

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN GESTIÓN MINERA Y AMBIENTAL



“Incidencia de la Reestructuración de Leading indicators basado en comportamiento para mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L. Cajamarca , 2024”

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Gestión Minera y Ambiental

Autores:

Bach. Luis Alberto Santisteban Sánchez
Bach. Nery Rolando Santisteban Sánchez

Docente Guía:

Mag. Sergio Ticona Corrales

TACNA – PERÚ

2024

19%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

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

INDICE

PORTADA.....	I
PÁGINA DE DERECHOS DE AUTOR	II
INDICE GENERAL.....	III
INDICE DE FIGURAS	V
INDICE DE TABLAS	VI
INDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN.....	15
I. CAPITULO I	16
ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	16
1.1.Titulo del Tema.....	16
1.2 Planteamiento del Problema.....	16
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivos General.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 Metodología.....	19
1.5 Justificación	24
1.6 Definiciones	26
1.6.1 Seguridad y salud en el trabajo	27

	IV
1.6.2 Gestión de Seguridad	27
1.6.3 Minería.....	27
1.6.4 Accidente de trabajo	28
1.6.5 Leading Indicators	29
1.6.6 Seguridad y Salud en el Trabajo	29
1.6.7 Liderazgo.....	29
1.6.8 Peligros.....	30
1.6.9 Evaluación de Riesgos	30
1.7 Alcances y Limitaciones	30
1.7.1 Los Alcances	31
1.7.2 Las Limitaciones.....	32
1.8 Cronograma.....	33
II. CAPITULO II	35
MARCO TEORICO.....	35
2.1 Conceptualización de variables	35
2.1.1 Seguridad	35
2.1.2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783. (Diario Oficial El Peruano, 2011)	38
2.1.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	39
2.1.4 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	40

2.1.5 Identificación de Peligros.....	41
2.1.6 Evaluación de Riesgos	42
2.1.7 Seguridad basada en el comportamiento	42
2.1.8 Leading Indicators Basado en comportamientos.....	43
2.1.9 Compromiso y liderazgo.....	45
2.1.10 Cultura de seguridad	47
2.2 importancia.....	48
2.2.1 Importancia de Incidencia de la reestructuración de Leading Indicators	49
2.2.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	50
2.3 Análisis Comparativo	51
2.4 Análisis critico	54
III. CAPITULO III	57
MARCO REFERENCIAL.....	57
3.1 Reseña histórica.....	57
3.2 Filosofía organizacional.....	58
3.3 Diseño organizacional	59
3.4 Productos y/o servicios.....	61
3.5 Diagnostico Organizacional.....	62
3.5.1 Análisis FODA	63
IV. CAPITULO IV	67

RESULTADOS	67
4.1 Tipo y Diseño de Estudio.....	67
4.2 Resultados.....	88
4.2.1 Situación Inicial.....	88
4.2.2 Reestructuración de Leading Indicators basado en comportamientos.....	91
4.2.3 Discusión de Resultados	97
4.2.3.1 Análisis comparativo.....	97
V. CAPITULO V	129
SUGERENCIAS O RECOMENDACIONES	129
CONCLUSIONES	130
RECOMENDACIONES	133
Bibliografía	135
ANEXOS.....	146
INSTRUMENTO	147
LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	147

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Metodología de investigación	20
Figura 2 Ubicación espacial de la Empresa Contratista M3H S.R.L,Cajamarca.....	31
Figura 3 Mediciones espaciales de la Empresa Contratista M3H S.R.L. Cajamarca	32
Figura 4 Organigrama Estructural de la empresa M3H	60
Figura 5 Diagnostico por lineamiento	90
Figura 6 Reestructuración en base a los indicadores liderazgo basado en comportamiento.....	96
Figura 7 Análisis comparativo de cumplimiento por lineamientos	99
Figura 8 Incidencia comparativa bajo el indicador 1 de Número de Mejoras	103
Figura 9 Ejecutar caminatas gerenciales en el campo	105
Figura 10 Posiciones correctas para uso de equipos pesados	107
Figura 11 Sensibilizar las acciones correctivas en trabajo en altura.	107
Figura 12 Incidencia comparativa bajo el indicador 2 de Número de supervisión ...	109
Figura 13 Inspección semanales a los trabajadores y/o colaboradores	110
Figura 14 Incidencia comparativa bajo el indicado 3 OPS (Gestión de Operaciones y riesgos).....	112
Figura 15 Plan de control de riesgos	115
Figura 16 Sensibilización de OPT	117
Figura 17 Incidencia comparativa bajo el indicado 4 Safety Meeting	118
Figura 18 Participación Activa	119
Figura 19 Capacitación de Primeros auxilios.....	120
Figura 20 Capacitación de plan de emergencia	121
Figura 21 Pausas Activas	121
Figura 22 Incidencia en el control de información y documentos bajo el indicador 5	

Innovación SST	123
Figura 23 Evaluación IPERC en el llenado de Diesel para equipos pesados.....	125
Figura 24 Incidencia en la revisión por la dirección bajo el indicador 5 Innovación SST	126
Figura 25 Implementación de botiquines en equipos pesados.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Leading Indicators basado en comportamientos	24
Tabla 2 Coordenadas de la empresa M3H S.R.L.....	32
Tabla 3 Cronograma de actividades.....	33
Tabla 4 Leading Indicators	51
Tabla 5 Análisis comparativo de la seguridad y salud en el Trabajo	52
Tabla 6 Plataforma General de la empresa.....	57
Tabla 7 Matriz FODA.....	63
Tabla 8 Criterios de medición	70
Tabla 9 Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST	72
Tabla 10 Análisis comparativo de cumplimiento por lineamientos.....	98

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1147

RESUMEN

El mundo laboral presenta la problemática sobre la baja cultura de seguridad en las diferentes empresas y/o contratistas en los diferentes campos de aplicación donde se ha identificado el bajo cumplimiento de los lineamientos de seguridad identificándose el problema que viene desarrollando el presente trabajo de investigación por eso mismo los objetivos de este estudio es la determinación del impacto de la reestructuración de los Leading Indicators basados en el comportamiento para mejorar el SGSST de la empresa M3H S.R.L para así calcular el porcentaje de efecto causado por la incidencia sobre la reestructuración de Leading Indicators basado en el comportamiento en la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de la ciudad de Cajamarca, diseñar los procesos y procedimientos de la reestructuración de Leading Indicators basado en el comportamiento para la mejora del SGSST de la empresa y así finalmente proponer indicadores claves para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H por análisis estadístico, donde se ejecuta una metodología por medio de la investigación de tipo aplicada desarrollando la reestructuración de los Leading indicators para mejorar el SGSS donde se presenta la incidencia en cada lineamiento trabajada donde resulta positivamente cambios directos e indirectos en la lista de verificación de la R.M N°050-2013-TR de la empresa en los meses donde fue de aumento progresivo con la atención y precaución de la cultura de seguridad en el entorno laboral desde la base administrativa de la prevención de la empresa M3H S.R.L con acciones desde la política preventiva hasta la ejecución de las actividades de supervisión de seguridad en un plan trimestral para alcanzar los indicadores de seguridad exigidos por los

clientes .

En la operación se refleja cambios de los trabajadores obteniendo una relación sobre el porcentaje de avances de acciones en un aumento en los indicadores bajo la reestructuración de Numero de mejoras, Numero de supervisión, OPS(Gestión de operaciones y riesgos), Safety Meeting con el indicador de Innovación SST donde se pudo realizar un diagnostico completo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo donde la cual aumento de un 41% al 63%,el equipo de trabajado ha logrado superar los desafíos y promover la cultura de seguridad obteniendo resultados favorables y de impacto positivo en su cultura organizacional con un valor agregado a su desempeño con incrementos de 17% al 25% de cumplimientos según la mejora continua en un SGSST.

Palabras Claves : Indicador de Liderazgo, Safety, SGSST, Cultura de Seguridad.

ABSTRACT

The world of work presents the problem of low safety culture in different companies and/or contractors in the different fields of application where low compliance with safety guidelines has been identified, identifying the problem that this research work has been developing by Likewise, the objectives of this research are to determine the impact of the restructuring of the Leading Indicators based on behavior to improve the occupational health and safety management system of the company M3H S.R.L in order to calculate the percentage of effect caused for the impact on the restructuring of Leading Indicators based on behavior in the improvement of the occupational health and safety management system of the company in the city of Cajamarca, design the processes and procedures of the restructuring of Leading Indicators based on behavior to the improvement of the company's occupational health and safety management system and thus finally propose key indicators for the improvement of the occupational health and safety management system of the M3H company by statistical analysis, where a methodology is executed by through applied research, developing the restructuring of the Leading indicators to improve the SGSS where the incidence is presented in each guideline worked on, resulting in positive direct and indirect changes in the checklist of R.M N°050-2013-TR of the company in the months where there was a progressive increase with the attention and precaution of the safety culture in the work environment from the administrative basis of the prevention of the company M3H S.R.L with actions from the preventive policy to the execution of supervision activities security in a quarterly plan to achieve the security indicators required by clients.

The operation reflects changes in the workers, obtaining a relationship on the

percentage of progress of actions in an increase in the indicators under the restructuring of Number of improvements, Number of supervision, OPS (Operations and risk management), Safety Meeting with the SST Innovation indicator where a complete diagnosis of the Occupational Health and Safety Management system could be carried out, which increased from 41% to 63%, the work team has managed to overcome the challenges and promote the safety culture by obtaining favorable results and positive impact on their organizational culture with added value to their performance with increases of 17% to 25% of compliance according to continuous improvement in an SGSST.

Keywords: Leadership Indicator, Safety, SGSST, Safety Culture.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las operaciones de diferentes rubros buscan trabajar de forma segura y continuar mejorando en los campos de la seguridad sin embargo es un trabajo en conjunto desde el gerente hasta los colaboradores de primera línea que tienen contacto directo con los diferentes trabajos que están totalmente expuestos a peligros y riesgos generando incidentes y/o accidentes produciendo pérdidas humanas y maquinarias , Según informes de OIT aproximadamente más de 2 millones de seres humanos fallecen por enfermedades y accidentes durante la jornada laboral son 160 millones anuales entonces se busca la conciencia ética laboral como parte de su plan SST.

El presente trabajo de investigación estaba elaborado por una metodología de propuesta aplicada con el objetivo de aumentar la cultura de seguridad en los colaboradores en el capítulo II marco teórico se conceptualiza las variables para desarrollar eje de cambio en su aplicación de la empresa M3H S.R.L. enfocándonos un análisis crítico de mejora continua para un buen cumplimiento de desempeño .

En el capítulo III marco referencial de la reseña historia, filosofía organizacional y diseño organizacional , áreas operativas, área logística realizando un diagnóstico organizacional , FODA de la empresa M3H S.R.L. concluyendo con el capítulo IV de resultados obtenidos por implementa la propuesta de la investigación.

I. CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. Titulo del Tema

Incidencia de la Reestructuración de Leading indicators basado en comportamiento para mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L. Cajamarca , 2024

1.2 Planteamiento del Problema

Para satisfacer las diferentes necesidades y aportar las cualidades que debería presentar una empresa nacional debe perfeccionar un procesos o conjunto de procesos para elevar la calidad de su producto como también fortalecer el ambiente laboral sobre el desempeño laboral del personal de las empresas de diferente categoría de infraestructura y capital humano.

La Imagen de las empresas latinoamericanas aun sigue con un reflejo del incumplimiento de leyes y normativas resultado un desfavorable encuentro de la realidad del comportamiento humano de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo donde se debe trabajar asegurar los servicios básicos para fomentar un empleo decente y seguro para los trabajadores como menciona Sagastizabal (2020) trabajan sobre el liderazgo sobre fomentar las buenas prácticas con acciones positivas en la seguridad para aumentar la cultura de seguridad e incrementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Puesto que Perú, un país donde se busca la formalidad en una equilibrio de apostar sobre la educación en la seguridad industrial , donde el objetivo es identificar cada trabajar la identificación de sus peligros y riesgos asociados. En el tiempo de la formalización y crecimiento de las empresas prestadoras de servicios de diferentes

campos en la operación que presenta trabajos de alto de riesgo en rubro de actividades de minería y construcción.

Otro punto es la planta de mina y construcción los procesos son mayor alto riesgo por la exposición constante de materiales peligrosos para su aplicación en diversos procesos, si se continua con la deficiencia de cultura de seguridad y/o prevención de riesgos sobre este mismo lineamiento se debe empezar un trabajo y mejora continua sobre reestructuración en los diferentes enfoques de liderazgo en seguridad basado en comportamiento con finalidad de lograr los estándares exigidos por los clientes.

En la política de la empresa M3H S.R.L toman en cuenta la importancia del recurso humano como su eje primordial donde se encuentra comprometida a garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, con la implementación , desarrollo y mejoramiento del SST , comprometiéndose con la identificación – evaluación y control de riesgos con relación con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.

Mantener el bienestar mental y físico de los trabajadores asegurando las condiciones de trabajo digno cumpliendo con lo básico en las empresas con el debido cuidado de fomentar la conciencia de prevenir daños, se debe fomentar el cumplimiento de normativa legal en el enfoque de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Por medio de la exploración se obtiene cierta data analizar en base a un diagnóstico sobre la incidencia que afecta en el SGSST en la empresa y que favorece para el estudio del proyecto de investigación.

Según Flores Rodrigo(2022) obtuvo buenas respuestas al aplicar leading indicators de liderazgo basado en comportamiento porque más énfasis en la actitud del trabajador en cada campo de acción obteniendo mejoras continuas en la empresa con la ejecución de los indicadores de comportamiento más personalizados a la realidad de la empresa M3H S.R.L contribuirá en la reducción de accidentes en mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos General

Determinar el impacto de la reestructuración de los Leading Indicators basados en el comportamiento para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Calcular el porcentaje de efecto causado por la Incidencia sobre la reestructuración de Leading Indicators basado en comportamiento en la mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L Cajamarca , 2024.
- b. Diseñar los procesos y procedimientos de la reestructuración de los Leading Indicators basado en comportamiento para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L ,Cajamarca , 2024.

c. Proponer indicadores clave para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L, Cajamarca ,2024 por análisis estadístico.

1.4 Metodología

Por medio de la investigación y la exploración que se desea trabajar es del tipo de investigación APLICADA que deberá comprender la naturaleza de los problemas y se necesita las formas prácticas , teorías generales y aplicación de gestión de conocimiento con la finalidad de aumentar la cultura de seguridad en la empresa M3H S.R.L para mejora en sistema de gestión de calidad en los aspectos de desempeño de los colaboradores.

La investigación trabajada por etapas y fases a un modelo de la metodología de Fernández (2010) y Arteaga (2010), la cual consiste en un plan para responder a las cuestiones presentadas en el informe con la evaluación de datos obtenidos, El cumplimiento de los objetivos tiene la forma de un enfoque cuantitativo para trabajar un análisis completo sobre el comportamiento sobre las variables identificadas.

Por lo tanto, el alcance o nivel de la presente investigación es descriptivo y correlacional o causal debido a que el objetivo de la investigación es determinar si existe incidencia o no por la reestructuración de Leading Indicators basado en comportamiento para del sistema de la gestión SSOMA de la empresa, existiendo una relación de causa-efecto entre las variables. Asimismo, el estudio describe el estado o nivel de las variables en la muestra en un momento específico.

Para lograr este objetivo, la recolección y análisis de datos se categorizan utilizando métodos cuantitativos para analizar el comportamiento de las variables en estudio.

En cuanto al diseño del estudio, es transversal e implica definir y desarrollar las características de un diseño de estudio observacional en una única medición retrospectiva en un momento determinado.

En cuanto diseño según las etapas del proceso de investigación se utilizó un modelo de la metodología de investigación según corresponda Fernández (2010)

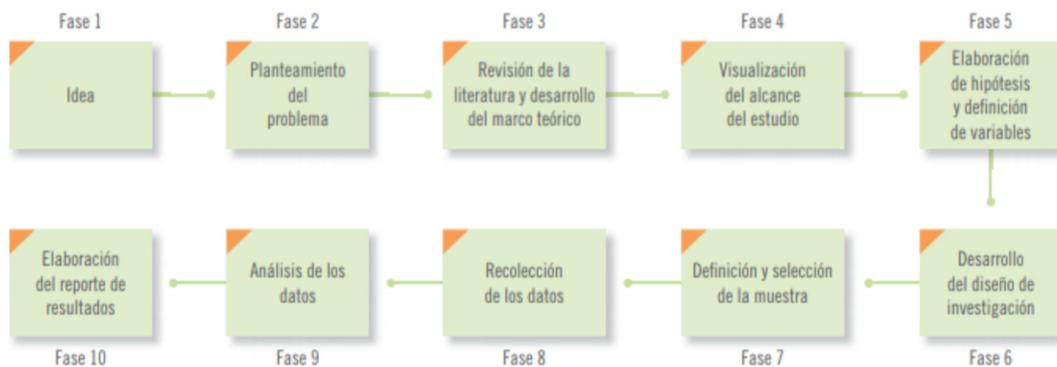


Figura 1 Metodología de investigación

Fuente : Fernández, Hernández y Baptista (2010) "Metodología de la investigación"

Según la figura 1 se inicia con la idea donde se debe reflejar la incidencia de la reestructuración de indicadores de liderazgo basado en comportamiento para mejora de SGSST de la empresa M3H S.R.L. Cajamarca , 2024 donde sigue la fase 2 de planeamiento del problema como se presenta en el proyecto de tesis donde la problemática principal es de la empresa M3H S.R.L presenta un incumplimiento y

deficiencia en su sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo donde se presenta las problemáticas específicas como ¿Cuál es la frecuencia de incidencia de la reestructuración de Leading indicators basado en comportamiento para mejora de SGSST de la empresa M3H S.R.L. Cajamarca , 2024? y como diseñar los procesos y procedimientos de la reestructuración de los Leading Indicators basado en comportamiento para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L Cajamarca, 2024? y como validar la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H.S.R.L, Cajamarca , 2024 por análisis estadístico?, continuando la fase 3 de revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico donde se examina los antecedentes sobre diferentes metodologías para determinar una incidencia positiva o favorable con impacto mayor en las diferentes empresas que trabajan por la actividad minera , con la fase 4 visualización del alcance del estudio, como que este estudio se realiza para minería donde la fase 5 la elaboración de hipótesis y definición de variables se trabaja con la conceptualización de variables identificado fase 6 en el desarrollo del diseño de investigación con la definición según las etapas del proceso de investigación utilizando un modelo de la metodología de investigación según Arteaga (2010) con la definición y selección de muestra estableciendo el tamaño muestra con formula de Suarez(2012) con fases 8,9 y 10 que implica la recolección de los datos , el cual genera reportes de periodos de tiempo específico con la reestructuración de leading indicators basado en comportamiento como última fase la elaboración de reporte de resultados para la comprobación de una incidencia de impacto positivo para optimizar y mejorar calidad de procesos de la empresa M3H S.R.L en la ciudad de Cajamarca.

1.4.1 Nivel de Investigación

De acuerdo a los objetivos planteados, esta investigación debe ser un tipo de investigación APLICADA.

Según el nivel de investigación es de acuerdo a Hernández(2018) el propósito principal de la investigación es la mediciones y recolección de data para analizar su caracterización y naturaleza de las variables en el tiempo-espacio por eso mismo se ejecuta una relación o grado de asociación entre las variables ; así como asociar conceptos, fenómenos, variables o hechos, midiendo las variables y su relación en términos estadísticos.

1.4.2 Procedimientos

La empresa M3H S.A emite informes mensuales para su verificación de su mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde se verifica el bajo cumplimiento de indicadores de desempeño bajo la norma RM N°050-2013-TR donde se presenta un 25% en promedio de los meses de Julio 2023 al Octubre 2023, al diagnóstico desfavorable de la empresa se reestructuración de Leading Indicators basado en comportamiento hasta obtener una adecuación y una incidencia favorables o de impacto positivo en el SGSST de la empresa aplicando en los meses de Noviembre 2023 a Febrero 2024 para establecer la frecuencia de incidencia de la reestructuración generando conformidad de los clientes sobre el cumplimiento de indicadores de seguridad.

