

UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
PROGRAMA ACADÉMICO ESPECIAL
INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



“PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA CONSORCIO SAHER (SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES S.A. SUCURSAL PERÚ) DEL PROYECTO VIAL DE MANTENIMIENTO PERIÓDICO INICIAL-CAJAMARCA”.

**TRABAJO FINAL DE INTEGRACIÓN DE
CONOCIMIENTOS PARA OPTAR
AL TÍTULO DE:**

**INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

ALUMNOS:

**CARLOS ENRIQUE BOBADILLA PAZ
VICTOR ANTONIO PORTILLO MUÑOZ**

PROFESORA GUÍA:

JEAMSIE HEYLEN HERRERA PARRAGUEZ

ARICA – CHILE

2021

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad de (los) autor(es)”

INDICE GENERAL

RESUMEN EJECUTIVO	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	11
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
1.1 Título.....	11
1.2 Origen del tema.	11
1.3 Formulación del problema.....	13
1.4 Justificación de la investigación.	15
1.5 Objetivo general.....	16
1.6 Objetivos específicos.	16
1.7 Metodología.	17
1.8 Limitaciones del estudio.....	18
CAPITULO II	20
MARCO TEORICO	20
2.1 Aspectos teóricos.....	20
2.1.1 Evolución en la Historia de la Seguridad e Higiene del Trabajo.....	20
2.1.2. Conceptualización de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.	22
2.1.2.1 Seguridad Industrial.	22
2.1.2.2 Salud Ocupacional.....	24
2.1.3 Importancia de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.....	26
2.2. Marco normativo vinculado al tema de la seguridad y salud ocupacion.27	
2.2.1 DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
2.2.2 OHSAS 18001 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.....	31
Figura N° 1 Desarrollo de la implementación y operación.	33

2.2.3 ISO 45001: “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	35
Figura N° 2 Mapa proceso: Resumen de ISO y ciclo PDCA.	36
Figura N° 3 Estructura de la Norma	37
Tabla N° 1 Implementación del sistema de gestión.	38
Tabla N° 2 Requisitos ISO 45001	39
Tabla N° 3 Procesos Norma ISO 45001.	40
2.3. Análisis Comparativo.	41
Tabla N° 4 Análisis comparativo de referencias normativas de SSO.....	41
2.4. Análisis Crítico.	42
CAPITULO III	44
3.1 Aspectos teóricos.....	44
3.2 Filosofía empresarial.....	44
Figura N° 4 Logo de empresa SACYR.....	45
3.3 Estructura Organizacional.....	46
Figura N° 5 Estructura organizacional.....	46
3.4 Productos y/o Servicios.....	46
Figura N° 6 Certificaciones AENOR y SGS	47
Figura N° 7 Imágenes de campamento y empresa SACYR.....	48
3.5. Diagnóstico organizacional.	49
Tabla N° 5 Diagnóstico FODA organizacional.	49
3.6. Análisis crítico.	51
CAPITULO IV.....	52
4.1. Diagnóstico de la SSO.....	52
Tabla N° 6 Diagnóstico de SSO – Línea base.	53
Tabla N° 7 Porcentaje de cumplimiento de los sub procesos.	64
4.2 Entrevista a responsables de SSO de la empresa.....	65
4.3 Encuesta de percepción a los colaboradores.	68
Tabla N° 8 Resultado global de encuestas aplicadas.	70
4.4 Resultados globales finales – puntos críticos.	71
CAPITULO V.....	73
5.1 Propuesta de mejora.....	73
Tabla N° 9 Mejora del sistema de gestión de SSO.	74
5.2 Procedimiento genérico para ejecutar el plan de mejora..	79
5.3 Costo estimado: presupuesto para implementación..	82

Tabla N° 10 Presupuesto estimado implementación SST.....	83
5.4 Definición de mecanismos de control y seguimiento..	84
5.5 Recomendaciones varias en materia de SSO..	85
CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS	98
ANEXO 1 – Formato de entrevistas formulada	99
ANEXO 2 – Formato de encuestas formulada	100
ANEXO 3 – Plan de capacitación en SSOMA- SHAER CAJAMARCAa	101
ANEXO 4 – Propuesta de línea base para sistema de SSO- SAHER	102
ANEXO 5 – Muestra de encuesta aplicadas	104

Índice de figuras

Figura N° 1 Desarrollo de la implementación y operación.	33
Figura N° 2 Mapa proceso: Resumen de ISO y ciclo PDCA.	36
Figura N° 3 Estructura de la Norma	37
Figura N° 4 Logo de empresa SACYR.....	45
Figura N° 5 Estructura organizacional.....	46
Figura N° 6 Certificaciones AENOR y SGS	47
Figura N° 7 Imágenes de campamento y empresa SACYR.....	48

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Implementación del sistema de gestión.	38
Tabla N° 2 Requisitos ISO 45001	39
Tabla N° 3 Procesos Norma ISO 45001.	40
Tabla N° 4 Análisis comparativo de referencias normativas de SSO.....	41
Tabla N° 5 Diagnóstico FODA organizacional.	49
Tabla N° 6 Diagnóstico de SSO – Línea base.	53
Tabla N° 7 Porcentaje de cumplimiento de los sub procesos.	64
Tabla N° 8 Resultado global de encuestas aplicadas.	70
Tabla N° 9 Mejora del sistema de gestión de SSO.	74
Tabla N° 10 Presupuesto estimado implementación SST.....	83

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa Consorcio SAHER (SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES SA SUCURSAL PERU) se dedica a brindar servicios de mantenimiento vial que están a cargo de la Empresa Convial Sierra Norte , abarca desde las Regiones de Cajamarca y La Libertad (Cuidad de Dios, Chilete -Cajamarca, San Marcos, Otuzco y Trujillo).

El presente trabajo explora las consideraciones pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y brindar un ambiente seguro y saludable proponiendo la mejora de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional donde están las áreas administrativas y de seguridad industrial.

En dicho contexto, luego de realizar la revisión del SGSST en la empresa en estudio se apreciaron como principales síntomas los siguientes: En primer lugar, Ausencia del Plano clave , riesgos y señalética ,Matrices IPERC desactualizados desde agosto del 2016 ,ausencia del cronograma de inspecciones , ausencia de capacitaciones específicas , ausencia del Comité de SST ,ausencia del Plan de SST ,ausencia del Plan de Contingencias ente Emergencias ,Ausencia del organigrama de brigadas para la atención de emergencias ,ausencia de cronograma de simulacros ,procedimientos , formatos y guías desactualizado y la falta de los buzones de sugerencias, esto último de gran ayuda al sistema ya que apoya para la recolección de datos para mejorar e implementar las mejoras en base a las sugerencias recibidas.

Sobre la base del diagnóstico se identificó necesidades de priorización de mejora en variables de un sistema de SSO vinculadas a: POLÍTICA EN MATERIA DE SST, PLANEAMIENTO Y APLICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN

Y OPERACIÓN, VERIFICACIÓN, CONTROL DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS, para lo cual se aplicó la línea de base de la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” propuesta por el MTPE, que demostró un nivel de cumplimiento cercano a 40%, además de una encuesta y entrevista de percepción a los trabajadores de la empresa en estudio.

Sobre ello se formuló un plan de mejora, además de complementos para la viabilidad de la implementación de las mejoras, lo que vendría a ser el nuevo sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa, para ello se desarrollaron líneas de esquema para su incorporación, así como sugerencias diversas desde la creación de la política (en anexos), las mejoras en el sistema, recomendaciones para la vigilancia, y control con indicadores de medición y seguimiento necesarios para la implementación del nuevo sistema de seguridad y salud ocupacional para Consorcio SAHER.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud ocupacional se configura como un proceso esencial de toda organización, partiendo por el reconocimiento legal que tiene valorizándola como un derecho inherente a toda relación laboral, y ha tenido una evolución histórica importante en la medida que los trabajadores han venido teniendo un mayor reconocimiento y valoración de sus derechos laborales.

Al momento de insertar estos conceptos a la organización se debe concebir más allá de la importancia de su relevación como un derecho, lo cual le otorga la prioridad del caso a nivel de toma de decisiones organizacionales, se debe concebir para su implementación como un nuevo sistema el mismo que por su naturaleza debe implicar una lógica de diagnóstico, planteamiento, ejecución y evaluación, pues de acuerdo a sus principios el enfoque sistémico de Seguridad y Salud Ocupacional, en adelante SSO, se deriva del enfoque de mejora continua.

Para que una empresa pueda reducir los riesgos y no incurrir en los costos antes mencionados, debe prepararse y desarrollar una metodología de ingeniería que controle y asegure la disminución de peligros, riesgos y accidentes ocupacionales. El sistema de seguridad y salud ocupacional es aquel que involucraría a los trabajadores en el tema de seguridad y salud en las organizaciones, además establecería métodos de control y seguimiento al problema referente al tema según especificaciones internacionales, es decir respetando la estructura de la norma OHSAS 18001.

Por su parte, una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad ocupacional, es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención que supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual y colectivo, los cuales se deben incorporar a la organización como complemento al respaldo normativo, instrumental, de sostenibilidad del sistema e implementación del modelo adecuado y adaptado a las características propias de la empresa para de esa manera no sólo prevenir internamente las diversas ocurrencias sino sobre todo contar con una identidad de cultura sobre la SSO propia.

Para nuestro caso, en el desarrollo del presente trabajo de investigación se plantea en el Capítulo 1 el marco y contexto de enfoque de la investigación a desarrollarse sobre la idea de proponer mejoras en la implementación del sistema gestión de SSO en la empresa en estudio, lugar escogido para la presente investigación. Luego, en el Capítulo 2 se presentan las principales definiciones académicas y contenidos teóricos que respaldan la ejecución de variables para un diagnóstico y posterior planificación, y en el Capítulo 3 se describe a la organización, área responsable de la SSO en la entidad y un diagnóstico general.

Posteriormente, en el Capítulo 4 se desarrolla un diagnóstico sobre los principales subprocesos y variables que permite identificar las principales debilidades sobre la implementación del sistema, las mismas que permiten en el Capítulo 5 elaborar y mostrar la propuesta de mejora que conduzca a optimizar el cumplimiento actual y generar mecanismos de acción inmediata

por cada una de las variables del modelo SSO, estableciendo prioridades para la adecuada ejecución de acuerdo a las necesidades organizacionales.

Con ello se pretende conseguir una propuesta de mejora que conlleve a: incrementar el nivel de cumplimiento de indicadores de seguridad y salud ocupacional, a contar con la documentación mínima requerida, la capacitación adecuada, la asignación de recursos y un mecanismo de control, verificación, investigación de accidentes y auditoría para la adecuada mejora continua de los procesos vinculados a la creación de una nueva cultura organizacional en materia de SSO.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Los ítems de este capítulo se centran en dar a conocer lo que se pretende ejecutar, bajo qué coyuntura se va a hacer, por qué es que se quiere realizar, el método a utilizar y mostrar las limitaciones a nivel de investigación que se pueden presentar.

1.1 Título.

Elaboración de una propuesta de mejora del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional para el área administrativa y operativa del consorcio SAHER (**SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES S.A., SUCURSAL PERÚ**) del proyecto vial de mantenimiento periódico inicial-Cajamarca.

1.2 Origen del tema.

La empresa Consorcio SAHER (**SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES S.A., SUCURSAL PERÚ**) se dedica a brindar servicios de mantenimiento vial que están a cargo de la Empresa Convial Sierra Norte y abarca desde las Regiones de Cajamarca y La Libertad (Ciudad de Dios, Chilete -Cajamarca, San Marcos, Otuzco y Trujillo).

La empresa cuenta con una oficina principal en Lima y una oficina en la Ciudad de Cajamarca, Distrito de Baños del Inca. En la oficina principal se encuentran las áreas de Recursos Humanos, Operaciones, Contabilidad, Servicios Generales, Mantenimiento, mientras que en Distrito de Baños Del

Inca se ubica la oficina operativa donde están las áreas administrativas y de seguridad industrial.

Actualmente en la empresa laboran 65 personas, entre ellos el Gerente General, 04 Jefes de Operaciones, 01 Jefe de RR. HH., 01 Asesor Legal, 02 contadores, 02 Asistentas Sociales, 01 Medico Ocupacional, 02 Administradores, 03 Asistentes Administrativos, 04 Supervisor de Seguridad, 04 Mecánicos, 06 Encargados de Limpieza y 24 Pilotos o Choferes de buses. También cuenta con una flota de 08 buses de la marca Volvo con carrocería Marcopolo con capacidad para 43 pasajeros, además de 02 camionetas para supervisión y auxilio mecánico.

En el 2016 se registró un promedio anual de 527.25 km, con un promedio mensual de 43.93 km de mantenimiento, los servicios de mantenimiento vial solo se brindan en el turno día y ocasionalmente en las noches.

Esta empresa empezó sus operaciones con CONVIAL Sierra Norte en octubre del 2013 con “bombos y platillos” dado que en ese entonces presentaba una propuesta de servicio distinta a la de su competencia y fue lo que le valió ganar la licitación, sin embargo, con el pasar de los años; las buenas referencias que sus usuarios daban del servicio recibido han ido cambiando y en la actualidad no colma ni satisface sus expectativas exigiendo constantes estrategias por parte de la empresa para poder adaptarse a los cambios y exigencias. La percepción del poco nivel de exigencia, la aparición de otros competidores con nuevas flotas y otros temas vinculados a la calidad del servicio se refieren como causas de estos negativos cambios.

Con el presente trabajo, se pretende realizar un diagnóstico de la situación actual del nivel de seguridad industrial y el de la salud ocupacional para lo cual se requiere conocer las condiciones de trabajo y de si se cuenta con un ambiente de trabajo seguro y saludable para plantear mejoras que se puedan implementar en el futuro inmediato y que conlleven a salvaguardar los intereses de ambas partes.

1.3 Formulación del problema.

El presente trabajo explora las consideraciones pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y brindar un ambiente seguro y saludable proponiendo la mejora de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional donde están las áreas administrativas y de seguridad industrial. En esa línea, para hallar las oportunidades de mejora (alineados a la norma legal y modelo de gestión) del proyecto se debe recopilar información de fuentes primarias como el histórico de accidentes, visitar las áreas administrativas y de operaciones, evaluar el sistema de gestión, lo que facilitará las medidas de control que requieren ser mejoradas en la empresa.

