAREM-Estelí?

2. ¿Qué estrategias se han implementado para mitigar los riesgos laborales en FAREM-Estelí?

3. ¿Cómo auxiliar de Higiene y seguridad laboral cuales son las capacitaciones que se han realizado para informar a los estudiantes y docentes sobre los riesgos laborales?

4. ¿Cuáles han sido las dificultades en materia de Higiene Y Seguridad observadas por el INSS y el MITRAB y de qué manera se les ha dado respuesta?

IV. Comisión Mixta.



1. ¿Quiénes integran la comisión Mixta? ¿Cuáles fueron los parámetros para elegirlos?
2. ¿De qué manera influye la comisión mixta en el mejoramiento de las condiciones laborales en FAREM-Estelí?
3. ¿Qué acciones se deben realizar para el funcionamiento
- de la comisión mixta en FAREM-Estelí?
4. FODA de la Comisión Mixta según el Auxiliar de Higiene y Seguridad.



6. Entrevista

Miembro de la Comisión Mixta

I. Datos Generales

Nombre: _____

Cargo: _____

Edad: _____

Años de experiencia: _____

II. Procedimientos

1. ¿Qué funciones desempeñan cada miembro de Comisión Mixta en FAREM-Estelí?
2. ¿En qué de situaciones interviene Comisión Mixta de FAREM-Estelí?
3. Describa la manera de proceder de la Comisión Mixta ante una situación de Riesgo Laboral dentro de las instalaciones de FAREM-Estelí

III. Estrategias.

1. ¿Qué tipos de acciones implementa la Comisión Mixta para solucionar un problema de Higiene y Seguridad?

2. ¿De qué manera interviene la comisión mixta cuando ocurre un Riesgo Laboral?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la Comisión Mixta, el INSS y MITRAB?
4. ¿Qué papel desempeña la Comisión Mixta ante los casos de enfermedad Profesional de un empleado de FAREM-Estelí?

IV. Estrategias.

1. ¿Cuáles son las Dificultades que enfrenta la Comisión Mixta?
2. ¿Cuáles son los aspectos que fortalecen o limitan el desempeño de la comisión Mixta?
3. ¿Cuáles son las prioridades de la Comisión Mixta en el tema de Riesgos Laborales?



4. ¿Qué tipo de planes implementa la comisión Mixta en el tema de Higiene y Seguridad?

5. ¿Cuáles son las fortalezas de la Comisión Mixta de FAREM-Estelí?

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo ley 618 y su Reglamento en la FAREM-ESTELÍ en el año 2015 Encuesta personal Administrativo/Docentes

Objetivo de la Encuesta.

Determinar que estrategias se implementan para las condiciones óptimas de higiene y seguridad laboral en la universidad FAREM- Estelí.

I. Datos Generales.

Edad: _____

Sexo: _____

Administrativo: _____

Docente: _____

II. Procedimientos.

1-¿Cuántos años tiene de trabajar en la FAREM Estelí?

1-5 6-10 11-15 16-20 21 a más

2-¿Ha sufrido algún tipo de enfermedad profesional en su jornada de trabajo?

Sí No

3-¿A qué tipos de enfermedades considera que es vulnerable de acuerdo a la labor que usted desempeña?

- Stress laboral - Problemas visuales

- Problemas lumbares - Disfonía

- Afonía

- Otras (Especifique) _____

4-¿Ha sufrido algún tipo de riesgo laboral durante el tiempo que ha trabajado en la FAREM Estelí?

-Sí No

5-¿Qué tipo de accidentes laborales ha sufrido en su jornada de trabajo?

- Deslizamientos -Accidente de trayecto

- Quemaduras con sustancias tóxicas

- Lesiones físicas - Radiaciones

6-¿Ha hecho uso de los servicios que proporciona el INSS a los trabajadores?

-Sí NO

7-Si su respuesta es positiva. ¿Qué limitaciones presenta el INSS de acuerdo a los servicios?