1.4.3 Análisis de datos

Los datos obtenidos en los meses entre Julio a Octubre del año 2023 serán analizados de estadística por medio de parámetros de centralización y de dispersión para validar la hipótesis sobre su relación entre variables y diseñar los procesos

necesarios de la reestructuración de los Leading indicators basado en comportamiento para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa para identificar el porcentaje de incidencia favorables al aplicar los indicadores de liderazgo en la empresa, por medio del nivel investigación transversal o transeccional correlacional con los tiempos y extracción de data para sus análisis y comparación estadística.

1.4.4 Población

Reportes de cumplimiento en base del R.M N°050-2013-TR (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo).

1.4.5 Muestra

Reportes de seguridad de los meses Julio 2023 – Octubre 2023 para sus análisis de datos y su comparación de incidencia una totalidad (04 meses)

1.4.6 Instrumento a Aplicar

Leading Indicators basado en comportamientos se trabaja por medio de acciones en los trabajadores y colaboradores de la empresa en totalidad para surgir un cambio y/o transformación favorable se debe comprometer el liderazgo desde los gerentes , supervisores y trabajadores en contacto directo con el área a trabajar.

Se menciona cada indicador con su naturaleza a trabajar :

Tabla 1 Leading Indicators basado en comportamientos

N° de caminata de seguridad completados	Es el conjunto de actividades que se deben registrar para el cumplimiento de visitas internas en la empresa para verificar el cumplimiento de la cultura de seguridad en los trabajadores.
N° de mejoras propuestas por empleados	Es una estrategia para mejorar el trabajo colaborativo entre empleadores y trabajadores en el campo de acción para fomentar el liderazgo bajo el enfoque de la seguridad.
N° de mejoras implementadas por los supervisores	Es una estrategia para mejorar el trabajo colaborativo entre los managers o supervisores a cargo en alguna área de la empresa involucrada para el desarrollo de liderazgo.
N° acciones preventivas reportadas.	Los trabajadores como parte de su formación de liderazgo cumplen una serie acciones fomentando la prevención en la seguridad en los colaboradores de la empresa.
% de empleados distintos que hayan reportado OPS	Porcentaje de cumplimiento de empleados que hayan reportado alguna Observación preventivas de seguridad generado para buscar una mejora continua de la cultura de seguridad.
% de safety meetings dirigidas por empleados	Porcentaje de cumplimiento de meeting dirigidos por empleado para un seguimiento de liderazgo en las reuniones de seguridad donde participan todas las áreas para generar un liderazgo cooperativo en el campo de operación.

Fuente: Pérez (2022) Escuela Profesional de Ingeniería de Minas Universidad Nacional de Moquegua.

1.5 Justificación

Lo indica Jazayeri & Dadi (2017) existen tipos de indicadores de seguridad, pero se prevalece sobre la motivación, el liderazgo como indica Hopkins (2009) que pueden existir indicadores de seguridad de tipo factor humano donde reflejan los indicadores relacionados con los fallos organizacionales como su misma formación, competencias, planificación, coordinación, diseño, auditorías en enfoques de la seguridad y/o evaluación del nivel de cultura de seguridad.

Comenta Wreathall (2009) las medidas que se toman en el área de seguridad son importantes en los modelos subyacentes de seguridad donde se trabaja en la ingeniería el aspecto de la resiliencia en modelos sistemáticos Safety.

En concordancia de Herrera (2012) y Reiman (2010) los indicadores sirven para visualizar un antes y un después para analizar los resultados pasados como los posibles futuros , analizando los posibles actos y/o condiciones subestándares , visualizando fallas sistemáticas o excesivamente supervisadas.

Mediante el presente trabajo se trabaja en aplicación de Leading Indicators basado en comportamientos lo cual el instrumento aplicado en el campo de acción con el enfoque de mejorar sus indicadores de cumplimiento y así evitar o minimizar los incidentes y/o accidentes laborales que siempre ha sido motivo de preocupación por eso mismo la ciencia de buscar desde el análisis de todos los actores en el campo de la seguridad.

Ante la baja cultura de seguridad que se observa la empresa M3H ha obtenido consecuencias como accidentes e incidentes en los diferentes servicios causa por no aplicar ciertas estrategias para transformar actitudes no favorables a favorables.

Justificación Teórica. Teoría de los formatos a reestructuración de leading indicators basado en comportamiento como factor principal para la mejora de la SGSST en los trabajadores.

Justificación Metodológica. La relevancia de la investigación radica en evaluar la incidencia de la reestructuración de Leading indicators basado en comportamiento para mejorar del SGSST en la empresa. Cabe mencionar que, el estudio se desarrolló conforme a los lineamientos y estándares metodológicos de rigor científico, lo cual,

implicó ejecutar una serie de etapas interrelacionadas entre sí para concretar con el objetivo propuesto. Metodológicamente, el estudio se rige por un diseño Transversal correlacional , que emplea un instrumento de medición validado y confiable para cada variable en análisis acorde con la base teórica expuesta, lo cual, constituye un referente y antecedente de discusión en la realización de futuras investigaciones

Justificación práctica. El proyecto de investigación tiene como objetivo de determinar la incidencia la reestructuración de Leading Indicators basado en comportamiento para mejora de SGSST de la empresa M3H S.R.L Cajamarca según en cumplimiento de la Ley 29783, Finalmente con el análisis y evaluación de un progreso se reflejará en los indicadores de cumplimiento con la reestructuración de leading indicators basado en comportamiento lo cual genera ambientes de confianza en los trabajadores. El resultado de la presente investigación servirá como la base técnica que posteriormente se implementará en la EMPRESA M3H S.R.L

Justificación Legal. Para el cumplimiento de la normativa legal en seguridad, todas las empresas privadas y públicas tiene la obligación de cumplir con la Ley N°29783 Seguridad y salud en el Trabajo, D.S N°005-2012-TR con R.M N°050-2013-TR.

1.6 Definiciones

El presente análisis se desarrolló a partir de los conceptos ya establecidos sobre el tratado del tema en cuestión y la expansión sobre la teoría básica acerca del campo de la seguridad y sus detalles, elementos y aspectos más significativos.

1.6.1 Seguridad y salud en el trabajo

Es una disciplina que su única función gestionar los peligros y evaluar los riesgos para prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales donde se debe mitigar las consecuencias.

Este tipo de seguridad, en cuanto a conceptos; conforma una norma establecida legalmente la cual tiene la finalidad de dar protección al trabajador en cuanto a su salud(Henao,2010)

1.6.2 Gestión de Seguridad

Planificación y ejecución de actividades y/o herramientas que favorecen a la mejora continua en el campo de la seguridad trabajando cierto documentaciones de importancia para planes de emergencia, IPERC, ATS entre otros.

El MTPE (2012), por medio del D.S. N° 005-2012-TR, fue quien aprobó la Ley de SST , Ley 29783, en la cual se encuentra establecido una serie de disposiciones que los diferentes sectores productivos les deben dar cumplimiento, estos sectores pueden ser como construcción, los requisitos esenciales que se pide las entidades deben cumplir, con el fin del desarrollo de mejoras que se necesiten para la protección de los que trabajan y que de alguna forma puede correr el riesgo dentro del ámbito de su trabajo.

1.6.3 Minería

Actividad extractiva donde tiene el objetivo principal cumplir con el ciclo minado y los procesos de la planta de minería donde resulta trabajos de alto Riesgo.

La industria minera comprende el desarrollo de las siguientes actividades: cateo, prospección, exploración, explotación, labor general, beneficio, comercialización y transporte minero, La calificación de las actividades mineras corresponde al Estado. El ejercicio de las actividades mineras, excepto el cateo, la prospección y la comercialización, se realiza exclusivamente bajo el sistema de concesiones, al que se accede bajo procedimientos que son de orden público. Las concesiones se otorgan tanto para la acción empresarial del Estado, cuanto de los particulares, sin distinción ni privilegio alguno.(BSG Institute,2020)

1.6.4 Accidente de trabajo

Es la falta la presencia de la seguridad y la inadecuada o deficiencia de la gestión de seguridad en algún proceso de extracción o procesamiento o de construcción que podría ocurrir a materializarse un peligro.

Según la normativa D.S 024-2016-EM, menciona que es todo un suceso repentino donde es generado por alguna acción y produce una alteración física-química y psicológica en horarios de trabajo o fuera de trabajo dependiendo las órdenes del empleador.

Todo suceso repentino que sobrevenga por causas o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante las ejecuciones de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas del trabajo. (DS 024-2016 EM).

1.6.5 Leading Indicators

Es una herramienta de motivación de las líneas de supervisión para generar líderes empáticos donde se preocupen por la SST.

Los “leading indicators” o indicadores de liderazgo son aquellos que proporcionan información sobre el seguimiento de la actividad y el esfuerzo preventivo y ayudan a predecir o anticipar resultados o sucesos futuros, permitiendo la toma de medidas antes de que estos se materialicen.(Flórez, 2022)

1.6.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un área operativa-administrativa en base a la política de seguridad y salud en el trabajo con la intención de prevenir la ocurrencia de incidentes.

Es por eso, que la legislación peruana a través de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo nos indica a través del primer Principio de Prevención, que “el empleador debe garantizar, 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...” (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011).

1.6.7 Liderazgo

Esfuerzo motivado por una meta a cumplir de forma individual o grupal que cumple características puntuales como la empatía, comunicación y motivación de mejora.

El autor Figueroa (2024) menciona que el liderazgo requiere también de habilidades como la visión estratégica, la capacidad para tomar decisiones acertadas,

la determinación para enfrentar desafíos y la capacidad de motivar y guiar a otros en la consecución de objetivos comunes.

Además, un líder efectivo debe ser capaz de gestionar el cambio, adaptarse a nuevas circunstancias y fomentar la innovación dentro de la organización. También es fundamental que el líder tenga la capacidad de influir en los demás de manera positiva, inspirándolos a dar lo mejor de sí mismos y a trabajar en equipo en pro de un objetivo común.

1.6.8 Peligros

El proceso iniciante para evaluar la gestión de riesgos y/o de cualquier formato de la administración de seguridad para prevenir cualquier momento materializar el peligro a un accidente.

Según menciona D.S 024-2016-EM una definición particular sobre el peligro es sobre momentos con caracterización a ocasionar daño a su entorno.

1.6.9 Evaluación de Riesgos

Proceso para identificar los riesgos asociados en alguna actividad del proyecto para analizar algún control pertinente para finalizar el proceso de evaluar el riesgo.

Carvajay (2009) menciona que el riesgo se refiere a la posibilidad de que un peligro o amenaza específica cause algún tipo de daño o consecuencia negativa. Es la combinación de la probabilidad de que ocurra dicho daño y la magnitud del mismo, lo que permite evaluar los potenciales peligros y tomar medidas para prevenir o minimizar sus efectos.

1.7 Alcances y Limitaciones

Fuente : Google My maps

Figura 3 Mediciones espaciales de la Empresa Contratista M3H S.R.L. Cajamarca



Fuente : Google Earth

Tabla 2 Coordenadas de la empresa M3H S.R.L

Coordenadas Decimales	Coordenadas GMS	Área
-7.15622, 78.5250295W	7°09'22''S 78°31'31'' W	86.3 m ²

Fuente: Google Earth

1.7.2 Las Limitaciones

En el desarrollo de la investigación se presentaron las siguiente limitaciones:

- La documentación de informes mensuales de la empresa no presenta algún control riguroso para su cumplimiento.
- Falta de instrumentación y/o estrategias en campo , teniéndose presente ante alguna análisis comparativa como precedente en la investigación.

1.8 Cronograma

En la Tabla 3 se describen las actividades y plazos programados principales a realizar durante la preparación y desarrollo de la presente tesis.

Tabla 3 Cronograma de actividades

N°	Actividad	Duración (días)	Inicio	Fin
1	Definición de Tema de tesis	3	01/01/2024	03/01/2024
2	Elaboración de Anteproyecto	14	03/01/2024	16/01/2024
3	Revisión Anteproyecto	5	16/01/2024	20/01/2024
4	Presentación de anteproyecto en NEWMAN	2	21/01/2024	22/01/2024
5	Revisión de anteproyecto por NEWMAN	35	23/01/2024	12/03/2024
5.1	Análisis – Revisión -Diagnostico legal	10	23/01/2024	01/02/2024
6	Elaboración de TESIS (Avance paralelo)	50	13/03/2024	02/05/2024
6.1	Análisis preliminar de data MASTER de la empresa	10	13/03/2024	23/03/2024
6.2	Interpretación y análisis cuantitativo estadístico -SPSS	10	24/03/2024	02/04/2024

6.3	Avances de Elaboración de Tesis	30	02/04/2024	02/05/2024
7	Revisión TESIS	14	03/05/2024	23/05/2024
8	Presentación de TESIS a NEWMAN	6	24/05/2024	31/06/2024
9	Levantamiento de Observaciones	5	03/06/2024	07/06/2024
10	Cierre de depósito ordinario	4	10/06/2024	14/06/2024

Fuente: Elaboración Propia (2024)

II. CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Conceptualización de variables

2.1.1 Seguridad

El concepto de la seguridad industrial lo define Cabrera(2022) es fundamental para prevenir accidentes y lesiones laborales. Para lograr un entorno laboral seguro, es importante implementar una combinación de actividades con metodología preventiva basada en la identificación y análisis de posibles riesgos. Esto implica llevar a cabo inspecciones regulares de seguridad, identificar y corregir posibles peligros, proporcionar capacitación en seguridad a todos los empleados, implementar procedimientos de trabajo seguros y fomentar una cultura de seguridad en toda la organización menciona el autor donde se refiere a la protección de la integridad física y la salud de los trabajadores, así como la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades laborales. Es importante que tanto empleadores como empleados se comprometan a espacios seguros y a seguir las normas y regulaciones de seguridad establecidas por las autoridades competentes.

El autor Quessed (2018) detalla la implementación de un conjunto de medidas técnicas en un entorno laboral tiene como objetivo principal garantizar la seguridad y en su entorno, contribuyendo a la prevención de accidentes laborales y al mantenimiento de un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Márquez (2010) indica que la seguridad en el trabajo es un aspecto fundamental para garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como para promover un ambiente laboral seguro y saludable. Por lo tanto, es responsabilidad de todos los

actores involucrados en el entorno laboral trabajar juntos para garantizar la seguridad de todos.

Según el Decreto Supremo DS- 005-2012-TR, todas estas son actividades y acciones con buen ambiente laboral que permite a los empleados proteger su salud y preservar los recursos, bienes y equipos en las mejores condiciones, En la Asamblea Mundial de la Salud N°75 por la OMS (2022) indica que se debe evaluar el impacto de las políticas sobre la seguridad y salud en el trabajo así como el uso óptimo del personal asistencial del sector público y privado sobre un liderazgo coordinado y el desempeño laboral.

En los campos de la investigación menciona Turkmenoglu (2021) sobre la salud y seguridad en el trabajo proporciona un grado de importancia alta por las condiciones que su país en Turquía, donde es un país de incremento en tasa de muertes por accidente de trabajo Por otro lado , Herrera (2020) define los aspectos legales en seguridad en cada tipo de empresa sim embargo afirma que no tiene mucha importancia si no hay indicio sobre aumentar la cultura de prevención entre los colaboradores.

Williams(2022) menciona que es una secuencia intensificada para el cuidado de los colaboradores que tuvieron que intensificar por la pandemia por los focos infecciosos por medio capacitaciones virtuales y presenciales. En los diferentes artículos de investigación relacionados a la seguridad el investigador calderón (2023) las investigaciones actuales están enfocadas en mejorar el diagnóstico y la intervención en diferentes países del mundo, con el objetivo de brindar un mejor cuidado de la salud a nivel global.

Según el autor García (2014) del país colombiano ejecuta investigación original sobre un diagnóstico de seguridad en el sector metalmecánica con altas cifras de actividades de alto riesgo ejecutando indicadores SST en empresas pequeñas y medianas empresas desarrollando estudios de casos se encuentra restrepo & Vanegas (2015) del país colombiano con investigación original diagnóstico del sector textil por trabajos con maquinarias en movimiento y las guardas de seguridad como implementación después de investigaciones como un programa de salud en el trabajo como prevenir accidentes de trabajo y registros de enfermedades ocupacional como también en Galarza (2016) del país ecuador con diagnóstico e intervención en manufactura estudio sobre la fatiga laboral por deficiencias de inversión en la seguridad explicando el siguiente autor Benítez(2020) de Perú con investigaciones originales en diagnóstico en el sector de calzado, metalmecánica y textil encuentra relación estadística entre la seguridad y salud laboral con niveles de competitividad de la empresa investigada ,Torres(2020) de España con investigaciones originales en el transporte marítimo con riesgos elevados sobre la posibilidad de una seguridad preventiva como plan de intervención otros autores como silva (2023) con estudios de Paraguay con intervención sobre cultura de seguridad como buenas prácticas organizativas.

Según Martines (2023) realiza una investigación particular sobre reportar la evidencia científica en el personal sobre la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo donde revisa 183 títulos y resúmenes , donde es específicamente estudia 44 estudios completos con revisión de elegibilidad con 27 estudios sobre la seguridad de las horas de trabajo en esta área debe proporcionar tolerancia hora de seguridad para los trabajadores.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo la caracterización de esta gestión se refleja según el autor Carreño (2023) algunas de las medidas de prevención y control desarrolladas en empresas privadas y públicas que prestan servicios son: Implementación de protocolos de higiene, EPP, Distanciamiento social, Teletrabajo, Control de la temperatura y síntomas y Comunicación - formación para fomentar el lavados de manos.

2.1.2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N.º 29783. (Diario Oficial El Peruano, 2011)

Según el artículo 5, La Política Nacional de SST menciona sobre controles y medidas para llegar evaluación los riesgos asociados en el entorno de los trabajadores para cuidar al individuo, maquinaria y medio ambiente.

Según Rodríguez-Rincón (2023) menciona en su paper denominado sobre las estrategias para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas del sector industrial analiza 36 documentos de diferentes países ,La ley 29783 es la más utilizada en base a su investigación para la realización de un SGSST como estructuración de acuerdo con la normatividad y la legislación.

Con el fin de comprometer a las empresas obtuvo un rol fiscalizador y sancionador, adoptó la Ley No. 29783, Para la industria minera y construcción al adaptarse a la ley de seguridad y salud en el trabajo deben evidenciar en los informes su compromiso de desarrollar una cultura de prevención de riesgos menciona García (2023) en cambios empresarial es fundamental adoptar y cumplir con las leyes peruanas en lo que respecta a trabajos de alto riesgo, estas leyes están diseñadas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores para promover la seguridad ,

salud y bienestar ,al tiempo que se cumple con las obligaciones legales y se fortalece la imagen corporativa de la empresa.

2.1.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

Según Patiño (2014) menciona diferentes factores como aspectos legales, factores competitivos, factores económicos y factores morales crean un ambiente de trabajo seguro a través de parámetros de gestión y prevención y cumplimiento legal para crear una comunidad de responsabilidad para los trabajadores. Creamos mejores prácticas y objetivos que se pueden alcanzar en todas las áreas de trabajo y nuestro negocio continúa creciendo con una calidad que compite en el mercado.

La seguridad para el trabajo y la salud laboral, se encuentra referida dentro de la Constitución de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de 1964 entonces se hace referencia que los países que participan en la Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU), para alcanzar metas que podrían establecer en relación a la seguridad y salud laboral, reducir la tasa de accidentes laboral en un 10% en los próximos 10 años con la implementación programas de capacitación en seguridad laboral en los puestos de trabajo.

La seguridad y la salud en el trabajo menciona ortega(2024) conceptualiza sobre un ambiente complejo donde exigen diversas actividades donde afectan todos los procesos de las diferentes disciplinas donde se deben optar por una política de seguridad y sobre lineamientos a trabajar para un obtener una mejora continua en un sistema de gestión.

2.1.4 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Un sistema de gestión establece los procedimientos, roles y responsabilidades dentro de la organización para garantizar que se logren los objetivos planteados en el tema específico.

Un sistema de gestión tiene como objetivo principal mejorar la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización, así como cumplir con los requisitos legales, normativos y de las partes interesadas. Al implementar un sistema de gestión, la organización puede identificar y mitigar riesgos, mejorar la satisfacción del cliente, reducir costos y mejorar la reputación de la empresa.

La implementación de un sistema de gestión requiere la participación de todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta el personal de operaciones. Es importante que exista un compromiso y liderazgo fuerte por parte de la dirección para garantizar el éxito del sistema de gestión.

