



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

“GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE
LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
SALUD DE PUNO”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION, ADMINISTRACION, FINANZAS
Y NEGOCIOS GLOBALES

AUTORES:

Bach. FIDEL EGBERTO CRUZ MAMANI

Bach. MARTHA MARIA QUISPE GOMEZ

LIMA – PERÚ

2017

ASESOR:

MG. OVALLE PAULINO, DENIS CHRISTIAN

JURADO DICTAMINADOR

**DR. TAM WONG FERNANDO LUIS
PRESIDENTE**

**MG. AGUIRRE VILLEGAS GUILLERMO DANIEL
SECRETARIO**

**MG. ARCE GUEVARA ERNESTO
VOCAL**

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo en primer lugar a Dios, nuestros
Familiares que siempre nos apoyan.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Universidad Privada Telesup,
a nuestros profesores que nos brindaron los
Conocimientos necesarios para formarnos
Como profesionales.

RESUMEN

El presente estudio analiza la propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Dirección Regional de Salud, Puno. Este tema cuenta con amplio margen por desarrollar por la creciente preocupación e importancia que se está dando a la seguridad y salud ocupacional en los países de esta parte del continente, además incluye un fin muy humanitario: mejorar las condiciones de vida de los trabajadores mediante la promoción y protección de su salud, así como la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En los primeros dos capítulos se describen definiciones generales sobre seguridad, salud e higiene ocupacional, modelos más representativos de sistemas de gestión de seguridad ocupacional, se comenta el marco legal vigente sobre el tema considerando regulaciones nacionales y normativas internacionales, en especial la adecuación de los procedimientos de la empresa a los requerimientos del D.S. N°009–2005–TR, según lo cual se elige como referencia el Sistema de Gestión OHSAS 18001.

En el capítulo 3 se desarrolla el estudio de la empresa tomando en consideración las características de la misma y la normatividad vigente, para poder adecuar apropiadamente el sistema de gestión a utilizar. En el capítulo 4 se define la propuesta de implementación: se evalúa la situación actual de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, se analizan con mayor profundidad los casos de mayor riesgo para presentar alternativas y propuestas de mejora correspondientes; basándose en la evaluación inicial, se explica el desarrollo de la implementación del sistema de gestión. En el capítulo 5 se realiza la discusión de los resultados estadísticos descriptivos y finalmente en el capítulo 6 y 7 se presentan algunas conclusiones y recomendaciones finales para el presente caso.

Palabras clave: Seguridad, gestión, ocupación

ABSTRACT

The present study analyzes the proposal for the implementation of a Safety and Health Management System at Work for the Regional Health Directorate, Puno. This issue has a wide margin to develop due to the growing concern and importance that is being given to occupational safety and health in the countries of this part of the continent, it also includes a very humanitarian goal: to improve the living conditions of workers through the promotion and protection of your health, as well as the prevention of work accidents and occupational diseases.

In the first two chapters are described general definitions on occupational safety, health and hygiene, more representative models of management systems of occupational safety, comments on the current legal framework on the subject considering national regulations and international regulations, especially the adaptation of the company's procedures to the requirements of D.S. No.009-2005-TR, according to which the OHSAS 18001 Management System is chosen as reference.

In Chapter 3 the study of the company is developed taking into consideration the characteristics of the same and the current regulations, in order to properly adapt the management system to be used. In chapter 4 the implementation proposal is defined: the current situation of safety and health is evaluated Occupational in the company, the most important cases are analyzed risk to present alternatives and corresponding improvement proposals; Based on the initial evaluation, the development of the implementation of the management system is explained.

In chapter 5 the discussion of the descriptive statistical results is carried out and finally in chapter 6 and 7 some conclusions and final recommendations for the present case are presented.

Keywords: Security, management, occupation

INDICE GENERAL

JURADO DICTAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Planteamiento de Problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3. Justificación del estudio	13
1.3.1. Justificación teórica.....	14
1.3.2. Justificación práctica.	14
1.3.3. Justificación Social.....	15
1.3.4. Justificación Metodológica:	15
1.4. Objetivos de la investigación	16
1.4.1 Objetivo general	16
1.1.2. Objetivos específicos.....	16
1.5. Antecedentes de la Investigación	16
1.1.1. Antecedentes nacionales	16
1.1.2. Antecedentes internacionales	25
1.6. Bases teóricas de las variables	34
2.2.1 Definición de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	34
II. MÉTODOS Y MATERIALES	39
3.1. Hipótesis de la investigación	39
3.1.1. Hipótesis general.....	39
3.2. Variables de estudio	39
3.2.1. Definición conceptual.....	39
3.2.2. Definición operacional	40
3.3. Tipo y nivel de la investigación	41
3.4. Diseño de la investigación.....	41
3.5. Población y muestra de estudio.....	41

3.5.1. Población	41
3.5.2. Muestra	42
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
3.7. Métodos de análisis de datos	42
3.8. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
4.1. Validez de la contratación de la hipótesis general	44
IV. DISCUSIÓN	66
5.1. Análisis de la discusión de los resultados	66
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXO 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO 02 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	72
ANEXO 03 – INSTRUMENTO	73
ANEXO 04 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	74
ANEXO 05 – MATRIZ DE DATOS	75
ANEXO 06 – LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	76

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES -----	40
TABLA 2. CUADRO COMPARATIVO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y MONITOREO DE INCIDENCIAS DIERCCION GENERAL DE PUNO -----	44
TABLA 3. TABLA DE CONTINGENCIA ATRIBUTOS * VARIABLE DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE -----	44
TABLA 4. PRUEBAS DE CHI-CUADRADO -----	45
TABLA 5. CONSIDERA USTED QUE UN SISTEMA DE GESTIÓN ADECUADA AUMENTARA LA EFICIENCIA EN LA SEGURIDAD DEL TRABAJO -----	46
TABLA 6. ¿LAS PLANIFICACIÓN PERIÓDICA PUEDE DISMINUIR LOS FACTORES DE RIESGO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA Ud.? -----	47
TABLA 7. ¿UD. COMO TRABAJADOR ESTÁ DE ACUERDO LABORAR EN LAS CONDICIONES DE RIESGO QUE EXISTE EN SU ENTIDAD? -----	48
TABLA 8. ¿CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL EN BRINDAR APOYO, EN CASO DE ENFERMEDAD Y/O DE TENER ACCIDENTE DE TRABAJO EN SU ENTIDAD? -----	49
TABLA 9. ¿UD. CONSIDERA QUE LA SEGURIDAD DEL TRABAJADO ES IMPORTANTE EN SU LABOR QUE EJERCE Ud.? -----	50
TABLA 10. ¿SUFRIÓ Ud. ALGÚN ACCIDENTE DURANTE EL PERIODO DE SU LABOR EN ESTOS ÚLTIMOS SEMESTRES DEL AÑO? -----	51
TABLA 11. ¿EXISTE UN ENCARGADO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN SU INSTITUCIÓN?-----	52
TABLA 12. ¿ESTA Ud. DE ACUERDO QUE SU ENTIDAD REALICE CAPACITACIONES DE RIESGOS EN EL TRABAJADO, SEMESTRALMENTE?-----	53
TABLA 13. ¿UD. RECIBIÓ CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS SEMESTRES POR PARTE DE SU ENTIDAD? -----	54
TABLA 14. ¿CONSIDERA Ud. QUE SU ENTIDAD REALICE CAPACITACIONES DE RIESGOS EN EL TRABAJADOR, SEMESTRALMENTE? -----	55
TABLA 15. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA REALIZACIÓN DE LAS SUPERVISIONES SIN TENER UNA PREVIA CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE SU ENTIDAD? -----	56
TABLA 16. ¿UD. CONSIDERA QUE LA REALIZACIÓN DE MONITOREO DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DEBERÍAN DE REALIZARSE PERIÓDICAMENTE?-----	57
TABLA 17. ¿EN EL PRESENTE AÑO HUBO ACCIDENTES DE TRABAJADORES Y FUERON MONITOREADO POR SU ENTIDAD?-----	58
TABLA 18. ¿UD. COMO TRABAJADOR REALIZA EL LLENADO DE REGISTRO DE INCIDENCIA EN SU ENTIDAD AL INGRESAR, A SU LABOR COMO TRABAJADOR?-----	59
TABLA 19. ¿EN CASO DE TENER UN INCIDENTE DE TRABAJO ES APOYADO POR SU ENTIDAD Y JEFE DE ÁREA? -----	60
TABLA 20. ¿ACTUALMENTE CONSIDERA QUE ESTÁ CAPACITADO POR EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DE RIESGOS DE SALUD Y TRABAJO Y PODER ENFRENTAR ADECUADAMENTE EN SITUACIONES CASO OCURRIERA? -----	61
TABLA 21. ¿EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ESTA ADECUADAMENTE EQUIPADO EN SU ENTIDAD? -----	62
TABLA 22. ¿POSEE USTED CONOCIMIENTOS EN PRIMEROS AUXILIOS PARA ATENDER ACCIDENTES? -----	63
TABLA 23. ¿CUENTA LA EMPRESA CON UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL? -----	64
TABLA 24. ¿LE GUSTARÍA SER PARTE DE UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN SU INSTITUCIÓN?-----	65

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. CONSIDERA USTED QUE UN SISTEMA DE GESTIÓN ADECUADA AUMENTARA LA EFICIENCIA EN LA SEGURIDAD DEL TRABAJO	46
FIGURA 2. ¿LAS PLANIFICACIÓN PERIÓDICA PUEDE DISMINUIR LOS FACTORES DE RIESGO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORA UD.?	47
FIGURA 3. ¿UD. COMO TRABAJADOR ESTÁ DE ACUERDO LABORAR EN LAS CONDICIONES DE RIESGO QUE EXISTE EN SU ENTIDAD?	48
FIGURA 4. ¿CONSIDERA QUE ES IMPORTANTE EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL EN BRINDAR APOYO, EN CASO DE ENFERMEDAD Y/O DE TENER ACCIDENTE DE TRABAJO EN SU ENTIDAD?	49
FIGURA 5. ¿UD. CONSIDERA QUE LA SEGURIDAD DEL TRABAJADO ES IMPORTANTE EN SU LABOR QUE EJERCE UD.?	50
FIGURA 6. ¿SUFRIÓ UD. ALGÚN ACCIDENTE DURANTE EL PERIODO DE SU LABOR EN ESTOS ÚLTIMOS SEMESTRES DEL AÑO?	51
FIGURA 7. ¿EXISTE UN ENCARGADO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN SU INSTITUCIÓN?	52
FIGURA 8. ¿ESTA UD. DE ACUERDO QUE SU ENTIDAD REALICE CAPACITACIONES DE RIESGOS EN EL TRABAJADO, SEMESTRALMENTE?	53
FIGURA 9. ¿UD. RECIBIÓ CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS SEMESTRES POR PARTE DE SU ENTIDAD?	54
FIGURA 10. ¿CONSIDERA UD. QUE SU ENTIDAD REALICE CAPACITACIONES DE RIESGOS EN EL TRABAJADOR, SEMESTRALMENTE?	55
FIGURA 11. ¿ESTÁ DE ACUERDO CON LA REALIZACIÓN DE LAS SUPERVISIONES SIN TENER UNA PREVIA CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE SU ENTIDAD?	56
FIGURA 12. ¿UD. CONSIDERA QUE LA REALIZACIÓN DE MONITOREO DEL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DEBERÍAN DE REALIZARSE PERIÓDICAMENTE?	57
FIGURA 13. ¿EN EL PRESENTE AÑO HUBO ACCIDENTES DE TRABAJADORES Y FUERON MONITOREADO POR SU ENTIDAD?	58
FIGURA 14. ¿UD. COMO TRABAJADOR REALIZA EL LLENADO DE REGISTRO DE INCIDENCIA EN SU ENTIDAD AL INGRESAR, A SU LABOR COMO TRABAJADOR?	59
FIGURA 15. ¿EN CASO DE TENER UN INCIDENTE DE TRABAJO ES APOYADO POR SU ENTIDAD Y JEFE DE ÁREA?	60
FIGURA 16. ¿ACTUALMENTE CONSIDERA QUE ESTÁ CAPACITADO POR EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL DE RIESGOS DE SALUD Y TRABAJO Y PODER ENFRENTAR ADECUADAMENTE EN SITUACIONES CASO OCURRIERA?	61
FIGURA 17. ¿EL ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ESTA ADECUADAMENTE EQUIPADO EN SU ENTIDAD?	62
FIGURA 18. ¿POSEE USTED CONOCIMIENTOS EN PRIMEROS AUXILIOS PARA ATENDER ACCIDENTES?	63
FIGURA 19. ¿CUENTA LA EMPRESA CON UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL?	64
FIGURA 20. ¿LE GUSTARÍA SER PARTE DE UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN SU INSTITUCIÓN?	65

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema

La Seguridad y Salud en el Trabajo, está tomando relevancia debido a que las Instituciones Públicas en este caso específico de la Dirección Regional de Salud Puno va tomando conciencia del impacto socio-económico que genera el tener trabajadores, que por haber incurrido en algún Accidente de Trabajo, no laboran sus horas completas ni tienen el rendimiento laboral esperado.

En el caso particular de los trabajadores de la Región de salud de Puno, el impacto es doble si se considera que los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, no sólo los afectan directamente a ellos, sino que también afecta a los usuarios que asiste a nuestras instalaciones; En los servicios de salud se evidencia la ausencia de política seguridad y salud ocupacional, escaso personal capacitado en materia de seguridad y salud ocupacional, rotación de personal por poco presupuesto que asigna el estado, deterioro de la infraestructura e inestabilidad laboral.

La importancia de la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional en los Establecimientos del MINSA se hace cada día más necesario por los requerimientos de las disposiciones legales y normativas aprobadas durante los últimos años. En el cual el Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo obliga a las empresas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo, y estimula al sector estatal a brindar condiciones adecuadas de trabajo y por imitación y responsabilidad se tiene que cumplir con la normativa vigente, logrando un ambiente laboral seguro y saludable, repercutiendo en un aumento significativo de la competitividad y una sustancial costos operativos en las organizaciones estatales y privadas.

La gestión de la seguridad y salud ocupacional en hospitales es una de las grandes estrategias del sector para la promoción y protección de la salud de los trabajadores mejora la salud de los trabajadores la salud pública y el desarrollo del país.

La calidad de los servicios de salud demanda de la mejora continua y permanente y conduce a implementar sistemas de gestión de seguridad y salud del trabajo para favorecer las condiciones de calidad de los ambientes laborales de los servicios de salud. Dentro de las instituciones públicas y privadas se implementa los sistemas integrados de gestión como los de calidad, ambiente, seguridad y salud ocupacional

esto se adecua también a los servicios de salud por ser establecimientos que realizan actividades generan residuos y tienen una población trabajadora

El presente trabajo de investigación se desarrolla dentro del marco de gestión de los servicios de salud para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que es una estrategia de intervención cuyas líneas de acción son: el fortalecimiento de las Áreas de Salud Ocupacional con estructura organizacional, funciones y recursos humanos, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, educación, capacitación y difusión en seguridad y salud ocupacional, seguridad e higiene ocupacional, implementación de los servicios de atención en salud ocupacional para el trabajador, vigilancia de salud ocupacional y control, establecimiento de líneas de investigación y docencia en seguridad y salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la situación actual de la Dirección Regional de Salud respecto a la gestión de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

a) ¿Cuál es la necesidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?

b) ¿Cuál es el número de incidentes y accidentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?

c) ¿Cuáles son los procedimientos cuando ocurren accidentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?

d) ¿Cuáles son las causas y consecuencias de no contar con un sistema de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento ya existente sobre el uso de las rubricas validadas, como instrumento de evaluación del logro competencias de indagación en el sector salud, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la salud ya que se estaría demostrando que el uso de este modelo mejoran el nivel de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Puno quienes pasan la mayor parte de su vida en función del trabajo y en el desempeño de éste, se ve expuesto a innumerables factores que pueden favorecer su salud y bienestar o, por el contrario, afectar su integridad física y mental. Es compromiso del estado disponer de todos los medios a su alcance para que ocurra lo primero y no lo segundo, pues se reconoce que el trabajo es una condición indispensable para el desarrollo social y económico del país y debe gozar por tanto, de su especial protección, para garantizar la calidad de atención al usuario.

1.3.2. Justificación práctica.

Esta Investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el nivel de desempeño de la competencia de indagación, la Seguridad y Salud en el Trabajo, está tomando relevancia debido a que los Establecimientos de salud van tomando conciencia del impacto socio-económico que genera el mantener trabajadores, que por haber incurrido en algún Accidente de Trabajo, no laboran sus horas completas ni tienen el rendimiento esperado.

El trabajo incide en la salud de diversas formas, bien porque existen factores de riesgo que pueden afectar directamente y de forma negativa a la salud (como por ejemplo, ante la exposición a agentes tóxicos o peligrosos), o bien porque el propio trabajo lleva aparejado un desgaste físico o psíquico que incrementa las posibilidades de desarrollar determinada

Patología o enfermedad (como por ejemplo, la carga de trabajo, el estrés, la insatisfacción laboral, que pueden potenciar el riesgo de infarto, enfermedades cardiovasculares, etc...)

El trabajo está sujeto a exigencias productivas, cantidades, costes, calidad, motivadas por la competitividad de la economía de mercado. Para que un trabajo se realice con máxima productividad, es preciso que sea seguro.

El trabajo y la salud están interrelacionados. El trabajo es necesario para satisfacer necesidades básicas como la supervivencia, e incluso las de desarrollo personal, y social. Un trabajo llevado a cabo en condiciones inadecuadas puede incluso ser perjudicial nuestra salud. Si queremos realizar nuestro trabajo de forma correcta, debemos estar siempre en un nivel ESTANDAR.