-Procesos Lentos

-Mala atención al cliente

-Procesos burocráticos

-Falta de Personal

8-¿Por qué razones acude al INSS en materia de higiene y seguridad?

- Chequeo general

- Accidentes laborales

- Enfermedades adquiridas en el trabajo

Otros:

Especifique: _____

II Estrategias

9-¿Tiene conocimientos sobre la ley de higiene y seguridad laboral?

Sí No

10-¿Ha recibido capacitaciones en materia de higiene y seguridad?

- Sí No

11¿En su puesto de Trabajo le proporcionan equipos de protección?

- Sí No

- ¿Hace uso de los equipos de protección?

- Sí No

12-¿Considera importante el uso correcto de los equipos de protección?

Sí No

13¿considera importante la señalización en las



instalaciones de Facultad?
Si **No**

14-Desde su punto de vista, ¿han mejorado las condiciones laborales en FAREM?

Si No

15- Qué beneficios le propicia la correcta señalización de las áreas de FAREM-ESTELÍ?

- Identificación de zonas de riesgo Ruta de evacuación

19-¿La FAREM le proporciona las condiciones óptimas para desarrollar sus actividades?

Si su respuesta es negativa cuales considera que son los factores:

- Si No

- No hay presupuesto

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Estelí Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo ley 618 y su Reglamento en la FAREM-ESTELÍ en el año 2015 Encuesta personal Administrativo/Docentes



- Zonas Seguridad Información general

-

Otros _____

16-¿Cuál considera usted que es el área con más riesgo?

-Laboratorio

-Pasillos

-Oficinas

-Subestación

Bancos de Energía

17-¿considera un riesgo potencial la existencia de una subestación eléctrica en las cercanías de la FAREM?

Si No

¿Por qué?

18-¿Considera adecuado el espacio para desarrollar sus actividades de trabajo?

-Si No

Si su respuesta es negativa que aspectos han influido para no desarrollar sus actividades de forma adecuada.

a) Estrés

b) Mucho calor

c) No hay privacidad

d) Muebles inadecuados

e) Hacinamiento

- No hay infraestructura

- No hay interés

Otros _____

IV- Comisión mixta

20-¿Conoce acerca de la comisión mixta?

- Si No

Si su respuesta es negativa mencione que aspecto han influido para que usted no tenga conocimiento acerca de la existencia de la comisión mixta.

a) Falta de información

d) Falta de capacitaciones

c) Falta de interés

Otros _____

21-¿Considera de importancia la existencia de la comisión mixta?

Si No

22- ¿Ha recibido capacitación sobre higiene y Seguridad por parte de la comisión mixta?

Si No

1-

2- 23- ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar el funcionamiento de la comisión mixta?

Especifique:



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
UNAN-MANAGUA
Facultad Regional Multidisciplinaria
FAREM-Estelí**

Guía de Observación.

Objetivo:

Analizar las condiciones de trabajo que se encuentra inmerso cada trabajador de FAREM-Estelí en el año 2015.

I. Datos Generales:

1.1 Fecha: _____

1.2 Lugar: _____

1.3 Hora: _____

II. Aspectos a Observar

- ✓ Condiciones físicas.
- ✓ Condiciones de Trabajo.
- ✓ Condiciones externas.
- ✓ Ambiente de Trabajo.
- ✓ Verificación del uso de equipo de protección.



Anexo N°1. FORMATO DE EVALUACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.



MINISTERIO DEL TRABAJO

INSPECTORIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

ACTA DE INSPECCION DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

SECTOR SERVICIOS

Razón social	
Centro de trabajo	
Dirección exacta	
Actividad económica	
Gerente General	
Gerente Recursos Humanos	
Personal entrevistado	
No. INSS Patronal	
No. RUC	
Teléfono	
E-mail	
Cantidad de trabajadores	H: M: T: <30 años T: H: M:
Horario de trabajo	



Fecha de inspección	
Inspector actuante	

Base Legal:

