

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
GESTIÓN MINERA Y AMBIENTAL



“Propuesta de mejora del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa Contiser S.A.C. empresa tercerizadora de la compañía minera Antapaccay”.

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

Maestro en
Gestión Minera y Ambiental

Autor:

Bach. Huamani Gallegos, Yury

Docente Guía:

Dra. Bahamondes Rosado, María Emilia

TACNA – PERÚ

2022

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

DEDICATORIA

El estudio que con mucho esfuerzo he podido realizar lo dedico a nuestro creador Dios padre y a su hijo Jesucristo por ser los creadores de este mundo maravilloso en el cual hábito y puedo desenvolverme como un ser humano completo también agradezco a mis padres Quiénes han sido mi guía mi fortaleza y me ayuda en cada momento de dificultad, también a mis hermanos quiénes han sido mi acompañante en cada proceso tanto de felicidad como de dificultad, sus nombres son Belén, Doroteo, Luis y Totty. Han sido tantos años y las historias compartidas que son cada detalle imposible de ignorar para hacer de mí en la actualidad el ser humano en el que me he convertido. Agradezco a todos ellos y también agradezco la oportunidad que he tenido a su lado de poder estudiar y crecer como ser humano intelectualmente, agradezco también a la casa de estudio en la cual me forme pues sin su oportunidad hoy no estaría finalizando este proyecto de investigación es Neumann escuela de postgrado qué me ha dado la oportunidad de realizar esta maestría en gestión minera y ambiental y es un gozo inmenso el que puedo sentir al poder alcanzar metas de forma sucesiva para lograr convertirse en el ser humano que un día imaginé ser.

Yury Huamani Gallegos

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	3
ABSTRACT.....	9

INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	14
1.1. TITULO DEL TEMA	14
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. JUSTIFICACIÓN	17
1.4.1. Justificación económica	17
1.4.2. Justificación social	18
1.4.3. Justificación pragmática	18
1.5. DEFINICIONES.....	18
1.6. METODOLOGÍA.....	27
1.6.1. Tipo de investigación	27
1.6.2. Diseño de investigación	28
1.6.3. Población y/o muestra.....	33
1.6.4. Procedimientos para el complemento de objetivos	34
1.7. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	35
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	36
2.1. Conceptualización de seguridad y salud ocupacional.....	36
2.1.1. Seguridad.....	36
2.1.2. Salud	36
2.1.3. Salud ocupacional.....	36
2.1.4. Seguridad y salud ocupacional.....	37
2.2. Importancia de la seguridad y salud ocupacional.....	37
2.3. Modelo de estándares seguridad y salud ocupacional.....	37
2.3.1. Ley Nº 29783 y D.S. 005-2012-TR	37
2.3.2. OHSAS 18001	39
2.3.3. ISO 45001	40
2.3.4. NORMA UNE 81900	41
2.3.5. NORMA BS 8800	42
2.4. Análisis comparativo de las bases teóricas	44
2.5. Análisis crítico de las bases teóricas	45
CAPITULO III MARCO REFERENCIAL	48
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	48
3.1.1. Reseña histórica.....	48

3.1.3.	Filosofía organizacional	53
3.1.4.	Misión, visión y valores.....	54
3.2.	DISEÑO ORGANIZACIONAL	57
3.2.1.	Organigrama de la empresa.....	57
3.2.2.	Organigrama de prestación de servicios.....	58
3.3	DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	59
3.3.1	Matriz FODA del sector salud y seguridad ocupacional.....	59
CAPITULO IV RESULTADOS		62
4.1.	PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	62
4.1.1.	Planificación.....	62
4.1.2.	ETAPA 1: Diagnóstico Inicial.....	68
4.1.3.	ETAPA 2: Planificación	84
4.1.4.	ETAPA 3: Implementación	95
4.1.5.	ETAPA 4: Evaluación	100
4.1.6.	ETAPA 5: Acción para la mejora continua	100
4.2.	COSTO Y BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	107
4.2.1.	Costo de la propuesta de mejora.....	107
4.2.2.	Costo por accidentes o multas.....	108
4.2.3.	Análisis costo beneficio	109
4.3.	Con recomendaciones o sugerencias para la implementación de la mejora.	109
	Conclusiones según los objetivos establecidos	112
CONCLUSIONES		117
BIBLIOGRAFÍA		118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Análisis comparativo de las bases teóricas.....	44
Tabla 2	Análisis comparativo de ventajas y desventajas de estándares de gestión de seguridad y salud ocupacional	45
Tabla 3	<i>Ciclo de Deming aplicable a la propuesta</i>	63
Tabla 4	<i>Planeación de la Implementación: Cronograma</i>	64
Tabla 5	<i>Criterios de cumplimiento</i>	68
Tabla 6 I:	<i>Compromiso e involucramiento</i>	69
Tabla 7 II:	<i>Política de seguridad y salud en el trabajo</i>	70
Tabla 8 III:	<i>Planificación y aplicación</i>	71
Tabla 9 IV	<i>Implementación y operación</i>	73
Tabla 10 V:	<i>Evaluación normativa</i>	75
Tabla 11 VI:	<i>Verificación</i>	76
Tabla 12 VII:	<i>Control de información y documentos</i>	77
Tabla 13 VIII:	<i>Revisión por la dirección</i>	79
Tabla 14	<i>Resultados de la aplicación de criterios y estándares de la normativa</i>	80
Tabla 15	<i>Nivel de cumplimiento de la normatividad</i>	80
Tabla 16	<i>Tabla de probabilidades</i>	91
Tabla 17	<i>Tabla de Probabilidades en el riesgo</i>	91
Tabla 18	<i>Valoración de riesgo</i>	92
Tabla 19	<i>Planificación anual</i>	96
Tabla 20	<i>Costo de implantación</i>	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	OHSAS 18001	24
Figura 2.	Dimensiones vividas por el trabajador	25
Figura 3.	Riesgos presentes en el ambiente laboral	27
Figura 4.	Diagrama OHSAS 18001	40
Figura 5.	Modelo de sistema de gestión ambiental para la norma internacional	41
Figura 6.	Elementos del sistema de gestión de riesgos	42
Figura 7.	Salud ocupacional y sistemas de administración de seguridad ..	43
Figura 8.	Componentes y etapas para construir la herramienta	50
Figura 9.	Ciclo del mejoramiento sostenido para herramientas de gestión ..	51
Figura 10.	Organigrama de la empresa	57
Figura 11.	Organigrama de prestaciones de servicios	58
Figura 12.	Matriz FODA, Grupo CONTISER, S.A.C.	59

Figura 13. Diseño de la propuesta	86
Figura 14. Pasos para construir el instrumento.....	90
Figura 15. Nivel de riesgo.....	92
Figura 16. Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	94
Figura 17. Costos y beneficios de la implementación de la propuesta de mejora	109

RESUMEN

El estudio se realizó a fin de brindar mayor seguridad laboral a los empleados respecto a los riesgos y accidentes a los cuales están expuestos en sus ambientes laborales, así también mejorar la gestión que desempeña el servicio de seguridad y salud ocupacional, y a su vez dar ordenamiento a los procesos que lleva la empresa respecto a los registros, seguimiento, y respuesta a los que han sufrido algún tipo de accidente, también crear condiciones de previsión para proteger la vida, estuvo constituido de varias fases para desarrollar la propuesta de mejoras respecto a la gestión de seguridad y a la salud ocupacional de la empresa Contiser empresa tercerizadora de Antapaccay, tuvo como objetivos específicos elaborar la propuesta, diseñar, plantear, los aspectos que contendrá la mejora, y finalmente se preparó la propuesta para ser presentada ante la organización. El desarrollo permitió brindar y garantizar la salud de los empleados dentro de esta organización minera, la metodología utilizada fue un diseño no experimental bibliográfico, de tipo campo y documental, de nivel explicativo- proyectivo y de modalidad factible, finalmente se muestran las conclusiones al respecto donde se puede denotar la efectividad de la propuesta planteada, así mismo se utilizó la propuesta a fin de poder mejorar la implementación de Resolución Ministerial 050-2013-TR, asimismo se logró tener etapas de mejoras en esta propuesta a fin de poder contabilizar presupuestariamente según al costo de implementación, y ordenar el servicio que ofrece esta empresa.

Palabras claves: Seguridad, propuesta, salud, empresa, gestión.

ABSTRACT

The study was carried out in order to provide greater occupational safety to employees regarding the risks and accidents to which they are exposed in their work environments, as well as improve the management performed by the occupational safety and health service, and in turn give order to the processes carried out by the company regarding the records, monitoring, and response to those who have suffered some type of accident, also creating forecast conditions to protect life, it consisted of several phases to develop the proposal for improvements regarding the Occupational health and safety management of the company Contiser, an Antapaccay outsourcing company, had as specific objectives to prepare the proposal, design, propose, the aspects that the improvement will contain, and finally the proposal was prepared to be presented to the organization. The development allowed to provide and guarantee the health of the employees within this mining organization, the methodology used was a non-experimental bibliographic design, of a field and documentary type, of an explanatory-projective level and of a feasible modality, finally the conclusions in this regard are shown where the effectiveness of the proposed proposal can be denoted, likewise the proposal was used in order to improve the implementation of Ministerial Resolution 050-2013-TR, also it was possible to have stages of improvements in this proposal in order to be able to account for the budget according to at the cost of implementation, and order the service offered by this company.

Keywords: security, proposal, health, company, management.

INTRODUCCIÓN

Hombres y mujeres en el Perú diariamente elaboran unas 48 horas a la semana entre el lunes a sábado donde se ponen a diversas condiciones ambientales físicas y emocionales a fin de ocupar un puesto de trabajo que le permita subsistir mantener la vida y alcanzar sus metas para su propio desarrollo, es de esta manera que la industria o empresa toma un lugar importante en la vida del trabajador por que pasa bastante tiempo dentro de las instalaciones a fin de ejecutar una labor diaria específica donde pueda intercambiar su trabajo y esfuerzo por un ingreso económico es así que existe una combinación entre el intercambio mutuo de trabajo por dinero cumpliendo esta jornada personas de diferentes textos y de diversas edades. Vela et al. (2020).

El estudio que continuación se desarrolla se realizará en Contiser empresa tercedizadora de Antapaccay, es una empresa dedicada al sector minero y la misma requiere de algunas mejoras respecto a los controles normativas y leyes actuales a fin de ofrecer mejor servicio a sus trabajadores, por lo cual se hace necesario una actualización respecto a un sector específico el cual se llamará seguridad ocupacional, la cual asiste a los empleados y representa una garantía para ellos, debido a que el trabajo pesado que se desarrolla dentro de sus instalaciones expone en peligros evidentes a sus colaboradores.

De esta manera se puede decir que la organización o empresa necesita de crear mejoras que impulsen la productividad de la misma, cada organización económica debe contar con condiciones de trabajo en la cual se le garantice una salud y una seguridad al trabajador de la empresa, siendo esta causa que el motivo para crear una propuesta donde se refuerce, mejore, y optimiza la gestión de seguridad y se

tenga como resultado una mejor salud ocupacional de sus trabajadores dentro de la compañía Antapaccay la cual es una empresa tercerizada de la empresa Contiser S.A.C.

De acuerdo con estudios previos se ha podido evidenciar qué cuando se evalúa y estructura profundamente un sector en el área empresarial y se integra una mejora mediante una propuesta, los beneficios aumentan, es por este motivo que la propuesta va dirigida a prevenir los accidentes posibles que puedan tener los trabajadores de la empresa, aún cuando es una empresa pequeña pudiéndose mencionar como una microempresa necesita proceso de específico donde implica riesgo para el empleado y es de esta forma creando una propuesta que se puede disminuir los riesgos posibles que pueden tener los trabajadores, pues bien la propuesta se realizaría basada en las leyes y normativas actuales existentes y actualizando todo el marco legal que tenga que ver con la propuesta a realizar.

Blake (1997)

La propuesta se hace en función de poder aumentar la rentabilidad de la empresa debido a que hay muchos accidentes a los cuales no se le lleva seguimiento y eso genera pérdida para la organización, por lo cual la mala gestión organizacional que tiene la empresa puede poner en riesgo las vidas humanas de sus empleados o colaboradores. Crear una propuesta de gestión para que mejore la salud ocupacional puede disminuir la tasa de accidentes, así como también tener establecidos los costos específicos de las integraciones que deben hacer los trabajadores en caso de sufrirlo. La propuesta también ayudará a crear satisfacción en la organización tanto en sus líderes como en sus colaboradores debido a que sentirán una mayor atención y un mayor compromiso con su trabajo.

La situación problemática que presenta la empresa Contiser S.A.C.

tercerizadora de la compañía minera Antapaccay debido a los problemas respecto a la salud y seguridad se ha planteado formas de mejora a través de la resolución ministerial dándole una interpretación un poco más apropiada donde se puedan minimizar los que son los riesgos de vidas humanas, aumentar la rentabilidad de la empresa, mejorar la gestión organizacional y a su vez brindar un poco más de seguridad a los accidentes dando seguimiento a los mismos esto podría representar un mejor ambiente laboral un mejor Confort para el empleado y respuestas más satisfactorias al empleado que está esperando una pronta atención ante un evento imprevisto.

Todo lo que tiene que ver con la salud ocupacional dentro de una organización empresarial brinda aportes es decir suma relevancia a la organización mejora a su vez lo que son las condiciones laborales en los que los empleados son atendidos y le atribuye a la empresa como organización una solidez y relevancia ante otras organizaciones, se considera que el trabajo algo debe ser bien retribuido y recompensado y una de las formas más importantes de recompensar a un trabajador es mediante su salud es decir teniendo salud podrá trabajar con mayor empeño ayudándole presta a lograr sus metas de producción y podrá desempeñarse de manera más plena en cuanto a su rendimiento Sabiendo que atenderán sus necesidades en caso de existir algún riesgo imprevisto.

Es por esto es por esta razón que se plantea una investigación de campo dónde se recolectaron datos de la realidad y se desarrolló en fase o capítulos donde se inició por la primera parte llamado el capítulo I el cual se describe los problemas presentes en la organización, asimismo se planteó un posible resultado del estudio, a lo cual se le denomina hipótesis, también los pasos para alcanzar esa propuesta que son los objetivos generales y específicos y consecutivamente se plantea el

capítulo II el cual es llamado marco teórico y se desarrollan allí todas las bases teóricas o soportes teóricos y posibles estudios previos que tienen vinculación con la investigación actual , sucesivamente el capítulo III donde se expresó las actividades metodológicas sobre las cuales se va a guiar la investigación, es decir el diseño organizacional de la propuesta y el capítulo IV donde se presentó los resultados del estudio , así como las conclusiones y recomendaciones la investigación.

CAPITULO I ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1. TITULO DEL TEMA

Propuesta para la mejora del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa CONTISER S.A.C empresa tercerizada de la compañía minera ANTAPACCAY

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Perú existen condiciones de trabajo que requieren medidas de seguridad y salud específica para la población que se encuentra activa y ocupada realizando diversas actividades y trabajos a nivel empresarial, el esfuerzo que diariamente realizan hombres y mujeres que se encuentran insertas y activas en el mundo económico laboral del país requieren de respeto y de condiciones de seguridad tanto físicas como emocionales a fin de poder ser productivos en sus labores diarias, con mucha frecuencia las personas que se encuentran actualmente trabajando se ponen a radiaciones solares a quemaduras torcidas de alguna parte de las extremidades del cuerpo, caídas, mucho ruido, mala postura corporal, mucho esfuerzo a levantar peso, cortaduras entre otros riesgos que afecta la calidad del trabajo y la salud del trabajador. Vela et al. (2020).

Cada organización tiene metas productivas que desea alcanzar mes tras mes, trimestre, año tras año, por lo cual los líderes organizacionales dirigen al grupo de empleados a poder esforzarse un poco más por el desarrollo y alcance de cada meta propuesta. Esta búsqueda por alcanzar estas metas en la práctica laboral conlleva a tener accidente de trabajo cuando el empleado olvida algunos cuidados específicos que debe tener lo cual ocasiona accidentes desde graves, moderados y leves.

Esas diversas lesiones físicas que reciben algún funcionario del equipo dentro del área de trabajo deben ser cubierta por un sistema de seguridad y de salud ocupacional que debe tener organizado la empresa, sin embargo, las diversas experiencias que se han tenido han permitido percibir que el débil sistema que en la actualidad se tiene carece de elementos importantes de respuesta ante la necesidad del trabajador. En otras palabras, el tiempo de activación de un seguro médico, la rapidez de respuesta ante un estado de emergencia, los montos y presupuestos con los cuales cubren los diversos accidentes, y la gran responsabilidad de cubrir en su totalidad la falta desempleada mientras está en condición accidentada ante la organización.

La forma emergente de resolver estos problemas han llevado a muchos funcionarios a ser atendidos de forma parcial y no total ante sus necesidades y el desconocimiento de estas bases legales que le amparan le impiden al empleado actuar en función de sus derechos, causando así disgustos ante una situación de salud no bien atendida, despidos injustificados, suspensiones por incumplimiento de lo que consideran los líderes de la salud ocupacional haber estado infringiendo, y el surgimiento de ambiente de trabajo hostiles producto de aquellos malentendidos que respecta a las respuestas recibidas por la salud ocupacional que brinda la empresa.

El proceso de termofusión es la dedicación que tiene la empresa Antapaccay siendo una empresa tercerizada de la empresa acontecer la misma necesita de corregir algunos procesos respecto al control con el cual se atienden los trabajadores de la organización, atendimiento de seguridad que no cumple con todos los estándares que debería tener una gestión de seguridad dirigida a la salud ocupacional que debe garantizarle mejores garantías a los trabajadores de esta empresa minera, pues bien se evidencia un porcentaje que aún cuando sea

pequeño es representativo para cualquier trabajador respecto a las indemnizaciones, cuidado, y atendimento en general que no garantiza en su totalidad el atendimento que brinda la organización a un empleado accidentado.

Muchos consideran que son las normas, leyes, políticas lineamientos, decretos, emanados de forma legal que no permiten cubrir de forma total esas falencias de la salud ocupacional, por ese motivo es necesario hacer una revisión exhaustiva sobre las bases de la salud ocupacional a fin de poder entender y comprender los alcances que tiene la ley para poder brindar un mejor sistema de seguridad a los empleados de la empresa contiser. S.A.C.

Es necesario la revisión de la normativa vigente en especial el decreto supremo 2020 que representa la normativa sanitaria en el Perú , a partir allí proponer cambios en función de ese crecimiento empresarial respecto a la salud ocupacional a fin de mejorar los servicios que la empresa ofrece a sus trabajadores evitando solamente cubrir algunas condiciones básicas en las que en la actualidad se le puede ofrecer un servicio seguro de salud ocupacional a los empleados que conforman la misma.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Desarrollar una propuesta para la mejora las bases legales que permitirán optimizar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa CONTISER S.A.C empresa tercerizada de la compañía minera ANTAPACCAY.