Algunas normas reconocidas a nivel internacional que establecen requisitos para sistemas de gestión son ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), ISO 45001 (SST) y otras normas específicas para diferentes sectores y temas. (Patiño, 2014). Esta manera, se dice que el sistema de gestión de SST se centra en crear una estructura de elementos relacionados y un orden para lograr la satisfacción y confianza de los trabajadores y partes interesadas en el trabajo del lugar de trabajo. Los beneficios más importantes que trae la implementación de un Sistema de Gestión de SST son: Mejorar las condiciones de seguridad y salud en obra, garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, reducir significativamente las faltas, mejorar las relaciones internas, mejorar la moral, la motivación y la concentración, ofrecer

mejores tarifas de seguros adicionales, reducir los accidentes y costes para aumentar la confianza en clientes y accionistas y así mejorar la imagen corporativa.

Menciona Pardo(2023) sobre los SGSST requieren el compromiso y el seguimiento según su investigación de metodología cuantitativa análisis diversos trabajos científicos sobre la gestión ante su complejidad y fortalezas en los diferentes procesos, donde logran trabajar por índices de eficacia sobre percepciones de los colaboradores.

2.1.5 Identificación de Peligros

Según cortes (2007) define como la potencialidad que le puede ocurrir a una persona a concretar un daño. La identificación de peligros acudiría que estamos expuesto a un peligro y sus características disponiendo la capacidad de producir daños a la persona, materia y/o ambiente.

Nos comenta Ulloa-Enríquez(2012) que la identificación de peligros es uno de los métodos más adecuados para la evaluación de los riesgos alineados a la salud y seguridad en el trabajo, adaptando a los parámetros de integración.

Existen una serie de definiciones de la palabra de identificación de peligros como indica el autor Quelal Enríquez (2017) que es un proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

Comenta el artículo científico Rumbo (2023) que la temática de seguridad contempla que para la identificación de riesgos se debería utilizar un conjunto de elementos básicos que tiene con objetivo ,identificar , prevenir o mitigar amenazas o riesgos personales.

2.1.6 Evaluación de Riesgos

Cortes (2007) nos muestra que el peligro tiene una probabilidad dado que causa cierto daño. Así como también nos describe Dirección General de Relaciones Laborales, Seguridad en el Trabajo (2006) que para realizar la evaluación de los riesgos laborales proporcionando información para la toma de decisiones y adoptar medidas preventivas.

Según Instituto de seguridad e higiene del trabajo (2010) para una evaluación de riesgos debe cumplir la función de sus características de tamaño, actividad productiva, ubicación, etc.

2.1.7 Seguridad basada en el comportamiento

“En pocas palabras, el comportamiento está constituido por acciones de carácter teleonómico dirigidas a utilizar o a transformar el medio, así como a conservar o aumentar las facultades que los organismos ejercen sobre él” (Piaget, 1992).

Según Torres(2019) menciona Es importante tener en cuenta que la seguridad basada en el comportamiento no se limita únicamente al comportamiento individual de los trabajadores, sino que también abarca el comportamiento de los supervisores y directivos de la organización. La cultura de seguridad en una empresa se construye desde la cima, por lo que es fundamental que los líderes promuevan y fomenten un ambiente seguro y saludable en el lugar de trabajo.

Nos comenta el autor Martínez (2015) que la seguridad basada en el comportamiento desde la fusión de ciencias del comportamiento en concordancia con la seguridad.

En las investigaciones sobre SBC existen una cantidad masiva por encontrar alguna plantilla o modelo para no tener accidentes e incidentes pero es de acuerdo a su realidad como lo indica Wu (2005) que todo inicia el liderazgo que puede tener con los trabajadores por el cumplimiento de los indicadores pero debe tener un ejemplo o un modelo a seguir con los gerentes y supervisores deberán apoyar a la actividades de seguridad donde generan cumplimiento en los indicadores o KPI's de seguridad designado. Para fomentar una cultura organizacional como indica Zohar (2002) desarrolla de una cultura de seguridad en los diferentes niveles con ciertos criterios de rugosidad en ciertas áreas de trabajo.

Menciona ciertos autores sobre la importancia de la seguridad basada en comportamiento , siendo de los desafíos más importantes en toda empresa que inicia a trabajar con políticas y normativas dependiendo de las exigencias de los clientes y rubro que proyectar a laborar, Pariona(2021) menciona el análisis sobre los antecedentes que conducen a los comportamientos de riesgo favorecen abordar los comportamientos subestándares y fortalecen la planificación en el área de seguridad.

La conceptualización de la seguridad basado de comportamiento según Pariona(2021) trabaja con toda la organización donde precisa el compromiso de alta dirección como un factor de liderazgo donde trabaja a reconocer factores que deben mejorarse para su análisis por semana y mensualmente, metodología preventiva para disminuir los accidentes de trabajo , prevenir enfermedades ocupacionales y garantizar un indicador desempeño optimo en las actividades de producción.

2.1.8 Leading Indicators Basado en comportamientos.

Los indicadores líderes basados en comportamientos son aquellos que dan una idea temprana de la dirección futura de una tendencia o evento, utilizando información sobre los comportamientos actuales de individuos, grupos o sistemas.

Algunos ejemplos de indicadores líderes basados en comportamientos incluyen:

1. Participación activa en eventos o iniciativas relacionadas con un tema específico: Por ejemplo, la asistencia a marchas o protestas en favor de cierta causa puede ser un indicador temprano del interés público en ese tema.
2. Cambios en hábitos de consumo: Los cambios en los patrones de compra de los consumidores pueden proporcionar pistas sobre las tendencias económicas futuras, como una desaceleración en la demanda de ciertos productos o servicios.
3. Tendencias en redes sociales: El análisis de las conversaciones y tendencias en las redes sociales puede ayudar a prever eventos o tendencias próximas, como la popularidad de ciertos productos, movimientos sociales o eventos culturales.
4. Niveles de engagement o interacción en plataformas digitales: El aumento o disminución en el engagement de los usuarios en plataformas digitales como redes sociales, blogs o foros puede indicar el interés en un tema o tendencia en particular.

Al utilizar indicadores líderes basados en comportamientos, las organizaciones pueden anticipar cambios y tomar decisiones estratégicas con mayor eficacia. Es importante tener en cuenta que estos indicadores pueden variar dependiendo del

contexto y es necesario realizar un análisis cuidadoso para interpretar correctamente su significado y relevancia.

2.1.9 Compromiso y liderazgo.

El liderazgo efectivo implica la capacidad de motivar, inspirar y guiar a un equipo hacia el logro de los objetivos comunes de la organización. En este sentido, el líder debe ser capaz de establecer una visión clara, comunicarla de manera efectiva y alinear a todas las partes interesadas hacia esa visión.

En el uso de indicadores de gestión, el liderazgo juega un papel crucial en la selección de los indicadores correctos, en la interpretación de los datos obtenidos, en la toma de decisiones basadas en la información proporcionada por los indicadores y en la implementación de las acciones necesarias para mejorar los resultados.

Un buen líder no solo debe ser capaz de entender los indicadores de gestión, sino también de utilizarlos para identificar áreas de mejora, establecer metas y objetivos claros, y seguir de cerca el progreso para garantizar el éxito en la consecución de esos objetivos.

Además, el líder debe ser capaz de crear un ambiente de confianza y colaboración donde los miembros del equipo se sientan motivados y comprometidos con los objetivos de la organización. Esto implica fomentar la comunicación abierta, el trabajo en equipo, la creatividad y la innovación, así como reconocer y recompensar el esfuerzo y el desempeño de los empleados.

El autor Gibson, Ivancevichi & James (2013) nos demuestra que el liderazgo son agentes de cambio , personas donde sus actos influyen en otras personas

modificando la motivación o competencias de otros grupos desarrollando sus habilidades.

Confirma Guerrero (2021) que un estilo de liderazgo con el compromiso trabaja de forma correlacional para fomentar un liderazgo transformacional donde se obtiene una aportación en favor a su beneficio ,

Para lograr esto, es importante que la alta dirección demuestre su compromiso con la calidad y establezca el ejemplo a seguir. Deben comunicar de manera clara y constante la importancia de la gestión de calidad en la organización y cómo se alinea con los objetivos estratégicos , donde es fundamental involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de gestión de calidad mediante la capacitación y formación continua. Esto ayudará a crear conciencia sobre la importancia de la calidad y a empoderar a los empleados para que puedan contribuir activamente a su mejora.

Otro aspecto clave es fomentar una cultura de mejora continua, donde se valore el aprendizaje de los errores y se promueva la innovación y la creatividad en la búsqueda de soluciones. Esto ayudará a que la organización se mantenga en constante evolución y mejora.

Para lograr que la gestión de calidad se integre de manera efectiva en la cultura organizacional, es importante crear un ambiente que promueva la participación, el compromiso y el aprendizaje continuo en todos los niveles de la organización. Solo de esta manera se podrá garantizar que la calidad sea parte integral de la forma de trabajar de la organización y se traduzca en resultados tangibles para todos sus stakeholders.

Menciona morales(2024) requiere un liderazgo donde la alta dirección fomente un ambiente de colaboración y apoyo entre ellos, el liderazgo desempeña un papel vital a crear espacios para el intercambio de buenas prácticas, la retroalimentación constructiva y la reflexión pedagógica.

2.1.10 Cultura de seguridad

Nos comenta el autor Díaz-Cabrera (2008) que la cultura de seguridad evalúa por medio de variables psicosociales como valores y creencias basadas en percepciones y objetivas como prácticas y políticas organizacionales. Nos manifiesta que Martínez-oropesa(2011) que la cultura en seguridad se debe ejecutar tanto para la alta gerencia, supervisores y colaboradores por medio de la supervisión para su análisis.

Sobre las definiciones de la cultura de seguridad se concuerda con el autor de Castilla (2012) que para fomentar la cultura de seguridad debe nacer con acciones desde la alta gerencia para que el resto de los miembros sino refleja buenas prácticas Y/o acciones , el cambio de cultura de seguridad será escaso.

Pereira Manrique (2012) nos define que el resultado de un aprendizaje organizacional donde se construye con el quehacer diario con respecto a la seguridad formando una cultura en la organización favorable en los entornos del cuidado de los colaboradores.

El investigador Zuluaga (2023) relaciona cultura de seguridad con la necesidad , estrategias de emergencia para mejorar el liderazgo con comunicación asertiva, trabajo en equipo, uso de herramientas de innovación y mejorar la percepción de la cultura de seguridad.

Promoviendo la participación en los trabajadores se fundamenta que la importancia de intercambiar experiencias y aprendizaje basado en casos para mejorar la respuesta ante emergencias que podría ocasionar algún incidente y/o accidente. En un impacto positivo que obtiene la cultura de seguridad apoyando por una serie de indicadores donde se llevan a cabo procesos para mejorar de forma continua la calidad asistencial y la seguridad en el trabajo para los trabajadores de diferentes sectores en particular en el sector de la salud.

La cultura de seguridad inicia sus estudios por medio de investigaciones ante la gran cantidad de accidentes / incidente en el trabajo donde se evidencia que el factor humano obtiene un porcentaje alto como causa principales por lo mismo que trabajan estudios sobre la inteligencia emocional en la prevención ante situaciones riesgosas en el desempeño laboral fomentando un aumento en la cultura de seguridad con ciertas estrategias para su ejecución y cumplimiento en las empresas de rubro con riesgos críticos. Nos menciona el autor Lampreáis (2023) sobre una contribución para un comportamiento de ciudadanía organizacional y resiliente en los diferentes sectores.

Mendoza (2019) desarrolla una investigación sistemática exploratoria sobre la aplicación de la SBC y sus efectos en la siniestralidad. Seleccionó 30 artículos. Utilizó cuatro bases de datos multidisciplinarias. Los estudios incluidos evidencian una disminución de la siniestralidad de hasta el 80%, además una mejora en la cultura de seguridad y compromiso gerencial.

2.2 importancia

La presente investigación tiene un grado de importancia alto como siguiente fase para aplicación de los sistemas de gestión priorizando la conducta de los trabajadores. Esta aplicación tiene importancia técnica, legal y económica para la empresa M3H S.R.L para trabajar un sistema gestión de seguridad promover la conversación de salud y bienestar de la sociedad.

2.2.1 Importancia de Incidencia de la reestructuración de Leading Indicators

La importancia desarrollar una cultura de prevención de los riesgos en la empresa es lograr los puntos necesarios en las auditorías externas y tener una estructura acorde a lo establecido en la Ley N°29783 para poder obtener certificaciones internacionales.

Según Pardo(2018) es importante desarrollar campos de la investigación en el composite Leading indicators para la mejora de la resiliencia de la seguridad laboral en las actividades de diseño y ejecución de dichos campos de trabajo.

Los modelos tradicionales han funcionado bien en el tiempo para identificar fallas relativamente simples ahora con innovaciones con estudios más profundos en donde predomina el análisis del comportamiento del ser humano. Existen empresas que han invertido fuerte cantidad de dinero, pero aun si generar incidentes y/o accidentes leves es entonces que se han cuantificado que la causa principal a nivel nacional dirige a los actos subestándar al error humano al factor humano.

Otras investigaciones como Ramírez (2018) buscaron describir atributos de liderazgo resiliente en su investigación diseño no experimental con cuestionario analizando que los lideres de seguridad debe cumplir con ciertas expectativas como

soportar ante las situaciones, liderazgo resonante, adaptabilidad, crecimiento y desarrollo del ser humano.

2.2.2 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Según investigadores anteriores como el autor Montero (2006) el uso de los indicadores prospectivos permite la toma de decisiones para regularizar el sistema implementado en la organización. Al introducir los indicadores reconoce un factor favorable para los procesos de gestión de la seguridad basado en los comportamientos donde cuantifican el comportamiento y el estatus del sistema.

A la importancia del campo de la seguridad es un campo complejo porque los accidentes e incidentes son altamente potencial a materializarse produciendo daños en la empresa, pérdidas de cantidad de dinero, de generación de tiempos muertos en la producción como también daños psicológicos en la empresa. Está justificado el grado de importancia en búsqueda de estrategias de minimizar los accidentes con aplicación de formatos nuevos e interactivos para los trabajadores y el compromiso organizacional en la cultura de seguridad.

Esta investigación tiene una importancia empresarial y comercial por lo que es importante mejorar el sistema de gestión SSOMA de la empresa, es necesario comprender la importancia de la seguridad, la salud ocupacional y el medio ambiente como también conocer los diversos controles de gestión e ingeniería para la seguridad de los trabajadores de la empresa M3H S.R.L

2.3 Análisis Comparativo

De modo que se busca que la seguridad se ejecute por medio de una aplicación indicadores de liderazgo , en breve , se sistematiza la literatura de los autores , los años y aportes de la variable estudiada.

Tabla 4 Leading Indicators

Autores	Año	Aportes (Similitudes y Diferencias)
Medina	2019	Son aplicaciones por supervisores y equipos en determinados tiempos
Montero	2006	Son instrumento para regular al sistema especificada de cada organización
Pardo	2018	Indicadores predictores pueden relacionarse con medidas propuesta para prevenir accidentes, incidentes o actos inseguros y no accidentes.

Fuente: Elaboración Propia (2024)

Tabla 5 Análisis comparativo de la seguridad y salud en el Trabajo

Autores	Año	Aportes (Similitudes y diferencias)
Tamayo	2023	Mejora continua donde se permita el cuidado, la prevención y la protección de la salud en los trabajadores.
EMSA	2021	Del análisis realizado durante las investigaciones de seguridad en los años 2014 -2020 contribuyo a 89.5% a accidentes por acciones humanas
Landázuri	2020	Buscaba conocer los riesgos físicos que están expuestos a los trabajadores de un enfoque observacional, descriptivo y transversal.
Solórzano Garcés	2019	Objetivo es prevenir y reducir los riesgos, errores y daños que podrían sufrir las personas.
Lorenzo- Penalva	2017	Se tiene varias definiciones, pero la principal donde debe influir ese accionar hacia algún objeto
Aranaz-Andrés	2011	Nos manifiesta que la SST incorporaron políticas y protocolos de mejora en los indicadores de seguridad por los efectos adversos.

Laborie	2011	Nos indica que la palabra seguridad se encuentra en constante evolución y diferentes interpretaciones durante la historia.
Asfahl	2010	La seguridad trata de los efectos agudos de los riesgos, mientras que la salud trata de los efectos crónicos de los mismos
Asfahl	2010	La administración de la seguridad y salud es un campo profesional que fue incrementando por la creciente conciencia de los riesgos y métodos técnicos. Son funciones en línea , métodos de trabajo del personal bajo responsabilidad del trabajador mismo
Storch de Gracia	2008	Al considerar seguridad se revisan reglamentos , normas y análisis de riesgos.

Fuente: Elaboración Propia (2024)

Se detalla algunos autores sobre puntos críticos de la seguridad :

Según Tamayo (2023) en los campos de la SST para desarrollar una cultura de prevención debe existir la palabra la mejora continua en los procesos y los indicadores a cumplir en campo.

Postulados como EMSA (2021) se han realizado diferentes investigaciones en la seguridad en el transcurso del tiempo o de la historia para la búsqueda de la mejora continua sobre las investigaciones de los accidentes que hasta la actualidad

direccionar por causas de factor humano concluyendo que la cultura de seguridad es importante en las empresas para fomentar buenas prácticas en la seguridad.

Según Landázuri(2020) desarrolla investigaciones donde puede visualizar que al tener conocimiento sobre los riesgos físicos y sensibilizar a los trabajadores obtendrán una posición más preventiva en sus campos de trabajo y mayor supervisión en los trabajos de alto riesgo.

Solórzano Garcés(2019) que busca las empresas disminuir los accidentes porque generar perdidas de dinero y tiempo con un coste de beneficio no favorable para sus inversiones como también en los ítems de pérdidas humanas o generando tiempos muertos para restablecer la operacionalización de proyectos a ejecutarse.

2.4 Análisis crítico

Las empresas mineras trabajan con capital humano en las diferentes actividades que son asociadas para obtener productos a los diferentes clientes , donde se comprende que son trabajos de alto riesgo donde de forma obligatoria las empresas deben fortalecer el cumplimiento de la prevención de riesgos y mejoras continua en un SGSST para crear ambientes seguros y trabajar el liderazgo en base al comportamiento de los trabajadores, cumpliendo así la ley 29783 en el campo de la seguridad de los diferentes zonas a trabajar de la empresa M3H S.R.L.

Para garantizar la efectividad de la propuesta , es fundamental tener la preparación y capacitación en las bases legales de la seguridad y salud en el trabajo como también conocimiento sobre la estrategia de Leading Indicators donde se analizan e identifican las fortalezas y las debilidades en la empresa a interés para

mejorar de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para continuar con propuestas de acción con el objetivo de aumentar la cultura de seguridad.

Leading Indicators basado en comportamiento es el punto clave que asegura la efectividad de la propuesta desde la gestión de la seguridad para obtener controles y seguimientos suficientes para alguna toma de decisiones en los trabajadores. La seguridad significa trabajar en buenas prácticas para el cuidado de la persona, material y medio ambiente sin afectar a la producción necesaria que debe cumplir en sus indicadores de desempeño de las empresas que tiene como visión obtener certificaciones internacionales.

Los indicadores de liderazgo deben ser aplicado directamente a la alta gerencia para obtener efectos favorables en el resto de líneas de mando para asegurar el compromiso y liderazgo que se trabaja en la organización de la empresa donde el apoyo colaborativo con la planificación y operación sería con los supervisores y operadores analizando los diferentes cumplimientos y tiempos estimados para su posterior análisis, así incentivando la prevención ante accidentes y colaborando la mejora continua formando una base sólida para trabajo mutuo y fortalecer el cumplimiento de las políticas y alcanzar metas internacionales.

Al desarrollar los indicadores de liderazgo basado en comportamiento en el área de seguridad y trabajo impulsa una mejora continua cultivando una cultura de seguridad ,hábitos de prevención y protección de la salud en los trabajadores medibles de forma cuantitativa y cualitativa por medio de enfoques observacionales y transversal solo con el único objetivo de prevenir y reducir los riesgos errores y daños

al colaborador generando corrientes transformadoras favorables a las empresas de evolución positiva a la prevención minimizando los efectos de los riesgos.