El/La suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo _____ de conformidad con el Arto 82, Inciso 4 de la Constitución Política: Título v, Capítulo I de la Ley N° 185, Código del Trabajo, el Título II Capítulo I, Artículo 18 inciso 12 y el Título XXI Artículo 304 y 306 de la ley N° 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y a los artículos 47,48, numeral 2 del reglamento a la Ley No.618, llevó a efecto una Inspección de Higiene y Seguridad en la empresa _____, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgo que están expuestas las personas trabajadoras de la empresa en el desempeño de sus labores. Se realizó recorrido por las instalaciones de la empresa ubicada en _____, en compañía del Sr.(a) _____, por el empleador, quien se desempeña en el cargo de _____ y el Sr.(a) _____, por los trabajadores, quien desempeña el cargo de _____, constatándose lo siguiente:

CODIGO	INFRACCION /DISPOSICION (ARTOS Y NUMERALES)	GENERICA LEGAL	SI NO N/A	MEDIO DE VERIFICACION/MEDIDAS PREVENTIVAS (PLAZO/AREA)
BLOQUE 1: ASPECTOS TECNICOS ORGANIZATIVOS				
1.1.	Se tiene a una persona capacitada que se encargue en atender la higiene y seguridad. (Arto 18, núm. 4 y 5. Ley 618)			
1.2.	Se realizó evaluación inicial de los riesgos, mapa de riesgo y plan de intervención. (Arto 18, núm. 4 y 5 Ley 618)			



1.3.	Tiene licencia en materia de higiene y seguridad (Arto 18, núm. 6 Ley 618)		
1.4.	Tiene elaborado e implementado su plan de emergencia (primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación). (Arto 18,num. 10 Arto. 179 Ley 618)		
1.5.	Tienen inscritos a los trabajadores en régimen del Seguro Social. (Arto. 18, num.15 Ley 618)		
1.6.	Hay botiquín de primeros auxilios. (Arto. 18, núm. 16 Ley 618)		
1.7.	Se da formación e información en materia de higiene, seguridad y salud a los trabajadores, según riesgo expuesto con personal docente acreditado ante el Ministerio del Trabajo. (Artos. 19, 20 y 22 Ley 618)		
1.8.	Se realiza capacitación a los trabajadores y a las brigadas de emergencias en los temas de primeros auxilios, prevención de incendio y evacuación a los trabajadores. (Arto. 21. Ley 618)		



1.9.	Se realizan los exámenes médicos pre-empleo y periódicos y se lleva expediente médico de cada trabajador. (Artos. 23, 25 y 26 Ley 618)		
1.10	Se da la información a los trabajadores de su estado de salud, basados en los resultados de las valoraciones médicas practicadas. (Arto 24 Ley 618)		
1.11.	Se notifican los resultados de los exámenes médicos al MITRAB en el plazo de los 5 días después de su realización. (Arto 27 Ley 618)		
1.12.	Reportan al MITRAB la ocurrencia o no de los accidentes de trabajo. (Arto 28 y 29 Ley 618)		
1.13	Investigan los accidentes laborales en coordinación con la comisión mixta de higiene y seguridad. (Arto. 30 Ley 618)		
1.14	Llevan registro de las estadísticas de los accidentes y enfermedades laborales. (Arto 31 Ley 618)		
1.15.	El empleador, dueño o el representante legal del establecimiento principal, exige a contratistas y sub-		



	contratistas que cumplan con las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales y de la inscripción ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (Arto 35 Ley 618)		
1.17.	Los fabricantes, importadores, suministradores y usuario, están remitiendo las fichas de seguridad de los productos químicos. (Arto. 38 Ley 618)		
1.18.	Se tiene conformada, y/o actualizada o reestructurada la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo y registrada ante el MITRAB. (Arto. 41 Ley 618)		
1.19.	La comisión Mixta registrada tiene aprobado su plan de trabajo anual ante el MITRAB. (Arto 53 Ley 618)		
1.20.	La Comisión Mixta registrada tiene aprobado Reglamento Interno de funcionamiento ante el MITRAB. (Arto 55 Ley 618)		
1.21.	Los miembros de la Comisión Mixta se están reuniendo al menos una vez al mes y registran en el libro de actas los acuerdos de las reuniones. (Arto 59 y 60 Ley		