Tanto los materiales, equipos e instalaciones, no deben generar riesgos innecesarios. Las personas, cultura empresarial, organización y ambiente de trabajo deberían ser los adecuados para realizar las tareas asignadas en nuestros puestos de trabajo. La salud está relacionada con todos estos aspectos. Si en una empresa se cambian los procesos, los medios técnicos u organizativos, materiales utilizados, pueden cambiar las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores. Por eso estos cambios también tienen que ser estudiados bajo el prisma de la seguridad e higiene. Aunque muchas veces estos cambios vendrán dados con el fin de aumentar la producción o reducción de costes, no deben provocar, ni directa ni indirectamente, un perjuicio en la salud de los trabajadores (entendiendo salud como bienestar físico psíquico y social). Por tanto no solo nos centraremos en cuestiones de seguridad, con el fin de evitar el accidente, sino que prestaremos atención a los factores psicosociales y organizativos, cuyas consecuencias no suelen ser inmediatas, e incluso muchas veces pasan de forma desapercibida durante mucho tiempo.

1.3.3. Justificación Social.

En el caso particular de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Puno, el impacto es doble si se considera que los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, no sólo los afectan directamente a ellos, sino que también afecta a la población usuaria que asiste a las instalaciones para un determinado servicio; además la ausencia de personal, también impacta al servicio brindado a la población. Considerando estos aspectos, se ha establecido la necesidad de que se cuente con un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque en la Prevención, este instrumento de gestión detalla las intervenciones socio sanitarias, que van dirigidas a mejorar la calidad de vida y el nivel de salud de los trabajadores de la institución.

1.3.4. Justificación Metodológica:

Para lograr los objetivos del presente estudio se acude al empleo de la técnica de investigación como es el cuestionario y su procesamiento en software para medir el clima dentro de la Dirección Regional de Salud, con ello se pretende conocer el grado de identificación de la fuerza de la productividad con los objetivos de la Institución, la motivación, la salud, relaciones interpersonales y toma de decisiones que caracterizan y definen el clima organizacional del sector. Así, los resultados se apoyan en técnicas de investigación validas en el medio.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Plantear la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Trabajadores de la Dirección Regional de salud de Puno, 2017.

1.1.2. Objetivos específicos

- Identificar la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en la Dirección Regional de salud de Puno, 2017.
- Identificar el número de incidentes y accidentes en la Dirección Regional de salud de Puno, por la falta de un sistema de Gestión de seguridad y salud.
- Proponer la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud – Puno, 2017
- MARCO TEÓRICO laborar procedimientos en caso de accidentes de los trabajadores de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017

1.5. Antecedentes de la Investigación

En la investigación que hemos realizado con la finalidad de obtener adquirir mayor información acerca del tema, se han encontrado los siguientes trabajos de los cuales ninguno se refiere a la presente investigación:

1.1.1. Antecedentes nacionales

Chávez Trelles Martin, Moscoso Chávez Carola y Ortiz Huilcaya David
“Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque en la prevención,
para los Centros Asistenciales de Salud (CAS)” [Tesis para optar el
Grado Académico de Magister en Administración de Empresas] Lima –
Perú Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas: 2013.

Conclusiones

- No existe el nivel adecuado de compromiso por parte de la Alta Dirección de ESSALUD, para fomentar una Cultura Preventiva en la institución.
- La Cultura de la Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales se fundamenta en el compromiso y la participación de todos los involucrados, y es el medio fundamental para conseguir una mejora efectiva de las condiciones de trabajo. Esta participación tiene que ir acompañada del compromiso visible de todos los agentes implicados hacia esa cultura de la prevención.
- La Salud y la Seguridad en el trabajo debe ser considerado como un valor agregado y fundamental que permita a la Institución tener mayor competitividad vía la elevación de productividad al mejorar las condiciones de trabajo, disminuir la siniestralidad.
- Los CAS no representan lugares saludables, ni ambientes de trabajo adecuados. El medio ambiente de trabajo no es saludable ni seguro, no previene la transmisión del VIH, TBC, Hepatitis. No se adoptan medidas integrales para prevenir el contagio del VIH/SIDA, TBC y otros agentes patógenos que se transmiten por la sangre o por el ambiente.
- Existen actividades aisladas para apoyar la cultura preventiva, estas no tienen los resultados esperados porque no se encuentran debidamente integradas en un Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualmente se subestima la rentabilidad de los programas de SST, ya que es difícil encontrar una relación causal entre la mejora de los

programas socio sanitarios y un mayor rendimiento del Personal Asistencial.

- La puesta en marcha de la buena práctica de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda beneficios a la institución como: ahorro de tiempo y dinero, mejor uso de los recursos, evita la duplicidad de esfuerzos; mejora y facilita el acceso a la información; mejora y fortalece la imagen de la Institución, permite participar a todos los trabajadores, optimiza costos; reduce la probabilidad de demandas legales, mejora la relación entre la Alta Dirección y los trabajadores.

Recomendaciones

- La institución deberá poner en marcha el Plan de mejora de SST para salvaguardar la integridad del Personal Asistencial en los CAS.
- El Personal Asistencial deberá seguir las recomendaciones impartidas por el personal responsable del cumplimiento de las normas propuestas en el Plan de SST.
- El personal de los CEPRIT, deberán vigilar la correcta aplicación de las Guías de prácticas Clínicas.
- ESSALUD deberá asignar los recursos económicos, financieros, logísticos y humanos, para el adecuado cumplimiento del Plan de SST.
- ESSALUD, deberá implementar dentro del Marco de Clima Organizacional, la Cultura Preventiva de SST para beneficio de los trabajadores de la institución.
- Promover una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que asegure la participación activa de la Alta Dirección y los trabajadores, para fomentar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos; y la atribución de la máxima prioridad al principio de la Prevención.
- Promover las capacitaciones con el fin de aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de

los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos.

- Realizar Auditorías para identificar problemas que se pudieran presentar en las instalaciones y que las descalifiquen como lugares saludables y seguros, con el fin de tomar las medidas correctivas de manera oportuna.
- Consolidar la Gerencia de Seguridad y Salud en el trabajo como órgano responsable para la formulación, intercambio y canalización de proyectos relacionados con las políticas y prácticas de SST.
- Establecer un comité permanente multidisciplinario, integrado por trabajadores de los CAS, GSST y la Alta Dirección, que deberá reunirse, a intervalos regulares, para considerar todos los aspectos de la seguridad y la salud en los CAS de ESSALUD.
- En los lugares de trabajo se recomienda contar con una política y un programa de Prevención en VIH, VHB, VHC y TBC, cuya aplicación exitosa requiere la cooperación y el apoyo mutuo de la Alta Dirección y los trabajadores.
- Considerando la política Institucional, la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque en la Prevención en los CAS de ESSALUD, es un requerimiento prioritario para mejorar las prestaciones de salud, haciendo de ésta una institución más competitiva.

Universidad Nacional de Ingeniería facultad de Ingeniería Geológica, minera y metalúrgica “Análisis e implementación de un sistema de gestión de riesgos para la prevención de accidentes en la mina el BROCAL S.A.A.brocal Unidad Colquijirca – Pasco [Tesis para optar el grado Académico de maestro en Ciencias con mención en Seguridad y Salud Minera elaborado por: Antonio Calderón Solís, Asesor Dr. Jorge Lescano Sandoval Lima – Perú 2012

Conclusiones

- El resultado de la Auditoría base del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, y las recomendaciones estuvieron enfocados en: Liderazgo, Planeamiento, el IPERC, Cumplimiento legal, modelamiento de procesos, competencia, comunicación, control operacional, preparación para emergencias, inspecciones y auditorías, ha permitido tomar como base la integración del Sistema y la elaboración del presente trabajo.
- Con la implementación a la fecha del sistema PASER se obtiene los resultados siguientes: Índice de frecuencia 0.00, Índice de Severidad 0.00, Índice de accidentabilidad
- Con la participación conjunta de los Jefes de áreas y supervisores, se ha desarrollado la identificación de los procesos y sus respectivas actividades en el área mina, el cual ha permitido elaborar la cadena de valores en el sistema PASER: diseño del modelo conceptual macro, diagrama de flujo, IPERC de línea base, procedimiento y estándar.
- Tomando como base los procesos y actividades, se han realizado la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos tipificando por categorías como las de alto riesgo, los de riesgo medio y riesgo bajo; el cual permite desarrollar medidas de control para minimizar los riesgos de accidentes y la contaminación ambiental como también establecer la matriz de capacitación en forma sistemática.
- La participación de los trabajadores y supervisión en el desarrollo del IPERC Integrado ha permitido consolidar la actualización de los Procedimientos y Estándares de trabajo de alto riesgo y la de riesgos medios, los mismos que han sido distribuidos a cada uno de los trabajadores.
- El Sistema de Gestión de Riesgos PASER ha permitido: Identificar los peligros y los aspectos ambientales en forma integral haciendo un
 - Análisis de una determinada actividad. Evitar duplicidad de esfuerzos
 - Optimizar los costos de implementación
 - Reducir trabajos administrativos
 - Tener una visión global de la organización

- Reducir el tiempo de respuesta
- Participación de toda la organización
- Realización de inspecciones y auditorías en forma integrada.
- La preparación de procedimientos corporativos permitirá estandarizar la gestión de Seguridad Salud Ocupacional y Medio Ambiente uniformemente en toda la Corporación.
- Para la prueba de hipótesis se realiza mediante la prueba estadística t de Studen, para lo cual se toma como datos los indicadores de seguridad y dando como resultado la aceptación de la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos PASER.
- Implementar la gestión de riesgos con el objetivo dotar al miembro participante de los componentes que definen la implantación de una estructura y procesos de la gestión de riesgos. Ilustrar con ejemplos prácticos las diferentes aplicaciones. Realizar ejercicios, un auto evaluación y revisar la bibliografía complementaria.
- Se concluye que el ISO 31000 es una herramienta que permite la mejora en la gestión de riesgos en la seguridad en el trabajo de las organizaciones y se recomienda que las empresas trabajen e incorporen del ISO 9000, ISO 14001, OSHAS 18001 y se integren al ISO 31000. Para una mejora continua de su organización.

Recomendaciones

- Desarrollar un programa de auditorías internas y externas para medir el avance del Sistema de Gestión de Riesgos PASER, los mismos que deben realizarse por lo menos una vez al año en forma cruzada entre las unidades de la Corporación.
- Impulsar la capacitación en el tema referido a la Implementación del Sistema de Gestión de Riesgos PASER a todos los trabajadores y supervisores tanto de compañía como el de las empresas contratistas, los mismos que deben ser evaluados constantemente.

- Este proyecto no se limita a los supervisores y trabajadores de la compañía, sino que se debe extender básicamente a todas las organizaciones de una compañía.
- Continuar y promover permanentemente una imagen institucional a través de acciones de apoyo social y cumplimiento de los convenios con las Comunidades y la buena interrelación con los grupos de intereses (Stakeholders). Asimismo, se debe mantener activamente el Sistema de Gestión Ambiental promocionando el desarrollo.
- Difusión e implementación operativa de los procedimientos y estándares actualizados con todos los trabajadores para su aplicación estricta.
- Se recomienda Para la prueba de hipótesis se realiza mediante la prueba estadística t de Studen, para lo cual se toma como datos los indicadores de seguridad y dando como resultado la aceptación de la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos.
- Es recomendable al Implementar la gestión de riesgos con el objetivo dotar al miembro participante de los componentes que definen la implantación de una estructura y procesos de la gestión de riesgos.
- Es recomendable Se concluye que el ISO 31000 de gestión de riesgos que es una herramienta que permite la mejora en la gestión

De seguridad en el trabajo de las organizaciones en las normas que se tiene así estar en la competitividad de las organizaciones Ítala Sabrina Terán Pareja. "Propuesta de implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria" [Tesis para optar el Título de Ingeniería Industrial] Lima Perú Pontificia Universidad Católica del Perú 2012.

Conclusiones

- Con el objetivo fundamental de desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se podrá

conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse además, de una importante herramienta para cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.

- Para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, proporcionando los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas. Las auditorías deben realizarse siguiendo un programa anual, donde la frecuencia puede variar en función al estado e importancia del proceso.
- El proceso de implementación del Sistema de Gestión es largo; sin embargo, los beneficios que pueden obtenerse son muchos y elevan a la organización hacia un nuevo nivel de competitividad. Para poder implementarlo es requisito fundamental el obtener el compromiso del personal el cual, debidamente capacitado y motivado, otorgue ideas y puntos de vista que faciliten la adaptación a los cambios.
- Otro aspecto de gran importancia es la creación de una cultura en la empresa que elevará el nivel de formación y participación de todo el personal, así como la creación y mantenimiento del adecuado clima laboral. – Se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos.
- Se estableció los planes de emergencia para la empresa, que proporcionan las directrices en caso se presente una, además propician la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional. – Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y

salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados.

- Para la empresa es muy importante la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo. – Obtener una certificación no es el objetivo primordial, es un objetivo secundario que contribuye al logro de un Sistema de Gestión eficiente, que permite ofrecer servicios de calidad cuidando la salud de los trabajadores.
- La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es importante ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos.
- La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Recomendaciones

- Se deben llevar a cabo mantenimientos preventivos a las máquinas utilizadas y revisar periódicamente los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, garantizando un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera aumente la productividad.
- Todos los niveles jerárquicos de la organización deben estar comprometidos con el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.

- Es necesario contar con personal adecuadamente calificado y capacitado en temas de seguridad y salud ocupacional, que se encargará del proceso y análisis IPER, debido a que se necesita tener la certeza que la estimación de los niveles de riesgos es correcta, para poder plantear y definir las medidas de corrección necesarias.
- Se deben desarrollar programas de capacitación a los empleados de la organización para concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional ya que no solamente trae beneficios para la compañía sino que también mejoran las condiciones de trabajo de ellos mismos.
- Con el objeto de lograr una efectiva implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, la empresa deberá cerciorarse que una persona con las capacidades requeridas lidere este sistema, y que cuente con los conocimientos para la aplicación y el correcto desarrollo de este.
- Se deben realizar jornadas de sensibilización que reflejen la importancia del uso de los elementos de protección personal y la implementación de medidas de control, para que los empleados de la organización adquieran un compromiso con la seguridad y la salud ocupacional, trabajen en ambientes agradables y eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.

1.1.2. Antecedentes internacionales

Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO TESIS Silvia María Fuentes Navarro Carné 20882-07 Quetzaltenango, marzo de 2012 Campus de Quetzaltenango

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.
- Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho.
- Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.
- Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
- Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones planteadas anteriormente, a continuación se hacen las siguientes recomendaciones.

- Efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la Delegación de Recursos Humanos.
- Efectuar estudios anuales de clima organizacional para conocer las debilidades y en base a esto encontrar técnicas y soluciones para el mejoramiento.
- Para elevar la satisfacción laboral de todo el personal, se sugiere que se le reconozca el desempeño de sus funciones, que se trabaje en la motivación de cada colaborador por medio de charlas o capacitaciones y utilizar el reforzamiento positivo en la relación jefe colaborador. 4. Que los jefes de cada unidad evalúen periódicamente el desempeño laboral y lleven a cabo una adecuada retroalimentación para mejorar el cumplimiento de las metas.
- Establecer estrategias de comunicación asertiva impartiendo el taller titulado. “Comunicación asertiva en el trabajo, estrategia para mejorar la Satisfacción laboral”

Sandra Jeannet Blanco Campos, Erling Sigfredo Bonilla Vásquez y Carlos Jared Ramírez Henríquez, “Diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Para Ingenios azucareros en el Salvador con Base a las Normas OHSAS 18001-2007” [Tesis para optar el título de Ingeniero Industrial] Universidad de el Salvador Facultad de Ingeniería y Arquitectura Escuela de Ingeniería 2007.

Conclusiones

- Después de Implementar este Sistema la empresa podrá comenzar a obtener una cultura de seguridad, adicionalmente con las herramientas entregadas podrán tener el control necesario para las desviaciones que puedan ir saliendo en el camino, la herramienta principal que es la tabla de control de hallazgos le dará el plus

necesario al sistema para que se convierta después de su implementación en un proceso irreversible.

- La herramienta usada para el control de las no conformidades, incidentes y observaciones; después del tratamiento respectivo lanza gráficamente indicadores del desempeño de la gestión que son el valor agregado más importante de esta tesis ya que la información rápidamente, dicha matriz permitirá conocer rápidamente información relevante para la toma de decisiones.

Recomendaciones

- Mantener bien establecidas las fechas de las actividades y respetar las frecuencias.
- Incorporar en el empleado el pensamiento de que la Responsabilidad de la Seguridad la llevan ellos mismos.
- Mantener una actualización permanente de los requisitos legales asociados a las actividades de la empresa.
- Hacer participar a todos los empleados en las actividades de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Designar un presupuesto para el área de Seguridad Industrial.
- Mantener excelentes canales de comunicación que puedan llevar toda información desde y hasta seguridad industrial.
- Mantener participativo a los niveles gerenciales de la empresa con constantes actividades
- Mantener políticas de reconocimiento al personal por participación en los temas de seguridad y salud Ocupacional.

Pablo Rómulo Posada Sánchez “Diseño y desarrollo de un Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 para una empresa importadora, distribuidora y comercializadora de productos

agroquímicos” [Tesis de Grado previa obtención del título de Ingeniero Industrial] Guayaquil – Ecuador Escuela Superior Politécnica del Litoral, Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la Producción.