En dicho contexto, luego de realizar la revisión del SGSST-MA del Área de Seguridad Industrial se aprecia como principales síntomas los siguientes: En primer lugar, Ausencia del Plano clave, riesgos y señalética, Matrices Identificador de Peligros y Riesgos (IPER) desactualizados desde agosto del 2016, ausencia de un cronograma de inspecciones, ausencia de capacitaciones específicas, ausencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ausencia del Plan de SSO-MA, ausencia de un Plan de Contingencias ante Emergencias, ausencia del organigrama de brigadas

para la atención de emergencias, ausencia de cronograma de simulacros, procedimientos, formatos y guías desactualizado y la falta de los buzones de sugerencias, esto último es de gran ayuda al sistema ya que apoya para la recolección de datos para mejorar e implementar las mejoras en base a las sugerencias recibidas.

Las principales causas de los síntomas antes identificados radican en la ausencia de un sistema de control de documentario en el consorcio donde se realice la revisión y actualización de todo el SGSST-MA. No existe una debida atención al cumplimiento de la legislación laboral peruana en materia de seguridad ocupacional pues a pesar de encontrarse en el sector los desarrollos y avances sobre la materia se han efectuado esencialmente en función a la contratación regular. Para el caso de auditorías externas en base a las normas ISO 14001 Y OSHAS 18001 no se han realizado por parte del ente certificador, el consorcio solo ha tenido auditorías internas en las cuales según los informes no se han realizado las acciones correctivas identificadas. No se cumple con una adecuada disposición de los RRSS y RRSS Peligrosos incumpliendo lo establecido en la NTP y la Norma ISO 14001. El Consorcio no cuenta con un Plan de Capacitaciones Anuales realiza capacitaciones para fidelizar a sus trabajadores, esto conlleva a tener una alta rotación de personal y por ende sobre costos. El Consorcio no cuenta con una Línea Base del Sistema de Seguridad. El área de Seguridad Industrial solo cuenta con una persona preparada empíricamente.

1.4 Justificación de la investigación.

A través de la presente investigación se aplicará la teoría de la mejora continua, ciclo PHVA, se analizarán los resultados del diagnóstico en busca de optar por las mejores decisiones que serán el soporte para aplicar las estrategias más adecuadas con el fin de satisfacer a los usuarios, además se revisará las teorías gestión de procesos de atención al cliente y gestión por resultados, así como estudios previos que fueron aplicados en campos similares vinculados a la satisfacción del cliente en servicios de mantenimiento vial, ya que esto podría aplicarse en otras empresas del rubro y que presenten problemáticas similares.

El sistema de Gestión de la Seguridad Laboral, son mecanismos integrados de la organización diseñados para controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados permitiendo cumplir también con la legislación de cada país. Así también, un buen sistema de seguridad debe estar plenamente implantado en la empresa y tener políticas, estrategias y procedimientos que proporcionen armonía y protección. Desarrollar un sistema considera un modo de crear conciencia, entendimiento, motivación y compromiso de todo el personal de la organización.

Para identificar un modelo de gestión de Seguridad con bajos índices de accidentes se ha elaborado diversas normas y guías de carácter nacional e internacional con la intención de facilitar la implementación de un sistema en las organizaciones, algunas de ellas son HSE en 1994, OHSAS 18001:1999, Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo elaboradas por la OIT.

En el desarrollo de la investigación se desarrollará bajo la metodología de propuesta de mejora que implica la elaboración de un diagnóstico para lo cual se realizarán encuestas al personal aplicando la escala de Likert, así también, se realizará entrevistas a las partes involucradas: cliente: empresa usuaria (CONVIAL Sierra Norte), colaboradores de la empresa SAHER y que finalmente van a ser beneficiadas con este proyecto, con la finalidad de realizar un mejor análisis y optar por las mejores alternativas que permitan el logro de los objetivos. Para evaluar la calidad del servicio se evaluará la aplicación de Modelos SERQUAL, y también se contará con análisis DAFO para determinar las estrategias y prioridades para el plan de acción y mejora propuesto para el TFIC.

1.5 Objetivo general.

Elaborar una propuesta de mejora del sistema de seguridad industrial y salud ocupacional, para el área administrativa y operativa del Consorcio SAHER (SACYRS – Herdoiza Crespo Construcciones S.A., sucursal Perú) del proyecto vial de mantenimiento periódico inicial - Cajamarca 2020.

1.6 Objetivos específicos:

- Elaborar un diagnóstico actual sobre variables de seguridad y salud ocupacional de la empresa SAHER.
- Diseñar un plan de mejora que permita identificar las oportunidades de mejora sobre los puntos críticos identificados en el diagnóstico respecto al proceso de seguridad y salud ocupacional.

- Proponer un mecanismo de control y seguimiento para la adecuada ejecución de la propuesta de mejora de un nuevo sistema de seguridad y salud ocupacional.

1.7 Metodología.

En la literatura existen diversos procedimientos para la solución de problemas; sin embargo, se puede decir que la mayoría de ellos consisten en una serie de pasos estructurados bajo el concepto del ciclo de mejoramiento de Deming que consta de cuatro pasos: planear, hacer, verificar y actuar. La investigación por su naturaleza será cualitativa pues se busca conocer las debilidades de un fenómeno al momento de su evaluación, con enfoque descriptivo no transaccional debido a que se obtiene un análisis atemporal considerando la situación actual de la empresa sobre dichos factores.

Para el cumplimiento de los objetivos del presente trabajo se utilizará bajo el enfoque propuesto por los parámetros de la Universidad el esquema de propuesta de mejora que involucra tres fases: diagnóstico, planificación y elaboración de propuestas y determinación de indicadores de control para la implementación de propuesta. De acuerdo a lo mencionado nuestra investigación será no experimental, ya que analizaremos el cumplimiento legal y la normatividad vigente.

Respecto a la primera fase se realizará un diagnóstico para medir el nivel de implementación y mejora del SGSST del Consorcio SAHER, aplicando encuestas a través de cuestionarios siguiendo el modelo de la escala de Likert, también denominada método de evaluaciones sumarias.

En la fase de planificación y elaboración de propuestas se tomará en cuenta los resultados del diagnóstico y se definirán prioridades, determinando las recomendaciones, estrategias, encargados y responsables de procesos, también un presupuesto global para atender las mejoras y asegurar que se puedan tomar las decisiones adecuadas.

En respuesta a lo expuesto, se propone la implementación de un Manual de Seguridad y Salud que provea de la identificación sistemática de los peligros, evalúe sus riesgos, implemente controles y sean monitoreados con el fin de cumplir con la Política y objetivos de SSO. Finalmente, se establecerán las variables e indicadores que permitan contar con mecanismos de control y seguimiento para hacer viable y real la implementación estimada para el corto y mediano plazo impactando en resultados favorables para la empresa.

1.8 Limitaciones del estudio.

- La presente investigación en el tiempo sólo alcanza o comprende el período de un año.
- La investigación se limita a realizar un diagnóstico del Sistema de seguridad industrial y Salud ocupacional a las áreas administrativas y operativas mas no pretende ser una auditoría a la organización y no discute las responsabilidades.
- Falta de cooperación por parte de los colaboradores que son requeridas para la muestra, esto impide conocer si la información que brindan es sincera.

- Falta de involucramiento de la gerencia para conllevar a una investigación de este tipo a su implementación futura así como para destinar tiempo en la planificación considerando que es parte de la función de los mismos trabajadores y no de externos investigadores.
- Los investigadores sólo pueden dedicar tantas tres horas a la semana no pudiendo ser más de una por día.
- Los investigadores sólo tienen acceso en horarios donde el personal labora.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En este capítulo se registran conceptos de tópicos claves y se presentan las bases teóricas (modelos teóricos e instrumentos). Incluye tres modelos teóricos de tres autores según norma de la Asociación Americana de Psicología (APA) relacionados al proyecto de mejora y se presenta un análisis comparativo, finalmente se concluirá con un análisis crítico personal. Los ítems a desarrollar son: Definiciones Generales, Importancia del tópico clave, Modelos teóricos de procesos logísticos, Análisis comparativo de las referencias anteriores, Análisis Crítico.

2.1. Aspectos teóricos.

2.1.1 Evolución de la seguridad e higiene del trabajo.

El concepto de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha presentado numerosas definiciones en el tiempo. Durante muchos años se ha entendido como un único objetivo la protección de los trabajadores después de ocurrido los accidentes laborales o la adquisición de alguna enfermedad ocupacional. Es a partir de este objetivo que nace la relación de la medida preventiva de la seguridad con la Medicina del Trabajo para evitar enfermedades.

Desde la aparición del hombre y su trabajo, se ha visto la necesidad de defender su salud ante los riesgos inherentes de las actividades. Así tenemos citas históricas que datan del siglo II A.C. y I de los autores

Hipócrates y Plinio, respectivamente, quienes hacen referencia sobre las enfermedades ocupacionales y disciplina médica que conlleva un ambiente de trabajo polvígeno. En el siglo XVI Agrícola y Paracelsus en su obra describe las enfermedades ocupacionales y sistemas de protección, luego en el siglo XVIII Ramazzini considerado el padre de la Medicina de Trabajo describe las enfermedades de los artesanos y las condiciones higiénicas. Además de la bibliografía nombrada, el concepto de Seguridad e Higiene de Trabajo nace en la Revolución Industrial (1744) con la invención de la máquina de vapor por Jaime Watt que originó las grandes industrias, mayor demanda de trabajadores y consigo el aumento de los accidentes laborales sin técnicas suficientes para evitarlos.

En el siglo XIX se empezaron a tomar medidas eficaces como el establecimiento de inspecciones de fábricas (Ley de Fábricas en Inglaterra) que se extendió en varios países motivando al origen de nuevas asociaciones de prevención de accidentes.

Sin embargo, en 1918 se crea la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) que resalta la gran importancia de Seguridad e Higiene. En 1921 se crea el Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes y la gran escuela Americana de Seguridad del Trabajo con sus representantes Heinrich, Grimaldi, Simons, Bird, y otros autores reconocidos por su importante aportación al sistema:

2.1.2. Conceptualización de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

2.1.2.1. Seguridad industrial.

Se entiende por Seguridad Industrial al “arte, ciencia y técnica que se ocupa de reconocer, evaluar y controlar los riesgos de accidentes de trabajo.” (Torres Parra, 2000).

“La seguridad en el trabajo es el proceso mediante el cual la persona desempeña sus tareas laborales de una manera que protege su integridad física – psicológica y la de sus compañeros, así como la integridad de las instalaciones y los equipos de la empresa y del ambiente que lo rodea.” (Romero García, 1998).

“Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo-defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado” (Ramírez, 2008).

“Seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad” (Henaó, 2010).

Al igual de los objetivos que se fija la empresa de productividad a alcanzar,

las metas de calidad etc., se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial. (Cortez, 2002)

En el Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales de Generalitat de Catalunya Departament de Treball Direcció General de Relaciones Laborales se indica que “La seguridad en el trabajo es la disciplina que tiene como objetivo principal la prevención de los accidentes laborales en los que se produce un contacto directo entre el agente material, sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o bien una energía y el trabajador con unas consecuencias habitualmente, pero no exclusivamente, traumáticas (quemaduras, heridas, contusiones, fracturas, amputaciones, etc.)

La seguridad industrial cimienta su actividad en la prevención de riesgos, busca el origen de dichos riesgos y procede a su eliminación mediante normas, diseños y medidas de seguridad. El objetivo de esta actividad es mantener un ambiente laboral que garantice la salud de los trabajadores y para que la empresa pueda realizar sus actividades con normalidad y además mejorar su productividad.

La empresa debe incorporar un objetivo de seguridad, que le permite asegurar un adecuado control sobre las personas, máquinas y el ambiente de trabajo sin que se produzcan lesiones ni pérdidas accidentales a niveles de tolerancia que sean aceptables, según lo determinado en las leyes, en los recursos científicos y tecnológicos, en conocimientos empíricos, economías y en las interpretaciones de las prácticas culturales.

2.1.2.2 Salud ocupacional.

La concepción de la enfermedad como un fenómeno vinculado o derivado del trabajo es muy antigua y se confunde en sus orígenes con la propia actividad médica. (Gaps 1981). Ya Hipócrates y Plinio se refirieron a las enfermedades de los trabajadores de las minas y más tarde Bauer, Paracelso y otros, presentaron su preocupación por las condiciones ambientales del trabajador.

El desarrollo de la salud ocupacional en América Latina ha ido avanzando de manera coherente con el modelo general de desarrollo (Sandoval 1984). Los programas de salud ocupacional han sido diseñados para proporcionar cobertura, en especial a aquellos grupos de trabajadores empleados en los sectores más dinámicos de la economía de los países: las industrias extractivas y manufactureras, el sector energético y las grandes empresas dependientes del capital transnacional. Por otro lado, existe una gran masa de trabajadores de medianas y pequeñas empresas, como artesanos, trabajadores rurales, etc., que no tienen cobertura en relación con los riesgos laborales.

La Seguridad y Salud Ocupacional (SySO) es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable. El SySO también incluye protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, y otros que podan ser afectados por el ambiente de trabajo.

La Salud Ocupacional la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. “A través de la salud

ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (Henao 2010).

La Organización Internacional del Trabajo la define como: “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”.

“La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OIT y OMS, 1950).

Para el Occupational Health and Safety Assessment Series (Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral), la SySO son las “Condiciones y factores que afectan el bienestar de: empleados, obreros temporales, personal de contratistas, visitas y de cualquier otra persona en el lugar de trabajo.” (OHSAS 18001, 2007).

2.1.3. Importancia de la seguridad y salud ocupacional.

La Seguridad Industrial tiene como misiones fundamentales:

- a) Que los lugares de trabajo y las máquinas estén provistos de mecanismos o aparatos que impidan el accidente, que permanentemente deben defender al trabajador. Ello quiere decir que no basta con disponer del mecanismo preventivo, sino que hay que vigilarlo para que cumpla su cometido.
- b) Evitar por medio de dispositivos necesarios, que se produzca una inadecuada contaminación de la atmósfera (gérmenes, polvo, sustancias tóxicas, etc.) que provoque una alteración de la salud en el individuo.
- c) Hacer que el ambiente de trabajo sea agradable. Un ambiente acogedor lleva consigo una estimable disminución de toda clase de accidentes. Consiguiéndose con ello un aumento de la producción. Por tanto, se hace importante estudiar las condiciones que deben cumplir: la atmósfera (temperatura: frío o calor), la iluminación adecuada para cada trabajo, los ruidos y vibraciones del ambiente, etc.

Sus objetivos básicos y elementales son:

- Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.

- Reducción de los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios.
- Mejorar la imagen de la Empresa y por ende la seguridad del trabajador que así da un mayor rendimiento en el trabajo.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes, y la causa de los mismos.
- Asignar los recursos necesarios para implementar un plan de Seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene, y contar con sus propios índices de frecuencia y gravedad.