	618)		
1.22.	El empleador tiene aprobado el Reglamento Técnico Organizado en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo y es del conocimiento de los trabajadores. (Arto 61, 66 y 67 Ley 618)		
1.26.	El empleador realiza controles periódicos de las condiciones de trabajo para detectar y corregir situaciones potencialmente. (Arto 55 Ley 618)		
BLOQUE 2: CONDICIONES DE HIGIENE DEL TRABAJO			
Ambiente térmico			
2.1	Las condiciones del ambiente térmico en los lugares de trabajo no son fuente de incomodidad y se encuentren ventilados por medio natural o artificial para evitar la acumulación de aire contaminado, calor o frío. (Arto 118 y 119 Ley 618)		
Ruidos			
2.3.	En los riesgos de exposición a ruidos y/o vibraciones se cumple en evitar o reducir en lo posible su foco de origen, tratando de disminuir su propagación a los locales de trabajo. (Arto 121 Ley 618)		



Iluminación			
2.4.	La iluminación de los lugares de trabajo reúne los niveles de iluminación adecuados para circular y desarrollar las actividades laborales sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable. (Arto 76 Ley 618)		
BLOQUE 3: CONDICIONES DE SEGURIDAD DEL TRABAJO			
De las condiciones de los lugares de trabajo			
3.1.	Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo están libres de obstáculos, de forma que permita su evacuación. (Arto 79 Ley 618)		
3.2.	Los lugares de trabajo incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, se les han dado mantenimiento y limpieza periódica. (Arto 80 Ley 618)		
3.3.	Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecen resistencia segura (Fisuras, fracturas, entre otros). (Arto 83 Ley 618)		
3.4.	1) Los locales de trabajo reúnen los espacios mínimos:		



	A. Tres metros de altura desde el piso al techo. B. Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador. c. Diez metros cúbicos por cada trabajador. (Arto 85 Ley 618)		
3.5.	El piso constituye un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad, de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serlo con el uso y de fácil limpieza al mismo nivel y de no ser así se salvaran las diferencias de alturas por rampas de pendiente no superior al ángulo de 10 por 100. (Arto 87 Ley 618)		
3.6.	Las paredes son lisas y pintadas en tonos claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas. . (Arto 88 Ley 618)		
3.7.	Los techos reúnen las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo. . (Arto 89 Ley 618)		
3.8.	Los corredores, galerías y pasillos tienen una anchura adecuada al número de personas que hayan de		



	<p>circular por ellos y a las necesidades propias del trabajo.</p> <p>Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:</p> <p>a).1.20 metros de anchura para los pasillos principales</p> <p>b). Un metro de anchura para los pasillos secundarios. .</p> <p>(Arto 90 Ley 618)</p>		
3.10.	<p>Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso es visible y está debidamente señalizado, son suficiente en número y anchura para que todos los trabajadores puedan abandonarlos con rapidez y seguridad. . (Arto 93 Ley 618)</p>		
3.11.	<p>Las puertas transparentes tienen una señalización a la altura de la vista y están protegidas contra la rotura o son de material de seguridad, cuando puedan suponer un peligro para los trabajadores. .</p> <p>(Arto 93 Ley 618)</p>		
3.13.	<p>Las instalaciones del comedor están ubicadas en lugares próximos a los de trabajos, y separadas de otros locales y de focos insalubres o</p>		



	molestos y tienen mesas y asientos en correspondencia al número de trabajadores. . (Arto 99 Ley 618)		
3.15.	El centro de trabajo tiene abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo. . (Arto 102 Ley 618)		
3.16.	Los centros de trabajo, que así lo ameriten, disponen de vestidores y de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo. . (Arto 106 Ley 618)		
3.17.	Están provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales. . (Arto 107 Ley 618)		
3.18.	Existen lavamanos con su respectiva dotación de jabón. . (Arto 108 Ley 618)		
3.19.	El centro de trabajo cuenta con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza (desinfección, desodorización y supresión de emanaciones), separados por sexo. . (Arto 109 Ley 618)		