Conclusiones

- La identificación de los factores de riesgo psicosociales en el personal operativo se encuentra en un grado de peligrosidad alto, lo que además está influyendo directamente en el desempeño del personal operativo, lo cual demanda una atención urgente y progresiva con seguimiento e intervención de acuerdo con las prioridades generales del departamento de Salud Ocupacional.
- Los factores psicosociales tiene repercusiones negativas para la salud del trabajador, como la depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, nutrición, entre otros.
- Se puede apreciar que los factores que afectan el desempeño laboral en la organización son participación, implicación, responsabilidad; y formación, información, comunicación; ya que estos se encuentran en un nivel muy inadecuado, y a su vez estos influyen en que el desempeño sea bueno y no permite tener un desempeño excelente como la organización desearía.
- Los trabajadores no pueden controlar y organizar su propio trabajo, no tienen autonomía además las opiniones y sugerencias de los trabajadores no son tomadas en cuenta por parte de los directivos de la empresa.
- El desempeño laboral que predomina es bueno, considerando que existe cinco niveles de desempeño y está en un nivel intermedio, entonces se confirma que los factores psicosociales influyen en que no se pueda tener un desempeño excelente o muy bueno.
- La relación entre la exposición de factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral es muy amplia ya que entre estos dos factores; se establece un equilibrio entre las condiciones del trabajo y el factor humano.

- Una vez finalizada la investigación acerca de la Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A., determino que la exposición a dos factores muy inadecuados de riesgo psicosocial en el trabajo inciden en el desempeño laboral, lo que no permite que la organización cumpla con las metas y los objetivos establecidos por la misma.

Recomendaciones

- Realizar una selección de personal, basándose en los riesgos laborales que presenta cada puesto de trabajo, esto ayudaría a mejorar el desempeño laboral y permitiría ubicar a la persona idónea para el puesto.
- Incrementar el número de horas de formación en factores psicosociales en los programas de todos los niveles de la formación preventiva
- En el proceso de inducción del puesto de trabajo, enfatizar los objetivos a cumplirse, las funciones y su alcance con instrucciones claras y precisas, generar una política de comunicación para que el trabajador exponga con seguridad y libertad sus puntos de vista.
- Fomentar la participación de los de los trabajadores en las distintas áreas desde la organización, distribución y planificación de las tareas a realizar, tomando en consideración las ideas de los mismos trabajadores.
- Realizar evaluaciones del desempeño laboral periódicas, a todo el personal, y dar a conocer los resultados en forma personal para corregir falencias y superar las mismas a través de capacitación y adiestramiento
- Realizar un estudio exhaustivo de riesgos laborales presente en la organización, para establecer programas de gestión, prevención y erradicación para minimizar y controlar debidamente los mismos.
- Mejorar los medios de información a los trabajadores (más ágiles, más claros, etc.) para evitar sesgos o distorsiones.

Gonzales Gonzales Nury Amparo "DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, BAJO LOS REQUISITOS DE LA NORMA NTC-OHSAS 18001 EN EL PROCESO DE FABRICACION DE COSMETICOS PARA LA EMPRESA WILCOMS S.A." [Para la obtención del Título de Ingeniero Industrial] PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA FACULTAD DE INGENIERIA, BOGOTA 2009.

Conclusiones

- A través de la elaboración del diagnóstico de la situación actual de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC- OHSAS 18001, se pudo observar que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es muy bajo, dado que solo cumple con el 8.33% de la planificación y el 14.28% de la implementación y operación del sistema de gestión, algunos temas relacionados dentro de los elementos del sistema de S&SO con los que la empresa no cumple se destacan entre otros: - La falta de un área encargada de la seguridad y la salud ocupacional, ya que actualmente la jefe de gestión humana es la encargada de los temas relacionados con el S&SO y no alcanza a desarrollar las actividades que se requieren. – La falta de compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con los temas de S&SO. – La falta de procedimientos para la identificación de riesgos, y de documentación relacionada con las actividades de S&SO. Por estas razones el presente trabajo alineó los procesos de la organización con el sistema de gestión de S&SO, desarrollando actividades que involucren a todo el personal de la empresa.
- Con las visitas realizadas a las instalaciones de la empresa WILCOS S.A. se evidencio la falta de uso de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores, por esto se desarrolló un programa de capacitación el cual 62 tiene como objetivo fundamental sensibilizar al personal e informar las consecuencias que estos pueden sufrir al no utilizarlos.
- El diagnóstico realizado frente a los requisitos exigidos por la normatividad Colombiana muestra que la empresa cumple con el

55.17% de estos, lo que evidencia la falta de conocimiento en los temas relacionados con las normas que se rigen en Colombia sobre la seguridad y la salud ocupacional, y peor aún las consecuencias que pueden repercutir en la salud de los empleados de la organización, es por esto que se hace necesario el diseño de un sistema de gestión de S&SO que contribuya con el bienestar de los trabajadores, minimice los factores de riesgo a los que se exponen sus empleados, y mejore de la productividad de la organización.

- Se elaboró el mapa de procesos de la empresa WILCOS S.A. donde se refleja la interacción entre los procesos estratégicos, los procesos operativos y los procesos de apoyo, adicional a esto se complementó con la descripción del macro proceso de la gestión de S&SO y de la producción de cosméticos.
- Se implementaron métodos de control para eliminar las fuentes generadoras de riesgos y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores, lo que demuestra un gran compromiso por parte de la gerencia.
- Se estableció el plan de emergencia para la empresa WILCOS S.A., el cual da las directrices para tener una buena reacción en caso de que se presente una, además propicia la participación de todos los empleados y esto fomenta un buen clima organizacional.
- Se definió el manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de S&SO, y tiene por objeto minimizar o eliminar los riesgos de los empleados.
- Al analizar financieramente la propuesta de la implementación del sistema de gestión de S&SO en la empresa WILCOS S.A. se obtuvo un VNA de 0.35, lo cual indica que la propuesta es viable.
- Para la empresa WILCOS S.A. es muy importante la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional como se demuestra a lo largo de este trabajo de grado.

Recomendaciones

- Es muy importante la implementación del sistema de gestión de S&SO ya que no solamente garantiza que existan procedimientos que le permiten a la organización controlar los riesgos referentes a la seguridad y salud ocupacional, sino que también reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.
- La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.
- Se deben realizar mantenimientos preventivos a las maquinas utilizadas en la producción de cosméticos y revisar periódicamente los puestos de trabajo de los empleados, esto con el fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos o deseados, garantizando un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera de aumente la productividad de la empresa.
- El compromiso de todos los niveles jerárquicos de la organización con el sistema de gestión de S&SO, es de gran importancia para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.
- El incumplimiento de las normas legales vigentes puede acarrear sanciones como se especifica en el artículo 45 del Decreto 614 de 1984, las cuales pueden ir desde doscientos salarios diarios mínimos legales hasta por una suma equivalente a diez mil salarios diarios mínimos legales.
- Se deben desarrollar programas de capacitación a los empleados de la organización para concientizarlos de la importancia de su participación en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional ya que no solamente tare beneficios para la compañía sino que también mejoran las condiciones de trabajo de ellos mismos.

- Con el objeto de lograr una efectiva implementación del sistema de gestión de S&SO, la empresa deberá contratar a una persona con las capacidades requeridas para liderar este sistema, que tenga los conocimientos para la aplicación y el correcto desarrollo de este.
- Se deben realizar jornadas de sensibilización que reflejen la importancia del uso de los elementos de protección personal y la implementación de medidas de control, para que los empleados de la organización adquieran un compromiso con la seguridad y la salud ocupacional, trabajen en ambientes agradables y eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de S&SO es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, es de gran importancia la realización de estas, dado que proporcionan los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas.
- Es importante establecer medidas de control para los riesgos identificados, que aunque no representan un alto riesgo, pueden traer consigo consecuencias en la salud de los trabajadores dado que se presenten accidentes o enfermedades profesionales.
- Se deben llevar registros de los accidentes e incidentes presentados en la compañía, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos.

1.6. Bases teóricas de las variables

2.2.1 Definición de Seguridad y Salud en el Trabajo

Algunos de los conceptos claves en seguridad y salud laboral son:

- **Peligro** – Se define como cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una

combinación de éstos Este término se usa para describir algo presente en el lugar de trabajo que tiene el potencial de causar una lesión a los trabajadores, ya sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

- **Riesgo** – Se trata de la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o una exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.
- **Evaluación de riesgos** – es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo. Se trata de un examen sistemático de todos los aspectos de las condiciones de trabajo para:
 - identificar lo que pueda causar lesiones o daños
 - eliminar los peligros que puedan ser suprimidos
 - evaluar los riesgos que no se puedan eliminar inmediatamente
 - planificar la adopción de medidas correctoras.
- **Seguridad** – se trata de un concepto de difícil definición. La seguridad consiste en la situación de estar “seguro”, es decir, libre de cualquier daño o riesgo aunque en la práctica es imposible conseguir esta situación de total seguridad. Por lo tanto, la seguridad se debe entender como un determinado nivel de riesgo que pueda ser considerado aceptable.
- **Salud** – en relación con el trabajo no sólo incluye la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales directamente relacionados con el trabajo, que puedan afectar negativamente a la salud.
- **Enfermedad**– es la enfermedad contraída Como resultado de una exposición durante un período de tiempo a factores (agentes químicos, físicos o profesional biológicos) provenientes de la actividad laboral. Incluye cualquier dolencia crónica producida como resultado de un trabajo o actividad laboral. Este tipo de enfermedad se identifica al demostrar que es más frecuente en un determinado sector laboral que en la población general o que en otros grupos de trabajadores. Como ejemplo de enfermedades laborales se pueden incluir

enfermedades respiratorias (por ejemplo, asbestosis o asma ocupacional), enfermedades de la piel, (por ejemplo, síndrome del túnel carpiano) trastornos osteomusculares y cáncer profesional.

- **Accidente laboral** – se trata de UN suceso puntual en el curso del trabajo (puede ocurrir fuera de las instalaciones de la empresa o ser causado por terceros) que produce daño físico o mental.
- **Prevención** – son todos los pasos o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa para evitar o reducir los riesgos laborales.

En lo relativo a su alcance, los conceptos de seguridad y salud en el trabajo se aplican a cualquier tipo de trabajo incluyendo sectores de la construcción, la agricultura, la industria manufacturera, la minería, la pesca, el sector servicios o la asistencia sanitaria; y también se incluyen las empresas y trabajadores subcontratados. En cuanto a la seguridad y salud laboral, además del período de actividad de trabajo se incluye el trayecto y el tiempo empleado en ir y venir del lugar de trabajo como parte de la jornada laboral. Los desplazamientos seguros son por tanto una de las áreas que cubre la seguridad y salud laboral.

Isabel L. Nunes, DEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidad de Nova de Lisboa, Portugal.

- **La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**- Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Considerando estos factores, Cerrejón desarrolla un programa integral y permanente de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que favorece a sus trabajadores y a otras partes interesadas, acorde con sus necesidades y ajustado a las

características del país y del sector económico, y va más allá de la ejecución de acciones aisladas, donde las actividades de salud y seguridad están integradas con las de producción, a fin de proporcionar unos requisitos mínimos de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo con el objetivo de proteger de forma integral la salud de los empleados. El presente documento, “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)”, describe los elementos claves de este Sistema enmarcado dentro de un sistema de gestión integral, proporcionando a su vez una interacción y orientación hacia la documentación relacionada.

SISTEMA DE INTEGRIDAD OPERACIONAL CERREJÓN, Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Versión 3, Noviembre 03 – 2012.

2.3 Definición de términos básicos

Accidente de trabajo: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

CAP: Cuadro de Asignación de Personal

Centro Especializado: Entidad con infraestructura, equipo médico y recursos para realizar procedimientos diagnósticos y terapéuticos de una especialidad con cobertura local.

Centro Médico (C.M): Centro Asistencial de primer nivel de atención que cuenta con personal profesional, técnico y auxiliar que presta servicios de atención en salud y supervisa a los establecimientos de menor complejidad, que estén en su área de influencia.

CEPRIT: Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo.

MOF: Manual de Organización y Funciones

NIOSH: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

Unidad Orgánica: Es el área diferenciada con funciones y actividades de naturaleza afín e interrelacionadas, que están orientadas a cumplir objetivos comunes.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la Dirección Regional de salud de Puno.

3.1.2. Hipótesis específicas

Ho. La Incapacidad de gestión en seguridad y salud influirá en la salud físico mental del trabajador de la DIRESA PUNO.

Ha. La capacitación de prevención, seguridad y Salud Ocupacional periódicas en el trabajador de la DIRESA, disminuirá los riesgos de accidentes y/o enfermedades.

3.2. Variables de estudio

Variable Independiente

X = Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2.1. Definición conceptual

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajador

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se entiende en 4 etapas diferentes, las cuales hacen de este sistema, un perfecto ciclo denominado como mejora continua, mientras este ciclo se repite de forma continuada, por lo que conseguirá una gran mejora que a larga convierte al Sistema de Gestión en algo mucho más eficiente, en principio este se ha diseñado como una estructura probada para conseguir la gestión y la mejora

podemos lograr por medio del estudio de cambios en la utilización del trabajo, proyectando los requerimientos futuros de mano de obra, estableciendo la política de entrenamiento de recursos humanos,

examinando los efectos del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, evaluando los costos laborales, etc. La productividad total de los factores, en cambio, es una medida simultánea de la eficiencia en la utilización conjunta de los recursos

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.
Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	I.1 PLANIFICACIÓN	1.1.1. Identificación de Riesgos	<p>1 ¿Ud. Considera que un sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo?</p> <p>2 ¿Las planificación periódica puede disminuir los factores de riesgo en la institución donde labora Ud.?</p> <p>3 ¿Ud como trabajador está de acuerdo laborar en las condiciones de riesgo que existe en su entidad?</p> <p>4 ¿Considera que es importante el área de Salud ocupacional en brindar apoyo, En caso de enfermedad y/o de tener accidente de trabajo en su entidad?</p> <p>5 ¿Ud. considera que la seguridad del trabajador es importante en su labor que ejerce Ud.?</p> <p>6 ¿sufrió Ud. algún accidente de trabajo dentro de su jornada laboral en los dos últimos semestres del año?</p>	E. Likert
	I.2. OPERACIÓN Y SUPERVISION	I.2.1. Planes de capacitación	<p>7 ¿Esta Ud. de acuerdo que su entidad realice capacitaciones de riesgos laborales, semestralmente?</p> <p>8 ¿Ud. recibió capacitación en los últimos semestres por parte de su entidad?</p> <p>9 ¿está de acuerdo con la realización de las supervisiones sin tener una previa capacitación, al personal de su entidad?</p> <p>10 ¿Ud. Considera que la realización de monitoreo del área de salud ocupacional deberían realizarse periódicamente?</p>	E. Likert
	1.3 IMPLEMENTACION CON EVALUACION	I.2.2. Monitoreo de incidencias.	<p>11 ¿en el presente año hubo accidentes de trabajo y fueron monitoreados por su entidad?</p> <p>12 ¿Ud. como trabajador realiza el llenado de registro de incidencias en su entidad al ingresar, a su labor como trabajador?</p> <p>13 ¿en caso de tener un accidente de trabajo es apoyado por su entidad y jefe de área?</p> <p>14 ¿Actualmente considera que está capacitado por el área de salud ocupacional en cuanto a riesgos de salud y trabajo y poder enfrentar adecuadamente en situaciones caso ocurriera?</p> <p>15 ¿el área de salud ocupacional y seguridad en el trabajo esta adecuadamente implementado en su entidad?</p>	E. Likert.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El autor Malhotra (1997):

Detalla que se denomina como “Descriptiva”, porque describirá la estructura de cómo se va a dirigir generalmente las situaciones y problema en el estudio de los Derechos Laborales de la Municipalidad de Sandia – Puno se aplicara este tipo de investigación.

Los autores Hernández Fernández y Baptista (2003):

Define que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible.

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental.

El diseño de investigación No experimental según Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio (2006) son aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Es así que al clasificar el diseño de investigación no experimental se obtiene una de sus clasificaciones en la que se basa este estudio, donde los autores (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág. 151) definen la investigación transversal como la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Jaqueline Wigodski (2010) nos define población como el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características

comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. Por Es por ello que en esta investigación no experimental, se trabajó con una población conformada de una institución pública ubicada en el Jr. José Antonio Encinas N° 145 los sujetos informantes son 30 personas de la Dirección Regional de Salud de Puno 25 trabajadores administrativos y 5 de la parte asistencial.

3.5.2. Muestra

La muestra es de tipo no probabilística para lo cual se utilizara con intencionalidad a 30 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Puno.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Casas Anguita J., J.R. Repullo Labrador Y J. Donado Campos. (2003). Menciona que el instrumento básico utilizado en la investigación por encuesta es el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.

El guion orientativo a partir del cual debe diseñar el cuestionario son las hipótesis, sin embargo, hay que tomar en cuenta las características de la población (nivel cultural, edad, aspectos socioeconómicos, etc.) y el sistema de aplicación que va a ser empleado, ya que estos aspectos son decisivos para determinar el tipo de preguntas, el número, el lenguaje y el formato de respuesta.

3.6.1. Confiabilidad del Instrumento

Para la validez del presente trabajo de investigación se realizara mediante la estadística no paramétrica o de variables cualitativas nominales dado por Karl Pearson en el año 1900 es una aplicación CHI_CUADRADA se contrastará la hipótesis general y se determinará la influencia que tienen entre las variables, Sistema de Gestión de Seguridad y Monitoreo de incidencias.

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el proceso analítico de los datos emanados de las encuestas sobre la implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud – Puno, las cuales se realizaron de acuerdo a la muestra, los resultados fueron tabulados en el programa Microsoft Office Excel 2013, una vez que los mismos fueran codificados y siendo trasferidos desde una matriz de hoja de cálculo al programa SPSS 22.0.0.0 donde ha sido procesado toda la información; teniendo en cuenta que la información base del cuestionario fue recogida de forma manual.

3.8. Aspectos éticos

Como profesional en servicio a la sociedad y a mi país prima en mí la honestidad para considerar los derechos de autor que se tipifican en esta investigación.

En el rubro administrativo se siguen los lineamientos y la normatividad con lo que se lograra la implementación para alcanzar un mejor desarrollo.

Es por esta razón que se siguieron las normas éticas al realizar esta investigación no experimental bajo las directrices en cuanto a normas para la elaboración de la presente investigación.