2.2. Marco normativo vinculado al tema de la seguridad y salud ocupacional.

2.2.1. DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El estado Peruano reconoce el derecho a la integridad física y salud de las personas en todo ámbito, incluido el laboral. Los trabajadores deben contar con los requisitos básicos de protección social y en las actividades laborales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el Decreto Supremo (DS) N° 007-2007-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como principio comprometer al empleador con la seguridad, trabajar coordinadamente con el Gobierno y los trabajadores para mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos de enfermedades ocupacionales, prevenir accidentes, proteger y capacitar a los trabajadores, proporcionar atención integral de salud ante un accidente, orientar y proporcionar a los

empleadores con información veraz sobre temas de Seguridad y Salud.

El DS también indica que toda empresa que tenga más de 25 empleados debe elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo. Una comisión multisectorial elaboró el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, este comité estuvo conformado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de Energía y Minas, de Pesquería, de Transporte, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, de Agricultura, el Seguro Social de Salud del Perú o ESSALUD, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los empleadores.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo consta de un título Preliminar, seis títulos Disposiciones Complementarias y Transitorias, un Glosario de términos y cinco anexos. Con el fin de conocer el reglamento y su importancia se explicará brevemente el contenido de los títulos.

- Título Preliminar: Indica una serie de actividades que el empleador debe cumplir con sus trabajadores con fin de protegerlos ofreciendo áreas de trabajo seguro y saludable, responsabilidades económicas ante el sufrimiento de un accidente, trabajo en cooperación con el Estado y sus empleados, capacitación constante e información sobre los riesgos potenciales, integración del sistema de Seguridad a la gestión general de la organización, prestaciones de salud, participación de los trabajadores en el sistema de Seguridad y cumplimiento de las normas legales. Es la base del reglamento que apoya en el fin de dar un trabajo digno a los trabajadores y mantener su integridad física y su salud. Estos principios se resumen en ocho:

de Prevención, de Responsabilidad, de Cooperación, de Información y Capacitación, de Gestión Integral, de Atención Integral de la Salud, de Consulta y Participación, y de Veracidad.

- Título I: Disposiciones Generales, el reglamento está dirigido para todo rubro empresarial y el objetivo principal es promover la cultura preventiva.
- Título II: Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, define los objetivos de la política y los trabajos conjuntos con las organizaciones del Estado para monitorear y mejorar las condiciones laborales y la salud en el trabajo. Consta de dos capítulos, uno de los objetivos y otro de las competencias y funciones de la organización.
- Título III: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de cinco capítulos que indican sobre los principios del desarrollo del sistema, la organización de la gestión, planificación y aplicación, evaluación y acciones correctivas para la mejora continua.
- Título IV: Derechos y Obligaciones, consta de dos capítulos sobre los derechos y obligaciones de los empleados que deben cumplir para brindar un lugar de trabajo digno sin perjudicar la salud de los trabajadores, y los derechos y obligaciones de los trabajadores referido al compromiso de estos con el cumplimiento del sistema y el trabajo en equipo para lograr un trabajo digno.
- Título V: Información de Accidentes de Trabajo y enfermedades ocupacionales, consta de 4 capítulos referidos a las políticas del plano nacional que formula, aplica y examina periódicamente la

información de la organización referida a la seguridad, políticas en el plano de las empresas y centros médicos asistenciales, recopilación y publicación de estadísticas y por último la comunicación a la autoridad competente sobre la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

- Título VI: Mecanismo de fiscalización y control del sistema de gestión, conformada por cuatro capítulos referidas a la inspección de las autoridades competentes a los puestos de trabajo de las empresas sin impedimentos, la autoridad de paralizar el trabajo si se comprueba riesgos graves de los puestos de trabajo, calificación de las infracciones al no cumplimiento del reglamento y las sanciones correspondientes.

El reglamento nacional tiene un carácter de obligatoriedad aplicado a todo rubro empresarial y su objetivo es alinear a los empleadores en brindar un lugar de trabajo seguro conservando la integridad física y la salud de sus trabajadores.

La aplicación de los decretos presentados es la base legal obligatoria que toda industria debe cumplir, está puede ser complementada por el modelo de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional internacionalmente aceptada, denominada OHSAS 18001 que a continuación describiremos.

2.2.2 OHSAS 18001 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

OHSAS significa Occupational Health and Safety Assessment Series, es una norma mundialmente aceptada que define los requerimientos para identificar, implementar y controlar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Esta norma surge en el segundo semestre de 1999 frente a una fuerte demanda mundial por contar con un sistema de prevención de accidentes, la cual es compatible con otras normas para poder integrarlas si la empresa lo desea.

La OHSAS está dirigida a empresas que están comprometidas con la seguridad del área de trabajo y la salud de los trabajadores.

Esta norma no es de aplicación obligatoria, ni reemplaza a la normativa legal del país, la OHSAS sólo provee de requisitos, modelo de implementación, control y verificación del sistema de seguridad y salud con mayor detalle que puede complementar las normas legales.

La norma OHSAS 18001:2007, en su última versión, identifica seis requisitos esenciales para la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO):

1. **Requisitos generales**, la organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de acuerdo a esta norma.
2. **Política de SSO**, la alta dirección debe definir, autorizar y difundir la política de SSO siendo apropiada a la realidad de los riesgos de la organización, comprometida a prevenir lesiones y enfermedades, y a

cumplir con los requerimientos legales, revisarlo periódicamente y estar documentada.

3. **Planificar:** hacer una evaluación del área de trabajo para identificar los controles para reducir los riesgos.

a) Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos – IPER .Contar con procedimientos documentos para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y definir los controles necesarios. Estos procedimientos deben abarcar:

- Actividades rutinarias y no rutinarias de todo el personal y terceros que ingresen o laboren en la empresa.
- Comportamientos y otros factores relacionados con los trabajadores.
- Peligros cercanos al área de trabajo.
- Máquinas, instalaciones y herramientas del lugar de trabajo.
- Cambio de diseño o proceso que pueda crear otras condiciones inseguras.
- Modificaciones de los procedimientos o sistema de gestión de seguridad.

El principio de la determinación de los controles sobre los peligros debe tener la siguiente prioridad: eliminación, sustitución, modificaciones ingenieriles, controles administrativos y equipos de protección personal.

b) Establecer, implementar y mantener los requerimientos legales aplicables. La organización debe asegurarse de cumplirlas y estar actualizadas

.

c) Objetivos y programas. Los objetivos deben ser cuantificables. La política debe estar alineada con los requerimientos legales, el

compromiso de prevenir lesiones y enfermedades y comprometida a la mejora continua. Para lograr los objetivos debe contar con responsables y plazos.

4. Implementación y operación:

- Responsabilidades, funciones, autoridad, rendición de cuentas y recursos.
- La máxima responsabilidad recae sobre la alta dirección.
- Entrenamiento y concientización.
- Comunicación, participación y consulta.
- Documentación, incluye la política, objetivos, alcance, procedimientos de trabajo, registros, revisiones y actualizaciones
- Control de documentos,
- Control Operacional.

Figura 1 - Desarrollo de la implementación y operación.



Fuente: Curso de Qualitas Consultores 2010

5. Verificar:

5.1 Medición de desempeño y monitoreo, del sistema de SSO en forma periódica. La medición debe ser cualitativa y cuantitativa, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de SSO, controles efectivos de la salud y seguridad, medir el desempeño de las acciones proactivas y reactivas, y contar con base de registros y seguimiento para facilitar el análisis de las acciones aplicadas.

5.2 Evaluación del cumplimiento legal, la organización debe implementar y mantener procedimientos que cumplan los requisitos legales, el periodo de evaluación dependerá del requisito y mantener registro de las evaluaciones.

5.3 Investigación de incidentes, No Conformidades, acción correctiva y preventiva.

- Las investigaciones de incidentes es una oportunidad de identificar debilidades del sistema, acciones preventivas y mejora continua. La investigación debe ser realizada oportunamente, así como su difusión.
- Establecer procedimientos para tratar las No Conformidades y aplicar acciones correctivas y preventivas con el fin de evitar que no vuelvan a ocurrir. Antes de implementar alguna acción debe ser revisada mediante la evaluación de riesgos.

5.4 Control de registros, la organización debe mantener los registros necesarios, legibles, identificados y trazables para demostrar la conformidad con los requisitos del sistema de SSO y los resultados alcanzados.

5.5 Auditorías internas, la organización planifica, establece, implementa y mantiene programa(s) de auditoría basado en los resultados de las

evaluaciones de riesgo de las actividades y los resultados de anteriores auditorías. La frecuencia lo determina la organización y con ella determina si el sistema cumple sus objetivos y políticas.

6. Revisión por la Dirección:

Periódicamente la alta dirección revisará el sistema para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continua. La revisión ayudará a identificar oportunidades de mejora y la efectividad del sistema incluyendo la política y objetivos. Se debe mantener registro de todo cambio. Los resultados de cambios deben estar disponibles para el proceso de consulta y comunicación.

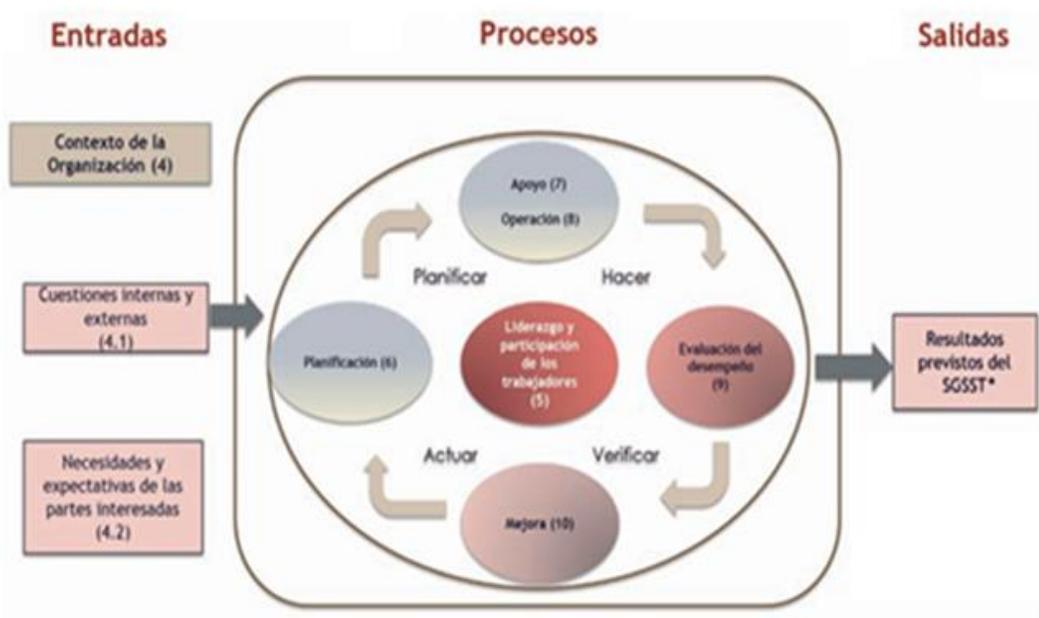
2.2.3 ISO 45001: “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 12 de marzo de 2018 se publicó la nueva ISO 45001 “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”. La norma ISO 45001 puede servir de ayuda a la hora de cumplir con la Ley 29783. La norma ISO 45001 reemplaza a OHSAS 18001 pero ambas coexistirán durante un periodo de 3 años para facilitar la migración. Durante todos los años en los que se ha utilizado la norma OHSAS 18001, ésta ha ofrecido muy buenos resultados.

La Norma cuenta con la Estructura de Alto Nivel (HLS) de las normas ISO de sistemas de gestión, compatible con el modelo de mejora continua “PDCA” (las siglas PDCA son el acrónimo de las palabras inglesas: Plan, Do, Check, Act, equivalentes en español a Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Dicha

estructura facilita la integración de diferentes normas de sistemas de gestión, proporcionando un marco común y facilitando, por tanto, la integración con las Normas ISO 9001 y 14001 (en su versión de 2015).

Figura 2 - Mapa de proceso: Resumen de ISO y ciclo PDCA.



Fuente: Gonaes, H. (20015) – Mapa de Procesos

Las normas de los sistemas de gestión disponen de una estructura de referencia, es decir, de un texto básico idéntico, y de términos y definiciones comunes, que no se puede modificar, pero sí se puede incluir textos específicos de cada disciplina.

Figura 3 - Estructura de la Norma

Cláusulas Informativas	Introducción
	1. Objeto y campo de aplicación. Alcance (Scope)
	2. Referencias normativas (Normative references)
	3. Términos y definiciones (Terms and definitions)
Cláusulas con Requerimientos	4. Contexto de la organización (Context of the organization)
	5. Liderazgo y participación de los trabajadores (Leadership and worker participation)
	6. Planificación (Planning)
	7. Apoyo (Support)
	8. Operación (Operation)
	9. Evaluación de desempeño (Performance evaluation)
	10. Mejora continua (Improvement)

Fuente: Norma ISO 45001

Facilitar la interpretación de la estructura de la Norma ISO 45001, en la siguiente tabla se indican, para cada una de las cláusulas, los aspectos destacables que la Norma establece para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores

Tabla 1 - Implementación del sistema de gestión.

TIPO DE CLÁUSULA	CLÁUSULAS	ASPECTOS DESTACABLES
CLÁUSULAS INFORMATIVAS	Introducción	Incluye antecedentes, propósito, justifica la necesidad de liderazgo y participación, y el establecimiento del ciclo PDCA
	1. Objeto y campo de aplicación	Especifica los requisitos necesarios para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a cualquier organización.
	2. Referencias normativas	A diferencia de otras ISO de gestión, la 45001 no incluye referencias normativas.
	3. Términos y definiciones	Mantiene una terminología común con el resto de las normas ISO de sistemas de gestión.
CLÁUSULAS CON REQUERIMIENTOS	4. Contexto de la organización	La norma considera que los resultados de seguridad y salud en el trabajo se ven afectados por diversos factores internos y externos (que pueden ser de carácter positivo, negativo o ambos), tales como; las expectativas de los trabajadores, las instalaciones, las contrataciones, los proveedores, la normativa que afecta la actividad, etc.
	5. Liderazgo y participación de los trabajadores	Destaca como aspectos claves el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores. Los determina como imprescindibles para gestionar en modo adecuado y optimizar los resultados en seguridad y salud.
	6. Planificación	Comprende las acciones previstas para abordar riesgos y oportunidades. Alcanzarán las relativas a la seguridad y salud, y al propio sistema de gestión. Asimismo, para consecución de estas acciones deberán definirse objetivos y medios para lograrlas.
	7. Apoyo	Establece la necesidad de determinar los medios necesarios para conseguir la planificación mediante recursos. Competencia, toma de conciencia y comunicación. El resultado de este requerimiento debe estar soportado en forma documental.
	8. Operación	En función de lo planificado, se ejecutarán las medidas previstas, para lo cual se deberá adoptar una visión proactiva, en la que entre otros, se tendrá en cuenta la gestión del cambio (modificaciones de los procesos, novedades...) y otros factores como el recurso a contratación externa, compras, etc.
	9. Evaluación de desempeño	Verifica la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud. Para ello, requiere auditorías internas y la revisión de la dirección, entre otras.
	10. Mejora	Su consecución es el objeto final del sistema y el fundamento del ciclo PDCA.