De los equipos de protección personal		
3.21.	Los equipos de protección personal y ropa de trabajo son suministrados por el empleador de manera gratuita a los trabajadores, son adecuados y brindan una protección eficiente. . (Arto 135 y 138 Ley 618)	
3.22.	El empleador tiene por escrito plan de comprobación del uso y mantenimiento de los equipos de protección personal y está supervisando constantemente el uso de los mismos. . (Arto 134 y 291 Ley 618)	
De la señalización		
3.25.	El empleador está adoptando correctamente la señalización como técnica complementaria de seguridad, en los lugares de trabajo de forma que todos los trabajadores la observen y sean capaces de interpretarlas. . (Arto 140 y 141 Ley 618)	
De los equipos e instalaciones eléctricas		
3.40.	Las herramientas y aparatos eléctricos están debidamente polarizados y con sus respectivos protectores. . (Arto 157 Ley 618)	



3.43.	Los interruptores, fusibles, breaker y corta circuitos están cubiertos, y se toman las medidas de seguridad. . (Arto 160 Ley 618)		
Prevención y protección contra incendios			
3.52.	El centro de trabajo cuenta con extintores de incendio del tipo adecuado al material usado y a la clase de fuego, están en perfecto estado de conservación, funcionamiento, revisados anualmente, visiblemente localizados y de fácil acceso. . (Arto 193 194 y 195 Ley 618)		
De la seguridad de los equipos de trabajo			
3.62.	Se está garantizando la seguridad de los equipos y dispositivos de trabajo que deben reunir los requisitos técnicos de instalación, operación (manuales), protección y mantenimiento (preventivo y correctivo) de los mismos. . (Arto 131 Ley 618)		
De las escaleras de mano			
3.63.	Las escaleras de mano están en perfecto estado de conservación y las partes y accesorios dañados se reparan inmediatamente. .		



	(Arto 34 Normativa de Construcción)		
BLOQUE 4: ERGONOMIA INDUSTRIAL			
4.3.	El empleador ha adoptado las medidas necesarias en cuanto a ergonomía si el trabajo que se va a realizar es 100% sentado y los asientos satisfacen las prescripciones ergonómicas establecidas en la Ley 618. (Arto 293 y 294)		
4.4.	El empleador ha adoptado las medidas previas cuando el trabajador vaya a realizar una labor repetitiva. . (Arto 295 Ley 618)		
4.5.	El empleador está adoptando las medidas ergonómicas necesarias cuando el trabajo se hace de pie, para que los trabajadores no se vean afectados. . (Arto 296 y 297 Ley 618)		
4.6.	El empleador ha adoptado medidas ergonómicas en actividades físicas, dinámicas (manipulación y levantamiento de carga) a los trabajadores. . (Arto 298 Ley 618)		



*Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en
FAREM-Estelí en el año 2015.*

Leída la presente acta a las partes, firman junto con el/la suscrito/a, quien da fe de todo lo verificado
En la ciudad de _____, a las _____ y _____ de la _____ del
día _____ del mes de _____ del año dos mil _____