III. RESULTADOS

4.1. Validez de la contratación de la hipótesis general

Para la validez del presente trabajo de investigación se realizara mediante la estadística no paramétrica o de variables cualitativas nominales dado por Karl Pearson en el año 1900 es una aplicación CHI_CUADRADA se contrastará la hipótesis general y se determinará la influencia que tienen entre las variables, Sistema de Gestión de Seguridad y Monitoreo de incidencias.

Tabla 2.

CUADRO COMPARATIVO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y MONITOREO DE INCIDENCIAS DIERCCION GENERAL DE PUNO

ATRIBUTOS	VARIABLE INDEPENDIENTE												VARIABLE DEPENDIENTE								TOTAL
	PLANIFICACION							OPERACIÓN Y SUPERVISION					MONITOREO DE INCIDENCIAS								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
SI	22	24	22	27	22	9	20	30	24	19	26	23	28	26	23	23	24	25	20	24	461
NO	8	6	8	3	8	21	10	0	6	11	4	7	2	4	7	7	6	5	10	6	139
TOTAL	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	600

Tabla 3.

TABLA DE CONTINGENCIA ATRIBUTOS * VARIABLE DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

			VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE			TOTAL
			PLANIFICACION	OPERACION Y SUPERVISION	MONITOREO DE INCIDENCIAS	
ATRIBUTOS	SI	Frecuencia observadas	146	122	193	461
		Frecuencia esperada	161,4	115,3	184,4	461,0
	NO	Frecuencia observadas	64	28	47	139
		Frecuencia esperada	48,7	34,8	55,6	139,0
TOTAL		Frecuencia observadas	210	150	240	600
		Frecuencia esperada	210,0	150,0	240,0	600,0

ELABORACION PROPIA EN SPSS

a) El Planteo de las Hipótesis General y específicas

Ho: " La implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo NO mejora la calidad de vida de los trabajadores de la

Dirección Regional - Puno

H₁: “La implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo SI mejora la calidad de vida de los trabajadores de la Dirección Regional – Puno”

b) n.s = 0.05

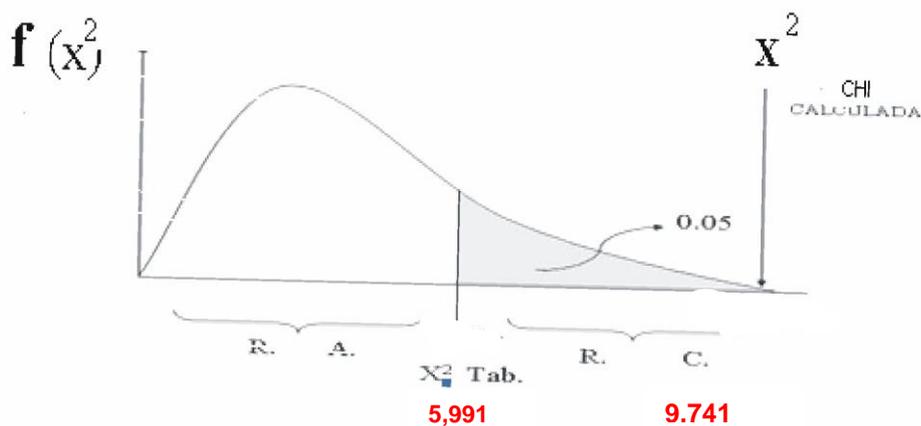
c) Variable estadístico de decisión “Chi- cuadrado”.

Tabla 4.
PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	g.l.	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,741	2	0,008
Razón de verosimilitudes	9,503	2	0,009
Asociación lineal por lineal	7,173	1	0,007
N de casos válidos	600		

d) La Contrastación de la Hipótesis

X^2 Tabular es con 0.95 de probabilidad y 2 grados de libertad es 5,991



Finalmente se observa en el grafico que $X^2_{Calculado}$ es mayor que la $X^2_{Tabular}$ obtenido de la tabla. Por lo que, según el grafico pertenece a la región de

rechazo (parte sombreada) es decir se rechaza el Ho (Hipótesis nula).

e) La conclusión:

Se puede concluir, que la implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo si mejora la calidad de vida de los trabajadores de la Dirección Regional – Puno”, a un nivel de significancia del 5%.

4.2. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 5.

Considera usted que un sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo

ATRIBUTOS	PI	%
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

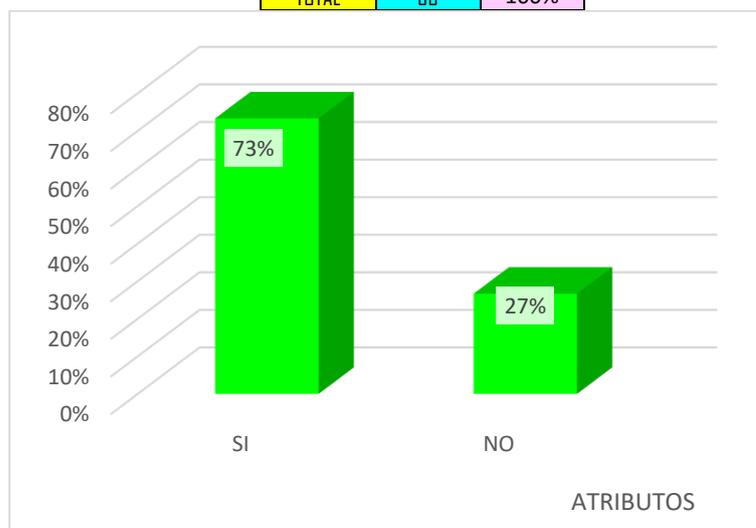


Figura 1. Considera usted que un sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo

INTERPRETACION:

Se observa de los 30 encuestados el 73% afirmaron que si consideran que el sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo y un 27% dijeron que no.

Tabla 6.

¿Las planificación periódica puede disminuir los factores de riesgo en la institución donde labora Ud.?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

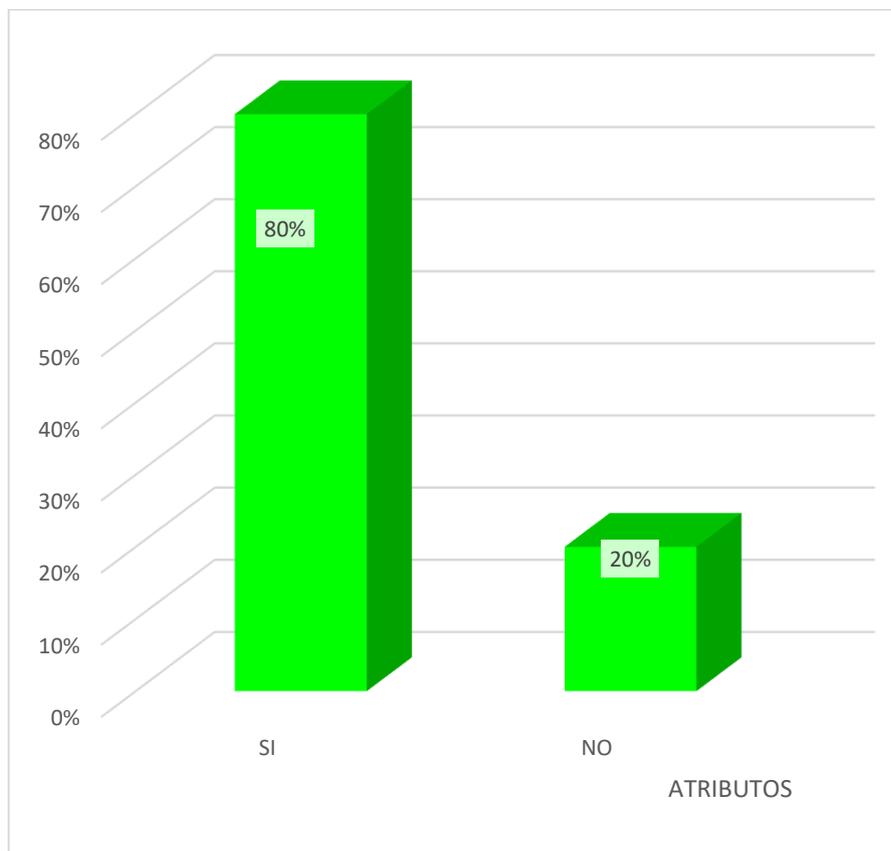


Figura 2. ¿Las planificación periódica puede disminuir los factores de riesgo en la institución donde labora Ud.?

INTERPRETACION:

Se observa de los 30 encuestados el 80% afirmaron que si consideran una planificación periódica disminuirá los factores de riesgo dentro de la institución.

Tabla 7.

¿Ud. como trabajador está de acuerdo laborar en las condiciones de riesgo que existe en su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

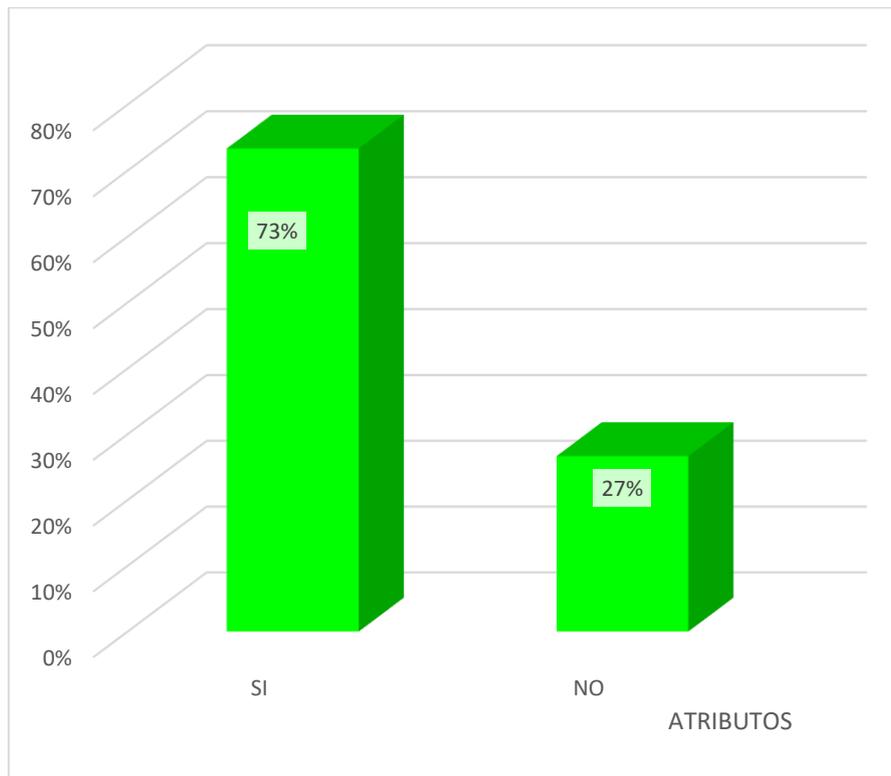


Figura 3. ¿Ud. como trabajador está de acuerdo laborar en las condiciones de riesgo que existe en su entidad?

INTERPRETACION: Un 73% del total de los encuestados están de acuerdo laborar en las condiciones actuales de trabajo y un 27% no están conformes con las condiciones actuales de riesgo.

Tabla 8.

¿Considera que es importante el área de Salud ocupacional en brindar apoyo, En caso de enfermedad y/o de tener accidente de trabajo en su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

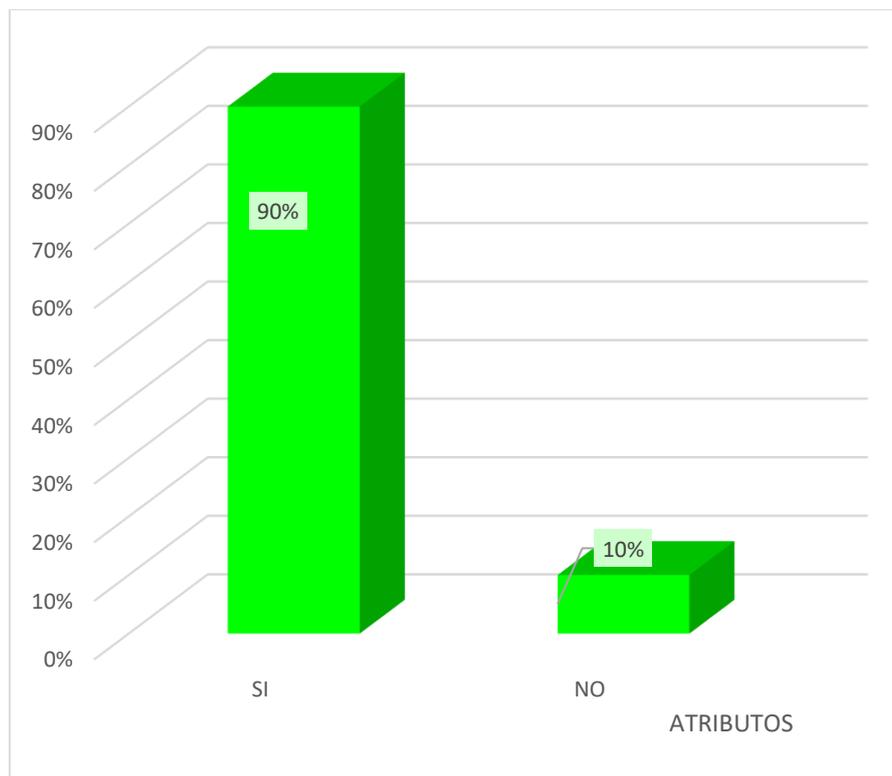


Figura 4. ¿Considera que es importante el área de Salud ocupacional en brindar apoyo, En caso de enfermedad y/o de tener accidente de trabajo en su entidad?

INTERPRETACION:

En este cuadro podemos ver que en un 90% están de acuerdo que el área de salud ocupacional debe brindar todo el apoyo necesario en caso de que un trabajador sufra un accidente de trabajo y/o se encuentre en mal estado de salud y un 10 % manifestaron que no.

Tabla 9.

¿Ud. considera que la seguridad del trabajador es importante en su labor que ejerce Ud.?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	22	73%
NO	8	27%
TOTAL	30	100%

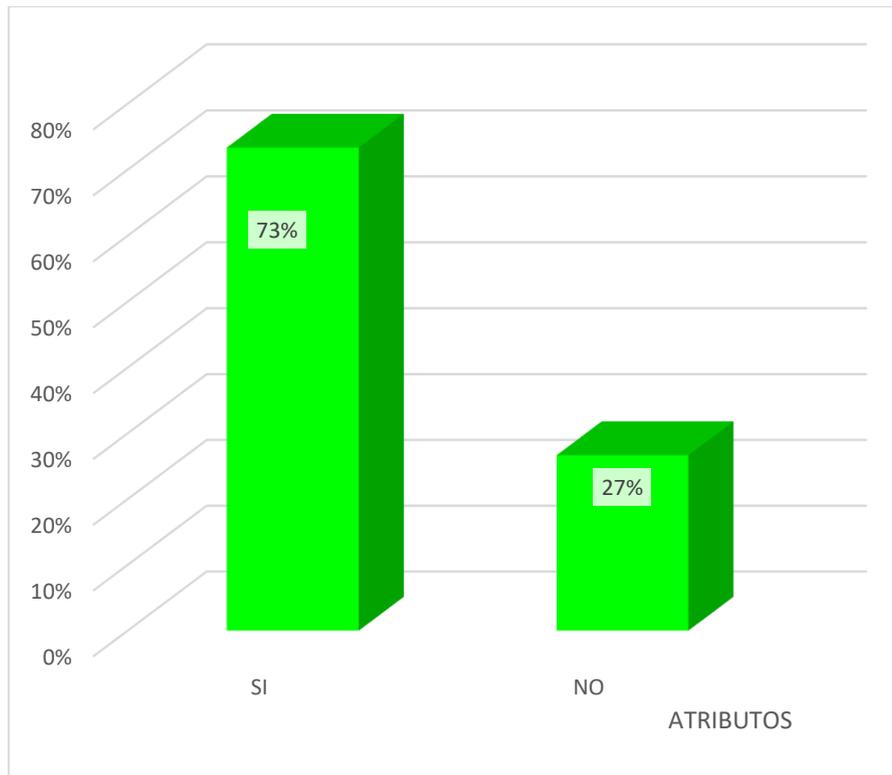


Figura 5. ¿Ud. considera que la seguridad del trabajador es importante en su labor que ejerce Ud.?

INTERPRETACION: Para un 73% de los encuestados es importante en su labor diaria que la seguridad del trabajador es prioritaria y un 27% afirma que no es importante.