1.3.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar mediante una revisión y consulta el fundamento legal normativo que conforma el sistema de seguridad para mejorar la salud ocupacional en la

empresa CONTISER S.A.C empresa tercerizada de la compañía minera ANTAPACCAY.

- Profundizar en los lineamientos emanados desde la normativa legal que conforma la gestión de seguridad para mejorar la salud ocupacional en la empresa CONTISER S.A.C empresa tercerizada de la compañía minera ANTAPACCAY.
- Crear una propuesta de cambio que mejore el sistema existente de salud ocupacional a través de la normativa que ampara el sistema de seguridad para mejorar la salud ocupacional en la empresa CONTISER S.A.C empresa tercerizada de la compañía minera ANTAPACCAY.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación económica

El estudio tendrá beneficios económicos en el sentido de poder estandarizar, cuantificaciones de diversas lesiones de salud ocupacional y sus costos de cobertura que según las bases legales deben atender a cada de empleado en condición de accidente, esta regularización permitirá disminuir molestias e inconvenientes causados en el empleado y un mayor orden en las respuestas de seguridad y salud ocupacional que brindará la empresa para el empleado en una condición de salud necesita respuestas rápidas a fin de mejorar se en su totalidad y reincorporarse a sus labores cotidianas lo cual representaría ganancias económicas para la organización.

El estandarizar los procesos y tener medidas reacciones ante un sistema emergente podrá brindar un mayor bienestar para el trabajador obteniendo así incluso menos accidentes dentro de la organización, cubriendo el estado de salud de

ese funcionario hasta mejorar por completo, dándole beneficio a él como individuo y éxitos a los procesos desarrollados por la organización empresarial demostrando así una mayor responsabilidad y seguridad ante los costos de indemnización que deben cubrir por cada empleado cuando se encuentra en un proceso necesario de emergencia de salud.

1.4.2. Justificación social

El empleado al ser atendido se encontrará en un ambiente laboral más seguro y tranquilo para así como individuo y podrá integrarse rápidamente y sin ningún inconveniente a su lugar de trabajo lo cual le permitirá recibir una respuesta y un Confort social ante el entorno dentro de la organización tanto con sus líderes empresariales Como Con sus demás compañeros de trabajo que se encuentran en una condición de empleados, está igualdad de condiciones para todos los trabajadores le dará un equilibrio emocional económico que le brindará mayor fidelidad ante la organización.

1.4.3. Justificación pragmática

Crear una propuesta cómo está donde se debe revisar la normativa vigente respecto a la salud y seguridad ocupacional permitirá tomar mejores decisiones futuramente dentro de la organización y a su vez podrá servir de ejemplo para otras empresas mineras que dirigen un servicio respecto a la termofusión de esta organización fortaleciendo así su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

1.5. DEFINICIONES

Definición de términos básicos

Seguridad

La seguridad se refiere a todos aquellos cuidados métodos y formas de protección que pueda utilizar un individuo u organización para protegerse Asimismo o proteger a otros de los daños físicos sociales o emocionales que pueda sufrir los seres humanos. Tickner (2020).

Salud

La salud es un derecho humano que tiene la persona, el individuo ante la sociedad el cual debe garantizarse tanto en el sector público como en el sector privado a todos aquellos que necesiten y disponibilidad de medidas de bienestar físico, mental o social a fin de mantener un equilibrio de salud sostenible. De La Guardia (2020)

Salud ocupacional

Este concepto va dirigido a todo lo que tiene que ver con las actividades referente al cuidado físico psicológico que tiene un trabajador mientras ofrece sus servicios en alguna organización o trabajo remunerado que deban garantizar las completas garantías que debe tener un ser humano en condiciones sostenibles a fin de desempeñar una función sin ningún tipo de riesgo y a su vez pueda contribuir al bienestar de la organización a la que presta servicio. La salud ocupacional está a cargo de la propia responsabilidad como individuo y de otros responsables dentro de la organización quienes instruyen previenen y corrigen accidentes laborales. Cossio (2017).

Ley de seguridad y salud en el trabajo

En Perú es la ley representada por el número 29783 y la misma comprenden todas las garantías medios y condiciones que puedan proteger la vida la salud y todo lo referido al bienestar de los trabajadores mientras se encuentran en su área de trabajo a su vez comprende también los medios de protección ante cualquier riesgo

eventual que le pueda acontecer a un trabajador y poner en riesgo su seguridad y la salud ocupacional. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo (2019).

Derechos Humanos y las normas de seguridad

Son un conjunto de dictámenes establecidos a nivel legal que garantizan la dignidad del ser humano de una forma integral dónde en base a esos criterios se establece la ley constitucional que aprueba o desaprueba aquel trato deshumanizado a los seres humanos. Por lo general los derechos humanos se encuentran emanados internacionalmente estableciendo de esta forma algunas obligaciones que tiene la sociedad y algunos deberes y derechos que tienen los seres humanos a fin de poder garantizar su libertad tanto individual como en colectivo. Comisión interamericana de los derechos humanos (2020)

Trabajo

El trabajo es una actividad física o mental que desarrolla el hombre maquinaria objeto en el cual realiza una labor a fin de llevar a cabo una meta o propósito transformando su fuerza conocimiento y convirtiéndola en un producto final. El trabajo es realmente remunerado cuándo se le paga a la persona que desempeña una labor o un conjunto de labores a fin de obtener un resultado que puedes llegar hasta el productivo físicamente o entregarle conocimiento a otra persona, es por ello que el término de trabajo se vuelve amplio cuando se trata de producir bienes y servicios y cuando se enfoca en la enseñanza o en algún trabajo remoto dónde se deben dedicar horas de servicio a fin de lograr algo que muchas veces no es tangible sino digital. Romero (2017)

Gestión de seguridad

La gestión de seguridad comprende a todas aquellas estrategias pasos métodos y formas que busca la organización empresarial a fin de dar cumplimiento

con las leyes garantías que tienen los trabajadores dentro del campo laboral. Castro (2017)

Ambiente laboral

En el lugar físico donde se desarrolla una actividad particular a fin de lograr o producir algún producto comercial necesario en la sociedad. Por lo general está constituido por muchos empleados maquinarias o artículos necesarios para desempeñar dicha labor. Pilligua & Arteaga (2019)

Empleados

Son las personas contratadas a las cuales se les paga para realizar una labor específica. International Labour Organization (2020)

Accidente laboral

Son esas lesiones físicas que puede tener un empleado en el ambiente de trabajo dónde se ponga en riesgo su integridad física o emocional. Diaz et al (2020)

Indemnización

Son los pagos o recargos, puestos que deben pagarse a los empleados debido a algún accidente laboral en el cual sufrió la Pérdida total o parcial de alguna parte de su cuerpo que comprometa su desempeño dentro de la organización o en cualquier otra. Treviño & Rubio (2020)

Seguridad y salud ocupacional

La seguridad a nivel laboral para el aporte y beneficio cuando se conduce de la manera apropiada según los lineamientos emanados por el Ministerio de trabajo empleo y seguridad social traen beneficios a la organización empresarial Pues bien es importante cuidar de la salud y de la seguridad de los trabajadores sin salud el trabajador no tiene un buen desempeño y todo eso lo incluye las provisiones ante los diversos ambientes laborales Dónde se encuentran los trabajadores inmerso es así

que se puede cuidar tanto a la vida propia como la vida de los demás funcionarios dentro de la organización y valorizar tanto el ambiente laboral como la atención recibida. Salud y seguridad en el trabajo (2014)

La gestión de salud y seguridad ocupacional permitirán aportar a la organización valor respecto al atendimento, Pues bien la atención hace un diferencial en el entorno laboral es decir se pueden incorporar capacitaciones de seguridad que puedan alinearse con los intereses que tiene la gestión de salud y seguridad ocupacional Asimismo plantear algunas otras actividades que controlen lo que son los accidentes de trabajo y las lesiones leves haciendo que el empleado tenga mayor responsabilidad en su propia seguridad y que a su vez la empresa contribuye con el empleado desarrollando medidas de protección que le mejore su condición de trabajo. Salud y seguridad en el trabajo (2014)

Realmente la intención de una gestión de seguridad y salud ocupacional es brindar la seguridad necesaria que el empleado necesita, sin embargo, no se puede dejar de lado lo que es la prevención y el cuidado propio que por responsabilidad cada uno debe promover, así como también fue un papel importante lo que es el trabajo solidario y la protección de cuidarse unos a otros. Inculcar esta cultura preventiva de forma colectiva dentro del ambiente laboral puede mantener un clima organizacional favorable para el empleado que los va a beneficiar a todos en el cuidado de su propia salud. Salud y seguridad en el trabajo (2014)

La solidaridad y el cuidado que tienen que tener los empleados unos con otros resulta ser una cultura este desarrollo de investigación en el tema específico de seguridad y salud ocupacional servidas herramienta para apoyar todo lo que tiene que ver con la prevención y la sensibilización de todos los que forman parte de la

vida empresarial, asimismo la organización empresarial podrá analizar desde la propuesta elaborada las mejoras que puede tener el servicio que ofrece asumirla o rechazarla o tomar parte de la propuesta contribuiría mucho en lo que es la asistencia de salud dentro de la organización. Salud y seguridad en el trabajo (2014)

Promover esta cultura organizacional del cuidado colectivo y sumar a la prevención algunas medidas correctivas y preventivas que en colectivo sumen a la organización y la fortaleza para que de esa forma diariamente el trabajador pueda laborar de una forma más segura pueda reflexionar sobre su práctica laboral y pueda contribuir a su propia vida cuidando cada minuto de ella, cada propuesta , actividad, puede contribuir a lo que es el trabajo seguro así como al buen ambiente laboral a esa Salud Mental y física y a ese compartir social que necesita cada trabajador como un ser individual y es que se necesita tener una vida tanto productiva como segura y sostenible enriqueciendo así su actividad profesional y humana dentro de la Industria.

Normativa Norma OHSAS 18001

La normativa es un reglamento o Norma por decirlo de algún modo internacional conocida internacionalmente a fin de integrar la salud y la seguridad en el trabajo la función de la misma es ayudar en los planes para poder controlar esa gestión de salud seguridad. La normativa hace énfasis en lo que es la salud y en las mejoras que se deben hacer de forma continua fin de integrar el sistema de salud seguridad con calidad incluyendo el medio ambiente, el cumplimiento de esta normativa se refleja en el diagrama presentado a continuación donde se pueden evidenciar la forma armoniosa del modelo de gestión impulsado por la normativa.

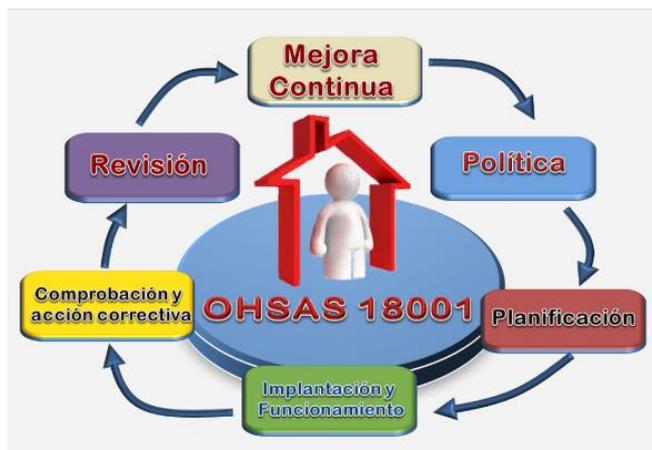


Figura 1. OHSAS 18001
Fuente: Normas ISO

A fin de cumplir con los estándares de la certificación se necesitan cumplir con una serie de normas ,cómo organización y empresa dónde se puede evidenciar el cumplimiento estricto de la seguridad y la salud y dónde se evite con mucha estrategia la normativa implementada y se tenga su ex el menor caso de número de trabajadores que hayan sufrido riesgo de accidente en su actividad laboral muy aparte de eso mantener un compromiso donde no se dio el en ninguno de los parámetros establecidos respecto a la salve la seguridad es decir dónde se cumplan con las políticas establecidas de forma ocupacional y dónde se tenga una planificación con un seguimiento de cumplimiento de cada medida de prevención y a su vez de medidas de corrección que se pueden ir incrementando de forma progresiva.

Dimensiones que influyen y se vinculan recíprocamente para determinar la situación vivida por el trabajador.

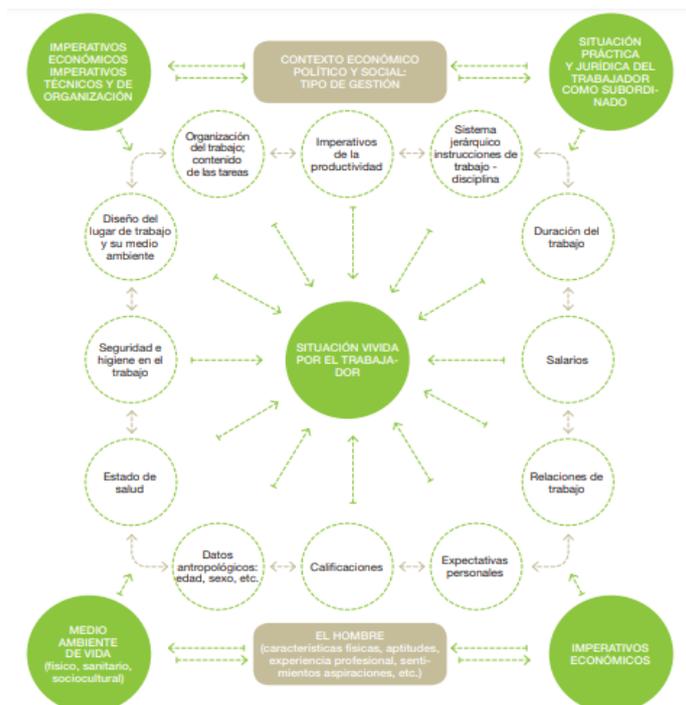


Figura 2. Dimensiones vividas por el trabajador
Fuente: Salud y seguridad en el trabajo (2014)

El trabajo tiene muchas condiciones en las que el trabajador necesita emplear su tiempo su conocimiento involucrar su fuerza a través del servicio que presta y estar en un intercambio con el lugar de trabajo o ambiente laboral es así que el gráfico que se muestra previamente involucra todo lo que tiene que ver con las situaciones que se pueden vivir dentro de un ambiente laboral es decir el trabajador realiza intercambios con la organización, emplea un tiempo, se ve involucrado lo que es la seguridad , también las expectativas que puede tener el trabajador respecto a su salud respecto al lugar de trabajo, es decir el hombre se encuentra lleno de muchos elementos se le permite permanecer en el ambiente laboral y a su vez estar seguro en la práctica profesional y la empresa debe brindarle a su vez todo lo que es el amparo legal de la protección jurídica ante su desempeño. Salud y seguridad en el trabajo (2014).

Riesgo en el ambiente de trabajo

Una planificación preventiva puede ayudar a la identificación de riesgo y peligro dentro del ambiente laboral, así como también la prevención de enfermedades y problemas mayores de salud, cuándo se lleva una planificación, da muchas ventajas respecto a las intervenciones metas y a los lapsos de tiempo donde se deben cumplir las diferentes actividades planificadas pues bien la planificación ayuda a controlar y a respetar la actividad programada a fin de dar cumplimiento al marco jurídico. Salud y seguridad en el trabajo (2014).

Una de esas actividades es la señalización de los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador, es decir señala áreas donde pueden quemarse, donde estén vulnerables a altas temperaturas, escaleras, lugares de difícil acceso, donde implique un riesgo de quemarse, quedarse atrapada alguna de las partes del cuerpo, alertas de uso de algún material de protección, así como también la exposición de gases y productos inflamables, entre otras señalizaciones que pudieran mejorar la identificación de los riesgos dentro de la empresa a fin de poder alertar al trabajador en su práctica diaria. Salud y seguridad en el trabajo (2014).

Todo ambiente laboral tiene sus riesgos, existen riesgos para el trabajador que se encuentra laborando con máquinas dentro de la minería, pero a su vez también existen riesgos de aquellos empleados que trabajan en una oficina de forma administrativa y así existen diversos riesgos para todos los que forman parte de la empresa minera, los riesgos pueden estar asociados a los elementos que usan diariamente, puede ser el incendio, una caída, un golpe, o algún medio físico ambiental, como el ruido, radiaciones, altas temperaturas algún agente contaminante químico o biológico puede ser también alguna postura inadecuada o algún daño psicosocial por el clima laboral. Salud y seguridad en el trabajo (2014).

Riesgos presentes en ambiente laboral



Figura 3. Riesgos presentes en el ambiente laboral
Fuente: Salud y seguridad en el trabajo (2014).

1.6. METODOLOGÍA

1.6.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación las investigaciones de tipo campo se desarrollan en zona estudio donde se caracteriza por recolectar la información directamente del lugar o área de estudio dónde se consideran las variable de la investigación, el hecho de realizar una investigación basada en una norma establecida impide que el autor o investigador del estudio pueda manipular las leyes establecidas por lo tanto el no manipular la variable leda naturalidad a la investigación porque las variables se utilizan de la forma tal y como se presenta. Pestana et al., (2010).

La base legal de esta investigación que es la normativa respecto a la seguridad ocupacional está establecida de forma vigente en la actualidad y Por ende no depende, así mismo se puede decir que al estudiar estas variables tal y como se muestra permitirá poder medir una interrelación entre la interpretación de las normas la propuesta del cambio y la relación con sus efectos respecto a la gestión de seguridad y salud ocupacional que se debe brindar dentro de la organización. Al mismo tiempo tendrá un tipo de investigación documental donde corresponda con la revisión de las normas que corresponden con la salud y seguridad ocupacional Pestana et al., (2010).

1.6.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación no experimental está dirigido a los tipos de campo con enfoques cuantitativos donde se conozca un problema posible de medir la magnitud, de nivel explicativo proyectivo debido a que son algunos factores que se encuentran ligados al problema principal de la investigación. Pues bien, la salud ocupacional no es un tema manipulable donde su fundamento pudiera ser controlado por algún investigador pues bien todos parten desde su fundamentación legal que rige las decisiones empresariales respecto a la seguridad y la salud de los beneficiarios. Pestana et al., (2010).

Este tipo de diseño se desarrolla en un contexto real como en la actualidad donde se tienen condiciones establecidas de funcionamiento tras la normativa establecida, asimismo las variables independientes que tiene que investigación como lo es la normativa que ampara la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa serán variables independientes del estudio es decir ya se encuentran establecidas ya no ocurrido y no pueden ser manipuladas por lo tanto no se puede

influir sobre ellas. Tendrá a la vez un diseño bibliográfico para sustentar la revisión legal de las leyes implicadas. Pestana et al., (2010).