Firma, Nombre y cedula de identidad

Representante del empleador

Firma, Nombre y cedula de identidad

Representante de los trabajadores

Firma y nombre del inspector(a) actuante

Higiene y Seguridad del Trabajo

Empresa: _____



ANEXO N°2 FICHA TÉCNICA DE INSPECCIÓN DEL INSS

(A) DATOS GENERALES

Nombre de la empresa	<input type="text"/>		
Dirección de la empresa	<input type="text"/>		
Departamento	<input type="text"/>	Municipio	<input type="text"/>
Teléfono	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>
Número Patronal del INSS	<input type="text"/>		
Sector Económico	<input type="text"/>	Tipo de Propiedad	<input type="text"/>
Actividad Económica	<input type="text"/>	Actividad Específica	<input type="text"/>
Existen Servicios por Contrato	<input type="text"/>	Contratista cumple con Ley de Seg. Social	<input type="text"/>
Sub-Contratistas Actuales	<input type="text"/>		
N° de Trabajadores	Hombres <input type="text"/>	Mujeres <input type="text"/>	Total <input type="text"/>
Turno de Trabajo	Diurno <input type="text"/>	Mixto <input type="text"/>	Nocturno <input type="text"/>
Especifique el Horario	<hr/> <hr/>		
Materias Primas Empleadas	<hr/> <hr/>		
Descripción del Proceso	<input type="text"/>		
Nombre Gerente General	<input type="text"/>		
Funcionarios Entrevistados	<input type="text"/>		



Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí en el año 2015.

Fecha de Inspección	<input type="text"/>	Riesgo último año	<input type="text"/>
Fecha de Re-Inspección	<input type="text"/>	Fecha de Negociación	<input type="text"/>
Record de la Empresa: Actual	<input type="text"/>	Hora de Negociación	<input type="text"/>
Anterior	<input type="text"/>	Fecha de Oficio	<input type="text"/>
Porcentaje de Cumplimiento	<input type="text"/>	Plazo Máximo	<input type="text"/>
Accidentes de Trabajo: INSS	<input type="text"/>	Inspector H.S.O	<input type="text"/>
Enero, Empresa	<input type="text"/>	E-Mail INSS	<input type="text"/>

(B) ASPECTOS TÉCNICOS ORGANIZATIVOS

N°	CARACTERISTICA A OBSERVAR	SI	NO	V A L O R	OBSERVACIONES
2.1	ORGANIZACIÓN DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD	0/13			
	Existe una Política de Seguridad en la empresa			0.5	
	Se ha divulgado la Política de Higiene y Seguridad en el Trabajo			0.5	
	La empresa cumple con la Política de Seguridad			1	
	La empresa cuenta con Programas en Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional			1	
	La empresa desarrolla Programas de Capacitación en materia de Higiene y Seguridad			1	
	La empresa dispone de los servicios de un Técnico/Departamento de Higiene y Seg.			3	
	La empresa dispone de Normas de Seguridad por Puesto de Trabajo			1	
	La Gerencia Vela por el cumplimiento de las Normas de Seguridad			1	
	Los trabajadores conocen las Normas de Seguridad que existen en la Empresa			1	
	La empresa dispone de un Reglamento Técnico Organizativo			1	
	La Empresa lleva un registro estadístico de los accidentes de trabajo			1	
	Los accidentes de trabajo se investigan			1	



FACTORES DE RIESGO		0/53	
3.1 RIESGO ELÉCTRICO		0/8	
El trabajo lo realiza el personal calificado			1
Los trabajadores reciben capacitación en riesgos eléctricos			1
Los motores eléctricos y maquinarias están aterrizadas			1
Las instalaciones eléctricas cuentan con sus protectores de seguridad			1
Los conductores eléctricos están debidamente tensados, protegidos y aislados			1
Las zonas con riesgo eléctrico están debidamente señalizados			1
Los circuitos están debidamente identificados			0.5
Los circuitos eléctricos están debidamente balanceados			1
Existen líneas recalentadas			0.5
3.2 PREVENCIÓN DE INCENDIOS		0/3	
Existen en la empresa brigadas contra incendios			0.5
El personal de la empresa está entrenado en prevención de Incendio			0.5
Tiene diseñando el Plan de Evacuación y lo conoce el personal de la empresa			0.5
Existe una red hídrica de protección contra incendio			0
Los extintores están ubicados correctamente			0.5
La fecha de vencimiento de los extintores está vigente			0.5
El nivel de presión de los extintores está dentro del margen de seguridad			0.5
3.3 RUIDO Y VIBRACIÓN		0/7	
El nivel de presión sonora (NSP) está dentro de las normas permisibles			1
Se aplican medidas de control de ruido (Fuente, Medio, Receptor)			4
Se aplican medidas de control de las vibraciones			2
3.4 ILUMINACIÓN Y CROMATISMO		0/6	
Los niveles de iluminación están acorde a la intensidad requerida por puesto de trabajo			3
Los pasillos y salidas de emergencia disponen de iluminación de emergencia			1
Existen planes de mantenimiento al sistema de iluminación			1
El color del techo, paredes y maquinarias es claro			1