Fuente: Norma ISO 45001

Finalmente, en la siguiente Tabla 2, se enumeran los 28 requisitos de la Norma ISO 45001.

Tabla 2 - Requisitos ISO 45001

Requisitos ISO 45001
Comprensión de la organización y de su contexto
Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas
Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST
Sistema de gestión de la SST
Liderazgo y participación de los trabajadores
Política de la SST
Roles, responsabilidades y autoridades de la organización
Consulta y participación de los trabajadores
Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades
Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos
Planificación de acciones
Objetivos de SST y planificación para lograrlos
Recursos
Competencia
Toma de conciencia
Comunicación
Información documentada
Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST
Gestión del cambio
Compras
Contratistas
Contratación externa
Preparación y respuesta ante emergencias
Evaluación del cumplimiento
Auditoría interna
Revisión por la dirección
Incidentes, no conformidades, acciones correctivas
Mejora continua

Fuente: Norma ISO 45001.

En todos los casos los procesos deben ser comprensibles por toda la organización y afectar a toda la escala jerárquica, para lo que será necesario reducir al mínimo imprescindible su complejidad y así asegurar su eficacia,

eficiencia y simplicidad. En aquellos casos en los que sea viable, se recomienda la utilización de diagramas de flujo.

Los procesos contemplados en la Norma ISO 45001 son los siguientes:

Tabla 3 – Principales procesos norma ISO 45001

PROCESO	ASPECTOS A CONSIDERAR
Consulta y participación de los trabajadores	Es uno de los factores clave del éxito para un sistema de gestión de la SST y por tanto, debe alentarse.
Identificación de los peligros	Ha de ser continua y proactiva, además deberá contar con la participación de todos los implicados.
Evaluación de riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST	Supera la mera evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. La norma requiere efectuar un análisis del contexto en el que se va a desarrollar el sistema de gestión y evaluar los riesgos que pueden afectar a su desarrollo.
Identificación de oportunidades para la SST y otras oportunidades	El sistema requiere de la búsqueda de posibilidades de mejora, tanto de la seguridad y salud de los trabajadores, como la del propio sistema.
Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos	El sistema debe garantizar que se identifican y se conocen los requisitos legales y otros requisitos de la organización con impacto en la seguridad y salud.
Comunicación	Contempla tanto la comunicación interna como la externa, incluyendo sobre qué, cuándo, a quién y cómo comunicar.
Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST	En aquellos casos en los que los peligros no se pueden eliminar, deberá buscar la mejora del grado de minimización de los riesgos evaluados
Gestión del cambio	Requiere un enfoque proactivo, de forma que en el momento de prever un cambio de cualquier tipo, se considere también cómo afecta a la seguridad y salud, siendo recomendable la aplicación de algún proceso que lo asegure.
Compras	La seguridad y salud debe integrarse en el proceso de compras, determinando, evaluando y eliminando los peligros potenciales, antes de la introducción del producto o servicio en el lugar de trabajo.
Contratistas	Contempla que en las adjudicaciones y contrataciones se incorporen criterios relacionados con la seguridad y salud del trabajo
Preparación y respuesta antes emergencias	Sobre este requisito la norma no añade aspectos esenciales diferentes a lo contemplado en la legislación vigente

Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	Se debe realizar un análisis de la eficacia de todos los procesos que determinan el sistema de gestión de seguridad y salud para identificar puntos débiles y aspectos de mejora.
Evaluación del cumplimiento	Abarcará el cumplimiento legal y resto de requisitos identificados para el sistema de gestión
Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	En función a las características de la organización, pueden agruparse en uno o varios procesos. Determina el tratamiento de las desviaciones que se observen en la implementación del sistema.

Fuente: Norma ISO 45001.

2.3. Análisis Comparativo.

Tabla 4 – Análisis comparativo de referencias normativas de SSO.

Principales cambios en ISO 45001 con OHSAS 18001
Contexto de la organización: el capítulo 4.1, cuestiones externas e internas, introduce nuevas cláusulas para la determinación y supervisión sistemática del contexto de la organización.
Trabajadores y otras partes interesadas: el capítulo 4.2 introduce una mayor atención a las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas, así como la participación de los trabajadores. Esto para identificar y comprender sistemáticamente los factores que deben gestionarse a través del sistema de gestión.
Gestión de riesgos y oportunidades: Descrita en los capítulos 6.1.1, 6.1.2.3 y 6.1.4, las empresas deben determinar, considerar y, en caso necesario, tomar medidas para abordar cualquier riesgo u oportunidad que pueda afectar (ya sea positiva o negativamente) la capacidad del sistema de gestión para obtener los resultados previstos, incluida la mejora de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
Liderazgo y compromiso de la Dirección: en el capítulo 5.1, ISO 45001 pone mayor énfasis para que la alta Dirección se comprometa activamente y acepte la responsabilidad de la efectividad del sistema de gestión.
Objetivos y desempeño: mayor énfasis en los objetivos como impulsores de las mejoras (capítulos 6.2.1, 6.2.2) y la evaluación del desempeño (capítulo 9.1.1).
Requisitos ampliados relacionados con: Participación, consulta y participación de los trabajadores (5.4) Comunicación (7.4): Más prescriptiva con respecto a la "mecánica" de la comunicación, incluida la determinación de qué, cuándo y cómo comunicar. Compras, incluidos la contratación externa y los contratistas (8.1.4)

2.4. Análisis Crítico.

La norma ISO 45001 no supone una gran mejora durante la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La realidad es que la mayoría de los requisitos de OHSAS 18001 se mantienen en ISO 45001. Esto demuestra la gran utilidad que prestaba la antigua OHSAS 18001. La principal ventaja de ISO 45001 es que va a facilitar la integración entre sistemas de gestión con la consiguiente mejora del desempeño general en cuanto a los procesos del negocio.

La Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo establece entre sus principios el enfoque de gestión integral. En este punto es el que la norma ISO 45001 puede ayudar a las organizaciones peruanas a cumplir con principio de gestión integral. La mayoría de las empresas implantan sistemas de gestión de forma aislada y es necesario mostrar la falta de conexión entre sistemas de gestión en la práctica diaria en la mayoría de la organización. Nos encontramos acostumbrados a que cada sistema opere en una dirección sin apenas conexión entre actividades. Esto dificulta la gestión general y reduce el rendimiento.

La norma ISO 45001 se encuentra basada en la estructura de alto nivel común a todos los estándares ISO. Dicha estructura permite la integración de todos los sistemas de gestión de la empresa.

Todos los sistemas de gestión que se encuentran basados en el estándar ISO comparten los mismos elementos, lo que mejora la integración de las diferentes normas ISO. Los elementos que difieren van en función a los diferentes ámbitos que se deben alcanzar. En cualquier caso, los elementos

deberán permitir una gran conexión entre las diferentes operaciones. La ventaja competitiva que supone adoptar la norma ISO 45001 es evidente. Sin embargo, dependerá en gran medida de que la empresa adopte otros sistemas de gestión que lo complementen. Por lo contrario, la gestión integral que se encuentra conforme a la nueva estructura de alto nivel no será tan fácilmente aplicable.

En Perú la Ley 29783 obliga a las organizaciones a que se audite, de forma externa, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esto es necesario para demostrar el cumplimiento de la Ley 29783. La certificación ISO 45001 no aporta de forma legal ninguna prueba de conformidad con los requisitos de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo.

El mayor problema de las normas es que las organizaciones deciden adoptar el estándar con el único fin de certificarse. Esto supone que se desvíen los esfuerzos hacia el objetivo de mejora de los resultados. En este sentido, teniendo en cuenta que la norma ISO 45001 no establece como requisito para estar conforme con la norma de certificación. La certificación no sirve de prueba del cumplimiento de la Ley 29783, pero sí que esta certificación da una consolidación al sistema y además le agrega valor añadido a la organización.

Por lo que la propuesta se realizará en base a la normativa actual y vigente que es OHSAS 18001 y luego se irá paulatinamente adecuando los cambios necesarios para adecuarse a la implementación de la norma ISO 45001.

CAPÍTULO III: LA EMPRESA CONSORCIO SAHER

En el presente espacio se describe a la empresa materia de investigación a fin de conocer brevemente una reseña histórica sus principales servicios y actividades, así como su conformación estructura y un análisis de FODA de la situación actual de la misma al momento del presente trabajo.

3.1 Reseña Histórica.

La empresa Consorcio SAHER (**SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES S.A. SUCURSAL PERÚ**) se dedica a brindar servicios de mantenimiento vial que están a cargo de la Empresa Conviaal Sierra Norte y abarca desde las Regiones de Cajamarca y La Libertad (Ciudad de Dios, Chilete -Cajamarca, San Marcos, Otuzco y Trujillo).

La empresa cuenta con una oficina principal en Lima y una oficina en la Ciudad de Cajamarca, Distrito de Baños del Inca. En la oficina principal se encuentran las áreas de Recursos Humanos, Operaciones, Contabilidad, Servicios Generales, Catering y Mantenimiento, mientras que en Distrito de Baños Del Inca se ubica la oficina operativa donde están las áreas administrativas y de seguridad industrial.

3.2. Filosofía Empresarial.

Somos una empresa especializada en el desarrollo de servicios y proyectos para la industria de la construcción, los cuales buscan satisfacer la necesidad de las instituciones gubernamentales y las empresas medianas y grandes, por planificar y ejecutar, proyectos de alto calibre, que implicarán

una alta exigencia y conocimiento.

Aplicando nuestra experiencia, el deseo por aportar al desarrollo de la sociedad y nuestra preocupación por los detalles. Buscamos generar un alto impacto en los objetivos y proyectos de nuestros clientes.

Visión: “Perseguimos un ideal, ser una empresa constructora que avance hacia un futuro desafiante, con la confianza que se cimienta en su ética, su ánimo por renovarse constantemente, y su pasado marcado por obras exitosas. Así, ser reconocidos en el mercado como lo que somos: sinónimo de desarrollo con calidad.”

Misión: “Queremos participar en el crecimiento de nuestros clientes, satisfaciendo sus exigencias de calidad; mientras velamos por el crecimiento de nuestros colaboradores, brindando un entorno motivador y apropiado. De esta manera, apuntamos a ser parte del crecimiento del país, utilizando la tecnología y el conocimiento como herramienta de desarrollo económico y social.”

Somos una empresa que cuenta con el registro en la OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado), por tal motivo contamos con la capacidad de atender proyectos de gran tamaño y solicitados por el Estado Peruano.

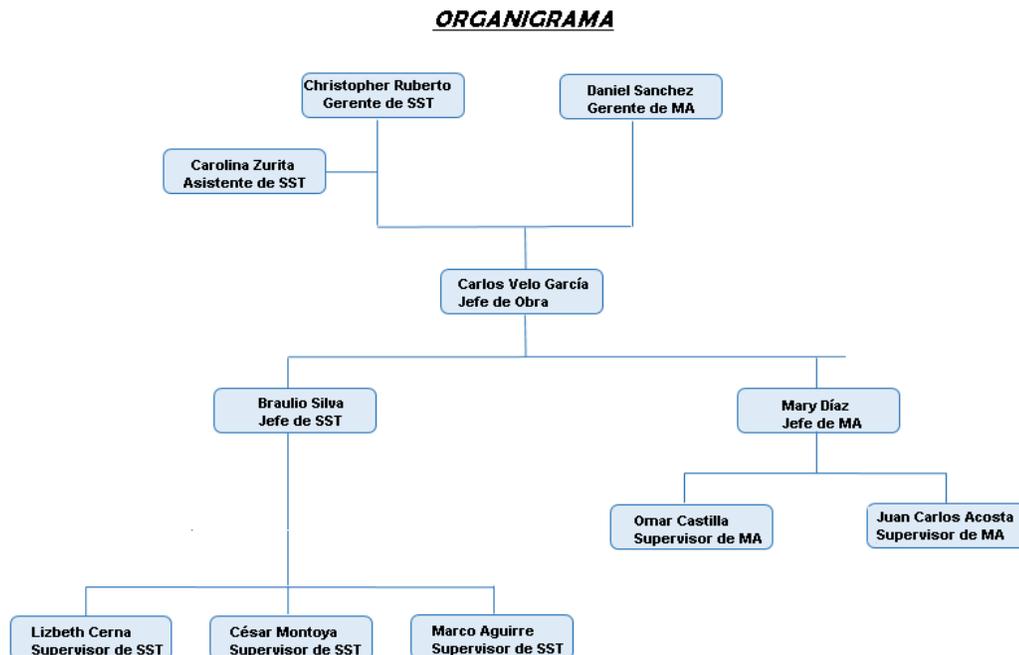
Figura 4. Logo de empresa SACYR



Fuente: SACYR

3.3. Estructura Organizacional.

Figura 5. Estructura organizacional.



Fuente: SACYR

3.4. Productos y/o Servicios.

Consortio SAHER (**SACYR – HERDOIZA CRESPO CONSTRUCCIONES S.A. SUCURSAL PERÚ**), desarrolla un amplio abanico de actividades de mantenimiento, entre las que destaca la conservación integral de carreteras que incluye las siguientes actuaciones:

- Actividades de ayuda a la vialidad destinadas a facilitar la circulación de los vehículos en la infraestructura existente en condiciones adecuadas de seguridad y fluidez.

- Actividades de conservación rutinaria destinadas a mantener las características funcionales o estructurales de los elementos de las carreteras, retrasando al máximo los procesos de degradación.
- Actividades extraordinarias destinadas a poner en situación inicial las características de los elementos de la carretera o, en su caso, a mejorar los estándares iniciales.

Algunas certificaciones con que cuenta la empresa en estudio son:

Figura 6. Certificaciones AENOR y SGS





Fuente: SACYR

Figura 7. Imágenes de campamento y empresa SACYR





Fuente: SACYR

3.5. Diagnóstico Organizacional.

A continuación, luego de un análisis interno de la empresa y del macro entorno es que se propone un FODA cruzado.