El nivel se encuentra caracterizado por la interpretación de los fenómenos tal y como ocurren. Por lo cual el nivel de este estudio será descriptivo y a su vez proyectivo porque de la descripción y correlación que se tenga entre las variables se podrá elaborar una propuesta de mejora así de poder mejorar la salud ocupacional de la empresa. Para ello se deberá crear una descripción tener registro poder realizar análisis e interpretaciones donde el centro del estudio sean las normas bases legales establecidas respecto a la salud y la seguridad a nivel laboral, este tipo de estudio conlleva a procesos conclusivos donde los cambios que se deben dar son influenciados para desarrollarse en el presente. Pestana et al., (2010).

Finalmente medir la influencia de esta normativa en la gestión del sistema de seguridad de esta empresa minera. Los niveles proyectivos de una investigación van dirigidos a proponer una mejora o solución ante un problema determinado es de esta manera que se puede describir seguidamente explicar y posteriormente crear una alternativa posible de aplicar a los cual se le denomina propuesto. Pestana et al., (2010).

A. Técnicas de recolección

➤ Observación:

La observación es una técnica que utiliza los investigadores a fin de poder encontrar elementos de importancia que pudieran ayudar con la investigación. El investigador con frecuencia la acompaña una observación participante o una observación no participante en ella puede involucrarse con el investigador y a su vez puede medirse y cuantificarse. La observación realizada con diversos métodos e

instrumentos elaborado específicamente para el registro de la misma con esta herramienta también llamada técnica de investigación se podrá revisar las instalaciones de la empresa CONTISER S.A.C y también servirá para registrar esas actividades diarias que tienen los empleados Dónde se encuentra en riesgo o peligro su integridad física. Pestana et al., (2010).

➤ **Técnica de la encuesta**

Esta técnica muy utilizada para la recolección de información donde se considerarán las opiniones de diversas personas que pueden contribuir al interés del investigador que por ese motivo se la encuesta tienen como instrumento al cuestionario y test, siendo en esta ocasión la técnica utilizada para ser utilizado con el instrumento el cuestionario y para recolectar los datos para crear la misma se utiliza una serie de preguntas ideadas focalizadas en el interés del investigador a fin de poder conseguir respuesta a las interrogantes planteadas que cubrieran el vacío de conocimiento durante el estudio . Pestana et al., (2010).

Normalmente se aplica a una población determinada a la cual se le denomina muestra de la investigación. Sí bien es cierto la técnica de la encuesta podría utilizarse tanto positiva como negativamente en caso tal de que el investigador no tomé como con seriedad la recolección de la información y puede estar mintiendo en las respuestas que está brindando sin embargo se concientizar a al personal que responder al encuesta a fin de que puedan contribuir con respuestas sinceras que permitan comprender de forma más cercana la simpatía o la apatía que tienen respecto a su seguridad y la salud ocupacional que le brinda la empresa, siendo este un motivo que les afecta con toda seguridad podrían responder con sinceridad Pestana et al., (2010).

➤ **Entrevista:**

La entrevista es otra técnica de recolección de datos en la cual se utilizan instrumentos estructurados a fin de poder encontrar información valiosa la entrevista con frecuencia se le aplica a los involucrados en el estudio o a todos aquellos que pudieran aportar en la investigación, las entrevistas pueden ser no estructuradas o estructuradas formales focalizada o informales, también se pueden realizar con pautas o sin pautas. Pestana et al., (2010).

Normalmente la entrevista tiene pregunta sencilla o de seguimiento para poder encontrar una información específica o de profundización para certificar algún conocimiento o teoría también pueden realizarse de clasificación con respuestas o sin respuestas estructuradas con forma de resolución abierta o cerrada es realmente una herramienta efectiva para ser utilizada por el investigador. En este caso particular se le realizará una entrevista a los dirigentes de la organización como el gerente específicamente destacado en la salud y la seguridad ocupacional de la empresa y también a los trabajadores que se encuentran relacionados con el proceso productivo de la empresa. Pestana et al., (2010).

➤ **Inspección documentaria:**

Otro aspecto importante que tendré esta investigación será el diseño bibliográfico dónde se deberá realizar una revisión de la sustentación escrita que respecta a la salud ocupacional es decir la normativa ley número 29783 y el DS 005 2012 TR, a fin de profundizar y crear un análisis de lo establecido en esta ley que representará a la variable de la investigación independiente, este diseño bibliográfico en cierta medida incentivar al análisis la deducción y la interpretación sobre las bases qué son representadas por esta ley en la salud ocupacional del país.

B. Instrumentos para la recolección

Los instrumentos de recolección de datos son todas aquellas herramientas que desprenden de la técnica de investigación en este caso particular se utilizará, un cuestionario el cual se deriva de la técnica de la encuesta el mismo servirá para recopilar información lo que formará parte del diagnóstico de la investigación y se aplicará dentro de la realidad situacional de la empresa es decir a empleados y personal directivo de la organización así también se utilizará un cuestionario modelo existente de la resolución ministerial número 050 2013 TR y de los protocolos de la SUNAFIL conocido como la superintendencia nacional de fiscalización laboral. Pestana et al., (2010).

Asimismo, se utilizará como instrumento una lista de control lo cual será el instrumento específico de la observación y un guión de entrevista no estructurada para poder realizar la entrevista y utilizando estos tres instrumentos poder conformar un diagnóstico más amplio de la situación empresarial respecto a la gestión de seguridad y salud ocupacional que sufren los trabajadores de la misma.

A. Materiales

Respecto a los materiales posibles a utilizar en la investigación son muchos realmente los elementos importantes para el desarrollo de un estudio de investigación en primer lugar se tiene la disposición humana verdad como recurso más importante en el estudio tanto del investigador como de los miembros que conforman la empresa, a lo cual no se podrían considerar un material por no ser un objeto físico pero se consideraría elemento importante en la investigación y se definiría como un recurso humano.

Otros recursos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación serán los decretos-leyes documentos y todo el desarrollo legal que exista en el país para

validar el proceso la propuesta de mejora de gestión de seguridad y salud ocupacional. Así también se puede involucrar cómo materiales a utilizar lo que es el transporte público para poder desplazarse dirigirse hacia la empresa, los libros de metodología utilizada, las revistas científicas, la computadora el cuál ha sido el elemento principal para poder redactar el trabajo de investigación también el uso del internet para que diera toda la bibliografía digital utilizado, y material de papelería para el desarrollo físico de la investigación entre otros elementos que carecen de relevancia.

1.6.3. Población y/o muestra

La descripción del escenario de investigación se puede extrapolar, Según Arias (1999), al concepto de población o universo que hace referencia “al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades, personas, instituciones o cosas” (p.8). Por su parte, Pestana (2010) indica que en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. (p.12).

El estudio que a continuación se presenta tiene como población a un grupo de empleados que forma parte de la liderazgo de la empresa y otro que forma parte como empleados comunes, de la misma se tiene a considerar en la población a los supervisores de producción, a los supervisores HHSEC, operadores de camión, operadores de grúa, RIGGERS, y a otros empleados como cadista, ayudante mecánico, cuidante, operador almacenero, asistente de supervisión, ayudante topógrafo. En total serán 43 personas más 3 gerentes de operaciones lo que hará

que la población y la muestra tengan un valor de 46 personas considerándose la misma cantidad de la población para la muestra siendo pequeña y posible de seguir sus aportes e intervenciones en el estudio.

1.6.4. Procedimientos para el complemento de objetivos

- Son varios los procesos que se realizan para poder desarrollar la investigación Uno de ellos es conocer a profundidad el estudio es decir conocer un poco de su historia sus bases la organización sus dirigentes y el proceso de trabajo diario en otra palabra realizar un diagnóstico.
- Cómo segundo paso tenemos la búsqueda teórica de las leyes y normativas vigentes qué tienen que ver o corresponden con el estudio, es decir los elementos legales que conforman la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa.
- Cómo tercer paso se tiene la lectura profunda y el análisis de cada una de esta ley el análisis de las teorías planteadas y los conceptos Qué tienen que ver con el desarrollo del estudio a fin de poder contribuir con las profundidades de la investigación lo que permitirá emitir una propuesta que tenga cambios en función a lo establecido en la actualidad.
- Y como cuarto pasó después de laborar ese análisis y de utilizar la base teórica relacionada con la investigación poder crear la propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional mediante una planificación que contenga sus etapas y el ciclo Deming aplicable para cada proceso dónde se involucre el diagnóstico inicial y los compromisos de involucramiento.

- Asimismo, plantear lo que es la forma de aplicación e implementación de la propuesta donde se evalúa en las normativas vigentes respecto a la salud Pasional y la seguridad. En esta etapa se deberá mostrar cada etapa del diseño de la propuesta.

1.7. ALCANCES Y LIMITACIONES

El alcance y las limitaciones de la investigación estarán representadas por las limitantes que establece la ley 29783 y el D.S 005 2012 TR, se podrá realizar un mejor análisis de comprensión de la ley y dirigirla hacia una mejor aplicación dentro de la organización Incluyendo los costos beneficios y en marcando y contabilizando cada riesgo y cada accidente que pueda existir dentro de la empresa fin de poder cumplir con el trabajador y brindar una satisfacción de respuesta rápida al momento de sufrir un accidente esto creo mejor conformidad con los beneficios que la empresa le brinda al trabajador.

Y como limitaciones puede estar representado por algunos procesos complejos que han ocurrido a los cuales se puede negar la información necesaria para revisar las falencias existentes que no han sido satisfecha a los trabajadores que han necesitado y han acudido a la organización así de qué se le resuelva un problema de salud y se le brinde seguridad en su área laboral, estos procesos complejos puede ser la confidencialidad de la empresa la confidencialidad de los trabajadores atendido, así como también las pocas horas de permanencia que se pueda estar dentro de la empresa a fin de poder constatar cada detalle que pueda ahumar contribuir a la investigación.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestra el marco teórico en él se plasma toda la teoría relacionada con el estudio a desarrollar es decir los conceptos antecedentes y normativa correspondiente al trabajo realizado.

2.1. Conceptualización de seguridad y salud ocupacional

2.1.1. Seguridad

La seguridad es un término bastante complejo sin embargo es bastante entendido porque la seguridad comprende muchos factores que deben considerarse para que no existe el riesgo sin embargo pudiera decirse de la seguridad qué es ubicarse lo más alejado de lo que representaría un riesgo para una persona en este caso para un trabajador es decir, la seguridad es mantenerse a salvo de cualquier daño perjuicio que pueda afectar la vida íntegra de la persona o poner en condición de riesgo su integridad. (D.S. N° 005-2012-TR).

2.1.2. Salud

El término salud se refiere al bienestar integral del ser humano donde se consideran múltiples factores físicos psicológicos y mentales queden al ser humano una estabilidad global de bienestar. (Organización Mundial de la Salud, 1946)

2.1.3. Salud ocupacional

La salud ocupacional se refiere al control de todos los elementos que puedan afectar la salud del trabajador donde se pueda corregir prevenir accidentes que afecten la integridad física y emocional del trabajador. (D.S. N° 005-2012-TR).

2.1.4. Seguridad y salud ocupacional

Son dos términos que se relacionan a fin de crear condiciones y entornos favorables con medidas y códigos establecidos de atendimento ante lesiones o daños que pueden ser recibidos en el ambiente laboral. (Roa, 2017)

2.2. Importancia de la seguridad y salud ocupacional

Se torna importante la salud ocupacional cuándo existen leyes de por medio porque existen responsabilidades que debe cumplir la organización empresarial es así que el empleado debe recibir garantía de su trabajo dónde Se involucra su estado de salud tanto físico como emocional y la empresa debe ofrecer condiciones de seguridad y salud para cada uno de los empleados se torna importante está mediación de intereses el empleado tiene un interés particular de formar parte de la organización y la organización tiene un interés particular de salvaguardar la vida del empleado. . (Roa, 2017)

2.3. Modelo de estándares seguridad y salud ocupacional

2.3.1. Ley N° 29783 y D.S. 005-2012-TR

La ley N° 29783 se enfoca directamente en lo que son esos principios de prevención que deben cumplir los trabajadores sean o no sean autónomos que trabajen o no para alguna organización que tengan o no algún sistema de protección en salud o depende solamente del sistema empresarial al cual se encuentra ligado esta ley explica que al empleado hay que monitorear de la salud con frecuencia es decir haz el exámenes médicos y garantizar que su sistema sensores se encuentren bien para el trabajo es decir, que permitan incluir exámenes frecuentes de vista de oído de tacto de reflejos permitiendo a la empresa poder crear cronograma de atención a los diversos empleados según su tiempo de servicio a fin de garantizar estas prevenciones que debe garantizar la empresa.

Cada una de estas actualizaciones deben ser comisiones planificadas dónde los diversos líderes y el sector que ofrece la salud empresarial puedan estar de acuerdo en poder coordinar cada una de estas actualizaciones dónde se deba retirar el empleado de su área laboral para ser evaluado y así garantizar su buena salud tanto física como mental.

Asimismo, la ley contempla realizar un cronograma dónde dentro de la empresa se puede chequear los diversos riesgos existentes y los peligros a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos con frecuencia. Esta ley también contempla poder mantener al empleado informado inclusive evitar los accidentes a través de charlas a través de competencias deformación donde sea un curso o una inducción frecuente la que le alerte de los compromisos de mantenerse a salvo y de evitar el peligro.

D.S. 005-2012-TR A lo que se le denomina decreto supremo es una ley expresamente para la seguridad y la salud en el trabajo pues es la misma la que regula el derecho a la vida y a la salud dentro del área laboral su política se extiende a nivel nacional y tiene competencia con la ley antes mencionada número 29783. Esta ley da como ejemplo de los diversos acuerdos que deben realizarse a fin de poner en pleno condiciones favorables donde se llegue a un común acuerdo por los cuales sus primeros artículos mencionan las diversas integraciones que se debieron darse en las diversas comisiones técnicas a fin de lograr los artículos emanados mediante este decreto.

Pudiendo extenderse la misma a nivel de trabajo donde deban conciliarse en consejo las diversas aplicaciones ante los riesgos y peligros a los que se pone el empleado la diversas formas de dar cumplimiento a la ley luego de haberse ocurrido

un accidente, también explica las formas de activar y establecer una garantía dónde se puedan monitorear el cumplimiento a la ley los posibles elementos tecnológicos que pudieran formar parte de esta medida y los cambios de desempeño que pueda tener las diversas empresas dónde en conjunto la líder pueda contribuir a ese ambiente de naturalidad y seguridad dentro del trabajo.

También este decreto menciona las formas de poder revisar, reportar, y llevar un control y registro de los diversos accidentes ocurridos dentro de la organización a fin de poder ser discutido y Buscar posibles soluciones que evite que puedan repetirse dónde se viste una lesión e inclusive una vida humana.

2.3.2. OHSAS 18001

El sistema de seguridad OSHAS es una normativa internacional denominada británica que habla respecto a este sistema de gestión de salud y seguridad qué deben contener las organizaciones es decir va dirigido a encontrar y controlar los riesgos que se encuentran dentro de la organización su objetivo es orientar de forma general a las organizaciones contiene términos específicos, y a su vez las obligaciones qué competen con la ley y demás políticas en las cuales se une la misma. Explica cómo evaluar los peligros, cómo utilizar la comunicación como medio previsible ante la incidencia de algún accidente, así como también emitir información relevante respecto a las posibles emergencias y cómo actuar en esos casos, inclusive cómo utilizar una medicación un mensaje emergente como una medida preventiva sin incurrir en la automedicación.



Figura 4. Diagrama OHSAS 18001
 Fuente: <https://www.normas-iso.com/ohsas-18001>

2.3.3. ISO 45001

La normativa tiene competencia internacional en la gestión de salud y seguridad ocupacional dirigida al desempeño de cualquier empresa en el área de seguridad y salud en el trabajo esta Norma fue desarrollada a fin de atender las enfermedades y los accidentes laborales la misma norma explica cómo garantizar y responsabilizar la salud y la seguridad dentro del área laboral asimismo habla sobre la promoción y la protección de la salud física y mental el sistema fue creado en el año 1946 en Ginebra en Suiza con el propósito de lograr una promoción de todos los países que la integraban.

Esta Norma internacional permite mantener el mismo lineamiento que se mantiene a nivel internacional dentro del propio país y utilizar la sube como una herramienta que puede adoptar la empresa a fin de establecer sus parámetros y normativas a fin de convertirse en una empresa con buenos resultados el cumplir con los estándares establecidos en la misma eleva el sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa brinda para sus colaboradores. Servirá para prevenir enfermedades prevenir alguna lesión evitar algún problema de salud y evitar colocar al trabajador en un riesgo integral de su salud. Así también implica la concientización

y el desenvolvimiento de los controles operacionales de peligros y riesgos y la evaluación continua del desempeño.

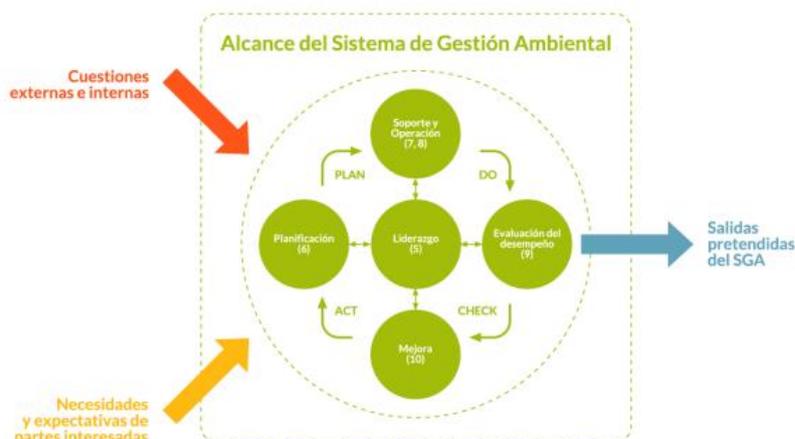


Figura 5. Modelo de sistema de gestión ambiental para la norma internacional

Fuente: FDIS-14001

2.3.4. NORMA UNE 81900

Esta norma tiene competencia internacional pues la misma explica los principios y todo lo que tiene que estar relacionado con la salud y la seguridad ocupacional cómo internacional emanada desde Europa, se dice que esta ley y aun cuando fue procurada e instaurada en muchos países también fue rechazada por muchos otros considerándola audible con los requisitos necesario para completar y encajar en la certificación de los riesgos laborales de forma legal implementados desde la asociación española. La norma se considera bastante completa comprende reglas prevención ocupacional y prevención de riesgo tanto lo más grave como los matriciales.



Figura 6. Elementos del sistema de gestión de riesgos
 Fuente: Reglas generales para la implementación de OHSAS 18001

2.3.5. NORMA BS 8800

Esta normativa responde a lo que es la gestión de seguridad y salud laboral específicamente para la industria con la globalización y la Unión Europea se implantaron medidas internacionales a fin de defender los derechos empresariales y del trabajador. Por lo cual se creó esta normativa con vigencia para todos los países a nivel internacional este sistema de gestión involucra la gestión del ambiente la salud la seguridad y el y es fruto de muchas aportaciones europeas que se dictaron con puntos positivos y propósitos proyectivos de poder concientizar y ayudar a las empresas en la orientación de seguridad y el trabajo viéndolo como un importante factor económico donde sus funcionarios tienen gran participación e importancia.