N°	CARACTERISTICA A OBSERVAR	SI	NO	V A L O R	OBSERVACIONES	
3.5	RADIACIONES	0/5				
	Existen puestos de trabajo donde haya emisión de radiaciones ionizantes y no ionizantes			0		
	Se toman medidas de seguridad para controlar las radiaciones			5		
3.6	TEMPERATURA, HÚMEDAD Y VENTILACIÓN	0/5				
	Existen zonas de trabajo con altas y bajas temperaturas (Hornos, Soldaduras, calderas, cuartos fríos, etc.)			1		
	Se toman las medidas preventivas para laborar en ambiente frío, caluroso o húmedo			4		
	Existe ventilación natural, artificial o mixta			0		
3.7	RIESGOS ERGONÓMICOS	0/6				
	La postura del trabajador es: Sentado, agachado; o todas las anteriores			0		
	Los puestos de trabajo, están diseñados de acuerdo a las características antropométricas del trabajador			1		
	Los mandos de los equipos y maquinarias son accesibles			1		
	Existen medios y métodos de trabajo que reduzcan los esfuerzos físicos; se ponen en práctica			4		
3.8	RIESGOS QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS	0/9				
	En qué estado físico se encuentran los productos químicos	X		0		
	Es seguro el almacenamiento de los productos químicos	X		2		
	Se toman las medidas de seguridad para la transportación y manipulación de sustancias químicas	X		2		
	El personal que manipula químicos está debidamente entrenado?	X		1		
	Hay sistemas de extracción de sustancias químicas?	X		2		
	Los productos químicos están debidamente rotulados?	X		1		
	En la manipulación y exposición a sustancias provenientes de seres vivos se toman las medidas preventivas?	X		1		
3.9	RIESGOS MECÁNICOS	0/4				
	Las partes móviles de los equipos y maquinarias están debidamente resguardadas			3		



Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí en el año 2015.

Los equipos y máquinas disponen de dispositivos de seguridad automático				1	
ASPECTOS LEGALES				0/34	
4.1 La empresa cumple con lo dispuesto en la Resolución Ministerial sobre la conformación de las COMISIONES MIXTAS del 08/09/1993, en lo referido a:				0/4	
Organización e Inscripción				1	
Régimen de funcionamiento				1	
La Comisión Mixta elabora su plan de trabajo anual				1	
Los trabajadores conocen el Plan de Trabajo Anual de la Comisión Mixta				1	
4.2 La empresa cumple con lo dispuesto en el CODIGO DEL TRABAJO Y RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO del 26/07/1993, en lo referido a:				0/5	
Vigilancia de la salud de los trabajadores (Vacunación)				1	
Exámenes Pre-empleo				1	
Botiquines de Primeros Auxilios				1	
Exámenes Periódicos				2	
N°	CARACTERISTICA A OBSERVAR	SI	NO	V A L O R	OBSERVACIONES
4.3 Cumplen con las Normas establecidas en la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad en los LUGARES DE TRABAJO del 31/05/95 en lo referente a:				0/10	
Orden, limpieza y mantenimiento				1	
Seguridad Estructural				1	
Suelos, techos y paredes				1	
Pasillos				1	
Puertas y salidas				1	
Servicios de higiene, abastecimiento de agua				1	
Superficie y cubicación				0.5	
Escaleras fijas y de servicio				0.5	
Plataformas de trabajo				0.5	
Aberturas de pisos				0.5	



Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí en el año 2015.