Tabla 10.
¿sufrió Ud. algún accidente durante el periodo de su labor en estos últimos semestres del año?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

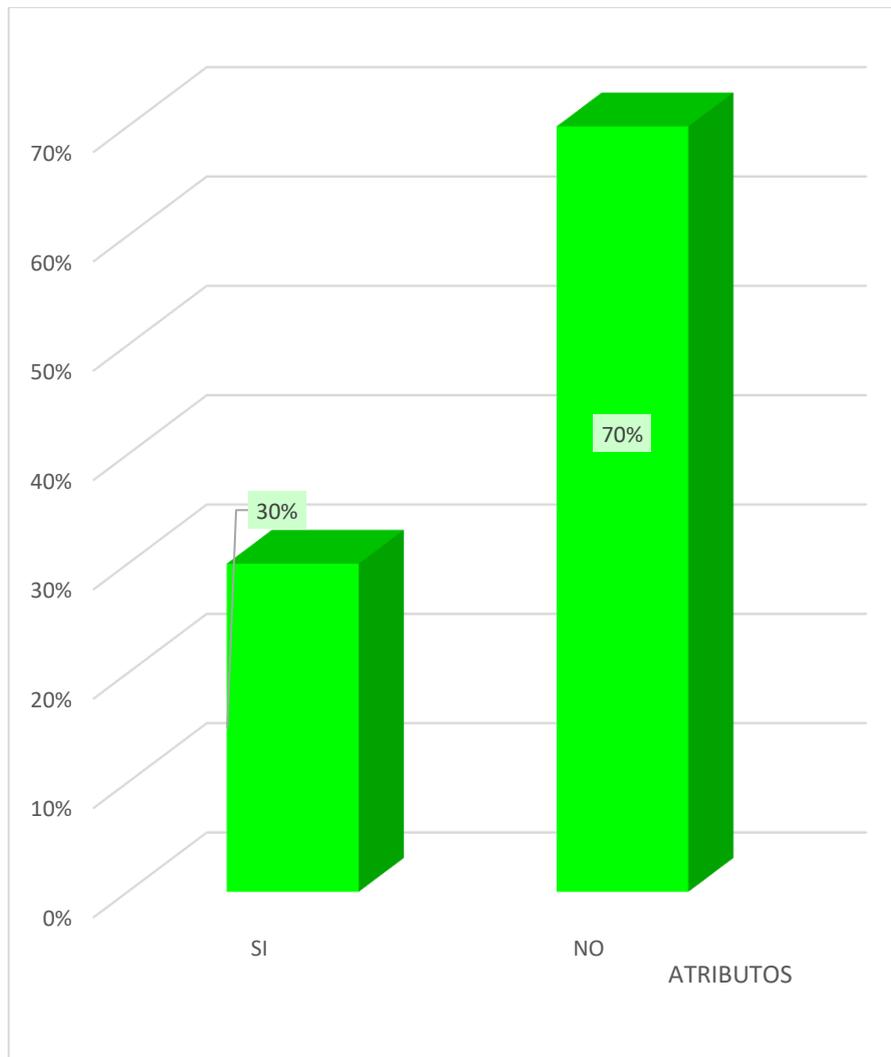


Figura 6. ¿sufrió Ud. algún accidente durante el periodo de su labor en estos últimos semestres del año?

INTERPRETACION: Un 30% de los encuestados manifestaron que si sufrieron algún accidente de trabajo dentro de los últimos semestres de trabajo y un 70% cito que no.

Tabla 11.
¿Existe un encargado de Seguridad y Salud ocupacional en su institución?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

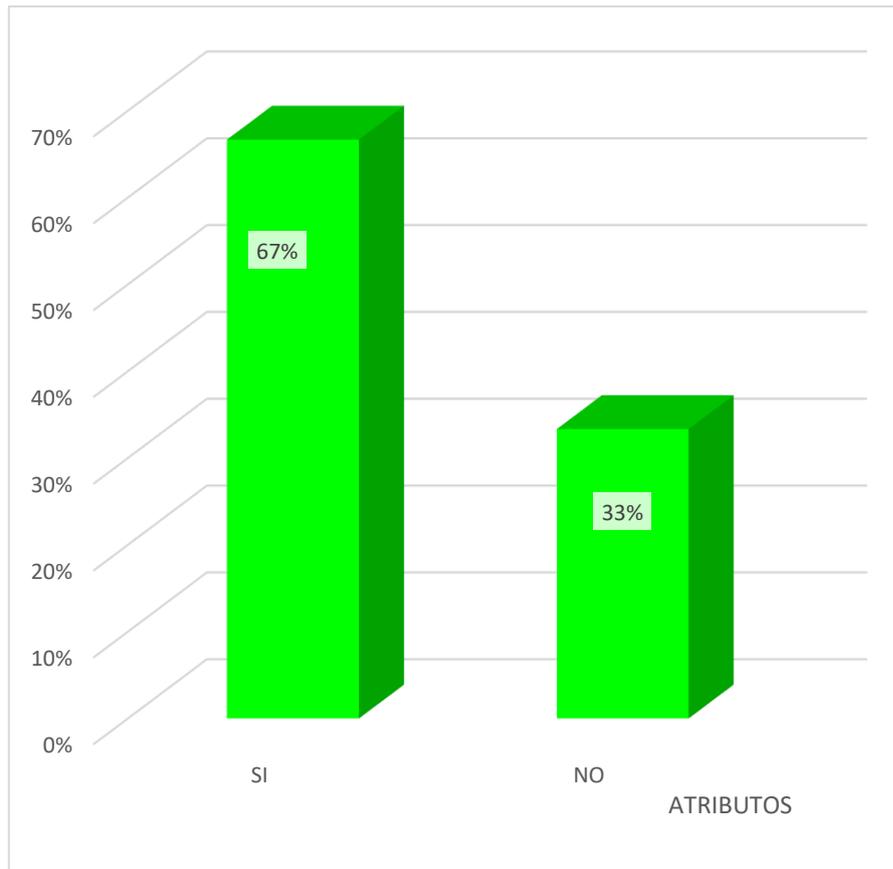


Figura 7. ¿Existe un encargado de Seguridad y Salud ocupacional en su institución?

INTERPRETACION: El 67% afirmo que si existe y un 33% dijo que no esto tal vez por desconocimiento.

DIMENSION OPERACIÓN Y SUPERVISION

Tabla 12.

¿Esta Ud. de acuerdo que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajo, semestralmente?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

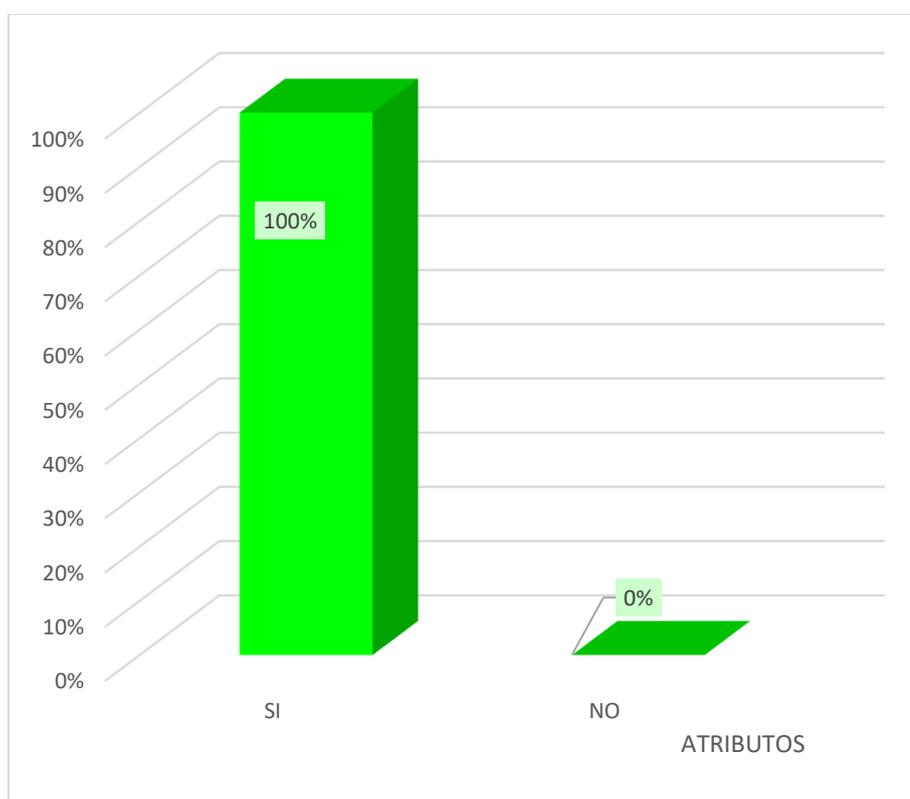


Figura 8. ¿Esta Ud. de acuerdo que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajo, semestralmente?

INTERPRETACION: En un 100% del total de los encuestados están de acuerdo a que se realice capacitaciones de riesgos en el trabajo semestralmente.

Tabla 13.

¿Ud. recibió capacitación en los últimos semestres por parte de su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

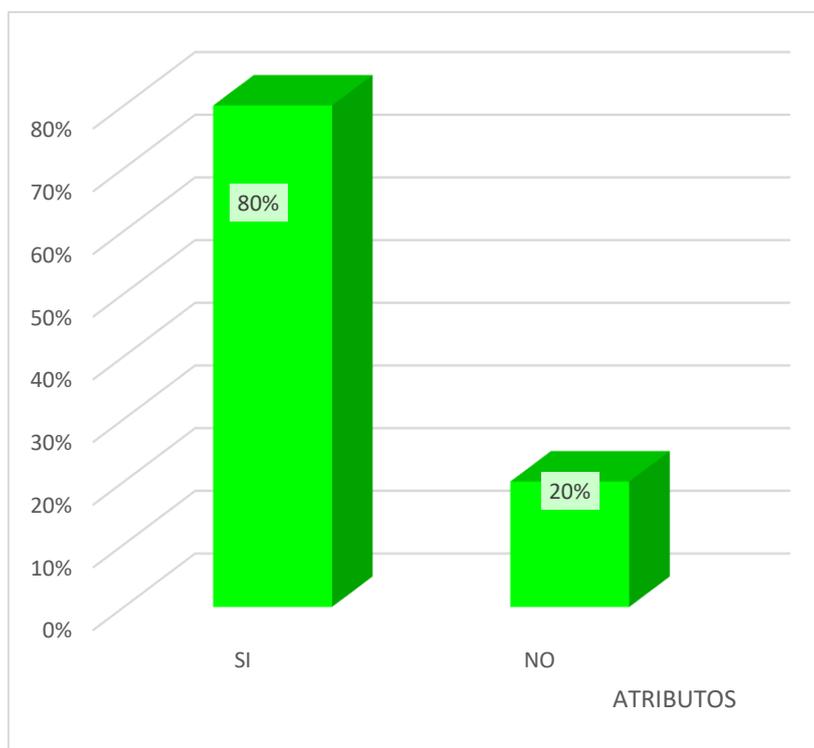


Figura 9. ¿Ud. recibió capacitación en los últimos semestres por parte de su entidad?

INTERPRETACION: Un 80 % de los encuestados afirmo que si recibieron capacitación en los últimos semestres y un 20% no.

Tabla 14.

¿Considera Ud. que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajador, semestralmente?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	19	63%
NO	11	37%
TOTAL	30	100%

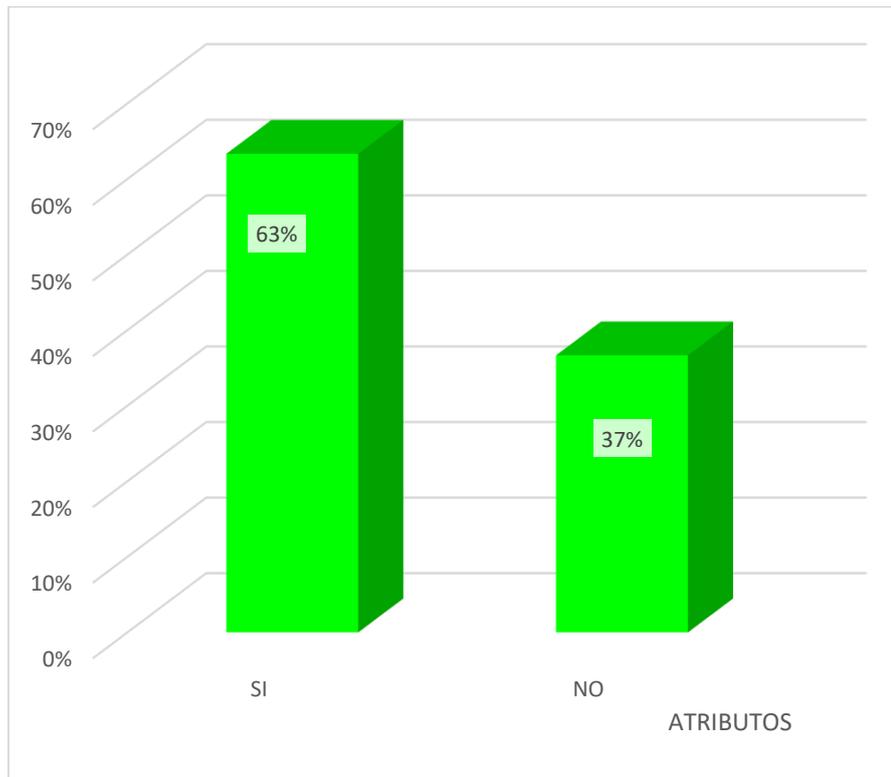


Figura 10. ¿Considera Ud. que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajador, semestralmente?

INTERPRETACION: El 63% si considera que la entidad realice capacitaciones de riesgos en forma semestral y 37% dijo que no.

Tabla 15.

¿Está de acuerdo con la realización de las supervisiones sin tener una previa capacitación al personal de su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

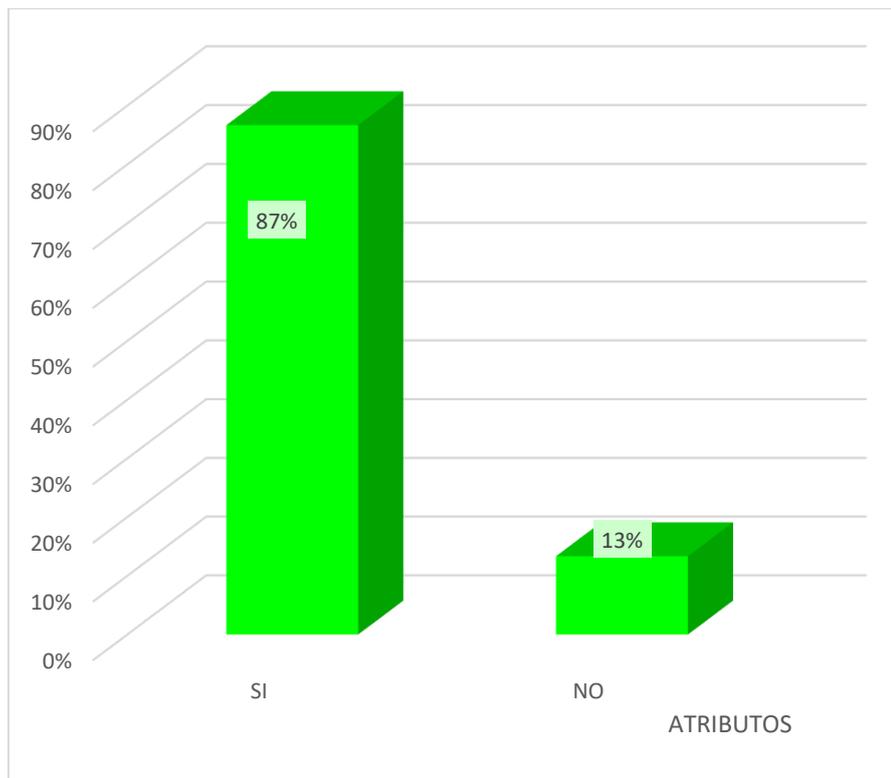


Figura 11. ¿Está de acuerdo con la realización de las supervisiones sin tener una previa capacitación al personal de su entidad?

INTERPRETACION: El 87 % de los encuestados está de acuerdo que previo a las supervisiones se deben realizar capacitaciones al personal y un 13 % manifestó que no

Tabla 16.

¿Ud. considera que la realización de monitoreo del Área de Salud Ocupacional deberían de realizarse periódicamente?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

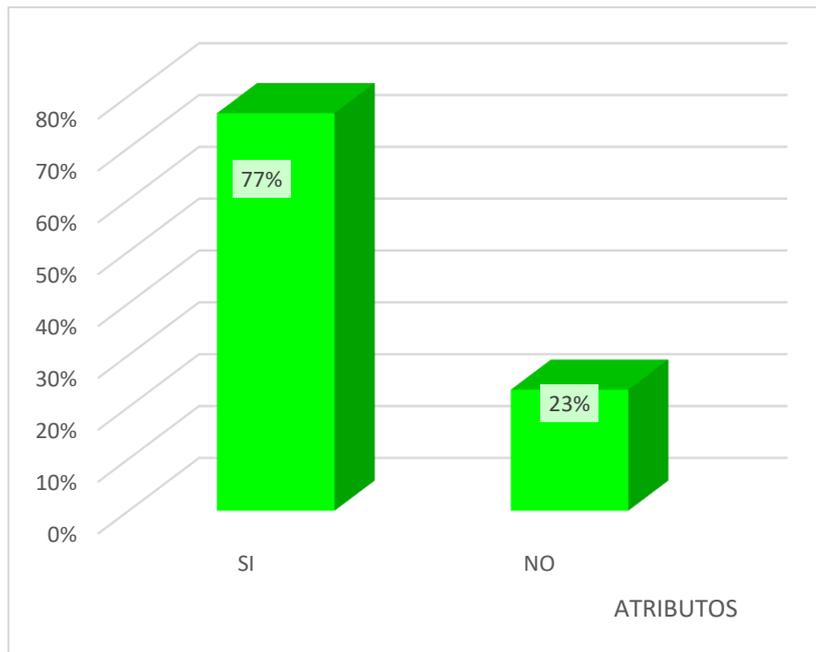


Figura 12. ¿Ud. considera que la realización de monitoreo del Área de Salud Ocupacional deberían de realizarse periódicamente?

INTERPRETACION: El 77% considera que el monitoreo del área de salud ocupacional deben realizar periódicamente y el 23 % manifestó que no.

DIMENSION MONITOREO DE INCIDENCIAS

Tabla 17.