Esta Norma 8800 británica tiene directrices para pequeñas y grandes industrias con pequeños y grandes riesgos de lesiones o accidentes laborales así también contiene objetivos definiciones y ejemplos que permiten a las empresas poder orientarse en la y reorganización de mejoras internas dentro de sus instituciones empresariales.

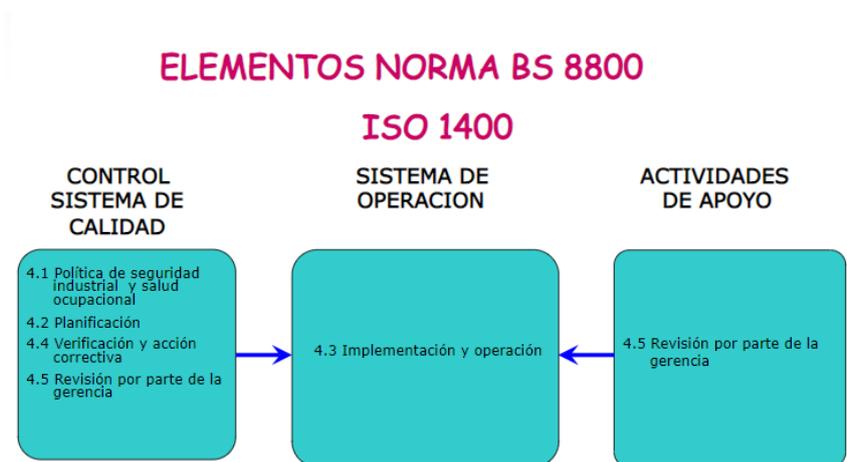


Figura 7. Salud ocupacional y sistemas de administración de seguridad

Fuente: <https://slideplayer.es/slide/1068931/>

2.4. Análisis comparativo de las bases teóricas

Tabla 1

Análisis comparativo de las bases teóricas

	OBJETIVOS	CAMPO DE APLICACIÓN
Ley 29783	Hacer de conocimiento una cultura de prevención de riesgos laborales a nivel nacional bajo un rol de fiscalización y control por parte del estado y la participación de los trabajadores.	Se aplica a toda persona trabajadora o que se sin prestar servicios se encuentre dentro de un área de trabajo en el territorio nacional.
OHSAS 18001	Brindar elementos de apoyo a las organizaciones para una buena edificación de un SGSST y que pueda integrarse con otros sistemas de gestión para alcanzar los objetivos en base a seguridad.	Se aplica a toda organización que desee establecer, mantener y mejorar un SGSST asegurando su conformidad con su política establecida por la organización.
BS 8800	Brindar orientación de los SGSSO y su integración con los otros sistemas de gestión; ayudando a las organizaciones en cumplir sus políticas y objetivos establecidos en base a seguridad.	Se aplica a toda organización sin distinción de tamaño o naturaleza de sus actividades, debiendo ser proporcional a las necesidades de la organización.
ISO 45001	Ayudar en la generación de un ambiente seguro y saludable para los trabajadores, contribuyendo en la prevención de accidentes y problemas de salud, buscando la mejora continua de su desempeño.	Aplicable a cualquier empresa que desee mejorar la seguridad y salud ocupacional a través de un SGSST en conformidad a la política organizacional y requisitos normativos buscando la mejora continua.
UNE 81900	Brindar recomendaciones con respecto a la gestión de la prevención de riesgos laborales y demás elementos que involucren.	Aplicable a organizaciones referidas a procesos productivos, enfocándose en la manipulación de residuos diseño de servicios y suministro de productos en relación al sistema de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

2.5. Análisis crítico de las bases teóricas

Tabla 2

Análisis comparativo de ventajas y desventajas de estándares de gestión de seguridad y salud ocupacional

	VENTAJA	DESVENTAJA
Ley 29783	<ul style="list-style-type: none"> • Normar la edificación de un SGSST para la prevención de riesgos laborales para todos los tipos de empresas del país. • Velar por los derechos de los trabajadores que son el capital humano a invertir. • Incremento en la productividad y la competitividad de las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demasiado extensa en relación a los procedimientos a aplicar. • Resulta perjudicial si no se asume a cabalidad el compromiso de regular la naturaleza de sus actividades. • En el reparto de utilidades si un trabajador es perjudicado por un accidente, los días de ausencia serán considerados efectivos.
OHSAS 18001	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de los registros de incidentes a través de su metodología de mejora continua. Aumento de la rentabilidad y productividad. • Apreciación por parte de los trabajadores y grupos de interés de un entorno más seguro. • Ahorro de tiempos muertos debido a bajas laborales, manteniendo la continuidad del negocio. • Incorporación de la norma OHSAS 18001 de carácter internacional permitiendo cumplir con la legislación vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de coordinación de actividades con empresas externas. • Incremento de la burocracia, debido a las limitaciones de la integración progresiva • Poco seguimiento a los accidentes laborales Pérdida de flexibilidad del nuevo sistema respecto a los sistemas originales. • Control escaso de las actividades de servicios de prevención ajenos.
BS 8800	<ul style="list-style-type: none"> • Establece políticas fijas de objetivos y metas, desarrolla programas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. • Hallar peligros y determinar sus riesgos en materia de seguridad y salud ocupacional. • Establecer controles en actividades con riesgos inaceptables. • Documentar los procesos y definir los registros necesarios para implementar acciones correctivas y preventivas. Revisión continua del sistema por parte de la dirección de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Poco personal capacitado para realizar auditorías de los sistemas de gestión existente. • Mayor énfasis en la planificación, control de los procesos y toma de decisiones • Incremento de visitas de la autoridad • Falta de optimización en los procesos • No se incorpora la tecnología en su desarrollo. • Puede generar costos, sanciones, multas y/o pérdidas altas. • Desconfianza de inversionistas
ISO 45001	<ul style="list-style-type: none"> • Acogerse a un marco organizado, a través de una norma internacional. • Dar a conocer un modelo para protección de los trabajadores • Mejora en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través del desarrollo de políticas y objetivos basados en el SGSST. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra en un periodo de transición de 3 años posterior a su publicación en el 2018. • Poco cautelosa con respecto a los puestos directivos.
UNE 81900	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar los procesos de evaluación y auditoría, reduciendo su tiempo. • Inserción de programas comunes. • Reducción de costes, así como mejora en la recepción de los sistemas por parte de los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente está cancelado debido a otros estándares internacionales. • No hubo un estándar rector para integrarlo ni una certificación una vez que se integró. • Mucho tiempo para implementar el sistema que podría conducir a la pérdida de precisión en lugares más críticos.

Fuente: Elaboración propia

Análisis crítico

Cómo se puede ver en la tabla las normas leyes y reglamentos proporcionaran un alcance profundo para poder establecer lo que es medidas de prevención y una propuesta que se fundamente en ella donde a su vez tenga competencia tanto nacional como internacional respecto al sistema de seguridad ahora permitiendo así mejorar la propuesta de una gestión de riesgo respecto a la salud y a la seguridad ocupacional las leyes son productos de debate propuestas ideas y es mediante ellas que se logran establecer propuestas claras a fin de poder garantizar la seguridad y la salud como un Amparo que garantice un bienestar ante los riesgos presentes en la institución.

Las 4 normativas utilizadas son normas que contienen información relevante que incluso han sido mejoradas con la actualización de nuevas normas y es por ese motivo que han surgido otras como evolución de las anteriores, éstas normas tienen como función evaluar los tiempos de respuesta, También incluye formas de establecer los recortes presupuestarios a fin de mejorar el sistema mejora para el usuario.

Corporal normas internacionales fortalece el marco teórico de esta propuesta a fin de considerar en ella mejoras de seguridad y salud utilizando políticas que han sido construidas en un contacto que se puede decir un poco más elevado al contexto nacional Asimismo, se puede evidenciar como una propuesta puede convertirse en rentable para ambas partes permitiendo que a la misma empresa le convenga crear su propia mejora debido a que le dará mejores resultados en cuanto al número de empleados accidentados, así como evitar número de muertes de los mismos empleados dentro de la organización y que Mientras esté protegiendo al trabajador se esté cumpliendo el mismo tiempo con las normas y legislaciones tanto

nacionales como internacionales que velan por el derecho del trabajador incrementó la productividad y la competencia de la organización empresarial.

Pues bien con la construcción de la propuesta lo que se desea no es solamente responsabilizar a los líderes empresariales sino crear responsabilidad de los riesgos tanto en el trabajador cómo los líderes organizacionales de la empresa que deben garantizar un mejor lugar del trabajo para su trabajador teniendo esta responsabilidad ambas partes se considera un mejor lugar de trabajo un mejor ambiente dónde se sentirá garantizado su el trabajador y la empresa sentirá menos responsabilidad en el mismo sentido que el trabajador se cuide por sí mismo es debido a ello que la propuesta toma un factor de importancia bastante relevante al incluir el conjunto de normativas Nacionales internacionales y así también las inquietudes de los trabajadores y dirigentes de la organización.

CAPITULO III MARCO REFERENCIAL

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

3.1.1. Reseña histórica

CONTISER SAC ofrece al mundo metalmecánico industrial, todo lo referente al mantenimiento y cualquier otro procedimiento que involucre el uso de tuberías, desde maquinarias de bombeo, hasta el más mínimo proceso que asegure servicios de calidad; asimismo produce letreros, y posee, además, una gran experiencia en lo concerniente a la soldadura de materiales.

Conscientes de su alta responsabilidad en lo referente al uso de sus materiales, así como de las construcciones metalmecánicas en las que participa, cuenta con procesos y procedimientos orientados a asegurar la calidad, apuntalándolos en principios nacionales adecuados para la higiene y seguridad industrial de los mismos y de sus potenciales usuarios; es una empresa que toma en cuenta los aspectos de salud ocupacional como parte de las ventajas que ofrece hacia lo interno, lo cual le brinda una forma de mirar los espacios industriales y empresariales, con altos estándares de seguridad, lo que a su vez, converge en la consolidación de un sistema de gestión que, partiendo de la experiencia de sus trabajadores, le permite incrementar sus indicadores generales en lo que respecta a productividad, calidad y seguridad.

Aunado a lo anterior, es esta una empresa comprometida con el cumplimiento de todas y cada una de las exigencias legales y de los altos estándares que exige la compañía. De acuerdo a esto, se apunta a la consolidación y crecimiento sostenido de una herramienta de apoyo a la gerencia, mediante el cual se apunta a alcanzar las metas que en cuanto a higiene y seguridad industrial se ha impuesto la empresa,

dirigidos totalmente a la mejora sostenida y continua de los procedimientos y los procesos asociados a estos elementos.

3.1.2. Sistema de Gestión

Es un conjunto de herramientas que conforman los procesos y los procedimientos de una empresa, diseñado para gerenciar las políticas organizacionales y que propenden a mejorar de manera firme y sostenida, los productos o servicios que ofrece la empresa, desde un punto de vista y teniendo como norte, a la vez, principios de calidad total, y que se encuentran directamente inspirados en los sistemas de mejoramiento sostenido, continuo y permanente de los procesos y productos que la empresa dice ofrecer.

A pesar de la amplia gama de tipos de sistemas de gestión existentes a la fecha, los principios que rigen su diseño y su implantación se basan, generalmente, en principios de calidad total. Este trabajo se enfoca exclusivamente en las tareas y obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial, los cuales se han convertido en exigencias de muchos gobiernos nacionales, regionales y locales y que el Grupo CONTISER, S.A.C. está consciente de la importancia que reviste para su desarrollo empresarial.

Es así que el principal interés es desarrollar tal herramienta y que contemple todos los elementos relacionados con la salud, la seguridad social y laboral de sus trabajadores, así como también, asumir elementos que propenden a la protección integral del medio ambiente.

El sistema que se propone crear se basa en un esquema de tipo espiral, mejor conocido como la espiral de mejora sostenida de procesos que orientan la gerencia; este esquema se puede observar en la siguiente figura:

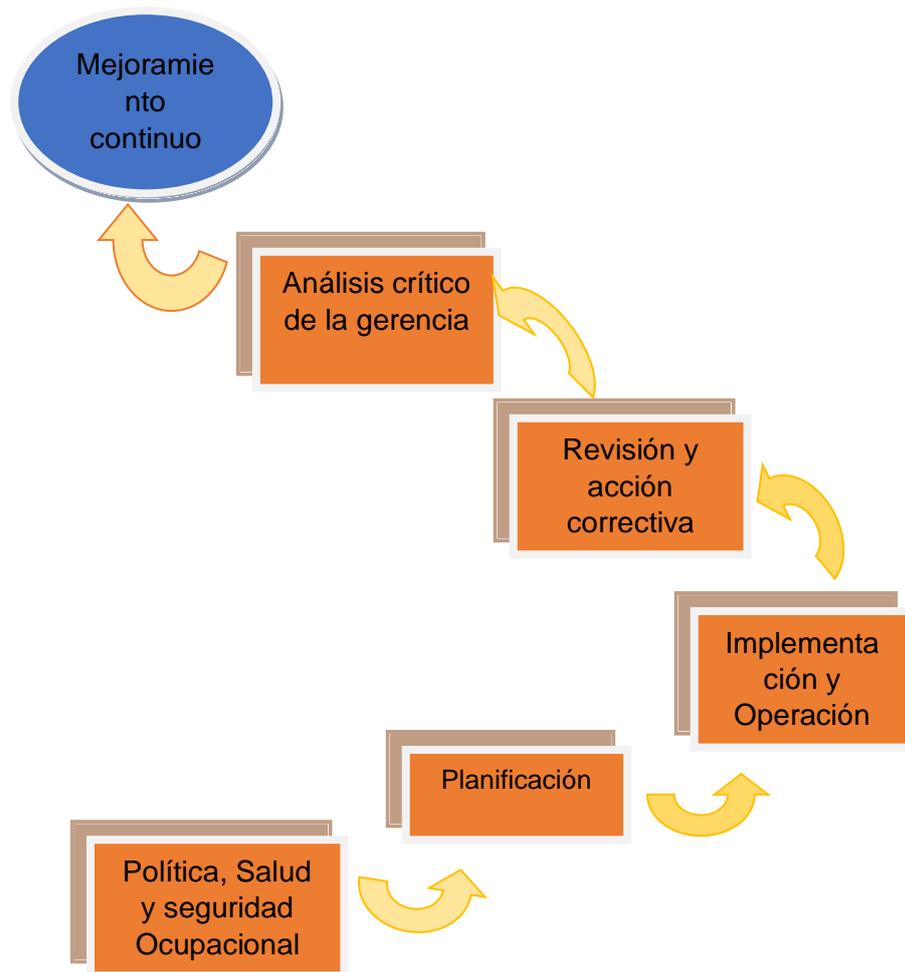


Figura 8. Componentes y etapas para construir la herramienta
Fuente: Elaboración propia

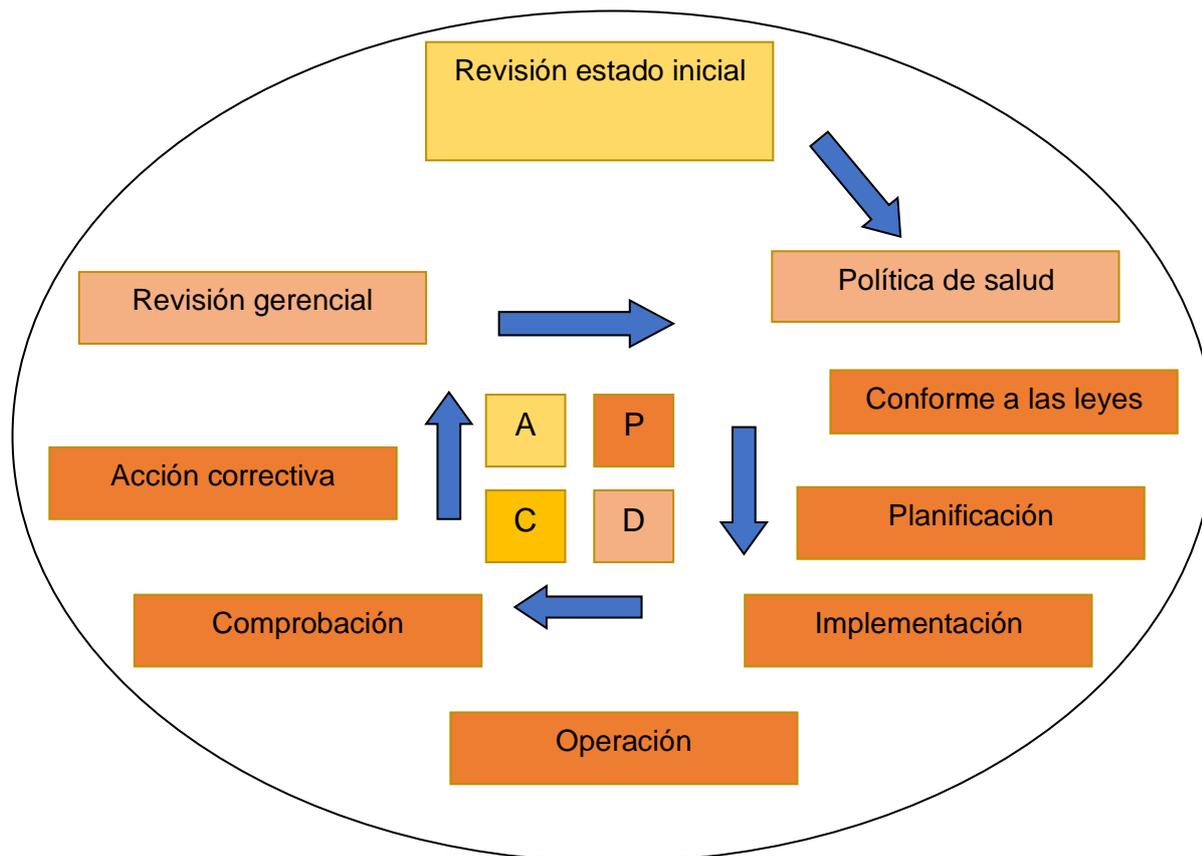


Figura 9. Ciclo del mejoramiento sostenido para herramientas de gestión
Fuente: Elaboración propia

Al observar lo anteriormente afirmado, se puede afirmar que debe existir un procedimiento estándar que, como ya se mencionó, basado en principios de calidad total, propenda al mejoramiento sostenido y estratégico; es así como en la figura 2, se muestra el ciclo estándar de procesos y procedimientos que indican qué es lo mejorable, a efectos de permitirle a la alta gerencia tomar acciones en tiempo adecuado, y qué es lo que no está funcionando adecuadamente, de acuerdo a lo estipulado en los planes de acción gerenciales. Estos elementos le brindan a la empresa la posibilidad de sostener una relación armoniosa con sus principales aliados comerciales, sus clientes – existentes o potenciales – así como con sus trabajadores, y con la sociedad civil que conforma los espacios que circundan las instalaciones de la empresa.