La influencia a una reestructuración de los indicadores de liderazgo basado en el comportamiento para buscar la mejor técnica y/o estrategia donde se inicia trabajar con 5 indicadores como : Numero de mejoras, Numero de supervisión, OPS (Gestión de operaciones y riesgos), Safety Meeting e Indicador de Innovación SST en la medidas observacionales con los meses a trabajar para buscar consolidar una influencia favorable para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa se debe trabajar por indicadores de desempeño para cada indicador de liderazgo con la finalidad de analizar la reestructuración de la estrategia más adecuada y favorecer la competitividad en el marco laboral a la empresa interesada.

III. CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL

3.1 Reseña histórica

Las empresas que brindan servicios para las empresas mineras metálicas y/o no metálicas deben cumplir con perfiles obligatoriamente y compartir las visiones a la mejora continua de la seguridad.

Historia de actividad que ha venido evolucionando la empresa M3H S.R.L desde construcciones de edificios completos, venta de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores, alquiler y arrendamientos de otros tipos de maquinaria, equipos y bienes tangibles en la actualidad sin actividad en el comercio exterior.

Tabla 6 Plataforma General de la empresa

Razón Social	M3H S.R.L.
RUC	20570583159
Actividad Económica	<u>Transporte de Carga por Carretera.</u> <u>Alquiler Otros Tipos Maq.y Equi. Ncp.</u>
Tipo de Evaluación	Homologación Interna
Localidad	Cajamarca
Antigüedad de empresa	10 años

Fuente : Área de Logística de la empresa M3H S.R.L

Las exigencias que se vienen desarrollando en el campo laboral sobre las certificaciones internacionales como indicador de cumplimiento de la parte administrativa que debe cumplir alguna empresa fomentando las buenas prácticas sobre la seguridad y también por estar expuesto a trabajos alto riesgo constante.

Actualmente las empresas siguen laborando y van construyendo para completar cierto cantidad de indicadores que se necesitan para aprobar alguna auditoría externa y conseguir la valorización de ciertas normas internacionales.

El área de SST trabaja para la mejora continua en el campo de la administración de seguridad y la operatividad en los diferentes servicios donde se inicia la empresa con la creación de política de seguridad y salud en el trabajo por la gerencia general y la difusión al personal, avanzando con reglamento de seguridad e identificando los peligros y riesgos para su control estudiando las enfermedades ocupacional que podrían sufrir el personal.

3.2 Filosofía organizacional

Al indicar la filosofía organizacional hace referencia de la forma de pensar y hacer las cosas de la empresa, donde se busca inducir el desarrollo de compromisos de los trabajadores en la seguridad del trabajo.

Como lo indica la política de seguridad y salud en el trabajo se busca el compromiso de la identificación, evaluación y control de riesgos, mantener el bienestar mental y físico de los trabajadores y garantizar el cumplimiento de las normas legales, reglamentos, programas voluntariados y prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

MISIÓN

La empresa M3H se dedica a brindar servicios en especialidad a la actividad de minería metálica y/o no metálica con maquinaria pesada y asesoramiento técnico en los diferentes frentes de trabajo asignado.

VISIÓN

Ser líderes en el mercado nacional , ofreciendo servicios responsable y de excelente calidad para asegurar la seguridad en sus campos de aplicación satisfacer sus necesidades.

VALORES DE M3H

- Servicio, Valor de importancia para la empresa en el caso de colaboradores serviciales a clientes en trabajar en un proyecto de cualquier categoría de la industria minera.
- Responsabilidad , Valor de reflejo en la presencia responsable de entrega de sus servicios en calidad a la mejora continua de la empresa, mantiene trabajar por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como un sistema de gestión de calidad.
- Constancia , Valor propia de la empresa M3H S.R.L. por la constante actividad en sus servicios y preparación de colaboradores para la ejecución respectiva de diversos proyectos.

3.3 Diseño organizacional

Las dimensiones que trabajan por indicadores como misión y visión , organigrama y estrategias que se tenga conocimiento de comunicación y supervisión como establecimiento de normas. El diseño organizacional de la empresa M3H S.R.L minimiza los conflictos de áreas , marca responsabilidades, divide el trabajo y fomenta el orden para el cumplimiento de los objetivos.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

EMPRESA M3H S.R.L

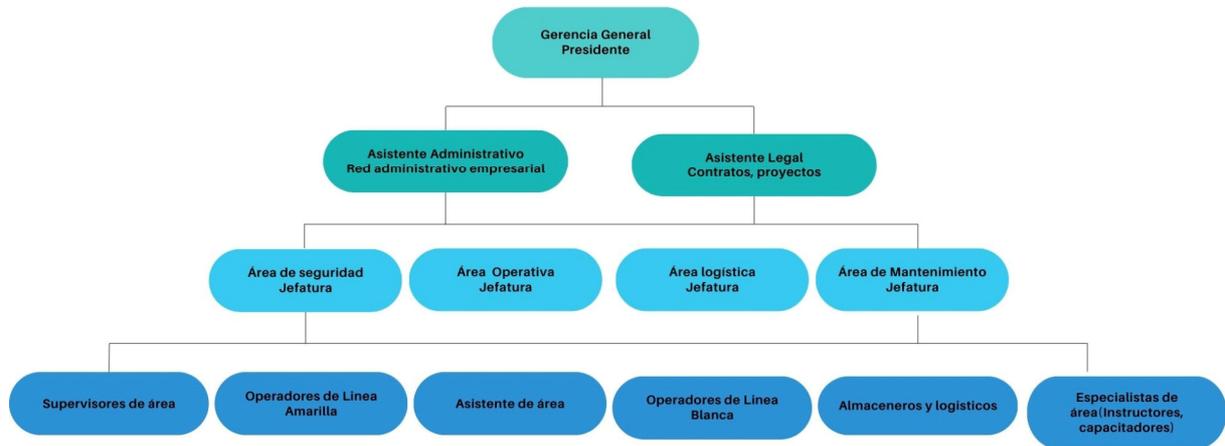


Figura 4 Organigrama Estructural de la empresa M3H

Fuente: Área administrativa de la empresa M3H

En la **Figura 4** se presenta el organigrama estructural de la empresa M3H S.R.L donde lidera la gerencia general , el gerente general con su equipo de supervisores de cada área de seguridad, operática y logística trabajan de forma correlacional para cumplimiento de servicios y/o trabajos asignados por la cartera de clientes en el rubro de construcción.

GERENCIA GENERAL

Responsabilidades:

Ser el representante legal

Contratación de personal

Dirigir y encargar cada una de las actividades de la empresa.

ASISTENCIA ADMINISTRATIVA

Responsabilidades:

Guía , gestión y seguimiento de asuntos legales de la empresa

Administración contractual de clientes.

ÁREA DE SEGURIDAD

Responsabilidades:

Brindar soporte y seguimiento en el área de administrativa de seguridad

- Cumplimiento de estándares de seguridad que requieren los clientes
- Desarrollar capacitación permanente a los trabajadores

ÁREA DE OPERATIVA

Responsabilidades:

- Gestiona de manera global de los proyectos
- Planifica , define los recursos , coordina y supervisa el análisis operacional
- Gestiona técnicamente el proyecto

ÁREA DE LOGISTICA

Responsabilidades:

- ✓ Procesos operativos en el almacén
- ✓ Trazabilidad
- ✓ Control del inventario

ÁREA DE MANTENIMIENTO

Responsabilidades:

- ✓ Disponibilidad mecanica
- ✓ Equipos Operativos
- ✓ Control de mantenimiento

3.4 Productos y/o servicios

La empresa M3H S.R.L tiene más de 10 años de experiencia en el negocio de alquiler de maquinaria pesada y servicios de construcción en el rubro minero con especialidad de soluciones de movimiento de tierra donde se brinda soluciones integrales.

En la empresa M3H S.R.L tiene una historia de actividades que ha venido desarrollando desde la construcción de edificios completos, ventas de piezas y alquiler de maquinaria pesada actualmente se encuentra en todo el rubro de construcción e ingresando a actividades de minería no metálica con asesoramiento técnico.

Servicios :

Movimiento de tierra

Alquiler de maquinaria pesada

Servicios de construcción

Productos :

Almacenes

Staff de oficinas

Stock de repuestos para mantener maquinaria al 100% Operativa

3.5 Diagnostico Organizacional

Es conveniente evaluar el conjunto de variables que conforman la situación actual entorno de la empresa M3H S.R.L lo cual permite formular planes de mejora continua en un camino de actual entorno para fomentar buenas prácticas y elevar la cultura de seguridad en los trabajadores.

3.5.1 Análisis FODA

Dirigido a los factores primordiales de una empresa que presta servicios en cumplimiento en la seguridad en el departamento de Cajamarca, considerando sus principales competencias.

En la sobre la poca participación de área de seguridad y salud en el trabajador cuya razón del trabajo de investigación para mejorar sus productos con calidad y seguridad donde se permite ser atractivamente activo en el campo de la seguridad basado en comportamientos como parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y también de calidad la infraestructura es limitada por eso mismo se recomienda un plan accionar para renovar ciertas maquinarias.

Con respecto oportunidades el personal se encuentra activamente en círculos de emprendimientos como también en círculos de ingenieros de diferentes especialidades para obtener convenios de trabajo y/o oportunidades dentro de cartera de postores en licitaciones en concursos de diferentes empresas como también ciertas coordinaciones de préstamo de proveedores para asegurar el trabajo en el campo designado.

Con respecto a las amenazas el resto de empresas que se encuentran en el área de infraestructura / minería no metálica se encuentran actualmente en normativas internacionales como ISO / OSHAS notablemente la importancia del trabajo de investigación como consecuencia de ausencia de certificaciones internacional los servicios no son fijos.

Tabla 7 Matriz FODA

FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación geográfica • Contacto directo con las empresas mineras • Personal calificado 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca participación del área de seguridad & ambiental • Infraestructura limitada 	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de comunidades mineras • Apoyo de empresas de mediana minería 	<ul style="list-style-type: none"> • No tener la certificación internacional ISO 	AMENAZAS

Fuente: Santisteban (2023)

Según análisis del FODA organizacional

Con respecto a las fortalezas la empresa M3H S.R.L se encuentra ubicada geográfica en zonas industriales que favorece la movilización de maquinaria pesada y/o traslado de personal para los diferentes servicios que podrían necesitar la cartera de cliente.

Como parte de sus fortalezas también está la variedad de proyectos y/o servicios no cierra posibilidades en trabajos metalmecánicas, trabajos de construcción temporal y/o permanente donde se encuentra personal calificado para seguir

creciendo con la cartera de servicios en la empresa que aún se tiene 10 años de antigüedad.

Con respecto a las debilidades sobre la poca participación de área de seguridad y salud en el trabajador cuya razón del trabajo de investigación para mejorar sus productos con calidad y seguridad donde se permite ser atractivamente activo en el campo de la seguridad basado en comportamientos como parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo y también de calidad la infraestructura es limitada por eso mismo se recomienda un plan accionar para renovar ciertas maquinarias.

Con respecto oportunidades el personal se encuentra activamente en círculos de emprendimientos como también en círculos de ingenieros de diferentes especialidades para obtener convenios de trabajo y/o oportunidades dentro de cartera de postores en licitaciones en concursos de diferentes empresas como también ciertas coordinaciones de préstamo de proveedores para asegurar el trabajo en el campo designado.

Con respecto a las amenazas el resto de empresas que se encuentran en el área de infraestructura / minería no metálica se encuentran actualmente en normativas internacionales como ISO / OSHAS notablemente la importancia del trabajo de investigación como consecuencia de ausencia de certificaciones internacional los servicios no son fijos.

La competencia en el mercado de consultoría en seguridad y ambiental puede ser feroz, lo que puede dificultar la captación de clientes y la retención de los mismos.

Cambios en la normativa ambiental y de seguridad pueden requerir adaptaciones en los servicios ofrecidos, lo que puede generar costos adicionales.

Según el análisis de la empresa cuenta con fortalezas como ubicación estratégica y personal calificado, pero también tiene debilidades como la infraestructura limitada y la falta de participación del área de seguridad y ambiental. Las oportunidades se encuentran en la gran cantidad de comunidades mineras y el apoyo de empresas mineras de mediana escala, mientras que las amenazas incluyen la falta de certificaciones internacionales y la competencia en el mercado. Es importante que la empresa trabaje en fortalecer sus debilidades y aprovechar al máximo las oportunidades para mantenerse competitiva en el sector.

IV. CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Tipo y Diseño de Estudio

Tipo de investigación según la finalidad	:	Aplicada
Nivel de investigación	:	Descriptivo
Método de investigación	:	La metodología de
diseño que se emplea para el proyecto es la de Arteaga (2010), la cual consiste en un plan para responder a las interrogantes presentadas en el informe y la forma de obtener la información a analizar.		
Diseño de Investigación	:	No experimental -
Transversal o Transeccional Correlacional		

De acuerdo a los objetivos planteados, este trabajo su finalidad es un tipo de investigación **Aplicada** que deberá resolver forma práctica las hipótesis asociadas.

Para lograr este objetivo, se utilizará la recolección y el análisis de datos, lo que clasificara esta investigación dentro un enfoque cuantitativo para analizar el comportamiento de las variables que se estudiarán.

De acuerdo al diseño de investigación es Transversal que consiste en determinar las características y el desarrollo del diseño de estudio observacional, en un momento dado, en una sola medición retrospectiva.

Técnicas en Instrumentos

Carrasco Díaz S. (2007) nos da a conocer que los instrumentos de investigación son importantes para la recolección de datos, de los cuales podremos obtener y registrar respuestas

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), La recopilación de información

implican detallar los procedimientos y herramientas. Para el actual estudio se utilizan los formatos de la empresa como instrumentos que son: los registros de capacitaciones, sucesos, estadísticas para indicadores de seguridad.

Población

Corresponde en una investigación del tipo aplicada cabe señalar el tamaño poblacional a ser estudiado donde tienes variaciones dependiendo del enfoque y metodología a utilizar donde el aspecto principal en la presente investigación es de participación, colaboración y cumplimiento para influir en la validez y fiabilidad de los resultados. En este sentido, se indica que la población correspondió al conjunto de trabajadores que laboran directamente en el proceso productivo de la empresa contratista, por lo tanto, fueron los 76 trabajadores, Número total de posibles encuestados donde se evidencia haber sido participado en reportes de cumplimiento en base del R.M N°050-2013-TR (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo).

Muestra

En una investigación aplicada, la muestra se comporta de acuerdo los objetivos y el diseño de la investigación donde se encuentra relevante tener en cuenta que la muestra debe ser lo más representativa posible de la población para garantizar los resultados en un proceso de recolección de datos riguroso y preciso.

Los meses Julio 2023 – Octubre 2023 para sus análisis de datos y su comparación de incidencia una totalidad (04 meses) con la aplicación del instrumento de la realización de las observaciones a los trabajadores de diversas áreas de la organización se conoce el muestreo de campo.

La necesidad de realizar muestreos se determinó que el muestreo es en base a la cantidad total, siguiendo la siguiente formula:

$$Muestra = \frac{k^2 N p q}{e^2 (N - 1) + k^2 p q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población = 76 trabajadores

K: Constante de nivel de confianza 95% de nivel de confianza en la distribución Normal(0,1)

E: error del 7% (0.07)

p: proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio

q: proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p (p=q=0.5)

N= 55 trabajadores donde se verifica la incidencia de la reestructuración de indicadores de liderazgo basado en comportamiento para la mejora del SGSST en la empresa.

Instrumento

El Anexo 3 de la RM 050-2013-TR se trata de una herramienta esencial que permite evaluar el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante una lista de verificación.

Este instrumento suele contener una serie de preguntas relacionadas con distintos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, como por ejemplo: medidas de prevención de accidentes, capacitación de los trabajadores en materia de seguridad, implementación de equipos de protección personal, entre otros.

La evaluación de este instrumento permite identificar posibles áreas de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una organización, así como también verificar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos en esta materia.

La lista de verificación de seguridad en el trabajo es una herramienta clave para garantizar que se están cumpliendo con las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral.(ANEXO I)

El cumplimiento del INDICADOR será señalado con un SI, mientras que la falta de cumplimiento se indicará con un NO. Para los casos en los que haya un grado de cumplimiento parcial, se asignará un porcentaje. Este proceso se repetirá para cada uno de los INDICADORES hasta completarlos todos.

Tabla 8 Criterios de medición

Puntaje	Criterios de medición
4	Excelente, cumple con todos los criterios con que ha sido evaluado el elemento
3	Bueno, cumple con los principales criterios de evaluación del elemento, existen algunas debilidades no críticas
2	Regular, no cumple con algunos criterios críticos de evaluación del elemento
1	Pobre, no cumple con la mayoría de criterios de evaluación del elemento
0	No existe evidencia alguna sobre el tema

Fuente. Diagnóstico de Línea Base del SGSST-R.M N°050-2013-TR

En la tabla que se muestra a continuación, se resume una lista de verificación de lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que proporciona indicadores para evaluar y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa.

Tabla 9 Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST

LINEAMIENTOS	INDICADOR
I. Compromiso e Involucramiento	
Principios	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.
	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.
	Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.
II. Política de seguridad y salud ocupacional	
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.

	La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.
Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorias, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.
Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.
III. Planeamiento y aplicación	
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.

	<p>Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.</p>
	<p>La planificación permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Cumplir con normas nacionales * Mejorar el desempeño * Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros
<p>Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos</p>	<p>El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.</p>
	<p>Comprende estos procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Todas las actividades * Todo el personal * Todas las instalaciones
	<p>El empleador aplica medidas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. * Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales * Mantener políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador.
	<p>El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.</p>
	<p>La evaluación de riesgo considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención.
	<p>Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.</p>

Objetivos	<p>Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y visibles de aplicar, que comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Reducción de los riesgos del trabajo. * Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. * Definición de metas, indicadores, responsabilidades. * Selección de criterios de medición para confirmar su logro. <p>La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.</p>
Programa de seguridad y salud en el trabajo	<p>Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.</p> <p>Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.</p> <p>Se señala dotación de recursos humanos y económicos</p> <p>Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.</p>
IV. Implementación y operación	
Estructura y responsabilidades	<p>El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).</p> <p>Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).</p>

	<p>El empleador es responsable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. * Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. * Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral. <p>El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.</p> <p>El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.</p> <p>El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.</p> <p>El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.</p>
<p>Capacitación</p>	<p>El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.</p> <p>El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.</p> <p>Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.</p> <p>La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.</p> <p>Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Las capacitaciones están documentadas.</p>

	<p>Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. * Durante el desempeño de la labor. * Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. * Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. * Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. * En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. * Para la actualización periódica de los conocimientos. * Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Uso apropiado de los materiales peligrosos.
<p>Medidas de prevención</p>	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Eliminación de los peligros y riesgos. * Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. * Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. * Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. * En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.
<p>Preparación y respuestas ante emergencias</p>	<p>La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.</p> <p>Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.</p> <p>La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.</p>

	El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La seguridad y salud de los trabajadores. * La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.
	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.
Consulta comunicación y	Los trabajadores han participado en: * La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. * La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo * La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. * El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercuta en su seguridad y salud.
	Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización
V. Evaluación Normativa	
Requisitos legales y de otro tipo	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada

La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).

Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.

El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.

El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.

El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.

La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que:

* Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro.

* Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.

* Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos.

* Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano.

* Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.

	<p>Los trabajadores cumplen con:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. * Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. * No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. * Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. * Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. * Someterse a exámenes médicos obligatorios * Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. * Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas * Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. * Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.
VI. Verificación	
<p>Supervisión, monitoreo seguimiento desempeño</p>	<p>La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>La supervisión permite:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Adoptar las medidas preventivas y correctivas. <p>El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.</p>

	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.
Salud en el trabajo	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).
	Los trabajadores son informados: * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.
	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.
	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.
	Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.
	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.

Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad modificar dichas medidas.
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.
	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.

Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.
	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.
VII. Control de información y documentos	
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.
	El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. * Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada

	<p>El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.</p>
	<p>El empleador ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. * Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. * Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. * Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores
	<p>El empleador mantiene procedimientos para garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. * Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. * Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.
<p>Control de la documentación y de los datos</p>	<p>La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.</p> <p>Este control asegura que los documentos y datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Puedan ser fácilmente localizados. * Puedan ser analizados y verificados periódicamente. * Están disponibles en los locales. * Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. * Sean adecuadamente archivados.