¿En el presente año hubo accidentes de trabajadores y fueron monitoreado por su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

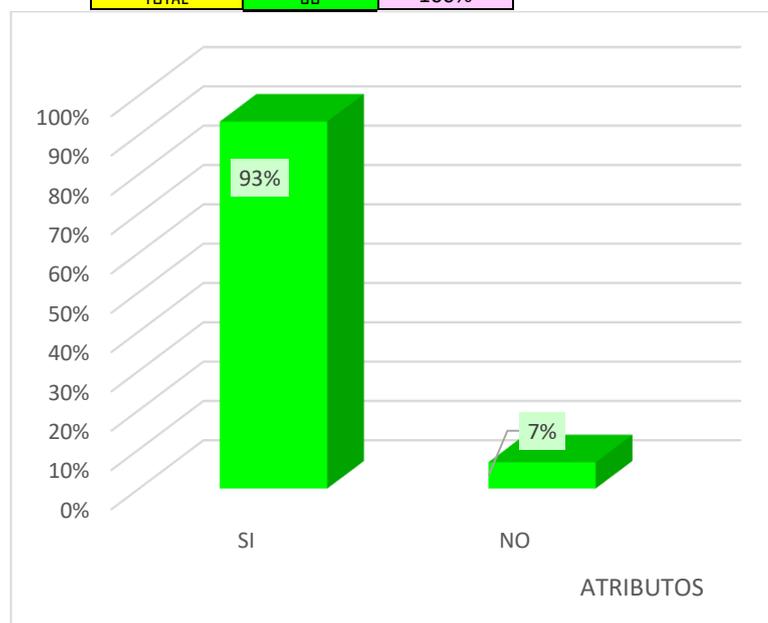


Figura 13. ¿En el presente año hubo accidentes de trabajadores y fueron monitoreado por su entidad?

INTERPRETACION: Un total del 93% de los encuestados manifestaron que si fueron monitoreados por la entidad y un 7% dijo que no.

Tabla 18.

¿Ud. como trabajador realiza el llenado de registro de incidencia en su entidad al ingresar, a su labor como trabajador?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

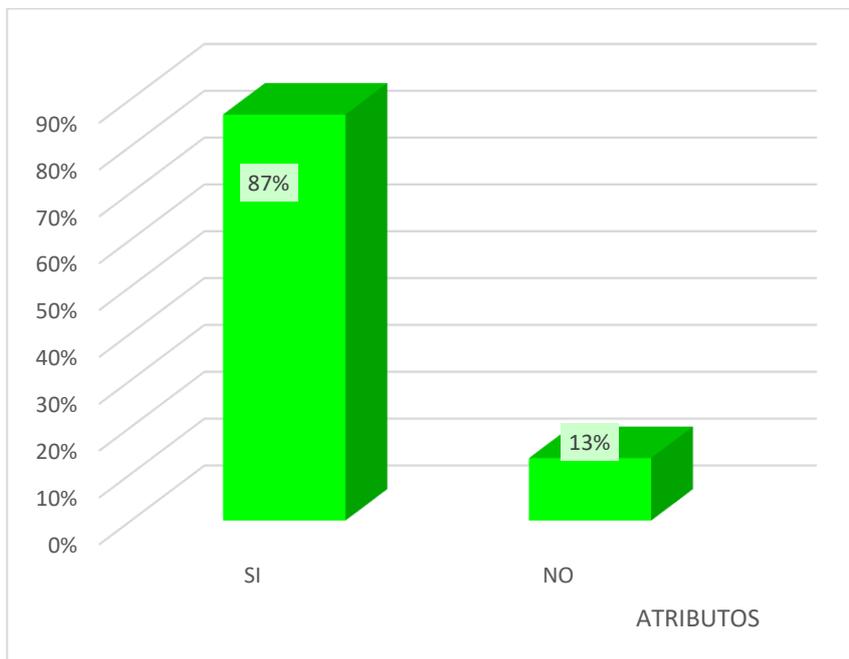


Figura 14. ¿Ud. como trabajador realiza el llenado de registro de incidencia en su entidad al ingresar, a su labor como trabajador?

INTERPRETACION: Un 87 % de los trabajadores realiza el llenado de registro de incidencia dentro de la entidad en el momento de ingreso a l centro de labores y un 13 % no.

Tabla 19.

¿En caso de tener un incidente de trabajo es apoyado por su entidad y jefe de área?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

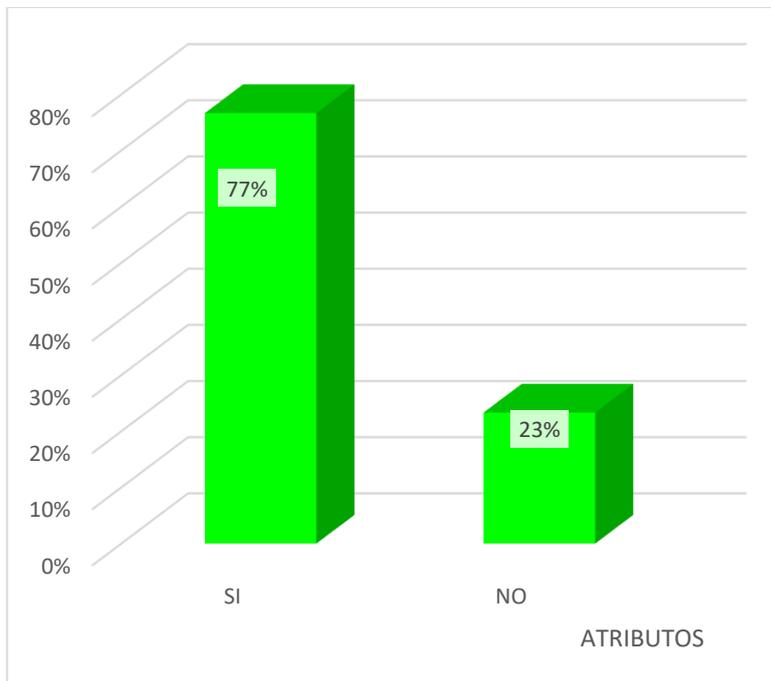


Figura 15. ¿En caso de tener un incidente de trabajo es apoyado por su entidad y jefe de área?

INTERPRETACION: Del total de encuestados el 77% manifestaron que si es apoyado en la entidad y del Jefe de Área al tener un incidente de trabajo y un 23% manifestó que no.

Tabla 20.

¿Actualmente considera que está capacitado por el área de salud ocupacional de riesgos de salud y trabajo y poder enfrentar adecuadamente en situaciones caso ocurriera?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	23	77%
NO	7	23%
TOTAL	30	100%

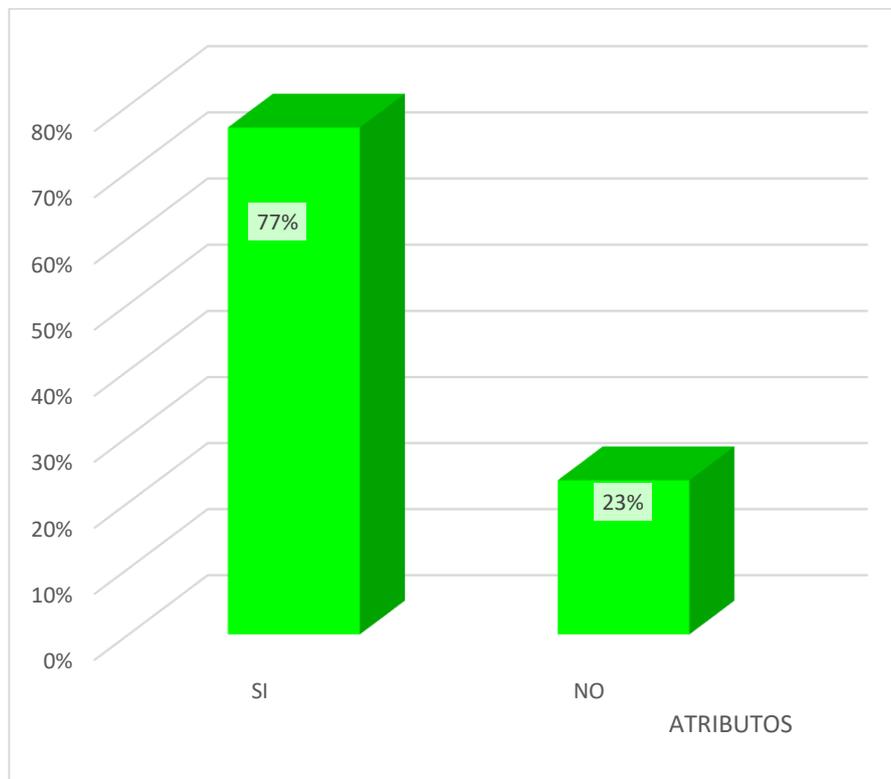


Figura 16. ¿Actualmente considera que está capacitado por el área de salud ocupacional de riesgos de salud y trabajo y poder enfrentar adecuadamente en situaciones caso ocurriera?

INTERPRETACION: El 77% considera que si está capacitado por el área de salud ocupacional de riesgos de salud y trabajo y poder enfrentar adecuadamente en situaciones de riesgo si ocurriera y un 23 % no.

Tabla 21.

¿El área de Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo esta adecuadamente equipado en su entidad?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

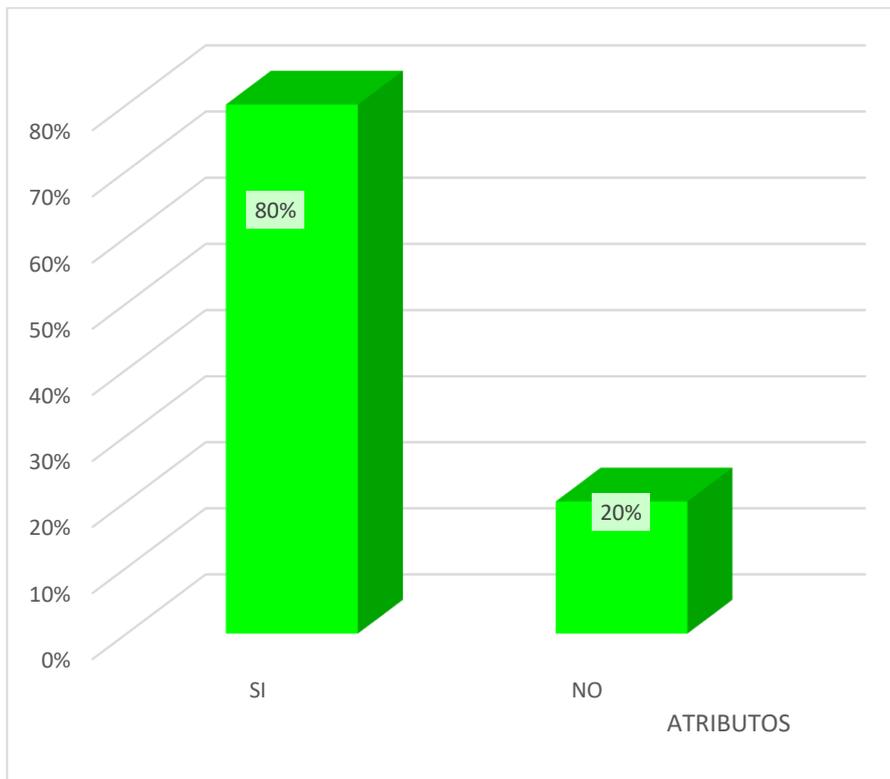


Figura 17. ¿El área de Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo esta adecuadamente equipado en su entidad?

INTERPRETACION: El 80% del total de encuestados manifestó que esta adecuadamente equipado y un 20% no.

Tabla 22.

¿Posee usted conocimientos en primeros auxilios para atender accidentes?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

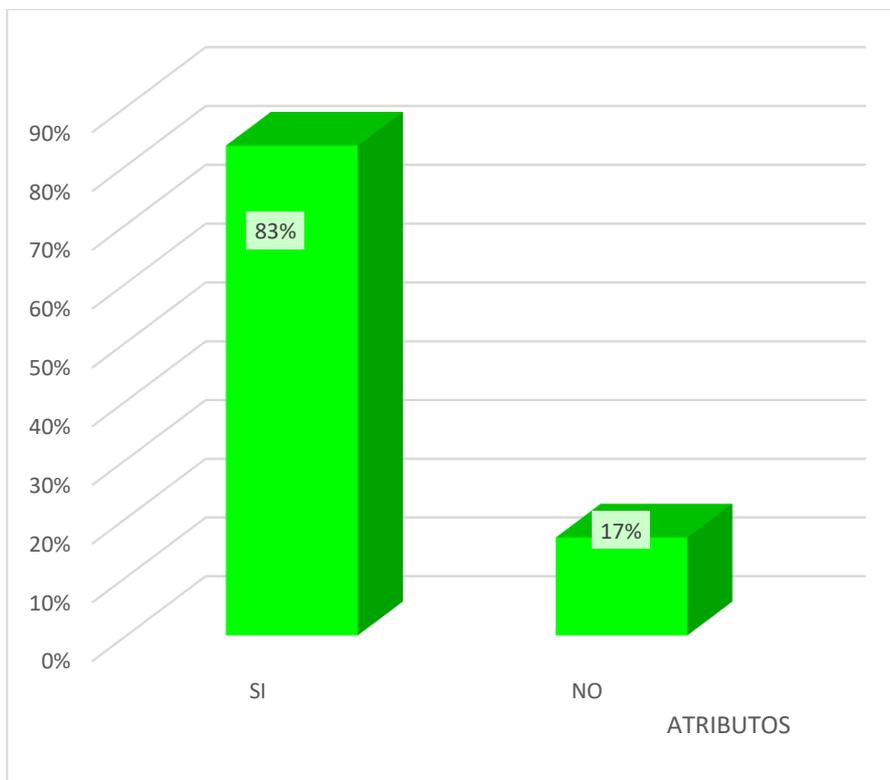


Figura 18. ¿Posee usted conocimientos en primeros auxilios para atender accidentes?

INTERPRETACION: Del total de encuestados el 83% dijo que conoce los primeros auxilios para atender accidentes y un 17% no.

Tabla 23.
 ¿Cuenta la empresa con un comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

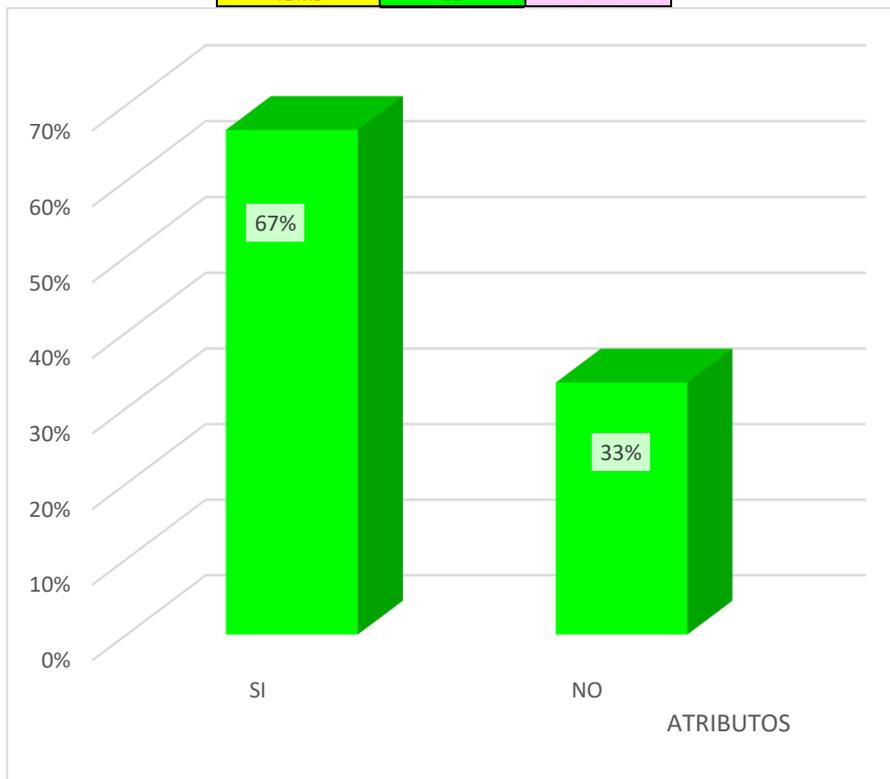


Figura 19. ¿Cuenta la empresa con un comité de Seguridad y Salud Ocupacional?

INTERPRETACION: El 67% manifestó que si cuenta con un comité de Seguridad y Salud Ocupacional y el 33 % no, tal vez esto sea por desconocimiento.

Tabla 24.

¿Le gustaría ser parte de un comité de Seguridad y Salud ocupacional en su institución?

ATRIBUTOS	PI	%
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

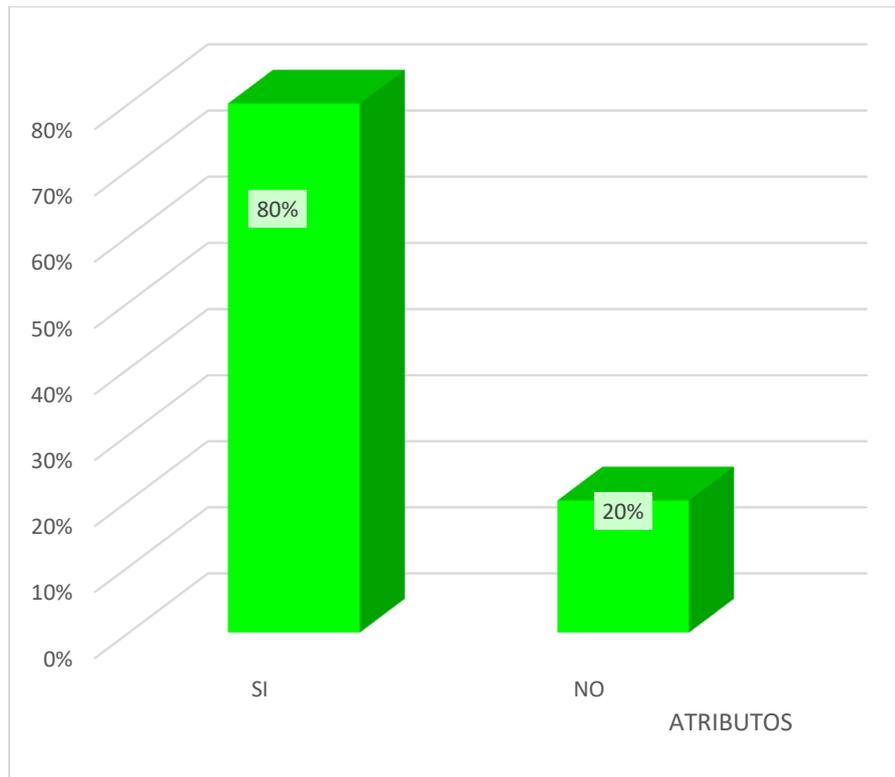


Figura 20. ¿Le gustaría ser parte de un comité de Seguridad y Salud ocupacional en su institución?