Es importante hacer notar que los ciclos planteados anteriormente se basan en el conocido Ciclo de la Calidad de Deming, gracias a que se le asocia con el famoso economista Williams Deming, quien lo popularizó en el comienzo de la aplicación de estos criterios en lo históricamente conocido como el ciclo de oro del renacimiento económico japonés. Como se puede constatar en diferentes medios bibliográficos (por ejemplo, ver Castillo (2019)) este ciclo, también conocido como Ciclo PDCA, tiene como premisa primordial o primigenia, que la mejora continua se basa en la autoevaluación por parte de la empresa, de sus procesos. Está compuesto por los siguientes pasos o etapas:

➤ **Planificar:** En esta primera etapa se fijan (y acuerdan) los que serían los elementos principales de la empresa: sus objetivos o metas, los procesos/procedimientos que han definido para alcanzarlos; se responden algunas inquietudes importantes: ¿queremos mejorar?, ¿qué queremos mejorar?, ¿sabemos cómo implementar mejoras?, etc.

➤ **Hacer:** Una vez planteadas y acordadas las preguntas en la primera fase, se comienza entonces a estudiar cómo se hará para responderlas: si se desea mejorar, se construirá lo que haga falta para tales mejoras, tanto a pequeña como a gran escala. Se fijan: los actores participantes, expertos y resultados esperados por cada una de las preguntas a responder. Aquí la empresa analiza si cuenta con el personal, los recursos y el conocimiento para hacerlo; Puesto que es un proceso medular para la empresa, se conciben las posibles contrataciones y adaptaciones internas como inversiones para mejorar los ingresos e incrementar la satisfacción laboral a todo nivel.

➤ **Verificar:** En este tercer paso, las personas seleccionadas y designadas por la empresa, sistematiza todos los datos necesarios para sustentar las modificaciones a que hubiere lugar en los procesos, procedimientos o estructuras sensibles a esta evaluación; es por esto que es importante que todos los involucrados estén de acuerdo con el proceso de evaluación y mejora permanente. Cuando se comienza esta fase, ya se han diseñado los instrumentos, los medios y los objetivos para obtener, clasificar y potenciar los datos obtenidos.

➤ **Ajustar:** Esta sería la última fase del Ciclo de mejora permanente; una vez analizados los datos y evaluados uno por uno los procesos, es en esta fase que la empresa decide o no implementar los ajustes a que hubiere lugar, con el compromiso ya logrado de los gerentes, trabajadores, directores, etc. de que esos ajustes serán implantados. Puesto que ya se conocen los datos y se analizaron todos y cada uno de los procesos y los procedimientos, de no haber logrado un incremento sustancial en el accionar de la empresa, se puede revisar nuevamente todo lo ya modificado y repetir el proceso, pero ahora con las novedades ya implementadas.

3.1.3. Filosofía organizacional

Como toda empresa orientada a los más altos estándares de calidad, esta empresa cuenta con políticas internas que rigen sus requerimientos en cuanto a seguridad industrial, así como de protección al ambiente natural, siempre en concordancia con lo exigido por el GRUPO CONTISER S.A.C.; es así como el desarrollo sostenido de su línea de negocio por la vía del aseguramiento de estos aspectos, lo cual apuntala su crecimiento y que la conduce a ser una organización orientada a sus clientes y principales aliados, siempre enfocados a lograr procesos y procedimientos que sustenten su planeación de la calidad.

Es así que se ha comprometido a:

➤ **Brindar:** Un ambiente de trabajo que, al contar con todos los recursos que hagan falta, garantice el máximo beneficio de la fuerza laboral, con lo cual se apunta a cumplir rigurosamente con las políticas de de la empresa en cuanto a bienestar y seguridad laboral.

➤ **Proporcionar:** La formación adecuada a sus colaboradores de tal manera que estos puedan desarrollar una conducta personal orientada a la prevención general e identificar aquellos elementos que puedan impactar negativamente el ambiente, y así, tipificar y coadyuvar a controlar los riesgos a accidentes laborales, así como evitar la contaminación ambiental.

➤ **Mantener:** Un comportamiento dirigido a cumplir y a hacer cumplir los elementos que propicien y conduzcan al logro y posterior mantenimiento conductual en lo referente a higiene y seguridad laboral; aquí se hace referencia a elementos tanto de la propia empresa como aquellos que estén descritos en el marco legal nacional en la materia correspondiente.

➤ **Cumplir:** Con las políticas en materia de Seguridad, e higiene industrial.

➤ **Evaluar:** lo dispuesto y planificado en la herramienta, para poder lograr en la medida en que avance el tiempo, la mejora sostenida de tal sistema y, además, el poder implantar un procedimiento que propenda al reconocimiento del desempeño proactivo de sus colaboradores.

➤ **Respetar:** la idiosincrasia de las comunidades aledañas a la empresa.

3.1.4. Misión, visión y valores

Antes de hablar de estos referentes medulares de la planificación y sobre todo de la estrategia a seguir para ser exitosos y socialmente responsables como empresa, habida cuenta se ha mencionado antes el Ciclo de Deming y las etapas

para la mejora continua, es importante entonces dar algunas pistas sobre cómo debe una empresa comenzar a verse a sí misma en el mercado empresarial, estudiar cómo hacerse más competitiva, ser considerada como una empresa que protege y potencia a sus trabajadores y que, además piensa en proteger y sustentar el medio ambiente donde se encuentra inserta.

La planificación estratégica es una de las modalidades de evaluación y mejoramiento continuo para empresas de cualquier tamaño; es un conjunto de herramientas de las cuales dispone la empresa para que, basada en lo que se tiene y en el horizonte que quiere alcanzar, pueda construir el futuro que quiere lograr.

Al estatus actual, ese estadio de situaciones y de procesos con los que cuenta en el momento en el que comienza a planificar y por lo tanto a orientar su accionar hacia dónde quiere llegar, se le llama Misión; a ese futuro que quiere llegar la empresa, cómo se visualiza transcurrido cierto lapso de tiempo que se ha auto impuesto, se le llama Visión.

A todos esos elementos que definen a la empresa desde los principios éticos organizacionales, mundialmente aceptados, pero que, a su vez, representan el mayor de sus tesoros en tanto y en cuanto es un conglomerado humano en instante interacción con la sociedad que la circunda, se les denomina Valores organizacionales. Mediante un proceso estratégico pudieron construir una matriz DOFA, El GRUPO CONTISER S.A.C., de acuerdo a su página web, cuenta con los siguientes elementos organizacionales:

MISIÓN

Orientada y pensada teniendo como centro a sus clientes, el grupo se dedica a la construcción de facilidades industriales, mineras, metalmecánicas, etc.,

basados en una gestión empresarial orientada al futuro, siempre pensando en el ambiente.

VISIÓN

El Grupo se avizora como la empresa que marque la pauta en cuanto a servicios mecánicos, hidráulicos y metalúrgicos, basados en procedimientos y productos que respondan a los más altos estándares internacionales, con el mejor ambiente laboral y produciendo mejoras sostenidas en el medio ambiente natural que la circunda.

VALORES

Es esta una empresa que propicia, comparte y respeta los más altos valores éticos y morales en cuanto a su accionar; valores como la Integridad son la guía permanente de la toma de decisiones a todo nivel y en todo momento. Impulsan, mediante el ejemplo, la solidaridad, la honradez y la excelencia tanto en sus trabajadores como en el alta, intermedia y media gerencia industrial.

3.2. DISEÑO ORGANIZACIONAL

3.2.1. Organigrama de la empresa



ORG - CO -01

REV 06

ORGANIGRAMA DE EMPRESA

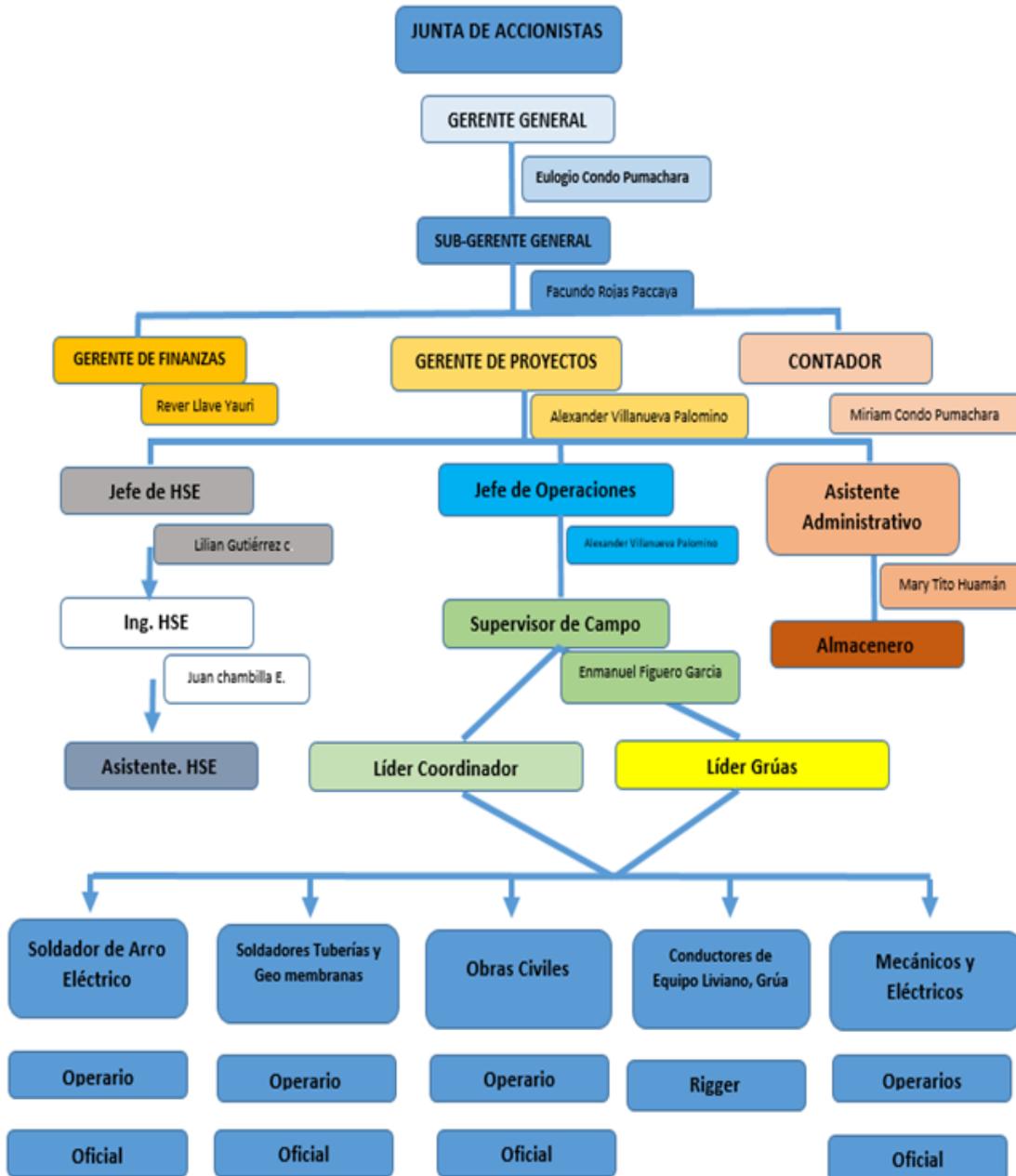


Figura 10. Organigrama de la empresa
Fuente: GRUPO CONTISER S.A.C.

3.2.2. Organigrama de prestación de servicios

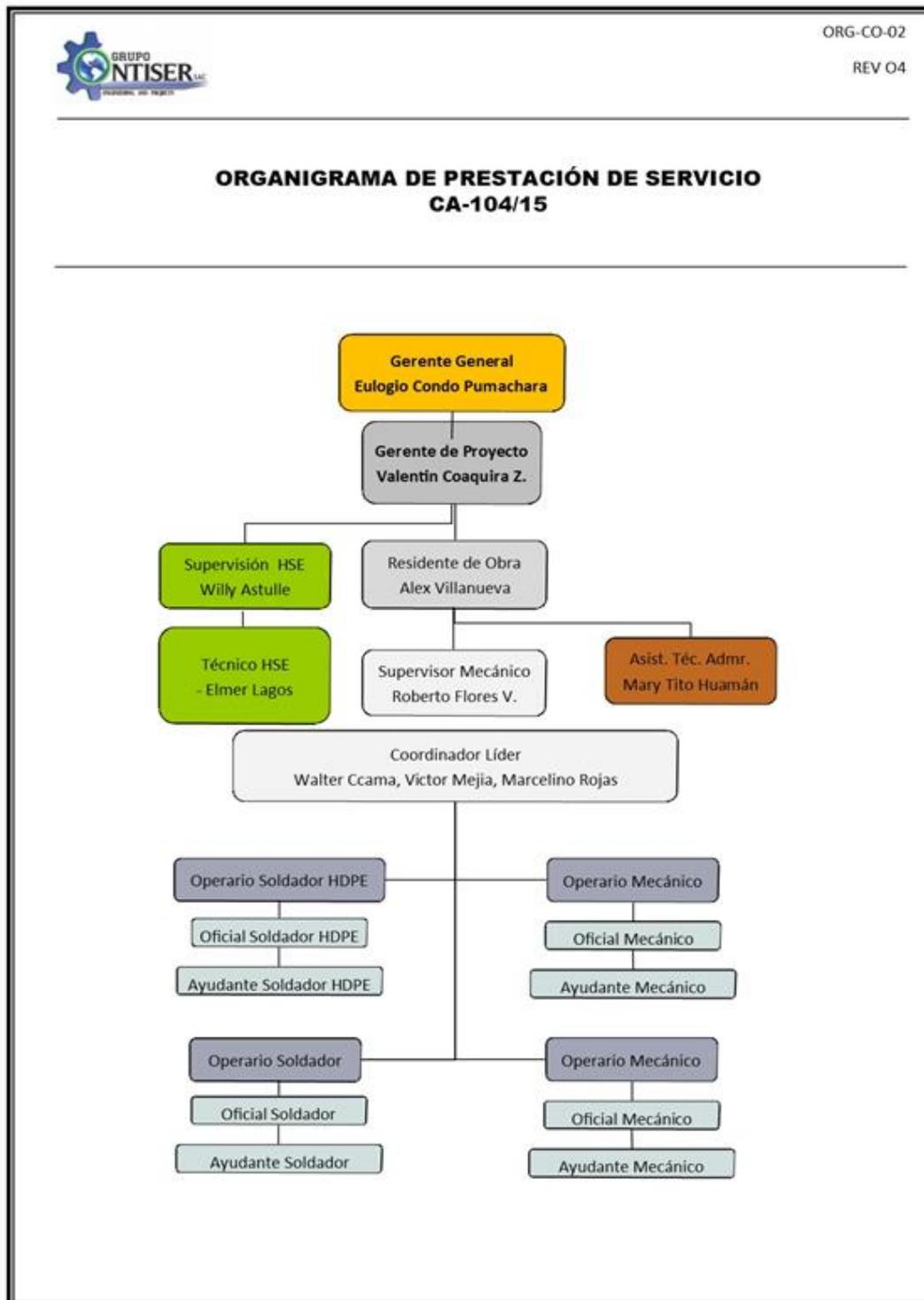


Figura 11. Organigrama de prestaciones de servicios
Fuente: GRUPO CONTISER S.A.C.

3.3 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL

3.3.1 Matriz FODA del sector salud y seguridad ocupacional.



Figura 12. Matriz FODA, Grupo CONTISER, S.A.C.
Fuente: Elaboración propia

Fortaleza:

- En la actualidad hay un equipo conformado que garantiza el servicio de salud seguridad.
- El personal con el que cuenta es equipo personal profesional
- Es una organización empresarial que cuenta con recursos económicos para desarrollar cualquier propuesta que se determine
- Existe un equipo de trabajadores que tiene buenas relaciones comunicativas

- Tienen infraestructura que le permitirá mejorar el sistema de salud seguridad

Oportunidades:

- Qué existe actualmente el servicio prestado de salud y seguridad por la empresa Contiser.
- Éxito en equipo interno dentro de la organización encargada de ofrecer el servicio de salud y seguridad ocupacional.
- Puede interpretarse los diversos reglamentos y normativa referente a la salud y a la seguridad nacional
- Puede a su vez crea una propuesta que pueda ser aceptado dentro de la empresa y que pueda llevarse a otras escalas de interpretación y aplicación cómo puede ser otras empresas o bien sea la reforma de las mismas leyes a nivel nacional, que puedan beneficiar más plenamente a los trabajadores de la empresa Contiser.

Debilidades:

- El personal que labora respecto a la seguridad y salud ocupacional muestran poco interés en el seguimiento de los accidentes laborales que sufren los trabajadores de la organización
- Se evidencia con poca frecuencia los cambios o mejoras qué pueden realizar al servicio es decir manejan una atención bastante rutinaria donde no se muestra el aporte a la organización
- Mala gestión o poca organización a nivel administrativo donde se le asigna pocos recursos o se le de poca importancia a lo que es la salud y a la seguridad ocupacional

- No se evidencia en las capacitaciones o programas de prevención de accidentes dentro de la empresa que decir desde la organización hacia los empleados existe poca comunicación y falta de información

Amenazas:

- Cambiar frecuentemente el personal que tiene que ver con la salud y la seguridad ocupacional es decir no existe un personal que dure tanto tiempo dentro de la organización como para poder visualizarse mejoras desde su práctica profesional.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En lo que sigue, se mostrará la aplicación del Ciclo Deming para implementar el sistema objeto del trabajo; dada la importancia de los elementos que lo conforman, el ejecutivo nacional emitió un Decreto que contiene todas las especificaciones con las que debe contar un sistema como el que se propone. Es así que se emitió el Decreto Supremo emitido desde la presidencia de la República del Perú bajo el número 024 de 2016 (D.S.-024-2016-E.M.) y sus posteriores modificaciones). Ya en el capítulo III fueron presentadas estas etapas, así que se puede comenzar con la primera de ellas, como lo es la Planificación.

4.1.1. Planificación

La Tabla 4 contiene tales especificaciones generales, las cuales orientarán el desarrollo de la herramienta.

Siguiendo con lo pautado, la implementación del sistema propuesto se puede subdividir, a su vez, en cinco etapas relacionadas y progresivas la una a la otra; estas son:

- Etapa 1: Dictamen empresarial.
- Etapa 2: Planeación.
- Etapa 3: Prueba del sistema.
- Etapa 4: Demostración.
- Etapa 5: Ajuste y Mejora sostenida.

A continuación, se describe cada una de esas etapas usando diagramas de Gantt; comienza entonces en la Tabla 6.