Tabla 5 - Diagnóstico FODA organizacional.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
O1 Obras constantes en el sector público	A1 Competencia con respaldo internacional con mayor capacidad de contratación
O2 Oferta de mercado laboral en aumento	A2 Fiscalización laboral en temas de seguridad de parte de SUNAFIL

	03 Alianzas con empresas locales	A3 Nueva normativa con mayor rigurosidad en seguridad y salud en el trabajo
		D4 Cambios en el clima (lluvias constantes y fuertes)
FORTALEZAS	F - O	A - F
F1 Maquinaria moderna	Le da más posibilidades de contratar con el estado en otras obras de forma paralela. (O1,F1)	Estar en igual de condiciones que la competencia con respaldo internacional. (A1,F1)
F2 Experiencia en el rubro	Le da mayor puntaje al momento de licitar obras en el sector público. (O1,F2)	La experiencia debería evitar tener inconvenientes en las fiscalizaciones de parte de SUNAFIL. (A2,F2)
F3 Respaldo corporativo	Le da mayores posibilidades en las licitaciones.(O1,F3)	
DEBILIDADES	O - F	A- D
D1 Distancia para obtener servicios y materiales	Aprovechar el aumento de obras por realizar de parte del estado para realizar alianzas con nuevos proveedores más cercanos para poder obtener mejores precios.(O1,D1)	Implementar un mejor Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para tener una mejor posición dentro del mercado.(A3,D2)
D2 No posee un adecuado sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Tener una mejor estructura en temas de seguridad que permita satisfacer con mayor porcentaje las licitaciones que el estado ofrece.(O1,D2,D3)	Al tener alianzas con empresas locales se puede acceder a servicios y materiales con mejores precios y así hacer frente a competidores con respaldo internacional (A1,D1)
D3 Desorden en su política de trabajo		

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Análisis Crítico.

La empresa materia de estudio se encuentra en un momento de expectancia al momento del desarrollo de la tesis, estando latente la posibilidad de cambios propios de la coyuntura sanitaria vigente que pueden impactar sus resultados, así como la reorganización de algunos de sus procesos.

La presente propuesta de mejora tiene como finalidad implementar acciones concretas, reales y viables que la empresa pueda ejecutar en un corto plazo para así poder tener un panorama claro de las expectativas que tienen sus trabajadores en relación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y que vienen recibiendo por parte de SAHER, lo cual ayudará a la empresa a tomar las mejores decisiones en beneficio del trabajador y por ende diferenciarse de sus competidores.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SSO) DE LA EMPRESA

En el presente capítulo se analiza el desarrollo o avance del sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) de la empresa a la fecha de elaboración de la presente investigación. Para ello se levantó información relevante en función a la aplicación de instrumentos de recolección de datos, los mismos que permitieron arribar a conclusiones relevantes de cara a la determinación de puntos críticos y prioridades de atención a los resultados.

4.1. Diagnóstico de la SSO

Se detalla y muestra a continuación de manera visual y explicativa los principales procesos del Sistema de SSO y que como consecuencia de su aplicación muestra no sólo las variables e indicadores sobre los que se debe evaluar el cumplimiento de la organización, sino también implica un grado de conocimiento a detalle de la funcionalidad de todas las áreas, para posteriormente mostrar lo que resta por ejecutar que es donde se centrará la propuesta de mejora.

Para la elaboración del diagnóstico, se efectuó una entrevista a: Braulio Silva Ysuiza, Jefe de SST, quien proporcionó información sobre la “**Guía para auditoría y evaluación del sistema de gestión de SST**” (ver **TABLA 6**),

herramienta que ha sido elegida para nuestro caso, toda vez que consiste en el protocolo de auditoría oficial peruano propuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre SSO, establecido en la R.M. n.º 050-2013-TR “Formatos Referenciales - MTPE”- que muestra los principales procesos, así como sus respectivos indicadores y variables considerado como instrumento válido para toda auditoría de gestión en materia de SSO y por tanto de relevancia para nuestro estudio.

TABLA 6 - DIAGNÓSTICO DE SSO – Línea de Base

DIAGNÓSTICO BASE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SSO				
LINEAMIENTOS	INDICADOR	SI	NO	%
I. Compromiso e Involucramiento				
Principios	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de SST.		X	
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de SST.		X	
	Se implementan acciones preventivas de SST para asegurar la mejora continua.		X	
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.		X	
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.		X	
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.		X	
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de SST.		X	
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de SST.		X	
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.		X	
	Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la SST.	X		

		Sub totales:	1	9	10%
II. Política de SST					
Política	Existe una política documentada en materia de SST, específica y apropiada para la empresa, pública o privada.	X			
	La política de SST está firmada por la máxima autoridad de la empresa, pública o privada.	X			
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de SST.		X		
	Su contenido comprende: * El compromiso de protección de todos los miembros de la empresa. * Cumplimiento de la normatividad. * Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de SST en la organización por parte de los trabajadores y sus representantes. * La mejora continua en materia de SST. * Integración del sistema de gestión de SST y con otros sistemas, de ser el caso.			X	
Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de SST, opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.			X	
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de SST.	X			
Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de SST.	X			
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de SST.			X	
Organización	Existen responsabilidades específicas en SST de los niveles de mando de la empresa, pública o privada.			X	
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de SST.			X	
	El Comité o Supervisor de SST participa en la definición de estímulos y sanciones.			X	
Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de SST para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.			X	
		Sub totales:	4	8	33.3%
III. Planeamiento y aplicación					

Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de SST.		X	
	Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.		X	
	La planificación permite: * Cumplir con normas nacionales. * Mejorar el desempeño. * Mantener procesos productivos seguros o servicios seguros.		X	
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.		X	
	Comprende estos procedimientos: * Todas las actividades. * Todo el personal. * Todas las instalaciones.		X	
	El empleador aplica medidas para: * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos que garanticen la SST. * Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales. * Mantener políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador.		X	
	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.		X	
	La evaluación de riesgo considera: * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención.		X	
	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.		X	
Objetivos	Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y visibles de aplicar, que comprende: * Reducción de los riesgos del trabajo. * Reducción de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia. * Definición de metas, indicadores, responsabilidades. * Selección de criterios de medición para confirmar su logro.		X	
	La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.		X	
Programa de SST	Existe un programa anual de SST.		X	
	Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.		X	
	Se definen responsables de las actividades en el programa de SST.		X	

	Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.		X	
	Se señala dotación de recursos humanos y económicos.		X	
	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.		X	
Sub totales:		0	17	00%
IV. Implementación y operación				
Estructura y responsabilidades	El Comité de SST está constituido de forma paritaria (para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).	X		
	Existe al menos un Supervisor de SST (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).			
	El empleador es responsable de: * Garantizar el cumplimiento de la SST. * Actúa para mejorar el nivel de SST. * Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	X		
	El empleador considera las competencias del trabajador en materia de SST, al asignarle sus labores.		X	
	El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.		X	
	El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.		X	
	El empleador asume los costos de las acciones de SST ejecutadas en el centro de trabajo.		X	
Capacitación	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.		X	
	El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.	X		
	El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.	X		
	Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.	X		
	La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.	X		
	Se ha capacitado a los integrantes del Comité de SST o al Supervisor de SST.	X		
	Las capacitaciones están documentadas.	X		

	<p>Se han realizado capacitaciones de SST:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. * Durante el desempeño de la labor. * Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. * Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. * Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. * En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. * Para la actualización periódica de los conocimientos. * Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Uso apropiado de los materiales peligrosos. 		X	
Medidas de prevención	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Eliminación de los peligros y riesgos. * Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. * Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. * Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. * En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. 	X		
Preparación y respuestas ante emergencias	<p>La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.</p>	X		
	<p>Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.</p>	X		
	<p>La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.</p>		X	
	<p>El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.</p>	X		
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	<p>El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La seguridad y salud de los trabajadores. * La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal. 		X	
	<p>Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.</p>	X		

Consulta y comunicación	Los trabajadores han participado en: * La consulta, información y capacitación en SST. * La elección de sus representantes ante el Comité de SST. * La conformación del Comité de SST. * El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador.	X		
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su SST.		X	
	Existen procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización.		X	
		13	11	54,16%
V. Evaluación Normativa				
Requisitos legales y de otro tipo	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de SST y se mantiene actualizada.		X	
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de SST.	X		
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de SST (salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).	X		
	Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.		X	
	El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la SST.		X	
	El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.	X		
	El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.		X	
	El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.		X	

	<p>La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. * Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. * Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano. * Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores. 		X	
	<p>Los trabajadores cumplen con:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de SST que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. * Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. * No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y en caso de ser necesario capacitados. * Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. * Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. * Someterse a exámenes médicos obligatorios. * Participar en los organismos paritarios SST. * Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas. * Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. * Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre SST. 	X		
		04	06	40.5%
VI. Verificación				
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La vigilancia y control de SST permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de SST.		X	
	<p>La supervisión permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Adoptar las medidas preventivas y correctivas. 		X	
	El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.		X	
	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la SST.		X	
Salud en el trabajo	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).		X	

	<p>Los trabajadores son informados:</p> <ul style="list-style-type: none"> * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación. 	X		
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.		X	
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al MINTRA los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de producidos.	X		
	El empleador notifica al MINTRA, dentro de las 24 horas de producidos los incidentes peligrosos que ponen en riesgo la salud física de los trabajadores y/o a la población.	X		
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.		X	
	Se implementan medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de SST.		X	
	Se implementan medidas preventivas de SST.	X		
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	X		
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: <ul style="list-style-type: none"> * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de SST vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad modificar dichas medidas. 	X		
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	X		
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.		X	
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.		X	
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.	X		
	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas para reducir riesgos en sus fuentes.		X	
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.	X		
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.		X	

	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la aplicación del sistema de gestión de SST.		X	
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.		X	
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.		X	
		09	15	37.5%
VII. Control de información y documentos				
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.	X		
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de SST, se revisan periódicamente.		X	
	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST. * Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre SST se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.	X		
	El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de SST considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.	X		
	El empleador ha: * Facilitado al trabajador una copia del Reglamento Interno de SST. * Capacitado al trabajador en referencia al contenido del Reglamento Interno de SST. * Asegurado poner en práctica las medidas de SST. * Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de SST considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores.		X	
	El empleador mantiene procedimientos para garantizar que: * Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de SST. * Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios. * Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.	X		
Control de la documentación y de los datos	La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.		X	
	Este control asegura que los documentos y datos: * Puedan ser fácilmente localizados. * Puedan ser analizados y verificados periódicamente. * Están disponibles en los locales. * Sean removidos cuando los datos sean obsoletos.		X	

	* Sean adecuadamente archivados.			
Gestión de los registros	El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión de SST actualizados y a disposición del trabajador referido a: * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de SST. * Registro de estadísticas de SST. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías.		X	
	La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: * Sus trabajadores. * Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. * Beneficiarios bajo modalidades formativas. * Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.		X	
	Los registros mencionados son: * Legibles e identificables. * Permite su seguimiento. * Son archivados y adecuadamente protegidos		X	
		04	07	36.4%
VIII. Revisión por la dirección				
Gestión de la mejora continua	La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurar que es apropiada y efectiva.		X	
	Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de SST, deben tener en cuenta: * Los objetivos de la SST de la empresa, entidad pública o privada. * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. * Las recomendaciones del Comité de SST o del Supervisor de SST. * Los cambios en las normas. * La información pertinente nueva. * Los resultados de los programas anuales SST.		X	
	El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para		X	

garantizar la SST incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.			
	0	3	00%
PUNTAJE FINAL DEL DIAGNÓSTICO	33	76	26.53%

Fuente: Elaborado por investigadores en base a entrevista al encargado SST enero del 2021.

Como resultado del análisis antes mostrado, se aprecia que la empresa, de acuerdo a la Guía de verificación oficial del Ministerio de Trabajo, a la fecha sólo viene cumpliendo con casi el 26.53 % restando por cumplir el 73.47% de subprocesos variables e indicadores, situación que se detalla en el rubro análisis expuesto líneas adelante.

Sobre el nivel de cumplimiento, se puede apreciar que solo dos sub procesos se vienen cumpliendo casi de manera regular (por encontrarse cercanos al 50%) como son los factores de implementación y evaluación , estando el resto al menos en proceso de actividad como el correspondiente a políticas , verificación y control de documentos , sin embargo dos de ellos aún no han iniciado actividad como son los sub procesos de : planeamiento y revisión por la dirección , como se refleja en la siguiente tabla:

TABLA 7 – PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS SUB PROCESOS

I. COMPROMISO	10.00%
II. POLÍTICA	33.30%
III. PLANEAMIENTO	00.00%
IV. IMPLEMENTACIÓN	54.16%
V. EVALUACIÓN	40.50%
VI. VERIFICACIÓN	37.50%
VII. CONTROL DE DOCUMENTOS	36.40%
VIII. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	00.00%

Fuente: Elaboración propia en función al diagnóstico.

En conclusión, de acuerdo a la Línea de Base actualmente las principales debilidades radican en:

- Revisar y adecuar el Plan Anual de SST y el Programa Anual de SST para su aprobación por parte del Comité de SST.
- Asegurar que la Política sea el marco de referencia para objetivos y programas, para evidenciar su cumplimiento.
- Establecer el método y períodos para la revisión por la dirección, ejecutar y tomar acuerdos para mejora de los procesos.
- Elaborar e implementar procedimientos para la evaluación de los requisitos legales y otros requisitos.
- Establecer procedimientos para la identificación y respuesta a las posibles situaciones de emergencia.
- Establecer mecanismos para el adecuado seguimiento de la dirección a través de mecanismos interno como externos.

4.2. Entrevista a responsables de SSO de la empresa.

Para complementar la información de la línea de base, antes expuesta, se desarrolla a continuación una entrevista dirigida a través de un cuestionario breve que nos ayuda a soportar la versión del encargado en aspectos valorativos y de contenido a fin de conocer mejor la realidad de la organización y con ello contar con más información para el diagnóstico del sistema de SSO de la empresa.

Con ello, se obtuvo el siguiente resultado:

Identificación del entrevistado

Cargo/puesto: Jefe de SST

Área en la que se desempeña: Seguridad y Salud en el Trabajo

Profesión o especialidad: Licenciado en Administración de Empresas

Tiempo de antigüedad en la empresa: 2 años.

Fecha de entrevista: 06 de enero de 2021.

1. ¿Cuentan con un sistema integrado de seguridad y salud ocupacional?

RPSTA: Si, a través de la ISO 45001 que se sostiene sobre una Gerencia de Health and Safety (H&E)

2. ¿Cómo se encuentra organizado?

RPSTA:

01 Gerente corporativo en H&E

01 Asistente de H&E

01 Médico Ocupacional.

3. *¿Quiénes son los principales responsables y sus funciones en campo?*

RPSTA:

04 Supervisores de SST: Supervisión, control y verificación del cumplimiento de las normas de SST.

4. *¿Cuentan con una programación de capacitaciones a trabajadores y se viene cumpliendo a la fecha de manera eficaz?*

RPSTA:

Si, se cuenta con un programa de capacitaciones, el cual no se cumple al 100% de su programación.