INTERPRETACION: El 80% dijo que si le gustaría ser parte del comité de seguridad y salud ocupacional dentro de nuestra institución y a un 20% no le gustaría.

IV. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de la discusión de los resultados

Luego de esta investigación de una gestión adecuada para la salud y seguridad de los trabajadores, asegura:

Empleados saludables y motivados, mejor colaboración, organización mayor Productividad y mejor calidad de los servicios prestados

Disminución de Accidentes: se reduce la pérdida de tiempo ocasionada por los accidentes. Se evitan costos asociados adicionales, tales como pagos por tiempo adicional, reentrenamiento y jornadas a otros trabajadores que dejaron de trabajar o ayudaron al accidentado.

Prevención de enfermedades ocupacionales: si se toman las medidas apropiadas de prevención para proteger a los trabajadores, se pueden prevenir los efectos agudos de sustancias químicas dañinas, tales como dolores de cabeza, mareos, náusea, desorientación, intoxicaciones y problemas dermatológicos. También se pueden prevenir sus efectos crónicos o a largo plazo, tales como cáncer, enfermedades respiratorias o daños neurológicos.

Mejora el estado de Animo de la fuerza de trabajo: como resultado de que el comité llama la atención hacia las necesidades y las mejoras en materia de salud y seguridad ocupacional y provee un canal de comunicación a cada trabajador para asegurarse de recibir y atender sus inquietudes. Los trabajadores pueden ver los resultados y saber que el empleador está auténticamente interesado en eliminar los riesgos. Por tanto, el trabajador percibe un lugar de trabajo más limpio, ordenado y agradable.

Disminución de los daños en general hay poca diferencia entre las causas de un accidente que daña materiales o equipos, y el que daña la integridad física del trabajador, pero ambos tienen resultados muy costosos para la institución; costos humanos por lo que significa el daño en la persona misma y costos financieros por lo que representa la reparación o reposición de algún equipo y/o material.

V. CONCLUSIONES

- Implementar adecuadamente el SGSST que permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a la protección de su seguridad y salud, así como por la prevención ante la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto debe repercutir de forma beneficiosa en el clima organizacional de la Dirección Regional de salud y la productividad de los trabajadores.
- La aplicación de las medidas planteadas implica cumplir con la normatividad legal vigente, además de adoptar estándares internacionales en temas de seguridad y salud ocupacional (utilizando como modelo el Sistema de Gestión OHSAS 18001), lo cual permitirá a la empresa posicionarse como líder en este aspecto. Además, desde que la Alta Dirección asume el compromiso principal en la implementación del SGSST, demuestra la responsabilidad social empresarial de la entidad y su búsqueda por cumplir con los valores señalados en su misión y visión.
- Incidir en la capacitación y entrenamiento del personal en temas de seguridad y salud ocupacional se establece como una de las principales medidas a implementar para mitigar los actuales riesgos intolerables, se utilizarán de preferencia a expositores internos como jefes y supervisores de área con la finalidad de reducir costos y favorecer el desarrollo de la cultura interna de prevención de riesgos.
- Con la aplicación de las mejoras del SGSST se busca reducir los costos anuales en prevención de riesgos alrededor del 35% al momento de la implementación y un 14% más al cuarto año; estas reducciones de los costos se consideran como ahorros del proyecto y De acuerdo al flujo de ingresos y egresos del SGSST, en los 3 primeros años se estiman ahorrar S/.25,000 cubriendo el monto de la inversión inicial; a partir del tercer año se generarían beneficios económicos debido a que los ahorros serían mayores que los costos del sistema; además en los 10 años del proyecto se espera lograr un beneficio total por aproximadamente S/.15,179.

VI. RECOMENDACIONES

- Aplicar las iniciativas de mejora presentadas para la planta de inyección, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, lo cual se espera influya en el aumento de su productividad.
- Desarrollar adecuadamente cada uno de los pasos de la implementación del SGSST, llevando especial cuidado en la documentación de los mismos, con el propósito de contar con el sustento adecuado para poder aplicar a la certificación de la norma OHSAS 18001 en el mediano plazo.
- La importancia del compromiso que asume la Alta Dirección en la implementación del SGSST debe ser complementada con una comunicación sencilla y continua principalmente con los miembros del Comité Paritario de SST y todos los involucrados en la seguridad y salud Ocupacional de la empresa.
- En la evaluación inicial del SGSST se debe poner especial énfasis en analizar la información relacionada a todos los accidentes de trabajo, sus respectivas investigaciones y las medidas correctivas adoptadas; cada accidente representa una falla en el sistema y en caso no se tomen las rectificaciones necesarias, se mantendrá una elevada probabilidad de que pueda volver a ocurrir.
- Se debe incidir en el aprendizaje y entrenamiento del personal en temas de seguridad y salud ocupacional, realizando cursos y capacitaciones especialmente durante los meses festivos (enero, mayo, julio y diciembre), debido a que las estadísticas indican que durante dichos meses se presentan la mayor cantidad de accidentes y Fomentar la participación de los trabajadores de la empresa en las capacitaciones de SSO, con la finalidad de generalizar la cultura de prevención de riesgos y contar con personal con la formación adecuada para que posteriormente pueda desempeñarse como un instructor interno competente en temas de seguridad y salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Del Cid Pérez, Alma; Méndez; Rosemary y Franco Sandoval Recinos.** “Investigación, fundamentos y metodología”, Pearson Educación, México, 2007.
- **Cuevas Gallegos, Carlos.** “Eliminando los accidentes mortales” en XVII Seminario Internacional de Seguridad Minera, Abril 2013 Lima.
- **Enríquez Palomino, Antonio.** “*Integración de sistemas de gestión - calidad medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo*”.
- **Fundación MAPFRE Estudios,** Instituto de seguridad integral. “*Instrucciones técnicas del concepto y gestión de la seguridad integral*”.
- **Goldman Zuloaga, Kurt.** “*Análisis de Comportamientos Seguros y Riesgos*”, Especialización en Seguridad Minera 2014, Cámara Minera del Perú.
- **Hernández Sampieri, Roberto** “*Metodología de la investigación*”, cuarta edición Mc Graw Hill, impreso en México, abril del 2006.
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional.** “El stress en el trabajo [artículo en línea]. Disponible en: <<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101sp.html>>
- **Navarro Torres, Vidal Felix.** “*Implementación de Procesos de Seguridad Basadas en el Comportamiento en las Organizaciones*”, Especialización en Seguridad Minera 2014, Cámara Minera del Perú.
- **Orihuela, Johny.** “*Reducir los accidentes es nuestro reto*”, Gerente de operaciones de compañía minera Condestable, Revista 71 de ISEM, Mayo 2009, Lima.

- **Ríos Quinteros, Lucio.** “*La seguridad es un valor en toda circunstancia*”, artículo de revista No.71 del ISEM. 107 **Rubio Romero, Juan Carlos.** “*Gestión de la prevención de riesgos laborales OSHAS 18.001 Directrices OIT y para su integración con calidad y medioambiente*”.
- **Vargas, Boris.** Consultor asociado. Universidad LANUS Argentina 2007, “Sistema de Gestión de riesgos”, Informe 2008.
- **Reporte estadístico de accidentes de trabajo en minería 2014** del Ministerio de Energía y Minas en febrero del 2015 publicado en su página web: www.minem.gob.pe
- **Boletín estadístico anual de minería 2014** del Ministerio de Energía y Minas en febrero del 2015 publicado en su página web: www.minem.gob.pe
- “*Como prevenir riesgos por caída de rocas*”, Revista ISEM, Febrero 2013.
- “*Influencia de la forma, tamaño y orientación de las excavaciones*”, Revista ISEM, Julio 2012.
- “*Técnicas Alternativas de Sostenimiento*”, Revista ISEM, Julio 2012.
- “*Uso de Explosivos en Minería*”, Revista ISEM, Octubre 2012.
- **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** Ley 29783.
- **Ley 30222**, Modificación de la Ley 29783
- **Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería** Decreto Supremo 055-2010-EM y Anexos.
- **OHSAS. (2007).** OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional - Requisitos.

ANEXO 01 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Cuál es la situación actual de la Dirección Regional de Salud respecto a la gestión de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?	Plantear la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Trabajadores de la Dirección Regional de salud de Puno, 2017.	La implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores de la Dirección Regional - Puno	TIPO DE INVESTIGACIÓN El tipo de investigación es Descriptiva
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	MÉTODO DE INVESTIGACION El método es Cuantitativo
¿Cuál es la necesidad de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?	Determinar la necesidad de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en la Dirección Regional de salud de Puno, 2017.	Ho. La Incapacidad de gestión en seguridad y salud influirá en la salud físico mental del trabajador de la DIRESA PUNO. Ha. La capacitación de prevención, seguridad y Salud Ocupacional periódicas en el trabajador de la DIRESA, disminuirá los riesgos de accidentes y/o enfermedades.	DISEÑO DE INVESTIGACION El diseño es No experimental POBLACION Y MUESTRA Trabajadores de la Dirección Regional de Salud - Puno TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS Encuesta
¿Cuál es el número de incidentes y accidentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?	Identificar el número de incidentes y accidentes en la Dirección Regional de salud de Puno, por la falta de un sistema de Gestión de seguridad y salud.		
¿Cuáles son los procedimientos cuando ocurren accidentes de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?	Elaborar procedimientos en caso de accidentes de los trabajadores de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Puno, 2017		
¿Cuáles son las causas y consecuencias de no contar con un sistema de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud Puno, 2017?	Proponer la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en la Dirección Regional de Salud – Puno, 2017		

ANEXO 02 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	I.1 PLANIFICACIÓN	1.1.1. Identificación de Riesgos	<p>1 ¿Ud. Considera que un sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo?</p> <p>2 ¿Las planificación periódica puede disminuir los factores de riesgo en la institución donde labora Ud.?</p> <p>3 ¿Ud como trabajador está de acuerdo laborar en las condiciones de riesgo que existe en su entidad?</p> <p>4 ¿Considera que es importante el área de Salud ocupacional en brindar apoyo, En caso de enfermedad y/o de tener accidente de trabajo en su entidad?</p> <p>5 ¿Ud. considera que la seguridad del trabajador es importante en su labor que ejerce Ud.?</p> <p>6 ¿sufrió Ud. algún accidente de trabajo dentro de su jornada laboral en los dos últimos semestres del año?</p>	E. Likert
	I.2. OPERACIÓN Y SUPERVISION	I.2.1. Planes de capacitación	<p>7 ¿Esta Ud. de acuerdo que su entidad realice capacitaciones de riesgos laborales, semestralmente?</p> <p>8 ¿Ud. recibió capacitación en los últimos semestres por parte de su entidad?</p> <p>9 ¿está de acuerdo con la realización de las supervisiones sin tener una previa capacitación, al personal de su entidad?</p> <p>10 ¿Ud. Considera que la realización de monitoreo del área de salud ocupacional deberían realizarse periódicamente?</p>	E. Likert
	1.3 IMPLEMENTACION CON EVALUACION	I.2.2. Monitoreo de incidencias.	<p>11 ¿en el presente año hubo accidentes de trabajo y fueron monitoreados por su entidad?</p> <p>12 ¿Ud. como trabajador realiza el llenado de registro de incidencias en su entidad al ingresar, a su labor como trabajador?</p> <p>13 ¿en caso de tener un accidente de trabajo es apoyado por su entidad y jefe de área?</p> <p>14 ¿Actualmente considera que está capacitado por el área de salud ocupacional en cuanto a riesgos de salud y trabajo y poder enfrentar adecuadamente en situaciones caso ocurriera?</p> <p>15 ¿el área de salud ocupacional y seguridad en el trabajo esta adecuadamente implementado en su entidad?</p>	E. Likert.

ANEXO 03 – INSTRUMENTO

ENCUESTA:

GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DATOS GENERALES

1	2	3
SI	NO	A VECES

ORGANIZACIÓN: MINSA () ESSALUD () FF.AA () PNP () Sector Privado ()

ITEMS	1	2	3
PLANIFICAR			
1. Considera usted que un sistema de gestión adecuada aumentara la eficiencia en la seguridad del trabajo			
2 ¿Las planificación periódica puede disminuir los factores de riesgo en la institución donde labora Ud.?			
3¿Ud. como trabajador está de acuerdo laboral en las condiciones de riesgo que existe en su entidad?			
4 ¿Considera que es importante el área de Salud ocupacional en brinda apoyo, En caso de enfermedad y/o de tener accidente de trabajo en su entidad?			
5 ¿Ud. considera que la seguridad del trabajado es importante en su labor que ejerce Ud.?			
6 ¿sufrió Ud. algún accidente durante el periodo de su labor en estos últimos semestres del año?			
7. ¿Existe un encargado de Seguridad y Salud ocupacional en su institución?			
OPERACIÓN Y SUPERVISION			
8 ¿Esta Ud. de acuerdo que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajado, semestralmente?			
9 ¿Ud. recibió capacitación en los últimos semestres por parte de su entidad?			
10 ¿Considera Ud. que su entidad realice capacitaciones de riesgos en el trabajador, semestralmente?			
11 ¿Está de acuerdo con la realización de las supervisiones sin tener una previa capacitación al personal de su entidad?			

ANEXO 04 – VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador, (Dr.) Mag.
Madelaine Bernardo Santiago

DNI: *07116676*

Especialidad del Validador *Docente en Investigación*

Madelaine

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 05 – MATRIZ DE DATOS

N° de Encuestado	VARIABLE: GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																				VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
	PLANIFICAR						OPERACIÓN Y SUPERVICION						MONITOREO DE INCIDENCIAS								TOTAL	TOTAL
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	8
2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	8
3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	14	9
4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	8
5	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	16	11
6	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	19	11
7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
8	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	24	9
9	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
10	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	24	11
13	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	26	9
14	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	25	10
15	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	8
16	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	26	11
17	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	26	9
18	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
19	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	8
20	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25	8
21	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	24	9
22	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	29	13
23	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	23	10
24	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	25	9
25	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	27	13
26	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	25	10
27	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	27	11
28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22	8
29	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	31	15
30	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	28	11

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

LEY N° 29783

(*) De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, publicada el 27 octubre 2016, se dispone que los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR (Reglamento)

OTRAS CONCORDANCIAS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO:
El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente:
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN

El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL

Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII. PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia. De existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 2 (Reglamento)

Artículo 3. Normas mínimas

La presente Ley establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

TÍTULO II

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, T. II (Reglamento)

Artículo 4. Objeto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 5 (Reglamento)

Artículo 5. Esferas de acción de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores:

- a) Medidas para combatir los riesgos profesionales en el origen, diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento

de los componentes materiales del trabajo (como los lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, operaciones y procesos).

b) Medidas para controlar y evaluar los riesgos y peligros de trabajo en las relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y en la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

c) Medidas para la formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.

d) Medidas de comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y en todos los niveles apropiados, hasta el nivel nacional inclusive.

e) Medidas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

Artículo 6. Responsabilidades con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La formulación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a que se refiere el artículo 5 debe precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.

Artículo 7. Examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para los efectos del examen de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores debe ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces para resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar y evaluar los resultados.

TÍTULO III

SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, T. III (Reglamento)

Artículo 8. Objeto del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Créase el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, a fin de

garantizar la protección de todos los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 9. Instancias del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por las siguientes instancias:

- a) El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO I

CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. I, Título. III (Reglamento)

Artículo 10. Naturaleza y composición del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créase el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instancia máxima de concertación de materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y adscrita al sector trabajo y promoción del empleo.

El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante del Ministerio de Salud.
- c) Un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).
- d) Un representante de ESSALUD.
- e) Cuatro representantes de los gremios de empleadores a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep).
- f) Cuatro representantes de las centrales sindicales a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de la Confiep y de las centrales sindicales es efectuada por resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las referidas organizaciones. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 18 (Reglamento)

Artículo 11. Funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular la responsabilidad y las funciones respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos intervinientes para la ejecución de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades.
- c) Plantear modificaciones o propuestas de normativa en seguridad y salud en el trabajo, así como de aplicación o ratificación de instrumentos internacionales sobre la materia.
- d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores.
- e) Articular y coordinar acciones de cooperación técnica con los sectores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Coordinar acciones de capacitación, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- g) Fortalecer el Sistema Nacional de Registro y Notificación de Información de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizar su mantenimiento y reporte, y facilitar el intercambio de estadísticas y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- h) Garantizar el desarrollo de servicios de salud en el trabajo, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores del sistema.
- i) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores.
- j) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.
- k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.

l) Fiscalizar el cumplimiento de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 12. Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO II

CONSEJOS REGIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 13. Objeto y composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Créanse los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo como instancias de concertación regional en materia de seguridad y salud en el trabajo, de naturaleza tripartita y de apoyo a las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo de los gobiernos regionales.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por los siguientes representantes:

- a) Un representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien lo preside.
- b) Un representante de la Dirección Regional Salud.
- c) Un representante de la Red Asistencial de ESSALUD de la región.
- d) Tres representantes de los gremios de empleadores de la región, a propuesta de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep). (*)

(*) Inciso modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"d) Tres (3) representantes de los empleadores de la región, de los cuales uno (1) es propuesto por la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), dos (2) por las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios - Perucámaras y uno (1) propuesto por la Confederación Nacional de Organizaciones de las MYPE, según se especifique en el Reglamento".