	Aberturas en las paredes			0.5	
	Barandillas y rodapiés			0.5	
	Dormitorios, comedores y cocinas			0.5	
	Vestidores y aseo			0.5	
4.4	Con relación a los EQUIPOS DE TRABAJO la empresa cumple con la Norma Ministerial del 04/03/1996 en cuanto a:				0/5
	Condiciones de utilización de los equipos de trabajo			1	
	Mantenimiento, averías y limpieza			1	
	Condiciones de utilización en condiciones especiales			0.5	
	Equipos, Maquinarias, herramientas portátiles, manuales, gatas, colocación, transporte, manejo, conservación y mantenimiento			1.5	
	Estado y utilización en condiciones especiales			0.5	
	Señalización de los medios de transporte			0.5	
4.5	Con relación a los EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL la empresa cumple con la Norma Ministerial del 18/10/1996 en cuanto a:				0/5
	Ropa de trabajo				
	Protección de la cabeza				
	Protección de la cara				
	Protección Ocular				
	Protección de Oídos				
	Protección de las extremidades inferiores				
	Protección de las extremidades superiores				
	Protección del aparato respiratorio (tórax)				
	Cinturones de seguridad				
4.6	Con relación a la SEÑALIZACIÓN de Higiene y Seguridad del Trabajo, la empresa cumple con la Norma Ministerial del 26/07/1993				0/5
	Señalización de zonas peligrosas, circulación				
	Señalización de las vías y salidas de evacuación				
	Se toma en cuenta las características de la señal, el riesgo, elemento, etc.				
	Señalización luminosa y acústica				
	Señales de higiene y seguridad tomando en cuenta los colores de seguridad, significado y forma de acuerdo a la ley 618				
	Señalización de advertencia, obligación, precaución (Uso de EPP, existencia de riesgo, etc.)				
	Señales especiales, verbales y gestuales				



Recomendaciones

Aspecto Evaluado/Disposiciones Técnicas y Organizativas

2.1 Organización de la Higiene y Seguridad.

3.1 Riesgos Eléctricos:

3.2 Prevención de incendios.

3.4 Iluminación y cromatismo.

3.7 Riesgos Ergonómicos

4.1 Comisión Mixta.

4.2 Salud Ocupacional.

4.3 Lugares de trabajo

4.5 Equipos de protección.

4.6 Señalización.

CONCLUSIONES

COD.	FACTORES EVALUADOS	RECOMENDACIONES					RECORD		
		Dict	Cump	Pend	Nueva	Total	Ideal	Anterior	Actual
	Descripción								
2.1	Organización de la Higiene y Seguridad						13		
3.1	Riesgos Eléctricos						8		
3.2	Prevención de Incendios						3		
3.3	Ruido y Vibraciones						7		
3.4	Iluminación y Cromatismo						6		
3.5	Radiaciones						5		
3.6	Temperatura, Humedad y Ventilación						5		
3.7	Riesgos Ergonómicos						6		
3.8	Riesgos Químicos y Biológicos						9		



Relación del INSS y el MITRAB en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad Laboral en FAREM-Estelí en el año 2015.

3.9	Riesgos Mecánicos						4		
4.1	Comisión Mixta						4		
4.2	Código del trabajo/resolución Higiene y Seguridad						5		
4.3	Norma sobre Lugares de Trabajo						10		
4.4	Norma sobre Equipos de Trabajo						5		
4.5	Norma Equipos de Protección Personal						5		
4.6	Norma sobre Señalización						5		
							100		

ANEXOS N°3 MEJORAS REALIZADAS EN FAREM.



Ilustración 1 MEJORA EN LOS PABELLONES (PISOS)



Ilustración 2, RAMPAS DE ACCESO PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES



Ilustración 3, PASA MANOS EN ESCALERAS EN FAREM.



Ilustración 4, ANTENA CON ALTO VOLTAJE EN INSTALACIONES DE FAREM.