5. *¿Qué instrumentos normativos, regulatorios internos en adición al RISST tienen para la adecuada gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional?*

RPSTA:

Política de SST

Política de cero alcohol y droga.

Política de negativa a realizar un trabajo inseguro.

6. *¿Cuentan con un proceso de evaluación, seguimiento de control interno o auditoría externa de evaluación?*

RPSTA:

Si, se cuenta con una programación de auditorías internas.

7. ¿Cuándo se llevó a cabo la última y cuáles fueron las principales conclusiones?

RPSTA:

Se realizó en octubre del 2020 encontrándose:

3 No conformidades:

- Lista de Requisitos Legales desactualizado.
- IPERC desactualizado.
- Ausencia de exámenes médicos de ingreso.

5 observaciones:

- EPP del personal en mal estado.
- Check list de inspección de equipos incompleto.
- Análisis de Trabajo seguro sin firma del responsable de área.
- Lentes de protección sucios.
- Registro de charla de seguridad diaria incompleto.

8. ¿Han recibido fiscalizaciones de parte del ente rector SUNAFIL en materia de SSTOMA?

RPSTA:

Durante el desarrollo de la obra no se han tenido visitas de la SUNAFIL.

9. ¿Cuáles son las principales debilidades que estima se encuentran presentes en el sistema de SST en la empresa?

RPSTA:

El no contar con un Plan de SST completo que integre capacitaciones, actividades y recursos materiales.

10. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones de cara a hacer una implementación de mejora en dicho sistema para la empresa?

RPSTA:

- Asesoramiento legal a la alta dirección de obra.
- Implementación del Sistema de Gestión de SST de la organización a la obra.
- Involucramiento de los responsables de procesos de la obra a la SST.
- Aplicación de Políticas de SST

4.3. Encuesta de percepción a los colaboradores:

A continuación, se muestra el resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores, la misma que tuvo como objetivo conocer la percepción de los mismos respecto al sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa en estudio.

Para dicho efecto se tomó como referencia el total de 300 personas como población conformada por 88 administrativos, ejecutivos, directivos y 212 personal operativo de construcción civil. La población, por disposición de la empresa, se redujo a un 50% es decir se tomó como referencia 155 trabajadores, considerando los turnos y otras características propias de la organización. Sobre este número de trabajadores se determinó la muestra.

De acuerdo a lo propuesto la Teoría del Muestreo (Larios, 1999) para calcular el tamaño de una muestra, hay que tomar en cuenta tres factores:

- El porcentaje de confianza con el cual se quiere generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.

- El porcentaje de error que se pretende aceptar al momento de hacer la generalización.
- El nivel de variabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, para efectos del presente trabajo, se obtuvo la muestra aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{N e^2 + Z^2 p q}$$

Teniendo en cuenta los siguientes valores y resultados:

n= Tamaño de la muestra (mínimo): 88

N= Tamaño de la población: 155

p= Probabilidad de ocurrencia 50%

q= Probabilidad de no ocurrencia 50%

e= Margen de error 6.0%

z= Margen de confiabilidad (para este caso: 95% de confiabilidad, Z= 1,96)

Considerando que los trabajadores en su totalidad entre operarios, administrativos, jefes y plana gerencial dispuesto por la empresa suman 155, se decidió tomar la encuesta al personal que se encuentra en planta, operario y administrativo entre los días 07 y 08 de enero del 2021, habiéndose -con la colaboración de la empresa en estudio- tomado en el momento 88 encuestas que implican un 32% de la población.

TABLA 8 – Resultado global de encuestas aplicadas

Nº	Pregunta	SI	NO	N/S
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?	62%	36%	02%
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	90%	08%	02%
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?	89%	06%	05%
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?	13%	83%	04%
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	37%	63%	-
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?	46%	54%	-
07	¿Se encuentra señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?	37%	61%	02%
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	05%	95%	-
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	74%	15%	11%
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?	81%	09%	10%
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	75%	10%	15%
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?	98%	02%	-
	TOTAL: (Promedio de valores positivos/negativos)	58.3%	41,6%	

Fuente: Elaboración propia.

Análisis:

Como se puede apreciar el margen diferencial entre los valores positivos y negativos apreciados como percepción de los colaboradores se encuentra orientado al positivo; en la línea de casi un 60% de factores de percepción positiva versus un poco más de 40% de factores de connotación negativa. Sobre el particular, alrededor del 60% de trabajadores tienen una percepción positiva de la seguridad de la empresa, lo cual no es muy eficiente pues debería focalizarse un porcentaje mayor. Además, dicha opinión difiere de las jefaturas pues se identifican otros focos de necesidad de atención, no sólo sobre lo visible y las medidas de cara al trabajador sino sobre la necesidad de organización y mejor planificación de actividades.

Entre los positivos se destaca la inducción, la entrega de equipos de protección personal, los mecanismos de respuesta ante accidentes, la sensibilización permanente sobre la materia, y factores de mejora necesarios para la organización. Entre los que no reciben buena percepción por parte de los trabajadores se tiene: las capacitaciones de ley (que puede verse influenciado por la real participación o la confusión con otras sensibilizaciones diarias), el tema de haber recibido un examen médico, que puede deberse a una percepción temporal y no de inicio de labores, la adecuada señalización, y el conocimiento sobre las normas internas sobre la materia.

4.4. Resultados globales finales – Puntos Críticos:

Finalmente, se debe mencionar que, si bien es cierto existen tres subprocesos que no se han iniciado, resaltamos que dentro de los ya iniciados existen algunos procesos que deben priorizarse y entre ellos se encuentran, dando lectura desde el enfoque del incumplimiento:

- 1.- El empleador no proporciona/cuenta los **recursos necesarios para que se implemente un sistema** de gestión de SSO.
- 2.- Los **trabajadores no conocen** lo establecido en la política de SSO.
- 3.- No se ha destinado **presupuesto específico** como para implementar un nuevo o mejorar el sistema de gestión de SSO.
- 4.- No se cuenta con **objetivos cuantificables de seguridad y salud** en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y estén documentados.

- 5.- No se han establecido **procedimientos para el control de los documentos** que se generen por esta lista de verificación.
- 6.- No se desarrollan **capacitaciones más allá de las obligatorias** para complementar e integrar criterios en materia de SSO que involucren una mejor respuesta y prevención.
- 7.- La ausencia de **vigilancia y control del sistema SSO** no permite evaluar con regularidad los resultados logrados.
- 8.- No se realizan **auditorías internas periódicas** para comprobar la aplicación del sistema de gestión de SST.

Sobre los puntos aquí identificados se desarrollará la propuesta de mejora, a fin de poder contar con un impacto en la recuperación del indicador y que paulatinamente se vayan superando el global de cumplimiento, teniendo como meta inicial superar el 50% de cumplimiento para luego de nuevas auditorías y diagnósticos afinar los detalles finales de cara a conseguir el 100% de las recomendaciones y de las variables e indicadores que presenta.

CAPITULO V - PROPUESTA DE MEJORA

En el presente capítulo se muestra la propuesta de mejora sobre los procesos de SSO, en el que se obtienen la medición, control y seguimiento a través de sus respectivos indicadores sobre los que recae la propuesta. Asimismo, se elabora las acciones de mejora recomendadas, así como también el presupuesto los responsables e indicadores de control y seguimiento de la misma a fin de poder hacerla viable en el tiempo y sostenible en mejora continua para la empresa.

5.1. PROPUESTA DE MEJORA. -

Considerando los resultados del diagnóstico mostrado se procede a efectuar un cuadro conteniendo y mostrando un conjunto de propuestas de mejora concretas como aporte principal al presente trabajo para el actual sistema de gestión de SSO de la empresa.

Para lo cual se muestran las principales acciones de mejora (ver TABLA 10), así como el indicador de medición, evaluación y control. Posteriormente, se dará a conocer el desarrollo de la propuesta integral, complementándose el presente cuadro con la determinación del presupuesto, costos estimados, responsabilidades y medidas de control.

TABLA 9 - MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SSO

PROCESOS		ACCIONES DE MEJORA	INDICADOR DE MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL	OBSERVACIONES
SUB PROCESOS	ITEMS A MEJORAR			
I. Compromiso e Involucramiento:				
Principios	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de SST.	Elaborar un cronograma con kpi's para establecer los indicadores de desempeño y responsables	Frecuencia de medición de cumplimiento: quincenal.	Participación de organizadores, todos los colaboradores y alta dirección.
	Se implementan acciones preventivas de SST para asegurar la mejora continua.		Definir la cantidad de acciones a implementar.	
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.	Elaborar programas de actividades de concurso y premios internos sobre el tema, actividades de motivación y participación activa, designar representantes o líderes internos por área.	Elaborar el instrumento para evaluar el desempeño de los trabajadores.	
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.		Nº de actividades motivacionales y de trabajo en equipo a realizar.	
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.		Evaluar el impacto de estas actividades mediante encuestas.	
	Cantidad de reconocimientos otorgados.			
II. Política de SST:				
Organización	El Comité de SST o Supervisor de SST participa en la definición de estímulos y sanciones.	Definir reuniones periódicas a fin de uniformizar criterios y alinear	Cantidad de reuniones y medición de efectos sobre	

		propuestas.	toma de decisiones.	
III. Planeamiento y aplicación:				
Planeamiento para identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.	Formalizar procedimientos de actuación ante situaciones de riesgo	Crear un manual de procedimiento ante situaciones de riesgo	
Programa de seguridad y salud en el trabajo	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.	Establecer claramente las acciones o medidas preventivas para cada tipo de riesgo.	Elaborar un manual de acciones y medidas preventivas para todo tipo de riesgo.	Se deberá capacitar a los colaboradores al respecto.
IV. Implementación y operación:				
Capacitación	Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: al momento de ingreso, durante el desempeño de labores, específicas de acuerdo a la función, cuando tiene cambio de funciones, sobre uso de material peligroso, etc.	Efectuar un cronograma de capacitaciones de ley y adicionales.	Cantidad de capacitaciones. Cantidad de personal capacitado.	
Preparación y respuestas ante emergencias	Se debe contar con la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	Constituir la brigada. Elaborar un instrumento de evaluación de desempeño de la brigada.	Evaluación del desempeño de la brigada	
	La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.	Realizar evaluaciones permanentes de los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias.	Definir el número de evaluaciones y su periodicidad.	
	El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.	Revisar los manuales y actualizarlos determinando responsabilidades.	Definir la periodicidad de revisión de los manuales.	

Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, entre otros vinculados.	Revisión de los contratos	Definir el tiempo de revisión de los contratos	Debe propugnarse garantizar: * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia del cumplimiento de la normatividad.
	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.	Revisar el contrato de intermediación y tercerización de ser el caso.	Elaborar un instrumento que permita evaluar si los trabajadores cuentan con la seguridad según el plan de SST.	
VI. Verificación				
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.	Supervisar continuamente la presente guía de indicadores para evaluar el nivel de cumplimiento y su impacto en la organización.	Nivel de cumplimiento de objetivos porcentual individual: por proceso, y a nivel de su impacto en el SST.	Se puede tomar como referencia el presente modelo.
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.	Incluir responsabilidad funcional de involucrados ante incumplimiento de la normatividad vigente.	Cantidad de accidentes informados.	Es una obligación estipulada en la ley por lo que se debe dar inmediato cumplimiento para prevenir contingencias laborales.

Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	Diseñar un procedimiento interno para la investigación y determinación de etapas y responsabilidades.	Cantidad de investigaciones y su incorporación en el registro de ley.	La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes permite identificar:
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.	Generar una guía interna de acciones en caso de accidente identificando etapas y responsabilidades.	Nivel de aplicación de guía conforme al tipo de accidente.	* Las causas inmediatas (actos y condiciones sub-estándares), * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) * Deficiencia del sistema de gestión de SST, para la planificación de la acción correctiva pertinente.
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.	Generar medidas de seguridad conforme a los cambios internos, revisarlos de acuerdo a los plazos distintos a los de auditoría de mejora regular.	Cantidad de cambios efectuados ante modificación de procedimientos internos.	
Auditorías	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de SST.	Programar auditoría interna.	Frecuencia de cumplimiento y evaluación de recomendaciones y su impacto en el SST.	La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de SST.
VII. Control de información y documentos				
Documentos	El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.	Incluir esa obligación en el proceso de inducción de personal.	Inclusión inmediata en el proceso de inducción de personal.	

VIII. Revisión por la dirección				
Gestión de la mejora continua	La alta dirección: revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurar que es apropiada y efectiva.	Establecer responsable dentro del área de calidad o auditoría interna para la supervisión e implementación de las mejoras aquí planteadas.	Nº de veces que se realizarán las revisiones	Se deberá informar de inmediato a la alta dirección para la toma de decisiones.
	El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.	Revisar que todos los procesos del sistema interno de SST se encuentren incorporando a todos los colaboradores y trabajadores que desempeñen labores dentro de la empresa.	Establecer periodo de revisión	

Fuente: Elaboración propia.

Considerando lo anteriormente expuesto en la Tabla 10, se muestran a continuación complementos para la adecuada implementación de la propuesta, así como otros factores necesarios para su viabilidad dentro de la empresa.

5.2. Procedimiento genérico para ejecutar el plan de mejora.

Luego de la elaboración del diagnóstico, identificación de procesos claves e indicadores de medición de la propuesta; resulta pertinente poner en marcha la ejecución del plan de mejora o en nuestro caso de mejora en materia de SST, para lo cual planteamos pertinente se realicen cuando menos alguno de los siguientes pasos:

- a) Revisión de la Normatividad Aplicable:** Consiste en la detección de la normatividad aplicable según el área de la empresa conforme a lo detectado, inconcluso o en proceso de mejora. En primer lugar, ordenando la información que requiere ser revisada en la perspectiva de evaluación y reconocimiento de los elementos de control tales como: requisitos de registros y evaluación de las obligaciones socio-laborales en materia de fiscalización por la entidad pertinente, en nuestro país es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). En segundo lugar, elaborando una lista de medidas a revisarse por observación directa o consulta en el área de trabajo. De esta manera hay mayor efectividad que la veracidad de las medidas de control sea apropiada a los riesgos encontrados en las evaluaciones.

b) Elaboración de un programa correctivo: Una vez evaluados los requerimientos normativos aplicables y deducidos las deficiencias encontradas, la empresa elabora un programa de acciones. La programación de las medidas correctivas para dar cumplimiento a la normatividad al 100% será limitada por los recursos de la empresa, tanto económicos como humanos. Considerando que los requerimientos del diagnóstico se organizan por normatividad aplicada por área, el programa se preparará según la infraestructura organizacional de la empresa, cada elemento normativo contendrá los siguientes requerimientos según la siguiente secuencia:

- Nuevo estudio de reconocimientos y evaluación de peligros; es importante iniciar con esta evaluación, no solo desde el punto de vista de prioridades, sino a través de todas las estimaciones que se expresan en los mapas de riesgos; además de una revisión de la metodología específica y requerimientos para su evaluación que se encuentran especificados en la normatividad aplicable. Es importante que sea revisado por un especialista del Área de SST quien elaborará estos estudios o evaluaciones, una vez determinados los riesgos y peligros, para determinar los puntos críticos por lo que es más importante iniciar un cronograma de acciones inmediatas determinando si las mejoras son primordialmente de fondo o forma.
- Posteriormente se deberán revisar los documentos de control requeridos por la normatividad como dispositivos que permiten el seguimiento del avance y desarrollo de las políticas internas además de definir con claridad el cumplimiento de las obligaciones de la empresa ante una posible fiscalización sobre

la materia, todo esto a fin de perfilar un alineamiento con las actividades que ya se encuentran desarrolladas.