<p>Gestión de los registros</p>	<p>El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. * Registro de estadísticas de seguridad y salud. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías. <p>La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sus trabajadores. * Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. * Beneficiarios bajo modalidades formativas. * Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada. <p>Los registros mencionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Legibles e identificables. * Permite su seguimiento. * Son archivados y adecuadamente protegidos
<p>VIII. Revisión por la dirección</p>	
<p>Gestión de la mejora continua</p>	<p>La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.</p>

Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta:

- * Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada.
- * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.
- * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.
- * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo.
- * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada.
- * Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud.
- * Los cambios en las normas.
- * La información pertinente nueva.
- * Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.

La metodología de mejoramiento continuo considera:

- * La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- * El establecimiento de estándares de seguridad.
- * La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada.
- * La corrección y reconocimiento del desempeño

La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar:

- * Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares),
- * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo)
- * Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.

Fuente. Diagnóstico de Línea Base del SGSST-R.M N°050-2013-TR

4.2 Resultados

4.2.1 Situación Inicial

Es responsabilidad de las empresas contratistas cumplir con todas las normas de seguridad establecidas por la empresa principal, así como implementar sus propias medidas de seguridad para proteger a sus trabajadores y prevenir accidentes laborales. Esto incluye proporcionar el equipo de protección adecuado, capacitar a los trabajadores en prácticas seguras y mantener un ambiente de trabajo seguro en todo momento.

Además, las empresas contratistas deben colaborar estrechamente con la empresa principal y otros contratistas para coordinar las actividades en el lugar de trabajo y garantizar que se cumplan todas las normas de seguridad y salud ocupacional. Esto implica comunicarse de manera efectiva, compartir información relevante y trabajar juntos para identificar y mitigar los riesgos potenciales en el lugar de trabajo.

Las empresas contratistas también tienen un papel clave en la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo y deben comprometerse activamente en la implementación y cumplimiento de las políticas de seguridad de la empresa principal. Al trabajar juntas, todas las partes involucradas pueden contribuir a crear un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores.

Esto puede ser un problema importante ya que la seguridad en el lugar de trabajo es fundamental para proteger a los empleados y garantizar un ambiente seguro para todos.

Es importante que la empresa M3H S.R.L tome medidas para mejorar su cultura de seguridad, como establecer y comunicar claramente políticas de seguridad, proporcionar capacitación regular sobre seguridad en el lugar de trabajo y fomentar una cultura de seguridad entre los empleados. Además, es fundamental que la empresa cumpla con todas las regulaciones y normativas de seguridad relevantes para su industria.

La falta de una cultura de seguridad fuerte puede resultar en accidentes y lesiones en el lugar de trabajo, lo que no solo afecta la productividad de la empresa, sino también su reputación y su relación con los empleados y clientes. Por lo tanto, es crucial que la empresa tome en serio la seguridad y trabaje continuamente en mejorar su cultura de seguridad.

Según sus reportes bajo las directrices de la normativa R.M N°050-2013-TR obtienen de cumplimiento un porcentaje de 41% sobre los VIII lineamientos al aplicar los indicadores de liderazgo de comportamiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, por eso mismo la investigación se centra en la reestructuración de esta estrategia y/o herramienta para obtener resultados favorables.

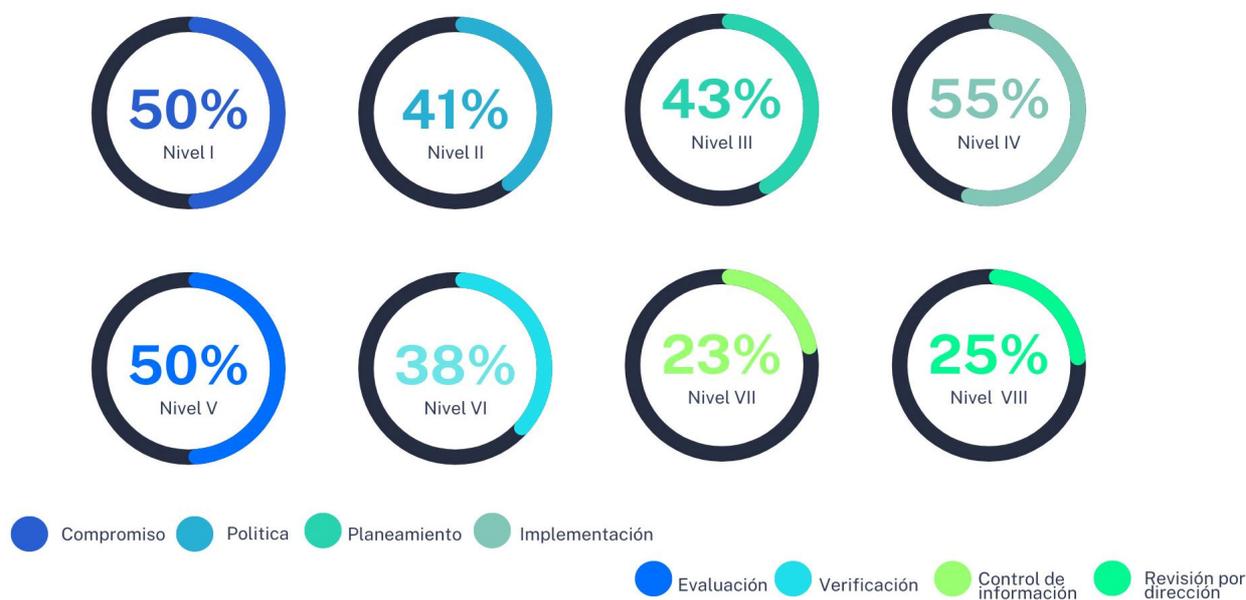


Figura 5 Diagnóstico por lineamiento

Fuente: Elaboración propia (2024)

Interpretación

La imagen mostrada es una representación del diagnóstico en base a su resultado por lineamiento del SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) a la normativa R.M N°050-2013-TR obteniendo en promedio un 41% donde se visualiza que hay ocho niveles evaluados detallados de la siguiente manera :

Compromiso e Involucramiento: 50% , Política de SST: 41% , Planeamiento y Aplicación: 43% , Implementación y Operación: 55% , Evaluación Normativa: 50% , Verificación: 38% , Control de Información y Documentos: 23% , Revisión por la Dirección: 25% y Además, se proporciona un total general de cumplimiento con un 41%.

El análisis de la imagen revela que la categoría con el mayor porcentaje de cumplimiento es la "IV. Implementación y Operación" con un 55%, mientras que las categorías con menor cumplimiento son "VII. Control de Información y Documentos" y "VIII. Revisión por la Dirección", ambas con porcentajes significativamente bajos de 23% y 25% respectivamente. Esto indica que hay un cumplimiento moderado a alto en áreas como el compromiso, la implementación y la evaluación normativa, pero hay deficiencias críticas en el control de documentos y la revisión por parte de la dirección. El porcentaje total de cumplimiento del 41% sugiere que hay un margen considerable para mejorar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2.2 Reestructuración de Leading Indicators basado en comportamientos

Leading Indicators Basado en comportamiento

Es una estrategia en base a las prácticas de una cultura de seguridad positiva en el ámbito laboral desde un enfoque psicológico del ser humano, tiene el propósito de a través de una metodología aplicada en campo-acción. Se busca resurgir un comportamiento relevante en los colaboradores de una empresa o institución, a través de la promoción de buenas prácticas en el ámbito de la psicología del ser humano.

Leading Indicators basados en el comportamiento son una herramienta efectiva para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores se enfocan en la observación y medición de las acciones y comportamientos de los trabajadores en relación con las prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

En general se puede trabajar en tasas de participación en programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en frecuencia de reportes de incidentes y accidentes laborales, cuantificar el número de observaciones de seguridad realizadas por parte de los trabajadores y sobre índices de cumplimiento de procedimientos de seguridad por parte de los trabajadores para encontrar el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las medidas de seguridad implementadas.

Estos indicadores permiten identificar áreas de oportunidad y tomar acciones correctivas para prevenir incidentes y accidentes laborales. Además, fomentan una cultura de seguridad en la organización, en la que el compromiso y la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales son fundamentales.

Es importante que estos indicadores sean monitoreados de manera continua y que los resultados obtenidos se utilicen para la mejora constante del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, es fundamental que la alta dirección de la empresa esté comprometida con la implementación de estos indicadores líderes basados en el comportamiento.

En base a la reestructuración por el diagnóstico inicial presentado se aplica a los siguientes ítems, tales como:

El número de mejoras propuestas por empleados es una métrica que permite medir la participación y compromiso de los trabajadores en la identificación de oportunidades de mejora en la empresa. Cuanto mayor sea el número de propuestas de mejora, mayor será la posibilidad de implementar cambios positivos en los procesos, productos o servicios de la organización.

Para medir esta métrica, se puede llevar un registro de todas las propuestas de mejora realizadas por los empleados a lo largo de un período de tiempo determinado, ya sea a través de formularios, reuniones de trabajo, correos electrónicos u otros medios de comunicación interna.

Además, es importante tener en cuenta la calidad y viabilidad de las propuestas de mejora, así como el porcentaje de las mismas que finalmente se implementan con éxito en la empresa. Esto ayudará a evaluar la efectividad del proceso de gestión de mejoras propuestas por empleados y su impacto en el desempeño organizacional.

En el Número de supervisión : Para un equipo de seguridad en un periodo de tiempo determinado, Cantidad de incidentes reportados durante los paseos de seguridad, Tiempo promedio empleado en cada paseo de seguridad, Número de áreas revisadas durante cada paseo de seguridad, Número de violaciones de seguridad detectadas durante los paseos, Índice de cumplimiento de normativas de seguridad durante los paseos, Cantidad de recomendaciones de mejora realizadas tras los paseos de seguridad, Nivel de satisfacción de los empleados con los paseos de seguridad, Número de accidentes prevenidos gracias a los paseos de seguridad y el Costo total asociado a la implementación de los paseos de seguridad.

La gestión de operaciones y riesgos (OPS) se refiere a la aplicación de procesos y estrategias para identificar, evaluar y gestionar los riesgos en una organización en relación con sus operaciones. Esto implica la implementación de controles y medidas preventivas para minimizar los riesgos y garantizar la continuidad de las operaciones.

Algunas de las actividades clave en la gestión de OPS incluyen la identificación y evaluación de los riesgos, la implementación de políticas y procedimientos de gestión de riesgos, la monitorización y seguimiento de los riesgos identificados, y la respuesta y mitigación de los riesgos cuando se materializan.

La gestión de riesgos se centra en identificar y evaluar los riesgos potenciales que pueden afectar a la organización y en desarrollar estrategias para mitigar o minimizar estos riesgos. Esto puede implicar la implementación de medidas preventivas, la transferencia de riesgos a través de seguros o contratos, o la aceptación de ciertos niveles de riesgo como parte de la operativa de la organización.

El porcentaje de safety meetings dirigidas por empleados puede variar dependiendo de la organización y sus políticas específicas. En algunas empresas, los empleados pueden dirigir la mayoría de las reuniones de seguridad, mientras que en otras, la dirección o el personal de seguridad pueden ser responsables de la mayoría de las reuniones.

Sin embargo, se ha observado que en general, es beneficioso para una organización permitir que los empleados dirijan las reuniones de seguridad, ya que esto fomenta la participación y el compromiso de los trabajadores en la seguridad en el lugar de trabajo. Además, los empleados que dirigen las reuniones suelen tener una

mejor comprensión de los riesgos y desafíos específicos que enfrentan en su trabajo diario, lo que les permite abordar de manera más efectiva los problemas de seguridad.

En general, se recomienda que al menos el 50% de las reuniones de seguridad sean dirigidas por empleados, para garantizar una participación activa y un enfoque centrado en las necesidades reales de los trabajadores.

La innovación de mejora continua es un proceso en el que las empresas buscan constantemente formas de mejorar sus productos, servicios, procesos y operaciones de manera incremental. Algunas estrategias para fomentar la innovación de mejora continua incluyen la implementación de programas de capacitación y desarrollo del personal, la creación de equipos dedicados a la innovación, la recopilación y análisis de datos para identificar áreas de mejora, el fomento de la colaboración y el intercambio de ideas entre los empleados, y la realización de pruebas y experimentos para probar nuevas soluciones antes de implementarlas a gran escala. La innovación de mejora continua se ha vuelto cada vez más importante en un entorno empresarial altamente competitivo, ya que las empresas que pueden adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y mejorar continuamente sus productos y servicios tienen una ventaja competitiva significativa.



Figura 6 Reestructuración en base a los indicadores liderazgo basado en comportamiento.

Nota : Elaboración Propia

4.2.3 Discusión de Resultados

4.2.3.1 Análisis comparativo

La empresa contratista M3H S.R.L ha ejecutado una reestructuración en base a sus indicadores de liderazgo basado en comportamiento para obtener una incidencia favorables donde se puede observar en sus buenas prácticas y los resultados de cumplimiento por lineamiento .

Esto ha permitido mejorar la eficiencia e impacto por medio de la reestructuración de Leading indicators basado en comportamiento por medio de la gestión de proyectos, aumentar la satisfacción del cliente y disminuir los tiempos de entrega. Además, la reestructuración ha potenciado el trabajo en equipo y ha fortalecido en la mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L

Los líderes de la empresa M3H S.R.L han demostrado un compromiso firme con el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus equipos, promoviendo la comunicación efectiva, la toma de decisiones colaborativas y el reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores.

Como resultado progresivo , la empresa ha experimentado un crecimiento significativo en su desempeño, consolidando su posición en el mercado y generando mayores oportunidades de negocio. La reestructuración en base a los indicadores de liderazgo basado en comportamiento ha sido un acierto que ha llevado a la empresa M3H S.R.L a alcanzar el éxito de manera sostenible.

Calcular el porcentaje de efecto causado por la Incidencia sobre la reestructuración de Leading Indicators basado en comportamiento en la mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L Cajamarca , 2024

Tabla 10 Análisis comparativo de cumplimiento por lineamientos

LINEAMIENTOS	CUMPLIMIENTO ANTERIOR	CUMPLIMIENTO ACTUAL
I. Compromiso e Involucramiento	50%	75%
II. Política de SST	41%	68%
III. Planeamiento y Aplicación	43%	66%
IV. Implementación y operación	55%	75%
V. Evaluación Normativa	50%	75%
VI. Verificación	38%	63%
VII. Control de información y documentos	23%	43%
VIII. Revisión por la dirección	25%	42%
PROMEDIO TOTAL	41%	63%

Fuente: Elaboración Propia (2024)

Interpretación

En la tabla mencionada, se observa un aumento significativo en el porcentaje de efecto causado por la implementación del instrumento "Diagnóstico de Línea Base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" - RM N.º 050-2013-TR. Esto se logró mediante la reestructuración de los indicadores de liderazgo, lo que

resultó en un aumento del puntaje y en la promoción de una cultura de seguridad en la empresa. Inicialmente, se obtuvo un puntaje del 41%, pero después de trabajar con el instrumento y fomentar el compromiso, se logró mejorar la política de SST y fortalecer el equipo de trabajo encargado de la planificación, implementación y operación del sistema. Gracias al conocimiento de la normativa y al enfoque en la mejora continua, se logró aumentar el puntaje al 63%, generando así un incremento del 22% en el compromiso de la dirección de la empresa contratista.

Figura 7 Análisis comparativo de cumplimiento por lineamientos



Fuente: Elaboración Propia (2024)

Interpretación

En la figura anterior presenta todos los lineamientos operativos enumerados han mostrado una mejora en los porcentajes de cumplimiento.

Las mejoras más significativas se pueden ver en la categoría control de información y documentos que aumentó del 23% al 43%, y categoría verificación que aumentó del 38% al 63% que han sido foco de la reestructuración de indicadores de liderazgo basado en comportamiento por el compromiso de facilitar a los trabajadores reglamentos internos , capacitaciones, medidas preventivas y sensibilizar las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo del centro de labores y relaciones en el puesto designado.

En la categoría compromiso e Involucramiento tiene el mayor cumplimiento actual con un 75%, el cual también tuvo un aumento notable respecto del 50% anterior, el cumplimiento promedio total ha aumentado del 41% al 63%, lo que indica una mejora general sustancial se concluye que la tendencia general sugiere que se han implementado medidas efectivas para mejorar el cumplimiento en todas las áreas.

Proceso de reestructuración de los Leading Indicators basado en comportamiento para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L, Cajamarca 2024:

Para el diseño de los procesos y procedimientos de la reestructuración de los Leading Indicators basados en comportamiento en la empresa M3H S.R.L en Cajamarca, se pueden seguir los siguientes pasos:

1. Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo actual: Realizar un análisis detallado de los indicadores actuales de seguridad y salud en el trabajo para identificar áreas de mejora y posibles deficiencias en el sistema.

2. Identificación de los Leading Indicators basados en comportamiento: Definir los indicadores de seguridad y salud en el trabajo que estarán orientados al comportamiento de los trabajadores y que permitirán prevenir situaciones de riesgo.
3. Diseño de los procesos de recopilación de datos: Establecer los procedimientos para la recolección de información necesaria para monitorear los nuevos indicadores basados en comportamiento, asegurando la confidencialidad y veracidad de los datos.
4. Definición de las acciones correctivas y preventivas: Establecer medidas correctivas y preventivas que se tomarán en función de los resultados obtenidos a través de los Leading Indicators, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud en el trabajo.
5. Formación y capacitación de los trabajadores: Implementar programas de formación y capacitación para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de cumplir con los indicadores de comportamiento establecidos, fomentando una cultura de seguridad en la empresa.
6. Seguimiento y revisión del sistema: Realizar un seguimiento periódico de los indicadores de comportamiento de seguridad y salud en el trabajo, revisando su eficacia y realizando ajustes según sea necesario para garantizar la mejora continua del sistema.
7. Comunicación y participación de los trabajadores: Involucrar a los trabajadores en el proceso de reestructuración de los Leading Indicators basados en comportamiento, fomentando su participación activa y promoviendo la comunicación abierta sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

Al implementar estos procesos y procedimientos, la empresa M3H S.R.L en Cajamarca podrá mejorar su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo los riesgos laborales y creando un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos sus trabajadores.

Procedimientos por indicador a actividades detallados

Indicador 1 Número de Mejoras

Mejora de procedimientos

Estos líderes deben mostrar un compromiso real con la seguridad en el trabajo, fomentando una cultura de prevención y cuidado entre sus colaboradores. Deben capacitarse constantemente en temas de seguridad y salud ocupacional, para poder transmitir esa información de manera efectiva al resto del equipo.

Además, es importante establecer procedimientos claros y eficaces para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Se deben implementar medidas de control de riesgos, proporcionar equipos de protección adecuados y garantizar que se cumplan todas las normativas de seguridad vigentes.

Otro aspecto fundamental es la comunicación abierta y transparente dentro de la contrata. Los trabajadores deben sentirse cómodos reportando cualquier situación que ponga en riesgo su seguridad, sin miedo a represalias. También es importante fomentar la participación activa de los empleados en la identificación y solución de riesgos laborales.