Tabla 3
Ciclo de Deming aplicable a la propuesta

Procedimiento	Descripción
Planear	Planificar de manera detallada todas las actividades que van a formar parte del SGSST, conociendo los procedimientos, responsables administrativos, sus funciones y actividades a las cuales se aplicará el SGSST.
Hacer	En este nivel implementaremos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo creado según el D.S. 024-2016-EM.
Verificar	Comprobar con hechos todo lo planificado e implementado, todo esto mediante auditorías internas como externas.
Actuar	Es realizar acciones de mejora continua en los aspectos que no se cumplió a un cien por ciento y fueron encontrados en el nivel de verificar.

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. ETAPA 1: Diagnóstico Inicial

4.1.2.1. Cumplimiento de la normativa plasmada en D.S. N° 024-2016-EM

Para diseñar la herramienta se tomaron en cuenta a manera de axiomas, de todos aquellos aspectos plasmados en el Decreto precitado, pues es este el marco normativo y legal con carácter de Ley. Inicialmente se determinaron las deficiencias, incumplimientos y faltas en materia del marco normativo vigente. Los resultados del diagnóstico inicial fueron difundidos a la alta dirección y fueron el principal insumo en la fase de planificación y diseño del prototipo.

Siguiendo lo expuesto en la R.M. N° 050-2013-TRa se diseñó y aplicó un cuestionario; asimismo, y a través de la observación directa se obtuvo valiosa información sobre el accionar de la empresa, de forma cotidiana, por los empleados. Además, se revisaron los documentos vigentes relacionados con esta materia, asimismo, se realizaron entrevistas al personal directivo y supervisor. Se evaluaron los criterios exigidos en la normativa vigente por parte de la empresa, determinando el estado de cumplimiento de los mismos.

Tabla 5
Criterios de cumplimiento

Estado	Descripción
SI	Existe evidencia de cumplimiento de los criterios
NO	No existe evidencia de cumplimiento de los criterios

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a lo expuesto por Figueroa (2017) se consideraron los siguientes elementos de cumplimiento:

- **Documentado:** Medio de verificación del requisito establecido en la normatividad vigente. El medio de verificación puede ser cualquier medio físico o electrónico que permita almacenar/editar información.
- **Aprobada:** Significa que fue aprobado por la alta gerencia.
- **Difundida:** La información contiene muestras de registros, estados de cumplimiento, evidencias visibles.

Tabla 6*I: Compromiso e involucramiento*

Lineamientos	actividad	Cumplimiento			Porcentaje
		I	Si	No	
	La empresa comparte la información necesaria y los recursos para la creación de la herramienta		X		1
	Se ha cumplido con lo planificado en esta materia			X	0
	Se diseñan y ponen en marcha acciones de prevención			X	0
	Se implementan acciones para elevar y mantener la autoestima del trabajador			X	0
					33%
Principios	Se implementan acciones para crear y mantener elementos de control de riesgos			X	0
	Se propicia un ambiente con buen clima personal		X		1
	Se crean y propician la creación de canales de comunicación entre los trabajadores y la alta gerencia			X	0
	Se reconoce el aporte de los trabajadores a través de mecanismos <i>ad hoc</i>			X	0
	Se tiene información sobre los eventos que producen mayores pérdidas en materia de seguridad		X		1

Fuente: El autor, con base en la R.M. N° 050-2013-TR.

Tabla 7*II: Política de seguridad y salud en el trabajo*

Lineamientos	II	Cumplimiento		Clasificación	Porcentaje
		Si	No		
	Se tiene documentación sobre salud e higiene industrial	X		1	
	Esa política está signada por la gerencia de la empresa	X		1	
	Está implementada en todos los niveles organizacionales		X	0	
	Los trabajadores están familiarizados con esa política		X	0	
	Esta política está conformada por los siguientes elementos: - Se le aplica a todos los trabajadores por igual - Se garantiza la participación de trabajadores y sus representantes en la definición y construcción de estas políticas - El sistema propicia la mejora sostenida y permanente - De ser el caso, estas políticas propenden a integrarse bien con otras instancias en la empresa - Todos los cambios en la política provienen de consideraciones de eventos en la empresa	x		1	38,5%
Dirección	Se elaboran informes de análisis de accidentes, estadísticas y se propicia la creación de nuevos sistemas de prevención		X	0	
	La alta gerencia apoya y delega decisiones en el personal dedicado a la salud laboral		X	0	
Liderazgo	El empleador dirige lo asociado a seguridad laboral	X		1	
	El empleador cuenta con lo necesario para el desarrollo de la seguridad de los trabajadores	X		1	
Organización	La empresa ha diseñado especificidades en materia de salud e higiene industrial		X	0	
	El progreso del sistema cuenta con presupuesto asignado en el presupuesto general de la empresa		X	0	
Competencia	En lo que se refiere a los programas de estímulo al trabajador, se cuenta con la participación del más alto nivel del sistema de salud e higiene laboral		X	0	
	Se cuenta con una descripción de las capacidades mínimas para el desempeño de cada puesto de trabajo		X	0	

Fuente: El autor con base en la R.M. N° 050-2013-TR.

Tabla 8**III. Planificación y aplicación**

Lineamientos	III	Cumplimiento		Clasificación	Porcentaje
		Si	No		
	La empresa cuenta con un informe inicial de diagnóstico de los elementos de salud e higiene industrial	X		1	
	Se han realizado cuadros comparativos de la situación actual con lo establecido en las leyes nacionales y/o reglamentos internos	X		1	
Diagnóstico	La planeación permite:				
	- Cumplir con el marco legal nacional	X		1	
	- Mejorar la productividad				
	- Conservar procesos y procedimientos seguros	X		1	
	La gerencia ha establecido procesos de prevención de riesgos	X		1	
	La planeación comprende: actividades y personal en su totalidad				
	Esta política está conformada por los siguientes elementos:				
	- Se le aplica a todos los trabajadores por igual				
	- Se garantiza la participación de todos los involucrados en la definición y construcción de estas políticas				
	- El sistema propicia la mejora sostenida y permanente				
	- De ser el caso, estas políticas propenden a integrarse bien con otras instancias en la empresa	x		1	31,8%
	- Todos los cambios en la política provienen de consideraciones de eventos en la empresa				
Planificación para la identificación y prevención de riesgos	La gerencia dispone de planes para:				
	- Gestionar posibles riesgos				
	- Propicia ambientes laborales seguros				
	- Prepara, forma y educa al trabajador en materias de riesgo y prevención	X		1	
	La gerencia evalúa anualmente sus planes de prevención; asimismo, si se da algún cambio mayor en la empresa, vigila la validez del sistema existente		X		0
Se hacen controles periódicos de los elementos de salud e higiene industrial		X		0	
Todas las decisiones que se toman en materia de riesgos y salud laboral, surgen de la necesaria		X		0	
			X		0
Objetivos	Los objetivos gerenciales se basan en logros posibles y realistas, que:				
	- Propenden a reducir el riesgo		X		0
	- Reducen las enfermedades ocupacionales		X		0
	- Apuntan a mejorar de manera sostenida la prevención	X			1
	- Definir metas y a sus responsables		X		0

	Estos objetivos son cuantificables, medibles	X	0
	Existe un plan anual en la materia	X	0
	Este programa se revisa y actualiza sostenidamente	X	0
Programa de salud e Higiene industrial	Se programan actividades que apuntan al logro de los objetivos	X	0
	Existe una planeación que contempla el tiempo estipulado para cada actividad	X	0
	En esa planeación se indican los recursos humanos y presupuestarios	X	0
	Se elaboran actividades preventivas en materia de riesgos laborales	X	0

Fuente: El autor con base en R.M. N° 050-2013-TR.

Tabla 9*IV Implementación y operación*

Lineamientos	IV	Cumplimiento		Clasificación	Porcentaje
		Si	No		
	El comité es paritario: trabajadores y empleadores (si la empresa tiene 20 o más trabajadores)	X		1	
	Existen supervisores en estos aspectos (si la empresa tiene menos de 20 empleados)		X	1	
Estructura y responsabilidades	<p>La gerencia es la responsable de</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tomar medidas de prevención, garantizar y mejorar los aspectos de salud e higiene industrial - Realizar evaluaciones médicas permanentes - Fijar las tareas de los trabajadores tomando en cuenta los elementos de riesgo - Considera las competencias y la experiencia de los trabajadores para las tareas de alto riesgo - Tomar en cuenta los riesgos de exponer a los trabajadores a materiales peligrosos, sea cual fuere la naturaleza de los mismos - Toma medidas para asegurarse que el trabajador entienda los riesgos que asume - Asume la capacitación del trabajador, así como la responsabilidad de hacerlo en horario laboral - Los trabajadores estén en conocimiento de la formación que imparte - Los responsables de la seguridad y la higiene industrial reciben también la capacitación 		X	0	
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Los programas de capacitación están documentados - Se hacen capacitaciones en cuestiones de salud e higiene industrial; estas se realizan: <ul style="list-style-type: none"> - de forma sostenida - Cuando hay cambios en la ubicación del trabajador - Para la actualización constante del trabajador 				24%
Medidas de prevención	<p>Las medidas de prevención se aplican en orden de prioridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevención y eliminación de riesgos - Tratamiento y aislamiento de peligros y riesgos - Planificar la eliminación y la corrección de los posibles riesgos - Facilitar los equipos y los ambientes para la prevención de accidentes 		X	0	
Gerencia de emergencias	<p>Se cuenta con todos los instrumentos y procesos para enfrentar cualquier emergencia</p> <hr/> <p>La empresa cuenta con brigadas de trabajadores preparados para atender emergencias</p> <hr/> <p>La empresa ha preparado a los trabajadores para que cesen sus labores ante cualquier emergencia y evacuar o ubicarse en zonas libres de riesgo</p>		X	0	
			X	0	
			X	0	

Contratistas y subcontratistas de servicios a la empresa	Si la empresa asume el contrato principal de trabajadores de otras empresas prestadoras de servicios, estos trabajadores están cubiertos por las mismas condiciones de seguridad que los trabajadores propios	X	0
	Verifica que esos trabajadores estén cubiertos por empresas de seguros, de acuerdo a lo estipulado en las leyes nacionales	X	0
	La empresa debe verificar que los trabajadores propios y foráneos cumplen y están al tanto de las estrategias de auxilio existentes en el lugar donde están desempeñando sus labores.	X	0
Consulta y comunicación	- Los trabajadores han participado en la elaboración de las estrategias de auxilio y prevención	X	0
	- Los representantes han sido electos por los trabajadores	X	0
	- Los trabajadores han participado en la conformación de los comités o comisiones de higiene y seguridad industrial	X	0
	- La empresa ha dispuesto los medios necesarios para que los trabajadores se mantengan informados	X	0

Fuente: Elaboración Propio en base a la R.M. N° 050-2013-TR.

Tabla 10
V. Evaluación normativa

Lineamientos	V.	Cumplimiento		Clasificación	Porcentaje
		Si	No		
La empresa cuenta con mecanismos de desarrollo evaluación y mantenimiento de sus procesos y procedimientos aplicables a la salud y la higiene industrial			X		
Si la empresa tiene más de 20 empleados, ha elaborado sus manuales de higiene y salud industrial De ser esta la situación, los empleados conocen todos esos manuales		X		1	
Si tienen menos de 20 trabajadores, cuentan con un libro de eventos de riesgo					
Verifica que la vestimenta o los uniformes de trabajo cumplen con las especificaciones sobre prevención de riesgos.		X		1	
En cuanto a empleados adolescentes o infantes: - No los contrata para actividades que signifiquen riesgo - Antes de contratarlo, verifica la duración de exposición y el nivel de riesgo y toma la previsión necesaria					20%
- Todas las máquinas muestran las características de riesgo y la previsión para manejarlas - Se muestra la información sobre materiales peligrosos presentes en la empresa - Toda esta información se encuentra en español para el completo entendimiento de los trabajadores.					
Los trabajadores deben: - Las normativas vigentes en la empresa en cuanto a seguridad e higiene industrial - El correcto manejo de las instalaciones - El manejo eficaz de los materiales de acuerdo a su nivel de riesgo - Participar activamente en la elaboración de los instrumentos de prevención de riesgos aportando sus experiencias - Hacerse exámenes médicos periódicos para garantizar el minimizar los riesgos laborales - Concurrir a las capacitaciones que en cuanto a seguridad y prevención de riesgos, planifique la empresa			X		

Fuente: Elaboración Propia con base en la R.M. N° 050-2013-TR.

Tabla 11

VI. Verificación

Lineamientos	VI.	Cumplimiento		Clasificación	Porcentaje
		Si	No		
	La vigilancia le permite a la empresa estar atenta en cuanto a la seguridad.		X		
Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño	La supervisión en la empresa permite: - Identificar fallas en la seguridad - Adoptar medidas preventivas y correctivas en tiempo eficaz		X		
	En cuanto al monitoreo, este permite el grado de cumplimiento de los objetivos y metas que la empresa se ha fijado en cuanto a los procesos de seguridad				
Salud en el trabajo	Los trabajadores tienen información sobre: - A efectos de la empresa y de los trabajadores, tener conocimiento de los exámenes médicos de obligatoria ejecución - Resultados médicos - Estos exámenes no deben ser usados de forma discriminatoria		X		
	- La empresa informa al gobierno nacional, por ante el ministerio que le corresponda, los accidentes mortales con no más de 24 hrs de ocurrido el accidente fatal - La empresa notifica a los entes involucrados sobre los incidentes con algún trabajador, dentro de las 24 hrs siguientes al siniestro - Se implementan medidas de prevención del riesgo	X X			
Accidentes o incidentes peligrosos; acciones correctivas o preventivas					
Investigación de accidentes y riesgos ocupacionales	- La empresa ha identificado, documentado e informado a la autoridad laboral correspondiente, sobre las posibilidades de riesgo en sus instalaciones y también informa sobre las medidas adoptadas para evitarlos - Se analizan los accidentes y se miden las acciones tomadas para minimizarlos - Se documentan estos accidentes y la forma en que fueron abordados - De ser necesario, se traslada al trabajador a otro puesto		X		12,5%
Control de las operaciones	- Los riesgos se encuentran documentados	X			
	- La empresa ha documentado las características de los trabajadores, las maquinarias, el espacio físico y todos los elementos involucrados en todas sus instalaciones para minimizar el riesgo		X		
Gestión del cambio	- La empresa se adapta a nuevas disposiciones en cuanto a la descripción de nuevos puestos de trabajo o de nuevas disposiciones nacionales que cambien el cálculo del riesgo; dispone de nuevas definiciones y de nuevas medidas adaptadas al cambio interno o externo.		X		
Auditorías	- La empresa realiza constantes auditorías internas para verificar que las medidas están en concordancia con lo prescrito		X		
	- La empresa propicia la auditoría con agentes externos que puedan indicarle posibles ajustes		X X		
	- Las auditorías son del conocimiento de la alta gerencia				

Fuente: Elaboración Propia en base a la R.M. N° 050-2013-TR

Tabla 12

VII. Control de información y documentos

Lineamientos	VII.	Cumplimiento			Porcentaje
		Si	No	Clasificación	
	La empresa utiliza los medios adecuados de información para informar sobre los aspectos que maneja sobre salud e higiene industrial.		X		
	La empresa revisa regularmente los procesos de seguridad e higiene industrial			0	
				0	
			X	0	
	La empresa administra de forma eficiente:			0	
Documentos	- Todos los elementos de información hacia los trabajadores		X	0	
	- La comunicación entre los diferentes niveles organizacionales			0	
	- Las sugerencias que, en materia de higiene y seguridad, plantean los trabajadores	X		0	
	- La información que en materia de seguridad industrial maneja, y la hace llegar al trabajador al momento de contratarlo		X	0	
	Asimismo, el empleador se asegura de que:			1	
	- El trabajador reciba toda la información sobre salud e higiene ocupacional				
	- El trabajador esté debidamente formado en estos aspectos				
	- Toda la información esté visible en todas las áreas de trabajo				
	La empresa ha elaborado procedimientos para garantizar que:				10,5%
Salud en el trabajo			X	0	
	- Al realizar compras o cualquier otra actividad financiera que involucre riesgo, que sus normas sobre seguridad e higiene sean conocidas		X	0	
	- Si se van a adquirir espacios físicos, se conozcan las obligaciones legales relacionadas con sus políticas de seguridad		X		
	- Se asegura que estas se cumplan antes de ocupar los espacios y/o bienes adquiridos		X		
	La empresa se asegura que su acervo organizacional (documentos y/o datos):				
	- Estén ubicables en todo momento				
	- Puedan ser revisados y				

	actualizados de forma permanente			
	- Se preserven bajo medios de archivo que cumplan con los requisitos de higiene y seguridad			
	- Estén a disposición del trabajador, en especial, lo referente a sanciones, medidas disciplinarias y medidas de aseguramiento			
	- Exámenes médicos de los trabajadores		X	
	- Información sobre materiales existentes		X	
	- Estadísticas de inspecciones internas o externas		X	
Gestión de archivos y preservación	- Estadísticas de equipos de riesgo		X	
	- Registros de entrenamiento y capacitación, así como de simulacros		X	
	El empleador lleva registros sobre:		X	
	- Enfermedades laborales			
	- Incidentes laborales con la seguridad			
	- Acciones de trabajadores tercerizados o temporales			
	Estos registros:			
	- Son conservados de manera adecuada			
	- Se mantienen registrados siguiendo estándares de conservación de archivos			

Fuente: Elaboración Propia con base en la R.M. N° 050-2013-TR

Tabla 13*VIII. Revisión por la dirección*

Lineamientos	VIII.	Cumplimiento			Porcentaje
		Si	No	Clasificación	
	La alta gerencia de la empresa: - Analiza periódicamente el sistema de higiene y seguridad industrial - Revisa la aplicación de las disposiciones de mejora de los elementos de seguridad ante riesgos, las cuales debe contemplar: •Objetivos de las mejoras •Impacto de las mejoras •Investigación de siniestros laborales •Adaptación y resultados de las mejoras sugeridas por las auditorías •Los resultados anuales de la adaptación de recomendaciones de prevención de riesgos		X		
Mejora sostenida	Los procesos relacionados al mejoramiento sostenido toman en cuenta la importancia de:		X	0	
	- Las posibles variaciones en las mediciones vigentes en materia de seguridad		X	0	
	- Establecer estándares en cuanto a seguridad		X	0	
	- Evaluar cómo es el comportamiento organizacional con respecto a los estándares fijados		X	0	
	- Reconocer y propiciar el buen desempeño				
	La empresa se encarga de investigar los accidentes laborales				0%
	- Establece las causas y oportunidades de mejoras				
	- Evalúa posibles fallas en el sistema de higiene y seguridad industrial		X	0	
	El empleador se determina a mejorar los ambientes de trabajo de sus empleados, considera los riesgos, las oportunidades de evitar accidentes laborales, así como enfermedades provenientes o causadas por manejos inadecuados de la maquinaria o de un uso inapropiado de los ambientes, los uniformes, los materiales de trabajo, etc.;		X	0	

Fuente: Elaboración Propia en base a la R.M. N° 050-2013-TR

En la siguiente tabla (Tabla 15) se resumen los porcentajes alcanzados por la empresa una vez aplicados los instrumentos de revisión de los diferentes elementos que conforman un sistema de aseguramiento de la higiene y la salud industriales, que a su vez, están establecidos en las normas y reglamentos nacionales e internacionales, así como otros estándares de aseguramiento de la seguridad industrial; tal y como se puede constatar, CONTISER S.A.C. alcanza, en promedio, 14,33% de los requerimientos para ser considerada una empresa que cumple con la norma.