- Una vez determinados los sistemas de control se deberá verificar y monitorear la eficiencia de los mismos y monitorear los resultados, si estos sistemas resultan apropiados para controlar y disminuir los peligros o riesgos se deberá poner por escrito estas medidas en documentos, tales como programas de seguridad y procedimientos seguros para dar seguimiento o utilizar las medidas de control.
- Finalmente se deberá difundir, comunicar y entrenar a todo el personal involucrado, garantizando que el personal de nuevo ingreso será capacitado en los mismos términos que el existente, además de colocar señalizaciones y avisos de seguridad para garantizar que todo el personal que realiza la operación este informado.

c) Otros requerimientos en línea de implementación de mejoras:

Con la finalidad de asegurar que estos sistemas de prevención o control funcionen adecuadamente, se deberán cumplir otros requerimientos tales como: el mantenimiento preventivo, el monitoreo periódico, auditorías internas, exámenes médicos ocupacionales al personal expuesto, auditorías externas, entre otros como se han planteado en las recomendaciones de la presente propuesta de mejora.

Considerando lo anterior, se deberá elaborar el Plan Anual de SSO que incluye las acciones, los tiempos para su desarrollo y las áreas responsables de su ejecución para implementar todos los

requerimientos que le faltan cumplir del diagnóstico de evaluación antes descrito.

La distribución de actividades se debe realizar considerando: 1) los riesgos mayores, 2) la estructura organizativa, la posibilidad de ejecución por parte del área de recursos humanos, el área operativa o marco de responsabilidad del Comité de SST, y, 3) aquellos en los que por inversiones económicas deben ser planeados y distribuido en cierto plazo o requiere soluciones técnicas fuera del alcance de la empresa. Una vez establecido este programa las fechas deben ser incluidas en un cronograma de actividades, de acuerdo al estudio de acciones de mejora desarrollado inicialmente, como se expresa en la presente propuesta.

5.3. Costo estimado: presupuesto para implementación.

Considerando que la implementación toda mejora implica una inversión a continuación se muestra en la **TABLA 10**, un estimado del presupuesto que debe tener en cuenta la empresa para la implementación del sistema de SSO. Para ello, se han estimado los factores de prioridad considerando que es una empresa que recién estaría implementando oficialmente un sistema de seguridad y salud, quedando a su determinación y decisión la opción de poder ejecutar e implementar o no el presupuesto propuesto.

TABLA 10 - PRESUPUESTO ESTIMADO IMPLEMENTACIÓN SST

PRESUPUESTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SAHER SEGUNDO SEMESTRE DE 2020			
ITEM	ACTIVIDADES	DETALLE	IMPORTE (S/.)
1	ASESORIA EXTERNAS	Asesoría de un especialista en seguridad y salud en el trabajo que permitirá a la empresa desarrollar y formular su plan anual.	S/. 6,500.00
2	CONTRATAR UN ESPECIALISTA	Personal permanente de la empresa quien lidera y se encargará de la supervisión y aplicación del sistema de seguridad y salud en el trabajo	S/. 2,000.00
3	SISTEMA DE ALARMA CONTRA INCENDIOS	Permitirá alertar a los trabajadores ante cualquier suceso de peligro dentro de las instalaciones de la empresa	S/. 2,400.00
4	REORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DE TRABAJO	Para la mejora en la organización de espacios.	S/. 2,800.00
5	EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO Y RETIRO DE LOS TRABAJADORES	Permitirán alertar a los trabajadores ante cualquier suceso de peligro dentro de las instalaciones de la empresa	S/. 3,500.00
6	IMPLEMENTAR LA SALA DE CAPACITACIONES	Adecuar el espacio destinado para la capacitación se los trabajadores (proyector ,sillas)	S/. 2,800.00
7	CAPACITACIONES	Fomentar la información referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo al comité ,brigada de emergencia, trabajadores	S/. 3,000.00
8	PRÁCTICAS DE SIMULACROS	Permitirán informar a los trabajadores las zonas seguras de la infraestructura de la empresa en caso de siniestros.	S/. 1,000.00
9	EQUIPOS DE IMPLEMENTOS DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA	Equipos de primeros auxilios y complementos como chalecos para la brigada de emergencia	S/. 900.00
10	OTROS GASTOS	Presupuestos para gastos adicionales en la aplicación de las actividades anteriores	S/. 1,000.00
IMPORTE TOTAL			S/. 27,900.00

Fuente: Elaboración propia.

5.4. DEFINICIÓN DE MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO. -

En la propuesta de mejora se observan los indicadores de seguimiento y control para poder llevar a cabo un adecuado cumplimiento de las propuestas de mejora aquí planteadas. Los mismos se encuentran en relación a cada proceso y sub-proceso estimado dentro del sistema de gestión de SST para la empresa.

En función al cumplimiento y mejor evaluación, se sugiere la elaboración de un cronograma de cumplimiento, el mismo que estará en función al presupuesto, recursos involucrados y costos estimados conforme a la incidencia y cantidad de acciones requeridas, así como la determinación de las prioridades que se desarrolle al momento de la toma de decisiones.

Al ser un tema de interés por parte de la organización se sugiere que la implementación de las acciones de mejora se programe como máximo en un periodo trimestral, considerando que algunas deben pasar por un periodo de elaboración y configuración previa a la toma de decisiones, considerando los factores antes indicados.

La metodología para la mejora continua considera lo siguiente:

- Identificación de desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- Establecimiento de estándares de seguridad.
- Medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada.
- Corrección y reconocimiento del desempeño.

Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de SST deben tener en cuenta lo siguiente:

- Objetivos de SST de la empresa.
- Resultados de la identificación de los peligros, control y evaluación de los riesgos.
- Investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo.
- Resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la empresa.
- Recomendaciones del Comité de SST.
- Cambios en las normas.
- Resultados del programa anual de SST.

5.5. RECOMENDACIONES VARIAS EN MATERIA DE SSO.-

A continuación, se lista una serie de recomendaciones y sugerencias como contenidos sugeridos para que la empresa pueda evaluar los primeros pasos para la implementación progresiva del nuevo sistema de SSO para la empresa:

a) CONSIDERACIONES GENERALES: Estructura básica que comprende el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Alcance.
- Elaboración de línea base del sistema de gestión de SST. Se usa la “Lista de verificación de lineamientos del sistema de gestión de

SST, basada en Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783”.

- Política de SST. Se debe considerar principios establecidos en el Art. N° 23 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783.
- Definición de objetivos y metas. Ejemplos referenciales: Objetivo General, Objetivo Específico, Meta, Indicadores y Responsable.

b) **PLAN Y PROGRAMA ANUAL DE SST:** Deberá comprender en esencia lo siguiente:

- Capacitaciones en SST: incluir el programa de capacitaciones en materia de SST.
- Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales y mapa de riesgos: definir la metodología a emplear y la planificación de las actividades para elaborar la identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales.
- Organización y responsabilidades: definir las responsabilidades en la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de SST.
- Comité de SST o Supervisor de SST y Reglamento Interno de SST: se menciona a los integrantes del Comité de SST o al Supervisor de SST las consideraciones básicas del Reglamento Interno de SST.
- Procedimientos de SST: mencionar la lista de procedimientos existentes de acuerdo a lo establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783.

- Inspecciones internas de SST: se determina el equipo de trabajo y los tipos de inspecciones internas que se realizarán.
- Salud en el trabajo / salud ocupacional: todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva, se desarrolla el Programa Anual de SST.
- Clientes, subcontratas y proveedores: se establecen los lineamientos básicos de SST y en los proveedores desde el ingreso.
- Plan de contingencia: se establecen procedimientos y acciones básicas de respuesta que se toman para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva en el caso de un accidente y/o estado de emergencia durante el desarrollo del trabajo, que cubra: manejo de sustancias peligrosas y plan de respuesta ante emergencias y respuesta.
- Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales: proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes.
- Auditorías: el empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el sistema de gestión de SST ha sido aplicado, es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. Se menciona las fechas de ejecución de las auditorías.
- Estadísticas de SST: los registros y evaluación de los datos estadísticos deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.

c) IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN – PRESUPUESTO:

- Se considera el presupuesto de la implementación de SSO propuesto.
- Programa de seguridad y salud en el trabajo (documento):
Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la empresa, entidad pública o privada para ejecutar a lo largo de un año. Se realizará un control para verificar el cumplimiento de las actividades, para lo cual:
- Se tomará en cuenta la prevención de los riesgos críticos o que son importantes o intolerables.
- El programa contendrá actividades, detalle, responsables, recursos y plazos de ejecución.

d) MANTENIMIENTO DE REGISTROS:

Mantener registros del sistema de gestión de SST y elaborar procedimiento de ser el caso para el cumplimiento del Art. 35º del Reglamento de la Ley N° 29783 - D.S. 005-2012-TR, que señala:

- El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte años;
- Los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez años posteriores al suceso
- Los demás registros por un periodo de cinco años.

Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88º de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (registro de accidentes de trabajo,

enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos), el empleador cuenta con un archivo activo donde figura los eventos de los últimos doce meses de ocurrido el suceso, luego pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos señalados en el párrafo precedente y pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales. Si la Inspección del Trabajo requiere información de períodos anteriores a los últimos doce meses, debe otorgar un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.

e) REVISIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST POR EL EMPLEADOR:

La revisión del sistema de gestión de SST se realiza por lo menos una vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes. Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse a las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del sistema de gestión de SST para que puedan adoptar las medidas oportunas.

f) AUDITORÍA:

La Auditoría es un procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un sistema de gestión de SST, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el MTPE. Las auditorías periódicas que se realicen a los sistemas de gestión de SST de las empresas, tienen como principales objetivos:

- a) Determinar si el sistema de gestión de SST se ha implementado y mantenido correctamente.

- b) Verificar la eficacia de la política y objetivos de la organización.
- c) Comprobar que las actividades de prevención realizadas luego de la evaluación de riesgos, se adecúan a las normas de SST vigentes.
- d) Proponer las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los riesgos asociados al trabajo.

Algunos conceptos importantes a tener en cuenta:

- Conformidad: cumplimiento de un requisito normativo.
- No conformidad: incumplimiento de un requisito normativo.
- No Conformidad Mayor: incumplimiento de un requisito normativo, propio de la organización y/o legal, que vulnera o pone en serio riesgo la integridad del sistema de gestión de SST, puede corresponder al desarrollo de un proceso sin control, ausencia consistente de registros declarados por la organización o exigidos por la norma, o la repetición permanente a través de incumplimientos de un mismo proceso.
- No Conformidad Menor: desviación mínima de requisitos normativos, propios de la organización y/o legales. Estos son esporádicos, dispersos y parciales y no afectan mayormente la eficiencia e integridad del sistema de gestión de SST.
- Observación: situación específica que no implica desviación ni incumplimiento de requisitos pero que constituye oportunidad de mejora.

- Acción correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable, se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.
- Acción preventiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación indeseable.

CONCLUSIONES

1. La importancia de la seguridad y salud laboral no pasa sólo por estar prevenidos ante una contingencia laboral de fiscalización, sino por el respeto irrestricto de un derecho constitucional que implica que todo empleador debe contar con los mecanismos para no sólo proveer los recursos para el trabajo sino también para su adecuada protección en materia de seguridad y salud y con ello puedan desempeñar adecuadamente sus labores.
2. La seguridad y salud laboral, si bien es cierto se enfoca más en los temas que internamente se vinculan al mapa de riesgos y operatividad propia del negocio, se debe programar integralmente para toda la organización incluyendo personal administrativo y de servicio el mismo que debe formar parte de las capacitaciones, además de sensibilización inducción y otros factores que finalmente repercuten sobre el resultado de la implementación exitosa de todo programa, plan de implementación de un sistema de SST en toda empresa.
3. Se ha efectuado un diagnóstico, a través del instrumento de Línea de Base emitido por el Ministerio de Trabajo del Perú vigente a la fecha, sobre el que se han identificado diversos factores que se deben mejorar entre ellos: POLÍTICA EN MATERIA DE SST, PLANEAMIENTO Y APLICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN, VERIFICACIÓN, CONTROL DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS, sobre los que se toma atención para la

determinación de acciones correctivas de mejora concretas en el corto y mediano plazo que impliquen una adecuada implementación de sistema.

4. Con la determinación de la línea de base, que demostró un nivel de cumplimiento cercano a 30%, se tomó como base en complemento a la entrevista y encuesta de percepción de los encargados y colaboradores la necesidad de formular líneas de priorización para la mejora de los procesos que requieren especial atención entre ellos: generación del sistema a nivel de política, con la adecuada determinación de instrumentación interna y regulación normativa, para luego contar con adecuados mecanismos de vigilancia y auditoría para la mejora del sistema, las mismas que fueron incorporadas finalmente con líneas de priorización en la propuesta de mejora.

5. Por su parte para contar con la viabilidad de la implementación de las mejoras a lo que vendría a ser el nuevo sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa, se desarrollaron líneas de base inicial para su incorporación, así como sugerencias diversas desde la creación de la política (en anexos), las mejoras en el sistema, recomendaciones para la vigilancia, y control con indicadores de medición y seguimiento necesarios para la implementación del nuevo sistema.

6. Es importante mencionar que ninguna acción implementada o inversión efectuada sobre la materia den SST tendrá valor sobre su

real aplicación sino se llega a crear una cultura de prevención de riesgos dentro y fuera de la empresa por lo que será crucial otorgue prioridad al proceso de gestión de cambio organizacional en la materia así como a las inducciones y capacitaciones impartidas a los trabajadores y subcontratistas, recordando que el empleador tiene la obligación de establecer y difundir normas y políticas claras y precisas sobre prevención de riesgos laborales, obteniendo un control eficaz de los riesgos identificados y vigilar que los trabajadores participen en el cumplimiento de las normas.