Para generar un ambiente seguro y trabajo digno en una contrata, es necesario contar con líderes comprometidos con la seguridad, establecer procedimientos claros y eficaces, promover la comunicación abierta y fomentar la participación activa de los empleados en la prevención de riesgos laborales. Solo a través de un enfoque integral de la seguridad en el trabajo se conseguirá un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

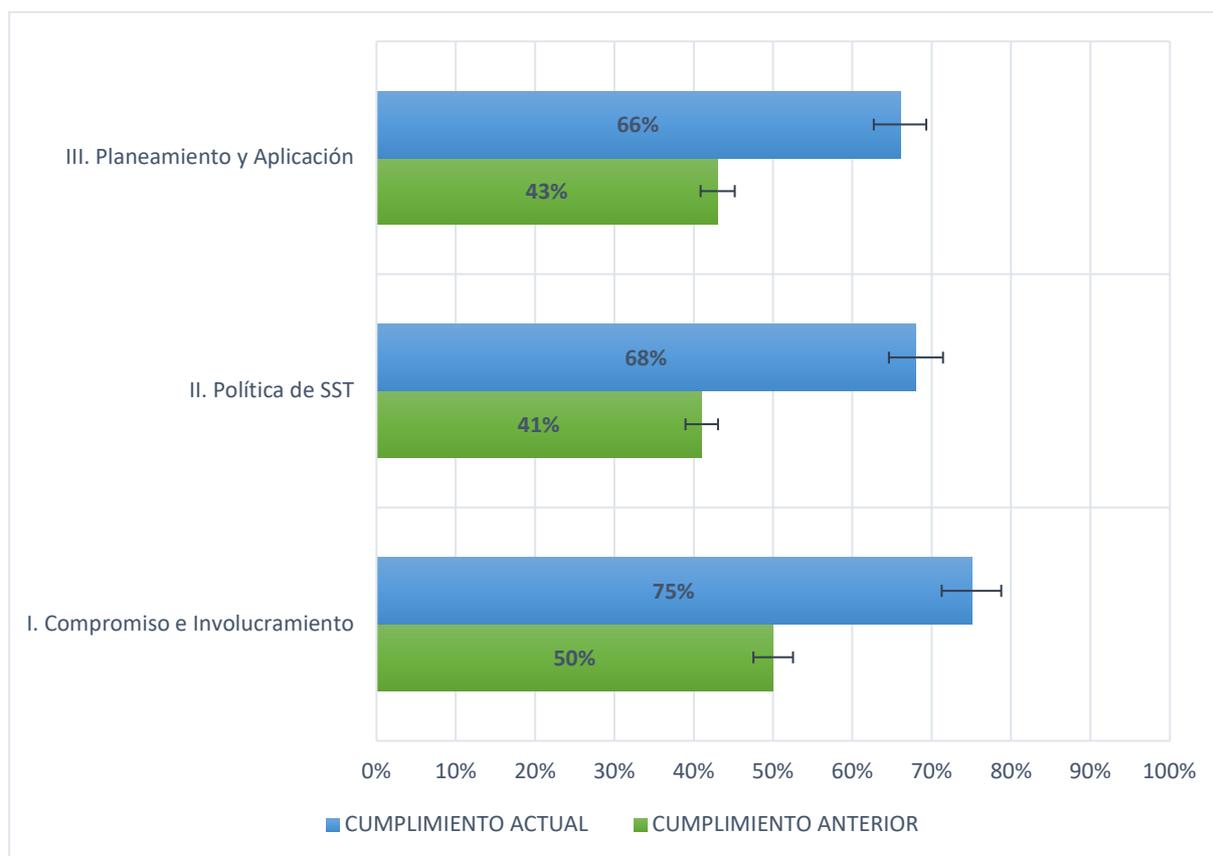


Figura 8 Incidencia comparativa bajo el indicador 1 de Número de Mejoras

Fuente : Elaboración propia

Interpretación

Los avances en los lineamientos de compromiso e involucramiento, la política de SST y el planeamiento y aplicación de medidas preventivas han contribuido a fortalecer la cultura de prevención en la empresa y a garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores donde ha aumentado 25%, 27 y 23% de participación y compromiso en la búsqueda del camino de la mejora.

Los lineamientos de compromiso e involucramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), así como la política de SST y el planeamiento y aplicación

de medidas preventivas, han sido mejorados con el objetivo de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los colaboradores de la empresa.

Los lineamientos de compromiso e involucramiento se enfocan en la importancia de la participación activa de todos los niveles jerárquicos en la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Se fomenta la comunicación abierta y la colaboración entre los trabajadores y la dirección de la empresa para identificar y abordar los riesgos laborales de manera proactiva.

La política de SST se ha actualizado para reflejar los compromisos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, cumplimiento de la normativa vigente y mejora continua de las condiciones de trabajo. Se han establecido objetivos claros y medibles, así como responsabilidades definidas para garantizar el cumplimiento de la política de SST.

En cuanto al planeamiento y aplicación de medidas preventivas, se ha reforzado la evaluación de riesgos, la identificación de peligros y la implementación de controles de seguridad. Se han establecido procedimientos operativos estándar, se ha proporcionado formación y capacitación en materia de SST y se han implementado sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Ahora se prioriza la seguridad y salud en el trabajo en todas las decisiones y acciones de la empresa. Se ha implementado un sistema de gestión de SST que garantiza el cumplimiento de la normativa vigente y la mejora continua de las condiciones laborales. Además, se han establecido metas y objetivos claros en materia de seguridad y salud, así como planes de acción para alcanzarlos. Todo el personal ha sido capacitado en materia de SST y se fomenta la participación activa de los trabajadores en la identificación y control de los riesgos laborales. Además, se promueve una cultura de prevención y se reconoce y valora el aporte de aquellos que contribuyen a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Estas acciones han permitido reducir significativamente los accidentes y enfermedades laborales, lo que se refleja en una mejora en la productividad y en la satisfacción del personal.



Figura 9 Ejecutar caminatas gerenciales en el campo

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor

Es fundamental contar con un equipo de liderazgo que fomente buenas prácticas de seguridad y promueva una cultura de prevención de riesgos donde el liderazgo basado en el comportamiento involucra a los líderes de la organización en

la promoción de comportamientos seguros y en la identificación y corrección de conductas inseguras. Esto implica la observación, el reconocimiento y la retroalimentación constante para asegurar que los trabajadores estén cumpliendo con los estándares de seguridad establecidos.

Además, es importante que los líderes se involucren activamente en la identificación y mitigación de riesgos, así como en la implementación de controles de seguridad efectivos. Esto incluye la realización de inspecciones de seguridad regulares, la revisión de procedimientos de trabajo y la participación en simulacros de emergencia.

Asimismo, el liderazgo basado en el comportamiento requiere que los líderes actúen como modelos a seguir, demostrando un compromiso con la seguridad en todo momento. Esto implica la comunicación de la importancia de la seguridad, la promoción de la participación activa de los trabajadores en programas de seguridad y la celebración de los logros alcanzados en materia de seguridad, al fomentar una cultura de prevención de riesgos y promover comportamientos seguros entre los trabajadores, se puede garantizar un ambiente de trabajo más seguro y saludable para todos.



Figura 10 Posiciones correctas para uso de equipos pesados

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor



Figura 11 Sensibilizar las acciones correctivas en trabajo en altura.

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor

Indicador 2 Número de Supervisión

Una forma efectiva de fomentar la participación de los trabajadores en la identificación de mejoras es mediante inspecciones semanales en las que se les

brinde la oportunidad de observar de cerca los procesos, identificar posibles puntos de mejora y proponer soluciones.

Es importante que estas inspecciones sean realizadas de manera sistemática y regular, de preferencia de manera semanal, para mantener un flujo constante de retroalimentación y sugerencias de mejora. Esto permite que los trabajadores se sientan parte activa del proceso de mejora continua y se genere un ambiente de colaboración y escucha mutua.

Además, es fundamental que las propuestas de mejora sean tomadas en cuenta y se les dé seguimiento para evaluar su impacto y efectividad. De esta manera se demuestra a los trabajadores que sus opiniones son valoradas y se fomenta una cultura de mejora continua en la organización.

El cumplimiento de inspecciones semanales por parte de los trabajadores para identificar mejoras y desarrollar la escucha efectiva entre colaboradores en el proyecto es una estrategia efectiva para fomentar la participación y el compromiso de los empleados en la búsqueda de la excelencia y la mejora constante.

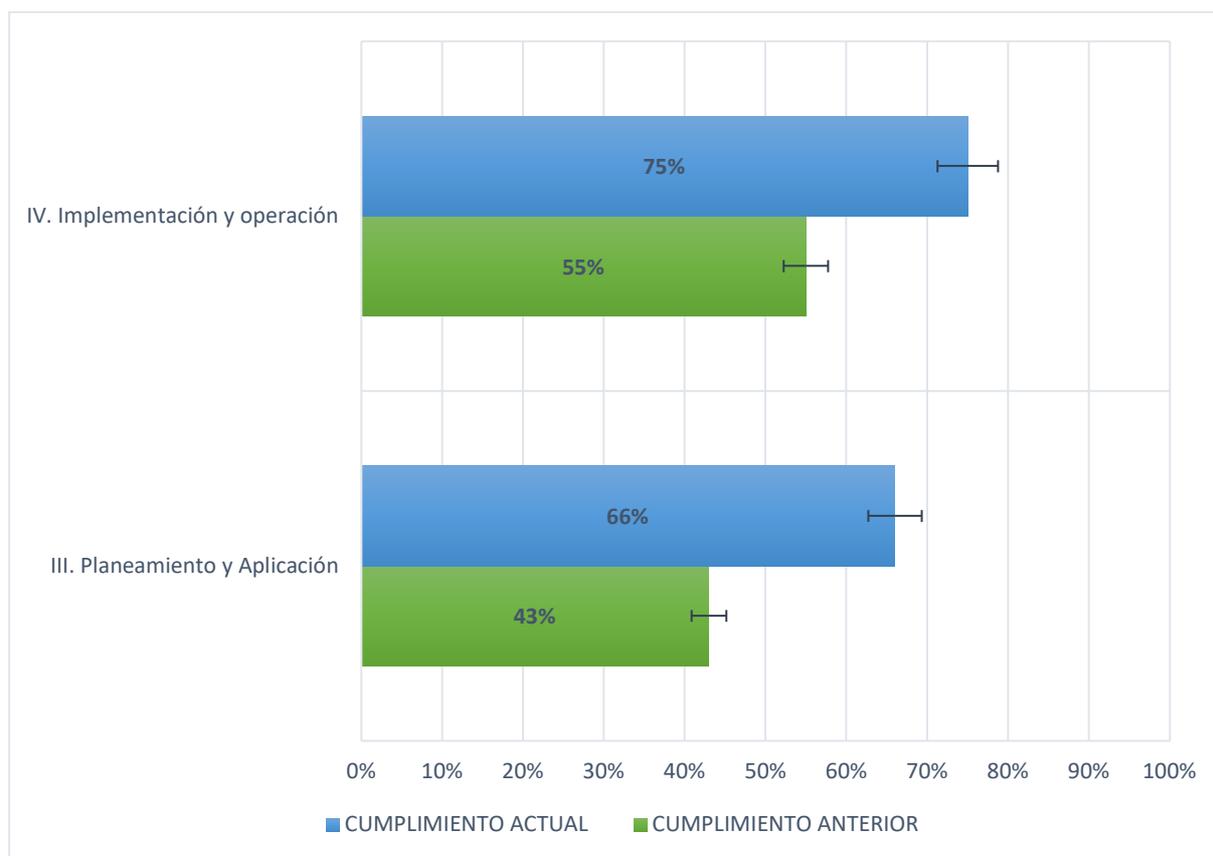


Figura 12 Incidencia comparativa bajo el indicador 2 de Número de supervisión

Interpretación:

Se evidencia un avance significativo en la implementación de las acciones propuestas en el plan de mejora. Es importante destacar que el porcentaje acumulativo de progreso en el lineamiento de Implementación y operación representa un avance satisfactorio, pero aún queda espacio para mejorar y seguir trabajando en el cumplimiento de los objetivos establecidos mayor que el aumento detectado de 23% y 20% de los respectivos lineamientos que ha obtenido incidencia en su reestructuración los indicadores de liderazgo.



Figura 13 Inspección semanales a los trabajadores y/o colaboradores

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor

Indicador 3 OPS (Gestión de Operaciones y riesgos)

Además, se realizan reuniones periódicas con el personal de seguridad para revisar el cumplimiento de las medidas establecidas, identificar posibles riesgos y establecer estrategias de prevención. Se lleva a cabo una evaluación continua de la efectividad de las medidas de seguridad implementadas y se realiza un seguimiento de las acciones correctivas necesarias.

También se establecen protocolos de actuación en caso de emergencia y se realizan simulacros periódicos para asegurar la efectividad de los procedimientos establecidos. Se mantiene una comunicación constante con las autoridades

competentes y se participa en programas de capacitación y actualización en materia de seguridad.

La administración de seguridad se basa en una planificación y supervisión constante, la implementación de medidas preventivas y correctivas, la capacitación del personal y la colaboración con otras instituciones para garantizar un entorno seguro para todos.

Un plan de control de riesgos es un conjunto de procedimientos y medidas diseñadas para identificar, evaluar, controlar y mitigar los riesgos asociados a las operaciones de una organización. El objetivo principal de este programa es proteger a los empleados, clientes, propiedades y activos de la empresa, así como minimizar las pérdidas financieras y legales que puedan surgir de eventos adversos, se ejecutó capacitaciones y programas con talleres de metodología practica – teórica en :

1. Capacitaciones-Taller sobre la identificación de riesgos: es importante identificar y analizar los posibles riesgos a los que está expuesta la organización. Esto puede incluir riesgos operativos, financieros, legales, de seguridad, ambientales, entre otros.
2. Capacitaciones-Taller sobre la evaluación de riesgos: una vez identificados los riesgos, es necesario evaluar su probabilidad de ocurrencia y el impacto que podrían tener en la organización. Esto permite priorizar los riesgos y enfocar los recursos en aquellos con mayor potencial de causar daño.
3. Capacitaciones-Taller sobre la implementación de controles: una vez identificados y evaluados los riesgos, es importante implementar medidas de control para reducir la probabilidad de ocurrencia de eventos adversos. Estas medidas pueden incluir

políticas y procedimientos, controles internos, entrenamiento de empleados, entre otros.

4. Capacitaciones-Taller sobre el monitoreo y revisión: es importante monitorear de forma continua los riesgos y controles implementados, para asegurar que siguen siendo efectivos y están alineados con los objetivos de la organización. Además, es importante revisar periódicamente el plan de control de riesgos para identificar áreas de mejora y ajustar las medidas de control según sea necesario.

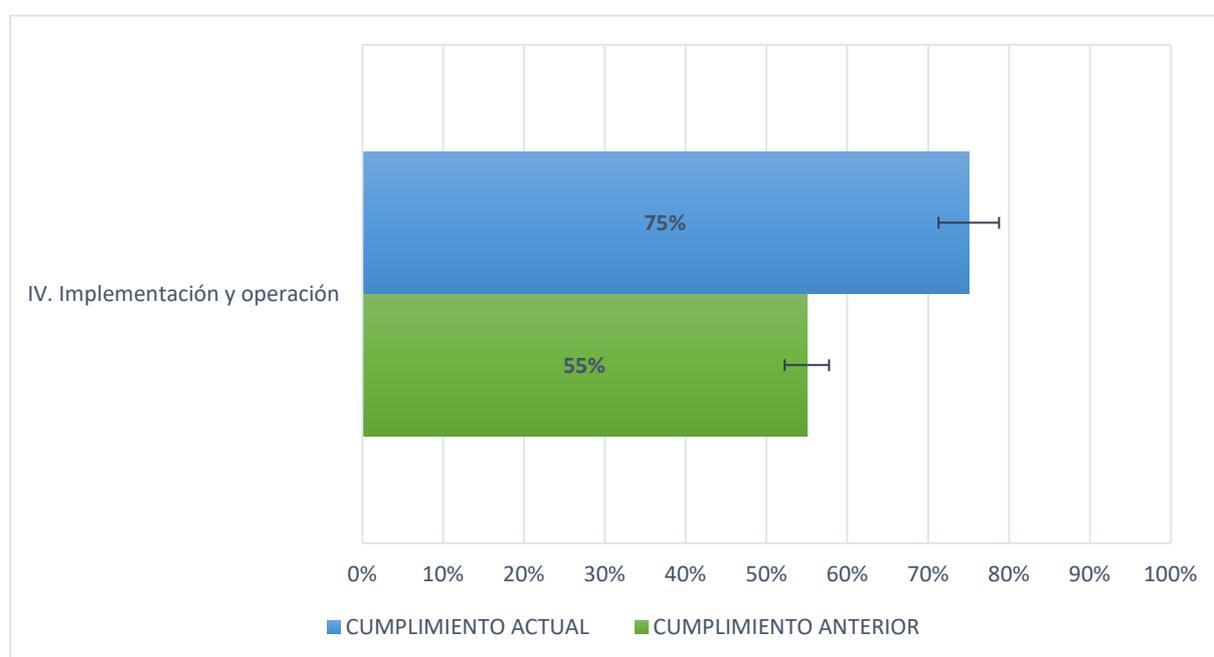


Figura 14 Incidencia comparativa bajo el indicado 3 OPS (Gestión de Operaciones y riesgos)

Fuente : Elaboración propia (2024)

Interpretación:

En la figura anterior se ha precisado con un eje primordial porque involucra la implementación y operación donde se ha asegurado mantener y/o mejorar por medio

de la gestión de operaciones y riesgos hasta obtener un 20% con seguridad sobre la cultura preventiva en la empresa y cambios de rutinas diarias en el STAFF y/o campo.

Un riguroso seguimiento en los ítems de las capacitaciones con sobre los riesgos del trabajo mediante capacitaciones, charlas diarias, IPERC donde se ejecutaron paneles informativos, folletos con el indicador del gestor de operaciones y riesgos aumento la preocupación de generar convenios con institutos, universidades, entidades sobresalientes en el rubro para la formación de cada trabajador para luego crear el comité de SST.

Además, se estableció un programa de incentivos para fomentar la participación activa de los empleados en las capacitaciones y en la identificación y prevención de riesgos laborales. Se realizaron simulacros de emergencia periódicos para evaluar la efectividad de los planes de contingencia y se llevó a cabo un monitoreo constante de las condiciones de trabajo para garantizar un ambiente seguro y saludable para todos los colaboradores.

El comité de SST se encargó de realizar inspecciones periódicas en el lugar de trabajo, revisar los informes de incidentes y accidentes, así como de proponer medidas correctivas y preventivas para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. Se establecieron protocolos de actuación en caso de emergencia y se capacitó al personal en primeros auxilios y en el uso adecuado de equipos de protección personal.

Gracias a estas acciones, se logró reducir significativamente la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mejorando la calidad de vida de los empleados y el clima laboral en la empresa.

A la implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, se logró reducir de manera significativa los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa. Además, se mejoró la cultura de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores, quienes se involucraron activamente en la identificación y corrección de posibles peligros en el entorno laboral.

El Área de seguridad y salud en el trabajo se encargó de realizar inspecciones regulares, impartir formación y concienciar a los empleados sobre la importancia de adoptar medidas preventivas. También se aseguró de cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad laboral y de evaluar de manera constante la eficacia de las medidas implementadas.

Ejecutar un enfoque proactivo hacia la seguridad y salud en el trabajo, los empleados pudieron desempeñar sus funciones de forma más segura y eficiente, lo que se tradujo en una disminución de los índices de accidentabilidad en la empresa. Además, se mejoró la imagen de la organización ante sus clientes, proveedores y la sociedad en general, demostrando su compromiso con el bienestar de su personal.

El fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo ha sido fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores de la empresa, contribuyendo así al éxito y sostenibilidad del negocio en el largo plazo.



Figura 15 Plan de control de riesgos

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor

Al ejecutar este programa, se busca minimizar la probabilidad de que ocurran eventos adversos y reducir al mínimo su impacto en la organización. Esto ayuda a proteger los activos, el personal y la reputación de la empresa, y a garantizar la continuidad de sus operaciones.

Es importante que el plan de control de riesgos sea llevado a cabo de manera sistemática y con la participación de todos los niveles de la organización. Esto garantizará que se identifiquen todos los riesgos potenciales y se tomen las medidas necesarias para gestionarlos de manera efectiva.

Además, la implementación de la Observación Planificada de Tarea permite identificar posibles riesgos antes de que se conviertan en incidentes y accidentes, lo que contribuye a crear un ambiente de trabajo más seguro y eficiente.

Los porcentajes de participación en las reuniones de seguridad muestran el grado de compromiso de los empleados con la prevención de riesgos laborales, lo cual es fundamental para mantener un ambiente de trabajo seguro.

La sensibilización sobre la importancia de la observación de tareas y la gestión del cambio ayuda a crear una cultura de seguridad en la empresa, en la que todos los colaboradores están comprometidos con la prevención y la identificación de posibles riesgos.

Por último, la aplicación de indicadores de liderazgo basados en el comportamiento de los empleados permite evaluar de forma objetiva el desempeño en materia de seguridad, identificar áreas de mejora y reconocer a aquellos que destacan por su compromiso con la seguridad en el trabajo.

La Observación Planificada de Tarea, la sensibilización sobre la importancia de la seguridad en el trabajo, los % de safety meetings y los indicadores de liderazgo son herramientas clave para fortalecer la prevención de riesgos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.