En concordancia con el marco normativo vigente la empresa debe lograr un mínimo de 61% (ver Tabla 17) para poder ser considerada como ajustada a derecho. Es así que entonces debe tomar correctivos, sobre todo en aquellos ítems en los que está calificada por debajo de lo aceptable. De acuerdo con lo obtenido de la verificación del nivel de cumplimiento, el resultado es:

Tabla 14

Resultados de la aplicación de criterios y estándares de la normativa

Lineamiento	Logro (%)
Compromiso e involucramiento	33.3
Seguridad, Políticas	38.5
Planificación y Aplicación	31.8
Implementación y Operación	24
Normativa, Evaluación	20
Verificación	12.5
Información, documentos; control	10.5
Revisión de la dirección	0
Total:	21.3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Nivel de cumplimiento de la normatividad

Logro (%)	Nivel de Cumplimiento
0 - 40	No aceptable
41 - 60	Regular
61 - 80	Aceptable
81 - 100	Muy aceptable

Fuente: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2013-03-15_050-2013-TR_2843.pdf

Compromiso e involucramiento: Luego de aplicar los instrumentos y realizadas las entrevistas, se puede asegurar que la empresa cumple con lo estipulado en la norma nacional contenida en el decreto con fuerza de ley RM 050-2013-TR; a pesar de esto, no se pudo constatar el cumplimiento de otras normas internacionalmente reconocidas y aceptadas en ese ámbito industrial. Por otro lado, y al decir de los entrevistados, las acciones relacionadas con el control de riesgos se dan de forma reactiva, sin manuales claros de responsables, actores, insumos, etc.

Asimismo, a pesar de contemplar algunos elementos que propenden al mantenimiento en el tiempo de algunos procedimientos que apuntan a la seguridad de los trabajadores, no hay un esquema de supervisión constante que permita adecuar tales procedimientos a los cambios que puedan suscitarse en el tiempo. No se pudo evidenciar, asimismo, el que la empresa haya planificado y/o ejecutados planes de higiene y seguridad industrial que converjan en la formación sostenida de los trabajadores.

Aunado a todo lo anterior, de acuerdo a lo expuesto en el tabal correspondiente a este aspecto, el empleador no propicia la formación y aseguramiento de los aspectos en salud e higiene industrial, por lo que es muy complicado el que los trabajadores asuman tales elementos como parte intrínseca de su accionar; esto, claramente, evita que los actores involucrados conciban canales por los cuales hacer llegar sus sugerencias o aportes en estos aspectos.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Grupo posee una política, llamada Política HSEC. Este instrumento se encuentra debidamente aprobado por la alta gerencia, tiene nivel de alta política y contiene valiosos aportes en esta materia. Sin embargo, no se pudo constatar que sea del conocimiento y de libre consulta por los trabajadores, por lo cual hace complicada su aceptación y puesta en práctica en

lo cotidiano; no se han contemplado mecanismos para su completa difusión entre los afectados por la misma.

Planeamiento y aplicación: Como resultado de la investigación, se puede asegurar que la empresa ha dado pasos en la identificación de procesos para identificar, cuantificar y evaluar posibles siniestros laborales; sin embargo, estos procedimientos no se basan en estudios previos sobre la siniestralidad o las enfermedades típicas ocupacionales de acuerdo al campo en el que se desempeñan sus acciones. Poseen un programa anual, pero no se evalúa periódicamente de acuerdo a lo pautado en la norma ad hoc, por lo que no incluye las variaciones o cambios en materia de salud ocupacional, nuevas maquinarias (que implican nuevos riesgos) ni es prospectivo. Se le sugiere al Grupo que elabore planes orientados a la seguridad de sus trabajadores y aliados comerciales, que permita su adaptabilidad y mejora sostenida por parte de la empresa de manera mensual.

Implementación y operación: La empresa cuenta con un Comité que representa al empleador y los trabajadores, así como un supervisor. Sin embargo, dicho comité deberá contar con su acta de constitución y funcionamiento en el cual se establezca el número de integrantes de ambas partes: trabajadores y empleadores. Entre sus atribuciones y de acuerdo a la Ley General de Minería, deberá contar con programas de formación y capacitación; deberá asegurarse que estos programas sean tomados y aprobados por todos los trabajadores, mediante instrumentos de evaluación estándares y en formatos reconocidos por los interesados a fin de evitar ruidos innecesarios.

Evaluación normativa: El GRUPO CONTISER S.A.C. no cuenta con un Reglamento Interno.

Verificación: No hay evidencia documentaria en materia de supervisión y monitoreo del desempeño en esta materia, sin embargo, el GRUPO CONTISER S.A.C. cuenta con un sistema de comunicación para todos sus empleados y para todos aquellos tercerizados que deban acceder a sus instalaciones. Puesto que se cuenta con personal para acciones de logística, estos serán los encargados de facilitar elementos o dispositivos de comunicación de acuerdo a la naturaleza de cada área o departamento de la empresa; asimismo, se administrarán otras herramientas de comunicación las cuales deberán ser revisadas de forma periódica; entre estos, se pueden mencionar: afiches, pendones, flyers, etc.

El Grupo deberá comprometerse a diseñar y poner en marcha campañas de difusión de sus políticas, manuales y decisiones varias en relación a la salud y a la higiene industrial; asimismo, deberá contemplar la elaboración de instrumentos y de archivos de todos estos elementos. En este mismo orden de ideas, se contemplará la implantación del medio más idóneo para que los trabajadores o empleados, sea cual fuere su nivel en la empresa, pueda aportar sugerencias a todos estos procedimientos. De haber alguna consideración no contemplada por la gerencia, deberá ser incluida en la Política HSEC.

Control de información y documentos: Como parte de su Política HSEC, la empresa construyó algunos elementos en un procedimiento ad hoc (SGI-PRO-01) y mediante este, prevé poder medir de una forma más adecuada los riesgos a los que se puedan enfrentar los trabajadores de acuerdo a sus obligaciones; en este procedimiento se contemplaron todas las acciones conducentes a controlar y/o

minimizar riesgos laborales, apuntando a definir, de una forma más adecuada, los procedimientos que conlleven a la prevención y a la mejora sostenida.

En este mismo orden de ideas, cuando se ejecutan acciones, se exige que el trabajador cuente con un permiso debidamente firmado por el ingeniero supervisor; este requisito es de carácter obligatorio. Los permisos a considerar son:

Revisión por la dirección: La empresa GRUPO CONTISER S.A.C. no cuenta con documentación que evidencie los procedimientos realizados en materia de accidentes, incidentes, auditoría y evaluaciones.

4.1.3. ETAPA 2: Planificación

En función de definir este proceso, se seguirán los pasos indicados a continuación y que serán descritos en la medida en que se vaya avanzando en la propuesta.

4.1.3.1. Diseño de la propuesta de mejora del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional

Para la formulación se seguirán los pasos que para este tipo de iniciativas, propuso Kotter, en lo que hoy en día es conocido en el ámbito empresarial como 'Los ocho pasos de Kotter' puesto que, a juicio del investigador, es lo que más se asemeja a lo arrojado por toda la información recabada sobre lo que la empresa requiere: todas las consideraciones, inferencias y acciones que guiarán la construcción de cualquier mejora, parte de los aportes de sus trabajadores, de su comportamiento y de sus necesidades más inmediatas y que tienen en mente que la empresa puede satisfacer.

La propuesta de Kotter (ver Fig. 13) está conformada por los siguientes pasos:

- Crear sentido de urgencia.

- Formar una coalición.
- Crear visión para el cambio.
- Comunique la visión.
- Eliminar los obstáculos
- Asegurarse triunfos a corto plazo.
- Construir sobre el cambio
- Anclar el cambio en la cultura de la empresa

Veamos qué quiere decir con cada uno.

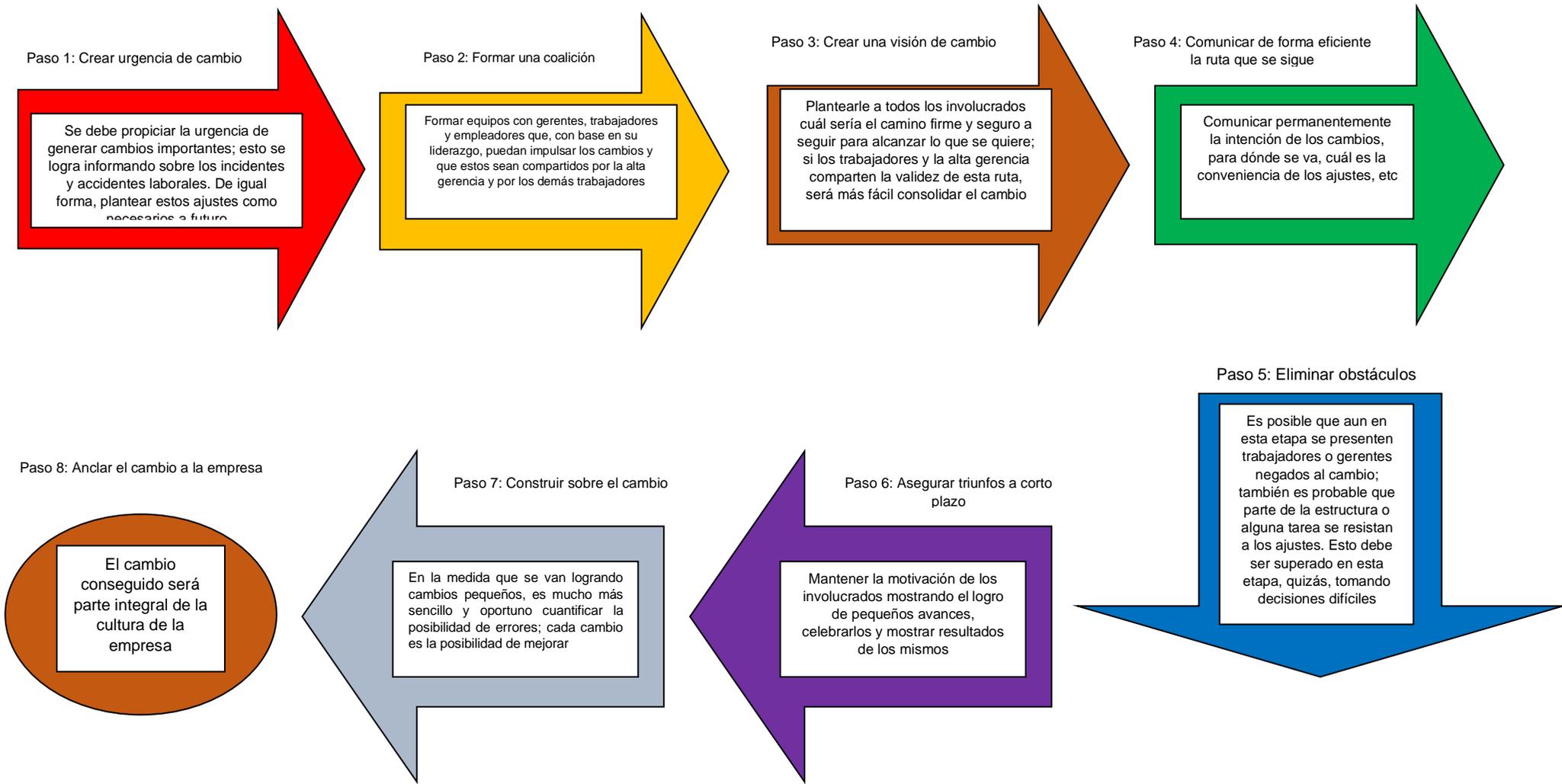


Figura 13. Diseño de la propuesta
Fuente: Elaboración propia

En lo sucesivo se presentarán las especificaciones de la aplicación del ciclo de Kotter en lo que respecta al Grupo CONTISER SAC.

➤ **Paso 1: Generar urgencia**

Con base en la identificación del número de percances y siniestros en la empresa.

➤ **Paso 2: Crear un equipo rector**

Para crear el equipo rector necesario para apuntalar el proceso de cambio se optó por que sean personas de reconocido liderazgo, con algún grado académico y experiencia reconocida por sus pares y por otros trabajadores, de tal forma que se puedan obtener las mejores propuestas, que estas sean aceptadas y compartidas por todos desde cierto punto de confianza en el reconocimiento a los que conforman el equipo que hace las propuestas. Es menester que pueda asimilar que es un ciclo de mejoras y no de cambios superficiales ni caprichosos.

➤ **Paso 3: Crear una visión para el cambio**

El equipo rector se mantendrá en contacto permanente con los trabajadores y los gerentes de la empresa para que estos puedan visualizar con mayor facilidad el horizonte que se quiere alcanzar con los ajustes que se están realizando; esta visión es la Visión para el cambio plasmada en el plan, compartido por todos.

➤ **Paso 4: Comunicar la visión del cambio**

Comunicar permanentemente la intención de los cambios, para dónde se va, cuál es la conveniencia de los ajustes, etc, por todos los medios seleccionados por el equipo rector: folletos, correos, flyer.

Asimismo, contemplar la posibilidad de generar reuniones con grupos pequeños de trabajadores en los que se les informe sobre el avance de los cambios y ajustes. Esto es importante pues mantiene el compromiso de los trabajadores y gerentes con todo este movimiento. Los cambios siempre generan expectativas.

➤ **Paso 5: Eliminar obstáculos**

Si, a pesar de todos los esfuerzos reflejados en los puntos anteriores, existen situaciones, manuales, decisiones previas, marcos normativos, trabajadores o gerentes que están reacios a asumir que este es el plan más ventajoso para todos, esta es la etapa en la que, obligatoriamente, se debe tomar la decisión de cambiar el obstáculo por la oportunidad.

➤ **Paso 6: Alcanzar los primeros logros**

En cuanto se vayan alcanzando pequeños avances, estos deberán ser informados y compartidos a todos los involucrados; la finalidad de esta acción es que estos se sientan conformes con los avances; además, da la oportunidad de hacer los ajustes a que hubiera lugar, es decir, si implantado el cambio, este genera problemas, se está en el momento oportuno para ajustarlo hasta que genere lo que se espera, y esto no produce grandes modificaciones al resto de los procesos bajo revisión.

➤ **Paso 7: Consolidar éxitos y generar más cambios**

Una vez que se han ido incorporando los cambios, y estos han sido probados y disfrutados por los principales afectados, es el momento de consolidar los cambios con el compromiso de los trabajadores y gerentes

ya conformes y consustanciados con los ajustes. Es en ese momento en el que el equipo rector puede aumentar las posibilidades de que a cada etapa se vayan incorporando más y más personas convencidas de que van en el camino correcto para obtener el puesto o las tareas que más les gusten.

Esto es profundamente inspirador para todos y facilita la incorporación del cambio más fácilmente, además que los trabajadores terminan por identificarse con esos 'nuevos líderes' de la empresa. Se sugiere a la empresa buscar medios de información para que los trabajadores se puedan comunicar más fácilmente con la gerencia.

➤ **Paso 8: Anclar el cambio a la cultura de la empresa**

Como se ha comentado en todos los pasos anteriores, al llegar a etapas altas del proceso que se aplicó, los trabajadores tienden a no temerle más a los cambios, antes bien, los asumen como necesarios para implantar ajustes más beneficiosos cada vez. Esto facilita el que la empresa gane en esto una cultura empresarial del cambio y el ajuste continuo, lejos de los traumas clásicos de estos procesos.

4.1.3.2. Política de Seguridad y Salud Ocupacional

El GRUPO CONTISER S.A.C., tal y como se ha declarado a lo largo del presente trabajo, cuenta con un documento de políticas de seguridad, llamado Política HSEC en el que se dispusieron todos los elementos, procedimientos, procesos, materiales y responsables de cada uno de ellos, en esta materia. Esta política es totalmente incluyente y alcanza a todos los trabajadores, gerentes y espacios físicos.