BIBLIOGRAFIA

- Cortés Díaz, J. M. (2007) Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales 9a edición. Madrid: Tébar S. L.
- Cañada, J. y otros (2009) "Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo" (Ministerio de Trabajo e Integración de España).
- Generalitat de Catalunya (2011) "Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales". 3era Ed.
- Gadea A. (2016). Propuesta para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa SUMIT S.A.C. (Tesis de pregrado) Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Díaz D., Isla R., Rolo G., Villegas O., Ramos Y., y Hernández E., (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. Papeles del Psicólogo, 29 (1), 83-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77829110>
- Licas C. (2015). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en conformidad a la ley 29783 y la norma aplicable del sector en una empresa de generación eléctrica (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú.
- Instituto de Formación y Estudios Sociales de Castilla y León. "Guía para la prevención de riesgos laborales", (2001) - Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT. Castilla y León, y F.E.T.C.M. UGT.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la OIT (2014) "Seguridad y salud en el trabajo: aportes para una cultura de prevención".

Organización Internacional del Trabajo (2016) "Salud y seguridad en el trabajo: fuentes de información de la OIT" (Temática Digital OIT N° 02).

Quintanilla, G., y otros (2011) "Manual de procedimientos para la gestión de prevención de riesgos" (Comisión de prevención de riesgos de la Universidad de Chile). Editorial Universidad Estatal a Distancia.

Hernández, A. (2005) Seguridad e Higiene Industrial. México DF: Editorial Limusa S.A.

Gongora, Ana y otros (2009) "significación del sistema de gestión integrada de la seguridad y salud en el trabajo con enfoque de proceso". Necesidad de la gestión empresarial contemporánea .Sitio web www.eumeed.ned revisado en agosto 2017.

Trujillo Mejía R. F. (2015) Seguridad Ocupacional Editorial Macro.

Raffo Lecca E. (2016) Seguridad en el Trabajo. Editorial Macro.

Ramirez C, César (2008) Seguridad Industrial: Un enfoque integral. Tercera edición. México: Limusa, S.A.

Rodríguez C., Jorge y Luis PABÓN PENÍA - Sistemas de Gestión Integrados en Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional: sus bases teóricas, implantación y operatividad en Campos petroleros. Caracas: Gerencia de Medio Ambiente, Calidad y Seguridad (MACS).

Arce C., Collao J. (2016). Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según la Ley 29783 para la empresa Chimú Pan S.A.C. (tesis pregrado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Ruiz J. (2014). Las Claves del éxito de una organización en seguridad y salud laboral. Recuperado de <https://prevenblog.com/las-claves-del-exito-de-una-organizacion-en-seguridad-y-salud-laboral/>

Takala Jukka (2001). Recursos: Información, salud y seguridad en el trabajo. Enciclopedia OIT (p. 22.2) Recuperado de <https://www.insht.es/portal/site>

Marco Normativo consultado:

- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR que aprueba el reglamento de la Ley N° 29783.
- Norma ISO 45001:2018, Sistemas de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo.
- Norma Internacional OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

ANEXOS

Entrevista

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

Identificación del entrevistado

Cargo/puesto:

Área en la que se desempeña:

Profesión o especialidad:

Tiempo de antigüedad en la empresa:

11. ¿Cuentan con un sistema integrado seguridad y salud ocupacional?
12. ¿Cómo se encuentra organizado?
13. ¿Quiénes son los principales responsables y sus funciones en campo?
14. ¿Cuentan con una programación de capacitaciones a trabajadores y se viene cumpliendo a la fecha de manera eficaz?
15. ¿Qué instrumentos normativos, regulatorios internos en adición al RISST tienen para la adecuada gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional?
16. ¿Cuentan con un proceso de evaluación, seguimiento control interno o auditoría externa de evaluación?
17. ¿Cuándo se llevó a cabo la última y cuáles fueron las principales conclusiones?
18. ¿Han recibido fiscalizaciones de parte del ente rector SUNAFIL en materia de SSTOMA?
19. ¿Cuáles son las principales debilidades que estima se encuentran presentes en el sistema de SST en la empresa?
20. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones de cara a hacer una implementación de mejora en dicho sistema para la empresa?

Gracias por su tiempo.
Cajamarca, febrero de 2020

ANEXO 2 – Formato de encuesta formulada

Encuesta

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto:

Área en la que se desempeña:

Especialidad:

Tiempo en la empresa:

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso desee puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?			
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?			
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?			
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?			
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?			
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?			
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?			
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?			
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?			
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?			
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?			
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?			

Gracias por su tiempo.
Cajamarca, febrero de 2020.

ANEXO 3 – PLAN DE CAPACITACION EN SSOMA - SHAER CAJAMARCA

EMPRESA-CONSORCIO SHAER-CAJAMARCA		SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												Pg. 0.08.P.04.M. E.01					
CENTRO DE TRABAJO/AMBITO PERIODO INICIAL		PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y ENTRENAMIENTO												Pg. 1 de 1					
EMPRESA-CONSORCIO SHAER-CAJAMARCA		CENTRO DE TRABAJO/AMBITO PERIODO INICIAL												Fecha de Emisión:					
EMPRESA-CONSORCIO SHAER-CAJAMARCA		CENTRO DE TRABAJO/AMBITO PERIODO INICIAL												Fecha de Ejecución:					
TIPO	TEMA	SEMESTRE POR EJECUTAR	OBJETIVO	PERIODO DE CAPACITACION/ENTRENAMIENTO												TIPO DE EVALUACION	METODOLOGIA		
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC				
C	RE-INDUCCION GENERAL DE SST	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	C	C													ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	IDENTIFICACION DE RIESGOS Y EVALUACION DE RIESGOS Y CONTROL	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P	X													ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P		X												ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	PLAN DE CONTINGENCIAS ANTE EMERGENCIAS	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P			X											ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	LEY 30783	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P				X										ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P					X									ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	ANALISIS LEGISLATIVO DE TRABAJO (ALST)	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P						X								ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	MANIPULACION DE INSTRUMENTOS MANUALES	JAN-14 SST	Específicos	P												X		ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	OPERACIONES CONTRA INCENDIOS	JAN-14 SST	Externo	P														EVALUACION ESCRITA	PRESENCIAL
C	PRIMEROS AUXILIOS	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P				X										EVALUACION ESCRITA	PRESENCIAL
C	EVALUACION Y RESGATE	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P					X									EVALUACION ESCRITA	PRESENCIAL
EFT	MANEJO DEFENSIVO	Externo	Conductivos	P													X	ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	ERGONOMIA	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P														ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	RIESGO PSICOLOGICO	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P													X	ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	PROPIONICA DE ENTERRAMIENTOS Y AGENTES BIOLÓGICOS	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P										X				ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	CONSERVACION ALIMENTARIA	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P														ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	CARACTERIZACIONAL SUPERVISOR DE SISTEMAS DE SST	Generación de SST	Todos los colaboradores	P		X												ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL
C	PREBENTIVO INDUCCION UN	JAN-14 SST	Todos los colaboradores	P														ENTREVISTA AL PERSONAL	PRESENCIAL

TIPO DE EVALUACION: (X) CARACTERIZACION (C) CAPACITACION (E) ENTRENAMIENTO (F) ALIAR (L) SST

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4 – PROPUESTA DE LINEA BASE PARA SISTEMA DE SSO - SAHER

VISION DE SSO EN SAHER:

Ser una Empresa modelo en el cumplimiento de altos estándares de Seguridad y Salud Ocupacional, que permita demostrar el cumplimiento de la alta dirección y colaboradores, para proteger la Salud y la Integridad física de todas las personas que realicen actividades en sus instalaciones.

MISION DE SSO EN SAHER:

Minimizar y/o eliminar los riesgos operacionales que pudieran ocasionar accidentes o enfermedades ocupacionales, fomentando una cultura participativa de prevención de riesgos , promoviendo e interiorizando el comportamiento seguro en el personal propio y tercero.

LINEAS DE POLÍTICA EN SAHER:

CONSORCIO SAHER CAJAMARCA mantiene el compromiso de desarrollar, a través de toda la Organización, su Política de Seguridad y Salud mediante las siguientes acciones:

- Considerar la Política Integrada de Seguridad y Salud como principal para el desarrollo de las actividades.
- Situar la formación a todos los niveles, en materia Seguridad y Salud, es nuestro objetivo, con el fin de que la Política Integrada sea conocida y asumida.
- Analizar las situaciones de riesgo y accidentes producidos, no asumiéndolos como parte del trabajo, sino que a través de su análisis se deriven unas acciones correctoras que deben ser conocidas y puestas en práctica para eliminar o reducir al máximo los riesgos de accidentes, para lograr condiciones de trabajo más seguras.
- Lograr una integración de los colaboradores subcontratistas y suministradores en el compromiso común de mejora de la seguridad en el trabajo.
- Verificar tanto el cumplimiento de los Requisitos Legales que nos afecten en cada actividad, así como los establecidos para lograr los Objetivos propuestos para cada empresa del Consorcio.
- Realizarán todas las actividades alcanzando los niveles más altos de seguridad en las instalaciones, así como en la protección de los empleados, clientes y vecinos.
- Proporcionar o conseguir las atenciones médicas necesarias para tratar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y todo manejo de emergencias médicas en el ámbito del trabajo. Además cumplir con toda la legislación vigente en materia de Salud Ocupacional.

ENFOQUE DE PREVENCIÓN:

SACYR mantiene el compromiso de desarrollar, a través de toda la Organización, su Política de Prevención de Riesgos Laborales mediante las siguientes acciones:

- Situar la formación a todos los niveles, en materia Preventiva, como uno de los principales objetivos, con el fin de que la Política Preventiva sea conocida y asumida.
- Mantener actualizados y operativos los Planes de Prevención de todos nuestros centros de trabajo, para poder lograr la mejora continua del Sistema de Gestión implantado.
- Analizar las situaciones de riesgo y accidentes producidos, no asumiéndolos como parte del trabajo, sino que a través de su análisis se deriven unas acciones correctoras que deben ser conocidas y puestas en práctica para eliminar o reducir al máximo los riesgos de accidentes, para lograr condiciones de trabajo más seguras.
- Lograr una integración de los colaboradores subcontratistas y suministradores en el compromiso común de mejora de la seguridad en el trabajo.
- Verificar tanto el cumplimiento de los Requisitos Legales aplicables, así como los propios de la Organización, que nos afecten en cada actividad, además de los establecidos para lograr los Objetivos propuestos para cada empresa del Grupo.
- Mantener actualizados tanto el Manual como los Procedimientos que se deriven del mismo.
- Realizarán todas las actividades en un marco de pleno respeto al entorno social y medioambiental, intentando alcanzar los niveles más altos de seguridad en el manejo de las instalaciones y en la protección del medio ambiente, así como en la protección de los empleados, clientes y vecinos.

OBJETIVOS:

- Reducir la cantidad de actos y condiciones inseguros para evitar incidentes y accidentes de trabajo
- Minimizar los días perdidos ocasionados por accidentes de trabajo
- Lograr mayor participación del personal en el Reporte de actos, condiciones, incidentes y Accidentes
- Sensibilizar al personal de la empresa para el cumplimiento del SGSST
- Involucramiento de las empresas contratistas en el Sistema de Gestión en SGSST
- Compromiso de los dueños de casa en el Sistema de SGSST
- Minimizar la Tasa de Prevalencia o cantidad de enfermedades.

ANEXO 5 – Muestra de encuestas aplicadas



Encuesta

Investigación: *Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.*

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto: Topógrafo

Área en la que se desempeña: Camino

Especialidad: Topografía

Tiempo en la empresa: 2 años

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso desee puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?	<input checked="" type="checkbox"/>		
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	<input checked="" type="checkbox"/>		
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?	<input checked="" type="checkbox"/>		
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	<input checked="" type="checkbox"/>		
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Gracias por su tiempo.
Cajamarca, febrero de 2020.



Encuesta

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto: Almacenero.

Área en la que se desempeña: Almacén

Especialidad: acomodar Repuestos

Tiempo en la empresa: 3 años

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso desee puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?	X		
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	X		
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?		X	
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?		X	
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	X		<u>Poco Nuevo.</u>
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?		X	
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?		X	
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	X		
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	X		
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?		X	
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	X		
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?		X	

Gracias por su tiempo.
Cajamarca, febrero de 2020.



Encuesta

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto: Jefe de Producción

Área en la que se desempeña: Administración

Especialidad: Ing. Civil

Tiempo en la empresa: 3 años

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso de dese puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?		<input checked="" type="checkbox"/>	
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?	<input checked="" type="checkbox"/>		
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	<input checked="" type="checkbox"/>		
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?	<input checked="" type="checkbox"/>		
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	<input checked="" type="checkbox"/>		
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Gracias por su tiempo.
Cajamarca, febrero de 2020.



Encuesta

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto: Digitar

Área en la que se desempeña: Oficina

Especialidad: Tec. Computación

Tiempo en la empresa: 1 año 3 meses

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso desee puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Gracias por su tiempo.
Caiaamarca, febrero de 2020.



Encuesta

Investigación: Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa CONSORCIO SAHER.

La presente encuesta tiene fines únicamente académicos y de investigación y se reserva la información con dichos fines, siendo la participación anónima.

Identificación del encuestado:

Cargo/puesto: Supervisor de Medio ambiente

Área en la que se desempeña: Campo

Especialidad: Ing. ambiental

Tiempo en la empresa: 1 año

Por favor responder marcando la casilla correspondiente. En caso desee puede complementar con algún comentario por cada pregunta.

Nº	Pregunta	SI	NO	Comentarios
01	¿Al incorporarse le fueron entregados los implementos para el desarrollo de sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	¿Al ingresar recibió inducción laboral para el desempeño de sus labores?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
03	¿Al ingresar le fueron entregados los EPPs (Equipos de Protección Personal para la seguridad laboral)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
04	¿Los implementos de EPP reciben mantenimiento de parte de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
05	¿Ha recibido capacitaciones en materia de SST de acuerdo a ley?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
06	¿Conoce de las normas internas de la empresa en materia de SST?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
07	¿Se encuentran señalizada adecuadamente las instalaciones de la empresa a fin de tomar medidas de prevención en materia de seguridad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
08	¿Al ingresar fue evaluado en aspectos médicos vinculados a su desempeño laboral - EMO (Examen Médico ocupacional)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
09	¿La empresa cuenta con mecanismos de respuesta ante incidentes y accidentes laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Recibe charlas de inducción/sensibilización permanente en materia de SST con relativa frecuencia?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
11	¿Considera que la empresa se preocupa por la seguridad y salud laboral de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	¿Considera que la empresa puede mejorar en los aspectos de seguridad y salud laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Gracias por su tiempo.
Caiamarca, febrero de 2020.