Figura 16 Sensibilización de OPT

Nota: Área Seguridad , tomada por el autor

Indicador 4 Safety Meeting

Esto se logra mediante la observación directa de cómo los trabajadores cumplen con los procedimientos de seguridad, cómo se comunican entre sí y con los supervisores, y cómo manejan situaciones de emergencia o problemas inesperados. También se pueden utilizar herramientas como listas de verificación y cuestionarios para evaluar el desempeño de los trabajadores en diferentes áreas.

La implementación de un sistema de retroalimentación continua para que los trabajadores reciban comentarios sobre su desempeño y tengan la oportunidad de mejorar. Esto puede incluir reuniones periódicas de seguimiento,

sesiones de capacitación y programas de reconocimiento para recompensar a los trabajadores que demuestren un buen liderazgo en el campo.

Al aplicar estrategias de evaluación y desarrollo del liderazgo en las inspecciones rutinarias y no rutinarias, se fomenta un ambiente de trabajo seguro y eficiente donde los trabajadores asumen un papel activo en la prevención de accidentes y la promoción de la seguridad en el lugar de trabajo.

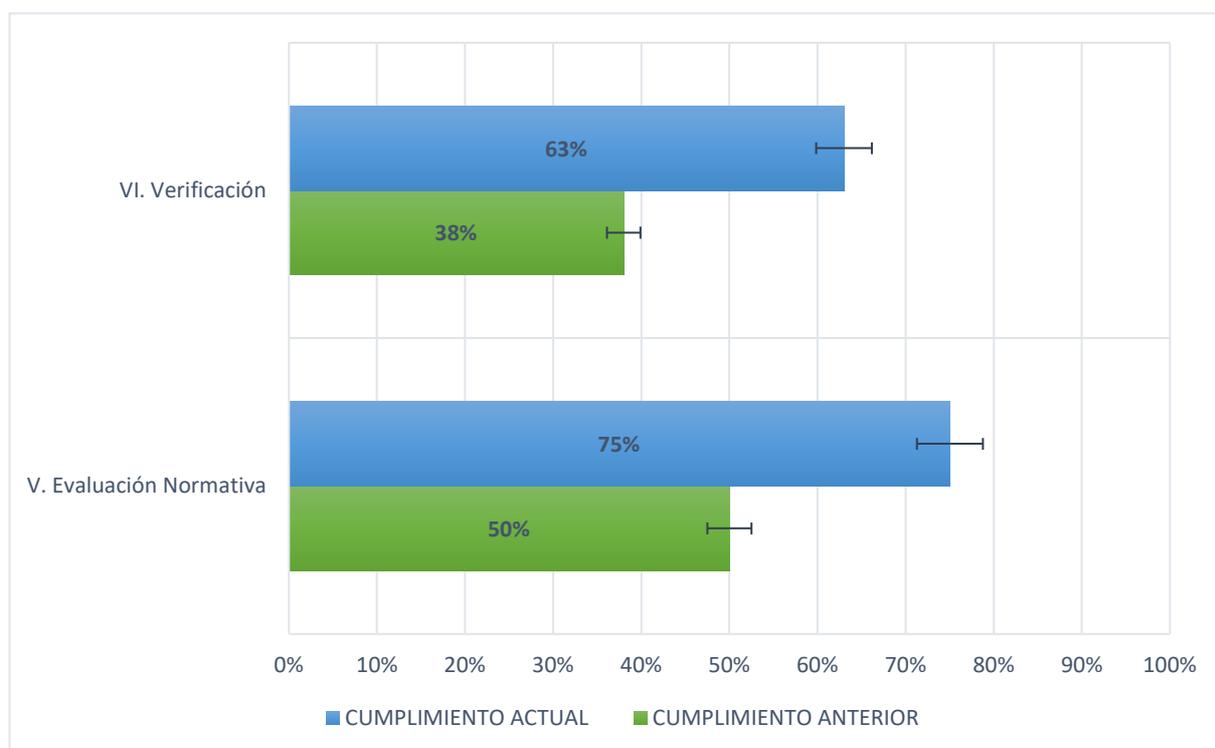


Figura 17 Incidencia comparativa bajo el indicado 4 Safety Meeting

Fuente : Elaboración propia (2024)

Interpretación

Los lineamientos de verificación y Evaluación normativa han obtenido incidencia favorable a la reestructuración de este indicador Safety Meeting al 25% de progreso continuo con diferentes actividades focalizadas en el trabajador.

Es fundamental que los colaboradores estemos alertas con las normativas y regulaciones establecidas para asegurarnos de que estamos cumpliendo con los estándares de seguridad adecuados. La verificación y evaluación normativa nos permiten identificar posibles riesgos y tomar las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones.

Es responsabilidad de cada uno de nosotros conocer y cumplir con las normativas de seguridad, así como reportar cualquier situación que pueda representar un riesgo para la salud y la seguridad de los colaboradores. Trabajar juntos en equipo para mantener un ambiente seguro y saludable es fundamental para el bienestar de



todos, una buena práctica.

Figura 18 Participación Activa

Fuente : Área Seguridad , tomada por el autor

Estas charlas y capacitaciones deben ser impartidas por un experto en seguridad y salud ocupacional, quien deberá informar a los trabajadores sobre los

riesgos a los que están expuestos en su área de trabajo, así como las medidas preventivas que deben tomar para garantizar su seguridad.

Además, es importante promover el trabajo colaborativo en espacios de seguridad, donde se fomente la comunicación entre los trabajadores para identificar posibles situaciones de riesgo y proponer soluciones conjuntas para prevenir accidentes laborales, También se deben realizar simulacros de evacuación y emergencia, para que los trabajadores estén preparados en caso de alguna eventualidad.

Estas acciones son fundamentales para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores, así como para cumplir con las normativas de seguridad laboral vigentes.



Figura 19 Capacitación de Primeros auxilios

Fuente : Área Seguridad , tomada por el autor



Figura 20 Capacitación de plan de emergencia

Fuente : Área Seguridad , tomada por el autor



Figura 21 Pausas Activas

Fuente : Área Seguridad , tomada por el autor

Indicador 5 Innovación SST

La Innovación en el IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Control de Peligros) en Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para garantizar la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Algunas formas de innovación en el IPERC pueden incluir:

1. Implementar tecnologías avanzadas, como el uso de software de gestión de riesgos y plataformas de análisis de datos para identificar de manera más eficiente los peligros y evaluar los riesgos.
2. Incorporar la participación activa de los trabajadores en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, fomentando una cultura de seguridad en la empresa.
3. Realizar evaluaciones periódicas y actualizaciones del IPERC para garantizar que se estén considerando todos los riesgos presentes en el lugar de trabajo, incluyendo aquellos asociados con nuevas tecnologías o procesos de trabajo.
4. Promover la formación y capacitación continua de los trabajadores en materia de identificación de peligros, evaluación de riesgos y control de peligros, para que estén preparados para actuar de manera segura en todo momento.
5. Establecer indicadores de desempeño y métricas de seguimiento para evaluar la efectividad de las medidas de control implementadas a partir de la evaluación del IPERC.

La innovación en el IPERC en SST consiste en adoptar nuevas herramientas, enfoques y prácticas que mejoren la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con

el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales de manera más eficaz y eficiente.

Siendo un documento legal , un grado alto de cumplimiento en los lineamientos de la política de la contratista como también en los clientes para su cumplimiento IPERC. Se emplea la sensibilización de los colaboradores como temáticas : ¿Como sucede los accidentes? ¿Qué hacer cuando hay un accidente? ¿Cuáles son los números de emergencias? En la búsqueda de fortalecer la comunicación sensibilizando a los colaboradores sobre los actos / condiciones inseguros.

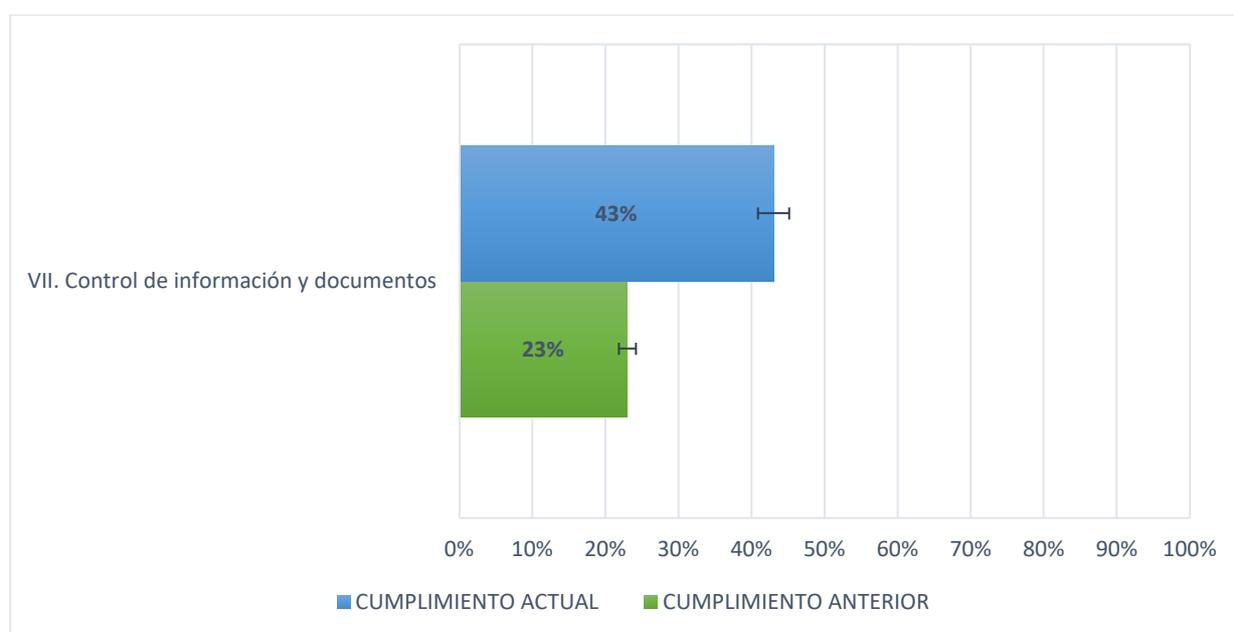


Figura 22 Incidencia en el control de información y documentos bajo el indicador 5 Innovación SST

Fuente : Elaboración propia (2024)

Interpretación

La incidencia favorable en el lineamiento de Control de información y documentos a un 20% de incremento fue uno de los pilares fundamentales que aborda indirectamente al resto de lineamientos de acuerdo a la Ley 29783 y D.S 024-216-EM se ha implementado en el sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo donde la empresa mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos, los procedimientos son revisados de forma periódicamente para garantizar el indicador de innovación SST es cuando garantizar un espacio de sugerencias de los trabajadores sobre el SGSST facilitando al trabajador herramientas y documentaciones como el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo asegurando poner en prácticas las medidas de seguridad y salud en el trabajo donde se abarca el control de la documentación y de los datos donde se puedan localizar y estar siempre disponible para su verificación.



Figura 23 Evaluación IPERC en el llenado de Diesel para equipos pesados

Fuente : Área Seguridad , tomada por el autor

El líder visible demuestra compromiso con su equipo al estar presente físicamente y participar activamente en las actividades del día a día, lo que ayuda a generar confianza y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.

Además, al ser visible, el líder puede identificar rápidamente cualquier problema o dificultad que pueda surgir en el equipo y actuar de manera proactiva para resolverlo. También puede proporcionar retroalimentación inmediata y reconocimiento por el trabajo bien hecho, lo que contribuye a mantener la motivación y el compromiso de los empleados.

Finalmente como parte de la estrategia de indicadores de liderazgo basado en el comportamiento optamos por trabajar por el liderazgo visible siendo una estrategia efectiva para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los colaboradores se sientan valorados y apoyados en su desarrollo profesional.

Al lineamiento de la revisión por la dirección donde se comprende que es un proceso en el que la alta dirección de una organización revisa y evalúa el desempeño general de la misma, así como la eficacia y eficiencia de sus sistemas de gestión. Este proceso generalmente se lleva a cabo regularmente para garantizar que la organización esté cumpliendo con sus objetivos estratégicos y se esté encaminando en la dirección correcta.

Durante la revisión por la dirección, se analizan diversos aspectos clave de la organización, como los resultados de la gestión, el desempeño de los procesos, el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, la satisfacción de los clientes y otras partes interesadas, y las oportunidades de mejora.

La revisión por la dirección es fundamental para garantizar que la organización tome decisiones informadas y basadas en datos objetivos, con el fin de mejorar continuamente su desempeño y lograr sus objetivos estratégicos a largo plazo. Además, también contribuye a fomentar la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas en toda la organización.

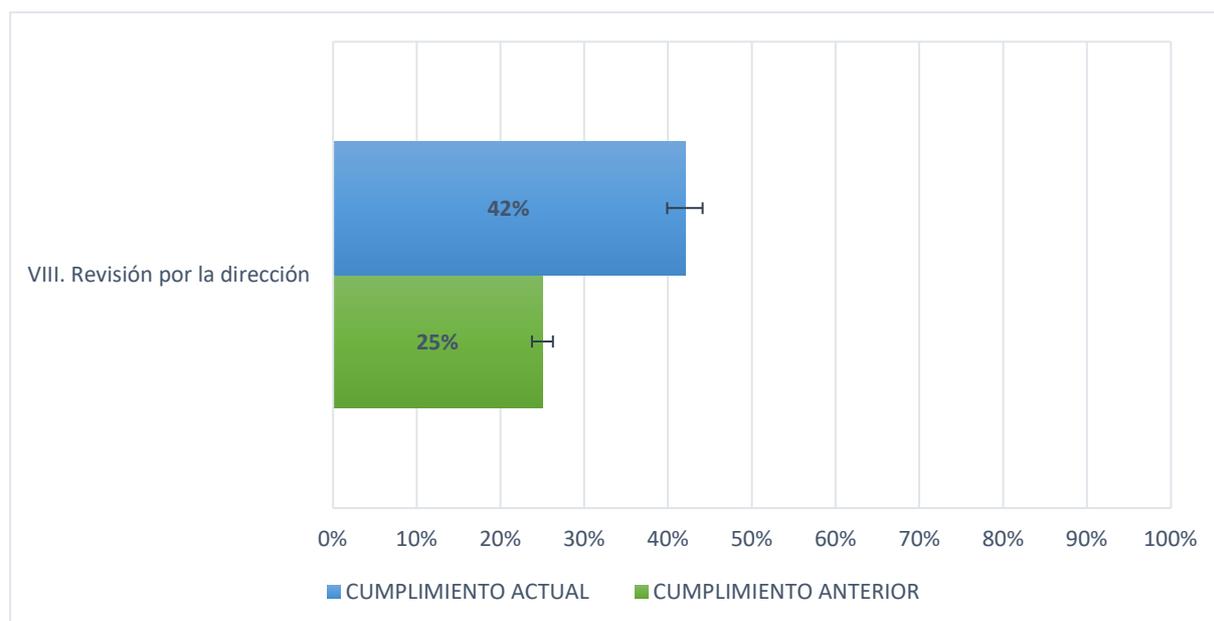


Figura 24 Incidencia en la revisión por la dirección bajo el indicador 5 Innovación SST

Fuente : Elaboración propia (2024)

Interpretación

La incidencia favorable de un incremento al 17% para el lineamiento de la revisión por la dirección se ha optado por ciertas estrategias como el liderazgo y mejora continua en base a la reestructuración de los indicadores de liderazgo basado en comportamiento para mejora de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L por la alta dirección revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva con las disposiciones para la gestión de la mejora continua sobre trabajar en la divulgación de los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo con metodología de mejoramiento continuo considera , la identificación de las desviaciones de las acto y condiciones inseguras , estableciendo estándares de seguridad, capacitaciones sobre la modalidad de la causalidad para generar espacios de practica sobre la identificación de un ambiente seguro, donde el empleado comprenda y sensibilice a sus compañeros sobre las medidas de prevención de riesgos labores



Figura 25 Implementación de botiquines en equipos pesados

Fuente: Área Seguridad , tomada por el autor

Para verificar la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L en Cajamarca en el año 2024

Se pueden realizar análisis estadísticos que permitan medir indicadores clave de desempeño en este ámbito. Algunas sugerencias de análisis estadísticos para llevar a cabo esta evaluación podrían ser:

1. Tasa de accidentes laborales: Comparar la tasa de accidentes laborales en el año 2024 con años anteriores para verificar si ha habido una disminución de incidentes en el lugar de trabajo.
2. Índice de frecuencia de accidentes: Calcular el índice de frecuencia de accidentes en el año 2024 y compararlo con años anteriores para entender si ha habido una reducción en la cantidad de accidentes reportados por cada hora trabajada.
3. Índice de gravedad de accidentes: Evaluar el índice de gravedad de los accidentes reportados en el año 2024 y compararlo con años anteriores para determinar si ha habido una disminución en la severidad de los incidentes.
4. Evaluación de la percepción de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo: Realizar encuestas o entrevistas a los empleados para medir su percepción sobre las condiciones de seguridad en el trabajo y comparar los resultados con evaluaciones previas.
5. Cumplimiento de normativas y estándares de seguridad: Realizar auditorías internas o contratar auditorías externas para verificar el cumplimiento de normativas y estándares de seguridad y salud en el trabajo y comparar los resultados con años anteriores.

V. CAPITULO V

SUGERENCIAS O RECOMENDACIONES

La presente tesis tiene como objetivo analizar la incidencia de la reestructuración de los leading indicators basados en comportamiento para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L. en Cajamarca en 2024. A lo largo del estudio, se realizó un análisis detallado de la situación actual de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo, identificando las principales áreas de mejora y los indicadores clave que ayudaron a la empresa a prevenir accidentes y enfermedades laborales.

En un entorno laboral de constante evolución , la empresa M3h S.R.L en Cajamarca, es crucial garantizar la efectividad de las medidas de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, es necesario reestructurar los indicadores actuales basados en el comportamiento de los trabajadores, implementar nuevas políticas y procedimientos, y fomentar la participación activa de todos los colaboradores. En este contexto, este texto propone una serie de acciones concretas para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y crear un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

CONCLUSIONES

1. La realización de un diagnóstico inicial, la recolección de información y la implementación de un plan de acción han sido clave para determinar la frecuencia de riesgos laborales en la organización y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es fundamental mantener un monitoreo constante y continuar fomentando una cultura de seguridad en el ambiente laboral para garantizar la salud y seguridad de todos los colaboradores. Se utilizaron diferentes técnicas de recolección de información, como la verificación visual, el análisis documental, el mapeo de procesos y la recolección de opiniones de los empleados, para evaluar el cumplimiento de los lineamientos del sistema de gestión. A través de la herramienta del Anexo 3 RM 050-2013-TR se pudo realizar un diagnóstico completo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y monitorear su porcentaje de cumplimiento, el cual aumentó de un 41% a un 63% de manera constante donde se determina en la investigación cumplir con el objetivo general de determinar impactos de la reestructuración de los Leading Indicators basados en comportamiento para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, El equipo de trabajo ha logrado superar los desafíos y promover una cultura de seguridad para implementar con éxito el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. En la evaluación inicial de los riesgos laborales de la empresa, se utilizaron diferentes técnicas de recolección de información como la observación visual, revisión de documentos, análisis de procesos y opiniones de los empleados. Toda la información recopilada se utilizó para crear una lista de verificación de los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin duda ha sido un resultado favorable

por el equipo de trabajo ha superado los desafíos para fomentar una cultura de seguridad y lograr las condiciones necesarias para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

2. Mediante la aplicación y ajuste de los indicadores de liderazgo durante la reestructuración, se ha observado un aumento en cada uno de los lineamientos. El compromiso e involucramiento ha crecido en un 25%, la política de SST ha experimentado un incremento del 27% en términos de cumplimiento. El planeamiento y aplicación han aumentado un 23%, mientras que la implementación y operación han mejorado en un 20%. La evaluación normativa ha registrado un incremento del 25%, la verificación ha alcanzado un crecimiento del 25% y el cumplimiento del control de información y documentos ha subido un 20%. Finalmente, tras una revisión por parte de la dirección, se ha logrado un aumento del 17% en general para así concluir con cálculos presentados en efecto causado por la incidencia sobre la reestructuración de leading indicators basado en comportamiento en la mejora de SGSST.