- e) Cuatro representantes de las organizaciones de trabajadores de la región, a propuesta de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central

Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

La acreditación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y de trabajadores es efectuada por resolución directoral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a propuesta de las organizaciones señaladas. El plazo de la designación es por dos años, pudiendo ser renovable.

Artículo 14. Funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son funciones de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:

- a) Formular y aprobar los programas regionales de seguridad y salud en el trabajo, y efectuar el seguimiento de su aplicación.
- b) Articular las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los representantes de los trabajadores, de las autoridades públicas, de los empleadores, de los trabajadores y de otros organismos para la ejecución del programa regional de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Garantizar, en la región, una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población local en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades regionales, empleadores, organizaciones de empleadores y organizaciones de los trabajadores.
- d) Garantizar, en la región y en los lugares de trabajo, la adopción de políticas de seguridad y salud y la constitución de comités mixtos de seguridad y salud, así como el nombramiento de representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- e) Coordinar acciones de capacitación regional, formación de recursos humanos e investigación científica en seguridad y salud en el trabajo.
- f) Implementar el Sistema Regional de Registro de Notificaciones de Accidentes y Enfermedades Profesionales en la región, facilitando el intercambio de estadísticas regionales y datos sobre seguridad y salud en el trabajo entre las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus representantes.
- g) Promover el desarrollo de servicios de salud en el trabajo en la región, de conformidad con la legislación y las posibilidades de los actores de la región.
- h) Fomentar la ampliación y universalización del seguro de trabajo de riesgos para todos los trabajadores de la región.

- i) Coordinar el desarrollo de acciones de difusión regional e información en seguridad y salud en el trabajo.
- j) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de las instituciones regionales.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 22 (Reglamento)

Artículo 15. Secretaría Técnica de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su área competente, actúa como Secretaría Técnica del Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo respectivo.

Artículo 16. Rol suprarrector de los sectores trabajo y salud

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

TÍTULO IV

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. I, Título IV (Reglamento)

Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes principios:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.

- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales -o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores- en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 26, inc. e) (Reglamento)

Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales es indispensable en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de lo siguiente:

- a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.
- b) La convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.
- d) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 24 (Reglamento)

Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

CAPÍTULO II

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. II, Título IV (Reglamento)

Artículo 22. Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

- a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor

rango con responsabilidad en la organización.

- c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.
- c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 25. Facilidades para la participación

El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud

en el Trabajo.
CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. III, Título IV (Reglamento)

Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038".

Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 27 (Reglamento)

Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo

El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte años. (*)

(*) Párrafo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"En el reglamento se establecen los registros obligatorios a cargo del empleador, los que pueden llevarse por separado o en un solo libro o registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo, llevarán registros simplificados. Los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años."

Artículo 29. Comités de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Art. 53, inc. d) y Art. 61(Reglamento)

Artículo 30. Supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Cap. IV, Título IV (Reglamento)

Artículo 31. Elección de los representantes y supervisores

Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa convoca a las elecciones del comité paritario, en su defecto, es la empresa la responsable de la convocatoria.

Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo gozan de licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 32. Facilidades de los representantes y supervisores

Los miembros del comité paritario y supervisores de seguridad y salud en el trabajo tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función. Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario."

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Art. 73 (Reglamento)

Artículo 33. Autoridad del comité y del supervisor

El comité de seguridad y salud, el supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones. Asimismo, se les otorga distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos.

Artículo 34. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Cap. V, Título IV (Reglamento)

Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 66 (Reglamento)

c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 30 (Reglamento)

d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 31 (Reglamento)

e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo

Todo empleador organiza un servicio de seguridad y salud en el trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo aseguran que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.

d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.

f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.

- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional.
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. VI, Título IV (Reglamento)

Artículo 37. Elaboración de línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 76 (Reglamento)

Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo permite a la empresa:

- a) Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Los objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se centran en el logro de resultados específicos, realistas y posibles

de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos comprende:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.
- d) El nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. VIII, Título IV (Reglamento)

Artículo 40. Procedimientos de la evaluación

La evaluación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permiten evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 41. Objeto de la supervisión

La supervisión permite:

- a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y

cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cuarta Disp. Comp. Transit. (Reglamento)

Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

CAPÍTULO VI ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. IX, Título IV (Reglamento)

Artículo 45. Vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio sistema.

Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo

Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tienen en cuenta:

- a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.

- d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
- e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.
- f) Las recomendaciones del comité de seguridad y salud en el trabajo, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.
- g) Los cambios en las normas legales.
- h) Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento.
- i) Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

TÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES CAPÍTULO I DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. I, Título V (Reglamento)

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de

trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador. (*)

(*) Literal modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos."

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Art. 101 (Reglamento)

e) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.

f) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
2. Durante el desempeño de la labor.
3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales:

a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.

b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.

- c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- e) Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 82 (Reglamento)

Artículo 51. Asignación de labores y competencias

El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 92 (Reglamento)

Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo

El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 94 (Reglamento)

Artículo 54. Sobre el deber de prevención

El deber de prevención abarca también toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 93 (Reglamento)

Artículo 55. Control de zonas de riesgo

El empleador controla y registra que solo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 103 (Reglamento)

Artículo 57. Evaluación de riesgos

El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo.

Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 82 (Reglamento)

Artículo 58. Investigación de daños en la salud de los trabajadores

El empleador realiza una investigación cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto; sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrir a la autoridad administrativa de trabajo para dicha investigación.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 96 (Reglamento)

Artículo 59. Adopción de medidas de prevención

El empleador modifica las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso

efectivo de los mismos.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 97 (Reglamento)

Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo

El empleador adopta las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de indumentaria y equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 62. Costo de las acciones de seguridad y salud en el trabajo

El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo no es asumido de modo alguno por los trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 98 (Reglamento)

Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro

El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 99 (Reglamento)

Artículo 64. Protección de trabajadores en situación de discapacidad

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos

aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación

En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 66. Enfoque de género y protección de las trabajadoras

El empleador adopta el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de

riesgos anual.

Asimismo, implementa las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas, de conformidad a la ley de la materia.

Las trabajadoras en estado de gestación tienen derecho a ser transferidas a otro puesto que no implique riesgo para su salud integral, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 100 (Reglamento)

Artículo 67. Protección de los adolescentes

El empleador no emplea adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia. El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes 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 las medidas preventivas necesarias.

El empleador practica exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

- a) El diseño, la implementación y evaluación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios que se encuentren en un mismo centro de labores.
- b) El deber de prevención en seguridad y salud de los trabajadores de todo el personal que se encuentra en sus instalaciones.
- c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normativa vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.
- d) La vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal. En caso de incumplimiento, la empresa principal es la responsable solidaria frente a los daños e indemnizaciones que pudieran

generarse.

Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen

Los empleadores que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo disponen lo necesario para que:

- a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.
- b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación adecuada, utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.
- c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.
- d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales.
- e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

El empleador adopta disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de que los trabajadores utilicen las maquinarias, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo.

Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 104 (Reglamento)

Artículo 71. Información a los trabajadores

El empleador informa a los trabajadores:

- a) A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- b) A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la

asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte de los empleadores es pasible de acciones administrativas y judiciales a que dé lugar.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 102 (Reglamento)

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. II, Título V (Reglamento)

Artículo 72. Comunicación con los inspectores de trabajo

Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.

Artículo 73. Protección contra los actos de hostilidad

Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 74. Participación en los programas de capacitación

Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 106 (Reglamento)

Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de

control y hacen seguimiento de estas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Arts. 106 y 108 (Reglamento)

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. (*)

(*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente."

Artículo 77. Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros

Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo

Los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Art. 106 (Reglamento)

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 107 (Reglamento)

f) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.

g) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.

h) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 109 (Reglamento)

TÍTULO VI

INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

CAPÍTULO 1

POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL

Artículo 80. Efectos de la información en la política nacional

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de aplicar, examinar y evaluar periódicamente la política nacional en seguridad y salud en el trabajo en base a la información en materia de:

a) Registro, notificación e investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.

b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.

c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 81. Efectividad de la información

La información en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos debe permitir:

- a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de esta.
- b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.
- d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.
- e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES

Artículo 82. Deber de información ante el sector trabajo

Todo empleador informa al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo siguiente:

- a) Todo accidente de trabajo mortal.
- b) Los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población.
- c) Cualquier otro tipo de situación que altere o ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador suscitado en el ámbito laboral.

Asimismo, los centros médicos asistenciales que atiendan al trabajador por primera vez sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registradas o las que se ajusten a la definición legal de estas están obligados a informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 110 (Reglamento)

Artículo 83. Reporte de información con labores bajo tercerización

La entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas,

así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, es responsable de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y las enfermedades profesionales, bajo responsabilidad.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 116 (Reglamento)

Artículo 84. Reporte de enfermedades ocupacionales

Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, son notificadas por el centro médico asistencial público o privado, dentro de un plazo de cinco días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud.

La omisión al cumplimiento de este deber de notificación es sancionable de conformidad con los procedimientos administrativos de la materia.

Artículo 85. Características del reporte

Considerando las características propias de las enfermedades ocupacionales, la notificación es obligatoria aun cuando el caso sea diagnosticado como:

- a) Sospechoso - Probable.
- b) Definitivo - Confirmado.

La comunicación notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley 26842, Ley General de Salud.

Artículo 86. Reporte en casos de trabajadores independientes

En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que afecten a trabajadores independientes, la notificación está a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el centro asistencial que le brinda la primera atención, el cual procede a la debida comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como al Ministerio de Salud.

Artículo 87. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

Las entidades empleadoras deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores, debiendo ser exhibido en los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de trabajo, asimismo se debe mantener archivado el mismo por espacio de diez años posteriores al suceso.

Artículo 88. Exhibición y archivo de registros

En los procedimientos de inspección ordenados por la autoridad administrativa de

trabajo, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo 87, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce últimos meses y mantenerlo archivado por espacio de cinco años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deben mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 35 (Reglamento)

Artículo 89. Registro en caso de pluralidad de afectados

Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

CAPÍTULO III

RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. I, Título VI (Reglamento)

Artículo 90. Publicación de estadísticas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica mensualmente las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publican estadísticas completas en su página web. Esta información es de dominio público, conforme a la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 117 (Reglamento)

Artículo 91. Información contenida en las estadísticas

Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos facilitan información sobre:

- a) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.
- b) El alcance de las estadísticas: categorías, ocupaciones, sexo y edad de los trabajadores, ramas de la actividad económica y tamaño de las empresas.
- c) Las definiciones utilizadas.
- d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

CAPÍTULO IV

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES PELIGROSOS

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Cap. II, Título VI (Reglamento)

Artículo 92. Investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos

El empleador, conjuntamente con los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas de prevención adoptadas.

El empleador, conjuntamente con la autoridad administrativa de trabajo, realizan las investigaciones de los accidentes de trabajo mortales, con la participación de los representantes de las organizaciones sindicales o trabajadores.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 119 (Reglamento)

Artículo 93. Finalidad de las investigaciones

Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

- a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento del hecho.
- b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas.
- c) Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

Artículo 94. Publicación de la información

La autoridad administrativa de trabajo realiza y publica informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores o la población.

TÍTULO VII

INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 95. Funciones de la inspección de trabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a su cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales.

La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que

procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, y de aplicar las sanciones establecidas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Artículo 96. Facultades de los inspectores de trabajo

Los inspectores de trabajo están facultados para:

- a) Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente.
- c) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos.
- d) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo.
- g) Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- h) Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública.
- i) Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

j) Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora.

Artículo 97. Participación de peritos y técnicos en actuaciones inspectivas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y gobiernos locales, el Ministerio de Salud y los órganos de la administración pública proporcionan peritos y técnicos, debidamente calificados, a la inspección de trabajo, para el adecuado ejercicio de las funciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso del sector de energía y minas, las direcciones nacionales, regionales y locales organizan, contratan y proporcionan personal técnico especializado para el desarrollo de las actuaciones inspectivas que realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 98. Remisión de información al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La inspección del trabajo facilita al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los consejos regionales de seguridad y salud en el trabajo, de oficio o a petición de los mismos, la información que disponga y resulte necesaria para el ejercicio de sus respectivas funciones y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 99. Intervención del Ministerio Público

Si, con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión de delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Artículo 100. Origen de las actuaciones inspectivas

Las actuaciones inspectivas en materia de seguridad y salud en el trabajo tienen su origen en alguna de las siguientes causas:

- a) Por orden de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- b) A solicitud fundamentada de otro órgano del sector público o de cualquier órgano jurisdiccional, en cuyo caso deben determinarse las actuaciones que le interesan y su finalidad.
- c) Por denuncia del trabajador.
- d) Por decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Por iniciativa de los inspectores de trabajo cuando, en las actuaciones que se sigan en cumplimiento de una orden de inspección, conozcan hechos que

puedan ser contrarios al ordenamiento jurídico en materia de seguridad y salud en el trabajo.

f) A petición de los empleadores y los trabajadores, así como de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 101. Requerimiento en caso de infracción

En las actuaciones de inspección que deriven en la aplicación de medidas de recomendación y asesoramiento técnico, de comprobarse la existencia de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, se requiere al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, y de las modificaciones necesarias en las instalaciones, en los equipos o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 102. Paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente

En las actuaciones de inspección, cuando los inspectores comprueben que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores pueden ordenar la inmediata paralización o la prohibición de los trabajos o tareas, conforme a los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Las órdenes de paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente son inmediatamente ejecutadas. La paralización o prohibición de trabajos por riesgo grave e inminente se entienden en cualquier caso sin perjuicio del pago de las remuneraciones o de las indemnizaciones que procedan a los trabajadores afectados, así como de las medidas que puedan garantizarlo.

Artículo 103. Responsabilidad por incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, la entidad empleadora principal responde directamente por las infracciones que, en su caso, se cometan por el incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, personas que prestan servicios, personal bajo modalidades formativas laborales, visitantes y usuarios, los trabajadores de las empresas y entidades contratistas y subcontratistas que desarrollen actividades en sus instalaciones.

Asimismo, las empresas usuarias de empresas de servicios temporales y complementarios responden directamente por las infracciones por el incumplimiento de su deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destacados en sus instalaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Los ministerios, instituciones públicas y organismos públicos

descentralizados adecuan sus reglamentos sectoriales de seguridad y salud en el trabajo a la presente Ley en un plazo no mayor de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 4 (Reglamento)

SEGUNDA. Transfiérense las competencias de fiscalización minera, establecidas en la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 2 de la Ley N° 29901, publicada el 12 julio 2012, se precisa que la transferencia de las competencias de fiscalización minera al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establecida en la presente disposición, se limita únicamente a la supervisión, fiscalización y sanción en materia de seguridad y salud en el trabajo en los subsectores minería, electricidad e hidrocarburos.

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 123 (Reglamento)

TERCERA. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo financia las funciones de supervisión y fiscalización de las actividades mineras mediante sus recursos propios, los montos pagados por concepto de arancel de fiscalización minera y el setenta por ciento de las multas que se impongan por las infracciones detectadas en los procesos de fiscalización minera.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modifícase el artículo 34 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

“ Artículo 34. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo

34.1 Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo los incumplimientos de las disposiciones legales de carácter general aplicables a todos los centros de trabajo, así como las aplicables al sector industria, construcción, y energía y minas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

34.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los centros de trabajo, así como las infracciones de seguridad y salud en el trabajo para la industria, la construcción, y energía y minas a que se refiere el presente título.”

CONCORDANCIAS: D.S.Nº 005-2012-TR, Art. 123 (Reglamento)

SEGUNDA. Modifícanse los párrafos tercero y sétimo del artículo 13 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con los textos siguientes:

“ Artículo 13. Trámites de las actuaciones inspectivas

(...)

Las actuaciones de investigación o comprobatorias se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros actuantes.

(...)

Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo.”

TERCERA. Adiciónase el literal f) al artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con el texto siguiente:

“ Artículo 45. Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite: (...)

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento.”

CUARTA. Incorpórase el artículo 168-A al Código Penal, con el texto siguiente:

“ Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales

El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años ni mayor de cinco años.

Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco años ni mayor de diez años.” (*)

(*) Disposición modificada por el Artículo 2 de la Ley N° 30222, publicada el 11 julio 2014, cuyo texto es el siguiente:

“CUARTA. Modifícase el artículo 168-A del Código Penal, con el texto siguiente:

Artículo 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni

mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador."

QUINTA. Adiciónase un último párrafo al artículo 5 del Decreto Legislativo 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, con el texto siguiente:

“ Artículo 5. (...)

Participarán en el reparto de las utilidades en igualdad de condiciones del artículo 2 y 3 de la presente norma, los trabajadores que hayan sufrido accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y que haya dado lugar a descanso médico, debidamente acreditado, al amparo y bajo los parámetros de la norma de seguridad y salud en el trabajo.”

SEXTA. Derógase el numeral 3 del artículo 168 del Código Penal.

SÉPTIMA. Derógase la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, del 24 de enero de 2007. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 2 de la Ley N° 29901, publicada el 12 julio 2012, se entiende que la derogación de la Ley 28964, Ley que transfiere competencias de supervisión y fiscalización de las actividades mineras al Osinerg, dispuesta por la presente disposición complementaria modificatoria, comprende únicamente las disposiciones referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y técnicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que es materia de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CONCORDANCIAS: D.S.N° 005-2012-TR, Art. 123 (Reglamento)

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En
Lima, a los veintiséis días del mes de julio de dos mil once.
CÉSAR ZUMAETA FLORES

Presidente del Congreso de la República ALEJANDRO AGUINAGA RECUENCO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA POR
TANTO:

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los diecinueve días del mes de agosto
del año dos mil once.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República SALOMÓN LERNER GHITIS
Presidente del Consejo de Ministros