3. Por otro lado, la aplicación de Leading Indicators también tuvo un impacto positivo en la cultura organizacional de la empresa. Los empleados se sintieron valorados al ser incluidos en procesos de toma de decisiones y al recibir retroalimentación constante sobre su desempeño, donde se visualizan en los resultados sobre incrementos que varían entre 17 a 25% de cumplimiento según la mejora continua en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde esta genera un ambiente de confianza y trabajo en equipo, donde todos los miembros de la organización se sintieron comprometidos con el logro de los objetivos corporativos, creando y diseñando procesos y procedimientos en base de los leading

Indicators basado en comportamiento comprometido en la evolución o progreso del SGSST.

4. En base a lo anterior, se puede concluir que la aplicación de Leading Indicators tuvo un impacto positivo tanto en la cultura organizacional como en el desempeño de la empresa en términos de seguridad y salud en el trabajo. Al involucrar a los empleados en la toma de decisiones y proporcionarles retroalimentación constante, se logró crear un ambiente de confianza y trabajo en equipo que permitió alcanzar incrementos significativos en el cumplimiento de los objetivos. Esto demuestra que la implementación de indicadores líderes puede ser una herramienta eficaz para mejorar la cultura organizacional y alcanzar el éxito en términos de seguridad y salud laboral proponiendo indicador clave sobre los ambientes de confianza y trabajo en equipo como éxito para un progreso real en los análisis estadísticos de la empresa en el enfoque del SGSST.

5. En conclusión, la reestructuración de los Leading Indicators basados en comportamiento es fundamental para mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L en Cajamarca. Diseñar los procesos y procedimientos necesarios para implementar estos indicadores permitirá una identificación más efectiva de áreas de mejora y la reducción de riesgos laborales, contribuyendo así a la protección de la salud y bienestar de los trabajadores. La implementación de estos cambios se traducirá en un ambiente laboral más seguro y saludable, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos de la empresa y el bienestar general de su personal.

6.

RECOMENDACIONES

1. Para asegurar el impacto de la reestructuración de los Leading Indicators basados en el comportamiento en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa M3H S.R.L., se pueden seguir los siguientes pasos: la identificación de los indicadores actuales de seguridad y salud en el trabajo, realizar una evaluación de las prácticas y comportamientos de los trabajadores en relación a la seguridad, Diseñar nuevos indicadores basados en el comportamiento que reflejen de manera más precisa y objetiva el nivel de compromiso e implementar nuevos indicadores donde la recomendación principal es evaluar periódica de los nuevos indicadores para sus comparación y determinación de impacto en la mejora.
2. Es importante que todos los colaboradores de M3H S.R.L estén al tanto de las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deben seguir para garantizar su bienestar. Por ello, se sugiere mantener una comunicación efectiva en todos los niveles de la empresa, con el objetivo de transmitir de manera clara las políticas y procedimientos establecidos.
3. Además, es fundamental mantener informados a todos los trabajadores sobre cualquier información relevante que pueda afectar su seguridad y salud en el ambiente laboral. De esta manera, se podrá crear un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores.
4. Se sugiere llevar a cabo análisis estadísticos periódicos para evaluar la evolución del sistema de seguridad y salud en el trabajo de M3H S.R.L en Cajamarca durante el año 2024. Estos análisis pueden proporcionar información valiosa para identificar áreas de mejora y continuar fortaleciendo las prácticas de seguridad en la

organización. Además, pueden ayudar a detectar posibles riesgos laborales y tomar medidas preventivas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores.

5. Una sugerencia para promover la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación constante entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Esto se puede lograr mediante la implementación de canales de comunicación efectivos, como reuniones periódicas de seguridad, buzones de sugerencias, encuestas de satisfacción laboral, entre otros.

6. Es importante promover la capacitación y sensibilización de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, para que estén informados y puedan colaborar de manera activa en la identificación y prevención de riesgos laborales. Asimismo, es fundamental establecer mecanismos para que los trabajadores puedan reportar de manera segura y confidencial cualquier situación de riesgo o incidente relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Bibliografía

Allpas G, H.L., RODRIGUEZ R, O., LEZAMA R., J.L. y RARAZ V. O., (2016) *Enfermedades del trabajador en una empresa peruana en aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo*.vol. 16, no. 1, pp. 4854. ISSN 1727558X. Perú - DOI 24265/horizmed.2016.v16n1.07.

Asfahl, C. R. (2010). *Seguridad industrial*. México, Monterrey, México.

Aranaz-Andrés JM, Aibar-Remón C, Limón-Ramírez R, Amarilla A, Restrepo FR, Urroz O, et al.(2011) *Diseño del estudio IBEAS: prevalencia de efectos adversos en hospitales de Latinoamérica*. Rev Calid Asist [Internet].;26(3):194–200. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134282X11000261>

Benítez L.A., Ruff C., Ruiz M., Matheu A., Inca M., Juica P. (2020). *Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo* .Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa, 29:208-236. Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/3513/4263>

Cabrera, E. S. (2022). *Alternativas bioenergéticas de los residuos sólidos urbanos: panorama en México*. Letras Verdes, Revista Latinoamericana de Estudios Socioambientales, (31), 59-76.

- Castilla Ramos, O. (2012). *Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico*. Universitas Psychologica, 11(1), 311-321.
- Castaño B. , N. J., Noguera L, B. A., & Vivas E., A. V. (2022). *Propuesta de programa de seguridad basado en el comportamiento para la reducción de accidentes y enfermedades laborales en la empresa Colombiana integral de transporte Cointran SAS*. basados en la legislación vigente.
- Carreño Calderón, C. (2023). *Revisión sistemática de estudios e investigaciones de la gestión, seguridad y salud en trabajo en el sector de reciclaje a nivel nacional e internacional*.
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e Higiene Industrial*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Carbajal C, J. F. (2019). *Aplicación de los principios ergonómicos para mejorar la productividad del área de pesado en la empresa Mega banda SAC*.Lima.
- Calderón-Zambrano, R. L., Madrid-Celi, B. A., & Muñoz-Bravo, G. H. (2023). *Importancia de la seguridad y salud en el trabajo para el fortalecimiento de las PYMES. Una revisión bibliográfica*. MQRInvestigar, 7(3), 362-378.
- Cueva, Y. (2017). *Implementación del programa piloto seguridad basada en el comportamiento en el área mantenimiento - MINA LA ARENA S.A.*

Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene en el trabajo*. Editorial Tebar.

Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y., & Hernández-Fernaud, E. (2008). *La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. Papeles del psicólogo*, 29(1), 83-91.

Dirección General de Relaciones Laborales, Seguridad en el Trabajo 331-45, *Manual de Identificación y Evaluación de Riesgos Laborales* _ versión 3.1.1, Catalunya, Generalitat de Catalunya, 2006, ISBN 84-393-7311-2.

Figueroa Salazar(2024) Elementos de Liderazgo dentro de las organizaciones de salud(Doctoral Dissertation, Universidad Autónoma de Chihuahua)

García, L. L., & Murcia Palacio, N. Y. (2023). *Propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Compañía comercializadora de productos de consumo y veterinaria PROCONVET SA de acuerdo a la normatividad colombiana vigente.*

García G., Orozco O., Torres R.C. (2014). *Diagnóstico sobre las actividades en Seguridad y Salud en el trabajo de las Pymes metalmecánicas de Cartagena.* Libre Empresa, 21:47-55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6586844>

García, C. C. A., & Zegarra, J. C. A. (2023). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de empresas mineras: Revisión de literatura.* Revista de Investigación Científica Huamachuco, 1(1), 28-42.

- Galarza A. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano en las pymes medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta de un esquema mejorado*. Quito: Escuela Politécnica Nacional. Disponible en: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/15190>
- Gibson, James; Ivancevich, John y James, Donnelly. *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Editorial McGraw-Hill
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuanchomendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). *La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional*. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234 - 265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>.
- Herrera, I.A. (2012) *Proactive safety performance indicators* (Thesis Doctoral). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi, Institutt for produksjons- og kvalitetsteknikk.
- Hernández, R, F Carlos, Baptista, Pilar. (2014) *Metodología de la investigación*. 6.^a ed. México: Mc Graw Hill.
- Herrera Díaz, M. E. (2020). *Safety Climate and Safety Behavior in a Steel Industry Company in Peru*. *Industrial Data*, 23(1), 95–112. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i1.16467>
- Hernández-S, R., Fernández-C., R., & Baptista-L., P. (2017). *Selección de la muestra*.

Hopkins, A (2009) *Thinking about process safety indicators. Safety science, Process Safety Indicators / SRAE 2006 47, 460–465.*

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.12.006>

Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo(2010).*Metodología para la evaluación de riesgos laborales ergo laboris*, Disponible en:

http://www.ergolaboris.com/docs/Documents_tecnics/Metodologia_Evaluacion_Riesgos_Laborales.pdf

Jazayeri, E. & Dadi, G.B., (2017) *Construction Safety Management Systems and Methods of Safety Performance Measurement: A Review. Journal of Safety Engineering* 6, 15–28. <https://doi.org/10.5923/j.safety.20170602.01>

Lampreia, C., Correia, P., Caldeira, S., Rabiais, I., & Madureira, M. (2023). *Inteligencia emocional de enfermeras de cuidados críticos: scoping review. Enfermería clínica*, 33(1), 69-75.

Martínez, X. K. B., Pantoja, A. C. M., Benavides, D. R. N., Benavides, L. F. V., & Trespacios, E. M. V. (2023). *Accidente laboral y estresores de la organización del trabajo en el personal de salud: una mirada desde la seguridad y la salud en el trabajo: revisión narrativa. Medicina UPB*, 42(1), 57-66.

Medina Lopez, A. (2019). *Efectividad de la aplicación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento I CARE, en los colaboradores de la empresa CBI Peruana SAC, Arequipa 2018.*

Montero, R. (2006) *La tecnología de la seguridad basada en los comportamientos, Formación de Seguridad Laboral:126-128,*

http://www.bormart.es/articulo_laboral.php?id=1047

Martínez Oropesa, C. (2015). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos:¿ un proceso que funciona?. Medicina y Seguridad del trabajo*, 61(241), 424-435.

Márquez, E. R. (2010). *Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana*. Ingeniería industrial. Actualidad y nuevas tendencias, 2(5), 81-96.

Martínez-Oropesa, C. (2011). *El proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos. El nuevo rol de los supervisores*. Journal of Globalization, Competitiveness & Governability / Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad / Revista de Globalização, Competitividade e Governabilidade, 5 (2), 106-121.

M3H (2020) *Política de grupo de seguridad y salud en el trabajo*.

Mkungunugwa, T.; Owili, P.; Sinjani Muula, A.; Kuo, H. (2022). *Determinantes de la implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo de zimbabwe en el área industrial de willowvale, zimbabwe*. Revista internacional de investigación ambiental y salud pública. 19(3), 1424.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031424>

Morales, R. A. P. (2024). *El liderazgo directivo en la Nueva Escuela Mexicana y la revalorización docente desde el reconocimiento del talento humano: a scoping review*. *Región Científica*, 3(1), 2024197-2024197.

Organización Mundial de la Salud (2022). *75ª Asamblea Mundial de la salud.*

<https://www.who.int/es/news/item/27-05-2022-seventy-fifth-world-health-assembly---daily-update--27-may-2022>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2021). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Organización Panamericana de La Salud.

<https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Ortega, J. S. (2024). *Seguridad para el trabajo y salud ocupacional: una revisión sistemática a partir de las normativas, protocolos y sostenibilidad ecuatoriana.* *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 9(1), 360-408.

Pardo Ferreira, M. D. C. (2018). *Ingeniería de la resiliencia para la gestión de la seguridad en el sector de la construcción: Functional Resonance Analysis Method (FRAM) y Resilience Assessment Grid (RAG).*

Pereira Manrique, F. (2012). *Psicología del error y sistema de gestión de recursos para el control de riesgos (SisGRECOR).* *Revista Academia y Virtualidad*, 5(1), 206-221.

Quessed, G., Hernández, Y. D. H., & Morales, J. J. (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia.* *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23-29.

Ramírez Molina, R. I., Lay Raby, N. D., Avendaño Villa, I., & Herrera, B. (2018). *Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano.*

- Ramírez Chirinos, A. (2022). *Análisis e implementación de la herramienta de gestión de seguridad basada en el comportamiento (SBC) según la metodología PARE, para mejorar el comportamiento seguro en las actividades de la obra de construcción* Carlos Febres
- Reiman, T. & Pietikainen, E. (2010) *Indicators of safety culture - selection and utilization of leading safety performance indicators* (No. SSM--2010-07). Swedish Radiation Safety Authority.
- Restrepo J.A., Vanegas J.G. (2015). *Internacionalización de las pymes: análisis de recursos y capacidades internas mediante lógica difusa. Contaduría y Administración*, 60:836-863. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n4/0186-1042-cya-60-04-00836.pdf>
- Rodríguez-Rincón, J. S., Cárdenas-Corredor, N. S., Álvarez-Luna, J. T., Pérez-Tobos, J. C., & Palencia-Mojica, C. L. (2023). *Estrategias para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas del sector industrial*. Revisión narrativa de la literatura. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1).
- Rumbo-Camelo, E., & Díaz-Plaza, V. A. (2023). *Análisis y Mitigación de Riesgos que afectan la Seguridad Física: una revisión*. *Revista de Investigación Ciencia Estudios y Saberes*, 1(1), 19-25.
- Solórzano Garcés (2019). *Seguridad del paciente en las áreas de medicina interna y emergencias en el hospital San Vicente de Paúl, Ibarra período Técnica del Norte*; <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9842/2/06> ENF 1132 TRABAJO DE GRADO.pdf

Silva Endara, M. G. (2018). *Diseño de un programa integral de seguridad basada en el comportamiento enfocado a incrementar el nivel de cultura de seguridad en el trabajo de una empresa agroindustrial ecuatoriana.*

Silva S. (2023). *Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en las MIPYMES del sector de la construcción en Paraguay. Universidad Politécnica de Cataluña.* Disponible en:
[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/384588/Mem%
c3%b2ria_SilvaSofia.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/384588/Mem%c3%b2ria_SilvaSofia.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Tamayo, A. F., et al. (2023). *Plan de trabajo anual fundación Hogares Claret.* [Diplomado de profundización para grado]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/54031>

Torres L. (2020). *Evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una pyme de transporte marítimo de pasajeros. España: Universidad de la Laguna.* Disponible en:
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22775/EVALUACION%
20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%
20UNA%20PYME%20DE%20TRANSPORTE%20MARITIMO%20DE%20PASAJEROS.pdf](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22775/EVALUACION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20UNA%20PYME%20DE%20TRANSPORTE%20MARITIMO%20DE%20PASAJEROS.pdf)

Turkmenoglu M.A. (2021). *Salud y seguridad ocupacional y satisfacción laboral: el efecto moderador de la ambigüedad de roles.* Anemon Mus Alparslan Universitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(4), 1055-2066.

- Pariona-Palomino, J., & Matos-Ormeño, W. (2021). *Seguridad Basada en el Comportamiento: Hacia una cultura del trabajo seguro*. Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas, 24(47), 117-123.
- Pardo, D. R. (2023). *Métodos e instrumentos para la evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Revisión de literatura*. SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión, 15(2).
- Piaget, J. (1992). *Seis estudios de psicología*, Jean Piaget. Colección.
- Quelal Enríquez, C. A., Sánchez González, D. M., Sánchez Zapata, E. A., & Bastidas Robayo, Á. P. (2017). *Identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y establecimiento de controles para la organización Tecnoadictos de la ciudad de Pereira*.
- Ulloa-Enríquez, M. Á. (2012). *Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad*. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 100-111.
- Williams, Justo, N. A. (2022). *Políticas de seguridad y salud y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*
- Wreathall, J. (2009) *Leading Lagging? Whatever! Safety Science, Process Safety Indicators / SRAE 2006 47, 493–494*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.07.031>
- Wu, T. (2005). *The validity and reliability of safety leadership scale in universities of Taiwan*. *International Journal of Technology and Engineering Education*, 2(1), 27-42.

Zohar, D. (2002). *Modifying supervisory practices to improve sub-unit safety: A leadership based intervention model. Journal of Applied Psychology*, 87, 156-163.

Zuluaga Cardona, A. M., & Cruz Mora, B. E. (2023). *Intervenciones de impacto para el fomento y fortalecimiento de la seguridad del paciente: una revisión integrativa.*

ANEXOS

Anexo 1

INSTRUMENTO
LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

		CUMPLIMIENTO					
LINEAMIENTOS	INDICADOR	FUENTE	SI	NO	Calificación (0-4)	OBSERVACIÓN	RECOMENDACIONES

I. Compromiso e Involucramiento

Principios	El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
II. Política de seguridad y salud ocupacional							
Política	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

Dirección	Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Liderazgo	El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Organización	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

Competencia	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
III. Planeamiento y aplicación							
Diagnóstico	Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	La planificación permite: * Cumplir con normas nacionales * Mejorar el desempeño * Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Comprende estos procedimientos: * Todas las actividades * Todo el personal * Todas las instalaciones	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	<p>El empleador aplica medidas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Gestionar, eliminar y controlar riesgos. * Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. * Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. * Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales * Mantener políticas de protección. * Capacitar anticipadamente al trabajador. 	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	<p>La evaluación de riesgo considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. * Medidas de prevención. 	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Objetivos	<p>Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y visibles de aplicar, que comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Reducción de los riesgos del trabajo. * Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. * La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. * Definición de metas, indicadores, responsabilidades. * Selección de criterios de medición para confirmar su logro. 	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Programa de seguridad y salud en el trabajo	Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se señala dotación de recursos humanos y económicos	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
IV. Implementación y operación							
Estructura y responsabilidades	El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador es responsable de: * Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. * Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. * Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. * Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Capacitación	El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Las capacitaciones están documentadas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: * Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. * Durante el desempeño de la labor. * Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. * Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. * Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. * En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. * Para la actualización periódica de los conocimientos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	<ul style="list-style-type: none"> * Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Uso apropiado de los materiales peligrosos. 					
Medidas de prevención	<p>Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Eliminación de los peligros y riesgos. * Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. * Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. * Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. * En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>				
Preparación y respuestas ante emergencias	<p>La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>				
	<p>Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>				

	La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas	El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: * La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. * La seguridad y salud de los trabajadores. * La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. * La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Consulta y comunicación	Los trabajadores han participado en: * La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. * La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo * La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. * El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
V. Evaluación Normativa							
Requisitos legales y de otro tipo	La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

<p>El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
<p>La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. * Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. * Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. * Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano. * Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					

	<p>Los trabajadores cumplen con:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. * Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. * No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. * Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. * Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. * Someterse a exámenes médicos obligatorios * Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. * Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas * Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. * Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

VI. Verificación

<p>Supervisión, monitoreo y seguimiento de</p>	<p>La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
--	---	--	--	--	--	--	--

desempeño	La supervisión permite: * Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. * Adoptar las medidas preventivas y correctivas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Salud en el trabajo	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los trabajadores son informados: * A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. * A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. * Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: * Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. * Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. * Determinar la necesidad modificar dichas medidas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Control de las operaciones	La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

	La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Gestión del cambio	Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
Auditorías	Se cuenta con un programa de auditorías.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
VII. Control de información y documentos							
Documentos	La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
	Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.	Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					

<p>El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. * Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. * Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
<p>El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
<p>El empleador ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. * Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. * Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. * Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. * El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					

	<p>El empleador mantiene procedimientos para garantizar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. * Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. * Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
Control de la documentación y de los datos	<p>La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
	<p>Este control asegura que los documentos y datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Puedan ser fácilmente localizados. * Puedan ser analizados y verificados periódicamente. * Están disponibles en los locales. * Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. * Sean adecuadamente archivados. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					

Gestión de los registros	<p>El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. * Registro de exámenes médicos ocupacionales. * Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. * Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. * Registro de estadísticas de seguridad y salud. * Registro de equipos de seguridad o emergencia. * Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. * Registro de auditorías. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>						
	<p>La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sus trabajadores. * Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. * Beneficiarios bajo modalidades formativas. * Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada. 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>						
	<p>Los registros mencionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Legibles e identificables. * Permite su seguimiento. * Son archivados y adecuadamente protegidos 	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>						

VIII. Revisión por la dirección

Gestión de la mejora continua	<p>La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
	<p>Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: * Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada. * Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. * Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. * La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. * Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. * Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. * Los cambios en las normas. * La información pertinente nueva. * Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
	<p>La metodología de mejoramiento continuo considera: * La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. * El establecimiento de estándares de seguridad. * La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada. * La corrección y reconocimiento del desempeño</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					

<p>La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
<p>La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar: * Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), * Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) * Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					
<p>El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.</p>	<p>Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>					