4.1.3.3. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles (IPERC)

Este es un instrumento que permite identificar y evaluar la siniestralidad, así como determinar las medidas correctivas con el objetivo de reducir sus niveles en la empresa. Como parte de la política antes mencionada, cada vez que la empresa desea desarrollar cualquier actividad nueva, cualquier ajuste o cambios en los espacios, ese desarrollo debe contar con las especificaciones del IPERC. Esta determinación identificada, de entrada, los riesgos, así como el impacto que pueden generar. (Mediccal Assistent, 2019)

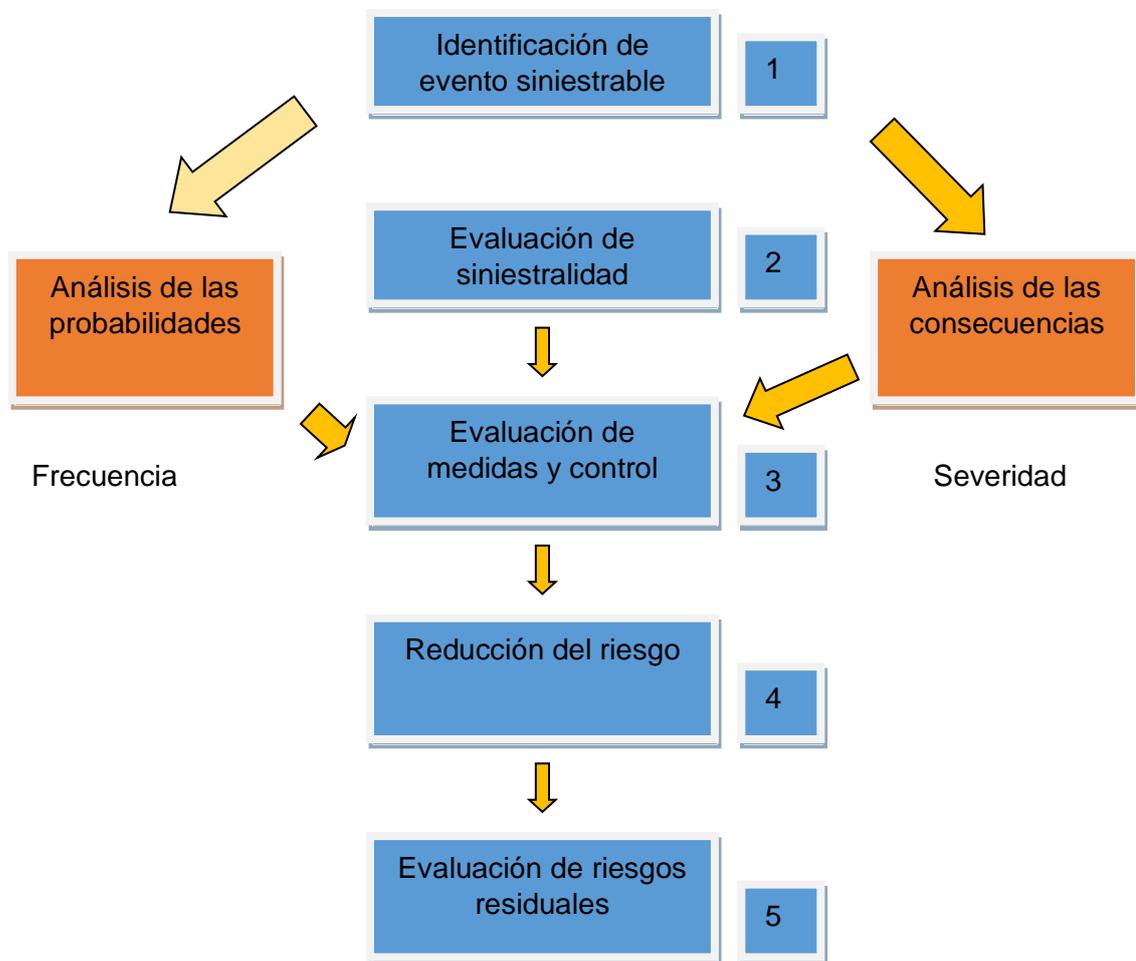


Figura 14. Pasos para construir el instrumento
Fuente: OVERALL: Instituto Ocupacional

Se asignan los valores de probabilidad y efectos de acuerdo con la evaluación de las variables. A continuación, se explican estas últimas:

Tabla 16
Tabla de probabilidades

Ponderación de probabilidad	Calificación	Significado
1	Baja	El evento casi nunca ocurre
2	Media	El evento ocurre varias veces
3	Alta	El evento ocurre con mucha frecuencia
4	Muy alta	El evento siempre ocurre

Fuente: Elaboración propia

Con base en esta definición de probabilidades se elabora entonces la tabla de probabilidades para la empresa:

Tabla 17
Tabla de Probabilidades en el riesgo

Ponderación de probabilidad	Calificación	Significado	
		Daños al trabajador	Daños materiales
1	Leve	La lesión fue leve, fue atendida y no generó días de reposo	Los daños son fácilmente reparables y no generan costos
2	Grave	La lesión amerita algunos días de reposo	Daños que requieren reparaciones que detienen temporalmente su funcionamiento
3	Muy grave	El evento conduce a la incapacidad permanente del trabajador	Destrucción parcial de la propiedad y requiere reparaciones mayores
4	Mortal	El evento devino en pérdidas de vidas	Destrucción total del material, las instalaciones, etc

Fuente: Elaboración propia

En esta etapa ya se evalúan los eventos identificados como riesgosos; para esto, se utiliza el Valor esperado de la pérdida, la cual se puede expresar de la siguiente manera:

$$E_{VP} = P S$$

Donde P es la probabilidad del evento y S es el nivel de severidad identificado por la empresa. Es así como se puede afirmar que el nivel de

riesgo se puede obtener mediante el producto matricial de la probabilidad del evento por la cuantificación de su consecuencia.

El nivel de riesgo se clasifica como sigue:

		Efectos			
		1	2	3	4
Proporciones	1	1	2	3	4
	2	2	4	6	8
	3	3	6	9	12
	4	4	8	12	16

Figura 15. Nivel de riesgo
Fuente: Elaboración propia

En este esquema, la interpretación de los valores que se obtienen en la figura 15, se pueden leer tal y como se muestra en la Tabla 18.

Para implementar las medidas correctivas es necesario jerarquizar las medidas desde las menos efectivas (uso de EPP) hasta las más efectivas (eliminación), tal y como se detalla a continuación:

- **Eliminación:** remoción total del peligro.
- **Sustitución:** se debe sustituir procesos, materiales y equipos, así como modificación a las instalaciones.

Tabla 18
Valoración de riesgo

Ponderación	Nivel	Interpretación
12 - 16	Intolerable	Situación crítica; no debe manejarse antes de controlar el riesgo. Corrección urgente
8 - 9	Precaución	Situación de cuidado; se debe controlar el riesgo. No es necesario suspender actividades y se puede controlar y trabajar a la vez

4 - 6	Moderado	Planificar acciones que propendan a mejorar las condiciones de la situación, antes que se conviertan en eventos de mayor atención
2 - 4	Tolerable	No requiere atención inmediata pero sí se debe tener en cuenta para controles preventivos a futuro
1	Trivial	No se necesita planificar

Fuente: Elaboración propia

- **Ingeniería:** realizar ajustes en todos los estadios de tal forma de bajar el nivel de siniestralidad.
- **Administración:** Implementar procedimientos que permitan registrar las actividades de la empresa, en lo que al personal compete.
- **Equipo de protección personal:** de acuerdo con las características del trabajo a realizar.

N°	TAREA	PELIGRO	RIESGO	EVALUACION DEL RIESGO PURO				MEDIDAS DE CONTROL					EVALUACION DEL RIESGO RESIDUAL			
				P ⁱ = PROBABILIDAD	C ⁱ = CONSECUENCIAS	VALORACION DE RIESGO PURO	NIVEL DE RIESGO PURO	Eliminación	Sustitución	Ingeniería	Controles Administrativos/Serialización	EPP	P ^r = PROBABILIDAD	C ^r = CONSECUENCIAS	VALORACION DE RIESGO RESIDUAL	NIVEL DE RIESGO RESIDUAL
1	Desate de rocas	Posturas inadecuadas	LESIONES MUSCULO ESQUELETICAS	3	2	6	INTOLERABLE			Equipos y Herramientas Ergonomicos Adecuados al Trabajador	Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		2	1	2	TOLERABLE
		Movimientos repetitivos	ENFERMEDADES COMUNES	2	1	2	MODERADO				Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		1	1	1	TRIVIAL
2	Agarre de barrero durante la perforación	Posturas inadecuadas	LESIONES MUSCULO ESQUELETICAS	3	2	6	INTOLERABLE			Equipos y Herramientas Ergonomicos Adecuados al Trabajador	Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		2	1	2	TOLERABLE
		Movimientos repetitivos	ENFERMEDADES COMUNES	2	1	2	MODERADO				Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		1	1	1	TRIVIAL
3	Retirar taladros	Posturas inadecuadas	LESIONES MUSCULO ESQUELETICAS	3	2	6	INTOLERABLE			Equipos y Herramientas Ergonomicos Adecuados al Trabajador	Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		2	1	2	TOLERABLE
		Movimientos repetitivos	ENFERMEDADES COMUNES	2	1	2	MODERADO				Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		1	1	1	TRIVIAL
4	Limpieza de taladros con soplete	Posturas inadecuadas	LESIONES MUSCULO ESQUELETICAS	3	2	6	INTOLERABLE			Equipos y Herramientas Ergonomicos Adecuados al Trabajador	Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		2	1	2	TOLERABLE
		Movimientos repetitivos	ENFERMEDADES COMUNES	2	1	2	MODERADO				Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		1	1	1	TRIVIAL
5	Llenado de carro minero con balde	Posturas inadecuadas	LESIONES MUSCULO ESQUELETICAS	3	2	6	INTOLERABLE			Equipos y Herramientas Ergonomicos Adecuados al Trabajador	Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		2	1	2	TOLERABLE
		Movimientos repetitivos	ENFERMEDADES COMUNES	2	1	2	MODERADO				Realizar pausas activas, cumplir estandar de ergonomia		1	1	1	TRIVIAL

Figura 16. Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
Fuente: Elaboración propia

4.1.3.4. Objetivos de Higiene y Seguridad industrial

Se tuvieron en cuenta los requisitos exigidos por norma. Estos objetivos se deberán documentar y difundir a todas las áreas de la empresa, en aras de poder realizar una evaluación periódica, estableciéndose el responsable y medios para la verificación del cumplimiento. (OEFA, 2021)

4.1.3.5. Planificación anual

Este instrumento se emplea para asegurar que lo que se ha planificado para ser logrado durante un período fijo de tiempo, se ha venido ejecutando a partir del logro de pequeños avances, pero de manera sostenida; en este plan se contemplan todos los procesos que han de ser observados y mejorados, y la preparación de estos para la consecución de lo planificado etc... (OEFA, 2020). Los elementos considerados se muestran en la Tabla 21.

4.1.4. ETAPA 3: Implementación

4.1.4.1. Responsabilidades, competencias y capacitaciones

A. Responsabilidades

Para asegurar la disponibilidad de recursos que permitan mantener y/o mejorar los procesos, la Gerencia General asume la responsabilidad de dirigir estas actividades.

Tabla 19

Plañificación anual

Objetivo General	Objetivo Específico	Meta	Indicadores	Responsable
Mejorar de manera continua nuestro Sistema de Gestión de Seguridad Salud Ocupacional Y Medio Ambiente.	Actualización de Documentos del Programa de HSE	1 al Año	IAAD=% Actualización de Documentos Realizadas x100 / Total de Actualizaciones Programadas	Ing. Residente Supervisor HSE
Consolidar la labor preventiva de seguridad Salud ocupacional y Medio Ambiente	Cumplir con las actividades contempladas en el Programa HSE	100%	IAPR(%)=%Cantidad de Actividades Realizadas x 100 / Cantidad de Actividades Programadas	Ing. Residente Supervisor HSE
	Cumplir con capacitaciones según Plan Anual de Capacitaciones de HSE	100%	ICPR(%) =%Personal capacitado x 100 / Total de personal programado	Ing. Residente Supervisor HSE
	Reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales mediante monitoreo	0%	IEOM = %Total de agentes monitoreados con límites excedidos / % Total de agentes monitoreados controlados	Ing. Residente Supervisor HSE
	Asegurar la realización de los Exámenes Médicos según área de trabajo de personal	100%	IESO(%)=%Total exámenes médicos realizados x 100 / Total exámenes requeridos	Ing. Residente Área de Administración
Prevenir y Controlar los Incidentes e Impactos Ambientales generados en el desarrollo de nuestras actividades	Realizar los simulacros programados	100%	ISRE(%) = % N° de simulacros ejecutados x 100 / N° de simulacros programados	Supervisor HSE
	Realizar Inspecciones de HSE	100%	IIRE(%) = %N° de inspecciones ejecutadas x 100 / N° de inspecciones programadas	Ing. Residente Supervisor HSE
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir permanentemente el índice de accidentabilidad con daño personal durante la realización de nuestros servicios. • Mantener el índice de Incidentes Ambientales al inicio de nuestras operaciones. 	0	<ul style="list-style-type: none"> • IF= N° Accidentes Incapacitantes en el periodo x 1000000/HH acumuladas trabajadas • # de Incidentes ambientales mayores / Año 	Ing. Residente Supervisor HSE

Fuente: GRUPO CONTISER S.A.C

B. Competencias

Para la implantación es necesario contar con los perfiles profesionales adecuados al desarrollo de las funciones requeridas. Para ellos se deberá tomar en cuenta la educación, formación, experiencia y habilidades.

C. Capacitaciones

La Gerencia General de la empresa del GRUPO CONTISER S.A.C. en una primera instancia deberá identificar las necesidades de capacitación para utilizarlo como insumo en la formulación del Programa Anual de formación en esta materia. En ese sentido, la empresa provee de la formación específica al personal acerca de los temas relacionados al sistema, teniendo en cuenta el análisis de riesgos, peligros, accidentes e incidentes potenciales. Las inducciones o capacitaciones deberán estar debidamente registradas para su posterior verificación, asimismo, la programación de capacitaciones será revisada cada cierto tiempo.

4.1.4.2. Reglamento interno de seguridad y salud ocupacional

La empresa GRUPO CONTISER S.A.S. al contar con más de 20 trabajadores está en la obligación de tener un Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional. Este será aprobado por el Comité ad hoc y será difundido a todos los trabajadores.

4.1.4.3. Comunicación, participación y consulta

A. Comunicación

La información del Sistema se deberá comunicar a todos los miembros de la empresa, así como a sus aliados comerciales; el

responsable de hacerlo será el supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional.

B. Participación y consulta

Para una correcta implantación del Sistema es necesario la participación de los trabajadores en las principales definiciones del mismo, la investigación de accidentes y/o incidentes laborales, la evaluación de los temas de capacitación y la elección de dos representantes en el Comité.

4.1.4.4. Documentación

A. Procedimientos

Se construirán procedimientos para:

- Reconocimiento de la siniestralidad y el establecimiento de controles
- Requisitos legales.
- Control de documentos y registros.
- Análisis y evaluación de accidentes en el trabajo.
- Auditoría interna.
- Medidas correctivas y acciones preventivas.

B. Registros

Se elaborarán para:

- Accidentes en el trabajo.
- Exámenes médicos ocupacionales.
- Monitoreo de agentes ergonómicos en el área de trabajo.
- Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Datos Estadísticos

- Capacitación y Entrenamiento.
- Auditoría Interna.

4.1.4.5. Control operacional

Se construirán instructivos para:

- Maquinaria, herramientas y equipos.
- Señalización de áreas.
- Manejo de Residuos y Desechos Contaminantes.
- Ergonomía en el trabajo.
- Limpieza y orden en el trabajo.

Los trabajadores deberán contar con los equipos de protección que cumplan con las certificaciones requeridas. Además, con la finalidad de evitar pérdidas y enfermedades se deberá realizar inspecciones para el reconocimiento de peligros y riesgos de accidente y/o incidentes en el trabajo.

4.1.4.6. Plan de contingencia y respuesta ante emergencias

En el marco de reducir la probabilidad de ocurrencia de contingencias y/o emergencias en el trabajo, es necesario poder contar con un plan que contenga las acciones necesarias que se deben realizar ante situaciones de peligro inesperado. El plan deberá contener lo siguiente:

- Reconocimiento de emergencias con potencial de ocurrencia.
- Reconocimiento del nivel.
- Reconocimiento e identificación de los responsables
- Protocolo de respuesta ante el evento.

4.1.5. ETAPA 4: Evaluación

4.1.5.1. Evaluación de desempeño

El seguimiento y monitoreo de los controles operacionales, la identificación de desviaciones y la recomendación de medidas correctivas, se registrarán por un instrumento diseñado ad hoc.

4.1.5.2. Investigación de incidentes

Permite identificar los fallos que se pudieron haber presentado. Esto nos permitirá identificar posibles problemas y conducirá a planificar las acciones correspondientes.

4.1.5.3. Acción correctiva y preventiva

La empresa deberá seguir un protocolo orientado a detectar y corregir las reclamaciones de los trabajadores, establecer las acciones necesarias, registrar resultados y revisar la eficacia de las acciones adoptadas.

4.1.5.4. Auditoría interna

Con la finalidad de verificar si el Sistema se está cumpliendo se deben realizar auditorías internas tendientes a evaluar el cumplimiento de lo planeado en el marco de los objetivos y políticas.

4.1.6. ETAPA 5: Acción para la mejora continua

Se deberá evaluar periódicamente el Sistema con la finalidad de garantizar que este siga siendo apropiado para los fines de la empresa. Las disposiciones de mejora continua se basarán en los avances alcanzados, tomados de la información que brinden las auditorías y las comunicaciones con los trabajadores y socios.

Consulta de la seguridad y salud ocupacional por medio de la entrevista

ENTREVISTA:

1. ¿Cuáles son los EPP más utilizado en su puesto de trabajo?

R: el casco protector

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
38 persona	Considera que el casco	82,60%
3 personas	Guantes	6,25%
5 personas	Botas de seguridad	11,15%

2. ¿Cuáles son los accidentes más comunes en su área?

R: cortes y residuos en los ojos

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
35 persona	cortes y residuos en los ojos	76,08%
4 personas	Tropezarse y caer	8,69%
7 personas	Apretarse alguna parte del cuerpo con alguna maquinaria	15,22%

3. ¿Existe algún protocolo a seguir en caso de un percance en la empresa?

R: el protocolo es primeros auxilios, que tiene traslado a un local de salud cercano.

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
25 Persona	El protocolo es primeros auxilios, que tiene traslado a un local de salud cercano.	54,34%
15 personas	Limpiarse por sí mismo o recibir atención de algún compañero de trabajo.	32,60%

6 personas	Llamar a los líderes de salud y seguridad	13,06 %
-------------------	---	---------

4. ¿Qué zona es más susceptible a un accidente?

R: Desconozco

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
35 personas	Desconozco	76,08%
10 personas	administración	21,73%
1 personas	Camioneros área de carga	2,62%

5. ¿Qué acciones se toma en caso de un accidente de trabajo?

R: enviar al paciente a un puesto de trabajo

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
20 personas	enviar al paciente a un puesto de salud	43,47%
15 personas	Buscar auxilio momentáneo con el personal de seguridad de la empresa	32,60%
11 personas	Esperar a que aparezca ayuda después de realizar una llama	23,93 %

6. ¿Has sufrido algún accidente de trabajo?

R: si

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
35 Personas	si	76,08%
11 Personas	No	23,91%

7. ¿Cuál fue la causa que originó el accidente de trabajo?

R: sacando un disco de una amoladora.

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
35 Personas	sacando un disco de una amoladora.	76,08%
11 Personas	Estando cerca de lo camiones de embarque de material ha caído tierra en los ojos, con el desplazamiento imprevisto de una maquinaria	23,92%

8. ¿Crees que es vital conocer de seguridad y salud ocupacional en la empresa?

R:si

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
46 Personas	si	100%

9. , ¿Por qué?.

R: sirve de prevención y alerta ante posibles accidentes

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
46 Personas	sirve de prevención y alerta ante posibles accidentes	100%

10. Se observa dentro de la organización cambios favorables respecto a la salud y la seguridad con frecuencia.

R: siempre existen cambios aun que poco notorios pero si se le aporta a la seguridad.

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
40 Personas	Si observan cambios poco notorios	86,95%
6	No observan cambios solo rutinas de seguridad.	13,04%

11. ¿Evidencias interés y preocupación por mejorar los riesgos existentes que puedan producir un accidente laboral?

R: Si se mantiene la charla de forma frecuente.

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
40 Persona	Si se conserva	86,95%
6	No observan	13,04%

12. Crees que hace falta mayor interés en brindar una mejor atención correctiva y preventiva ante las necesidades que tienen los empleados.

R: si hace falta

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
46 Persona	Si hace falta	100%

13. Como es el trato de seguimiento que se les brinda al personal que ha sufrido algún accidente de trabajo.

R: hay preocupación por los que han sufrido accidentes y se establece contacto frecuente para monitorear su recuperación

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
32 personas	Hay preocupación	69,56%
13	Poco interés	28,26%

14. Consideras que utilizan las leyes y normativas y dan cumplimiento exacto a sus lineamientos.

R: realmente desconozco del cumplimiento estricto por ahora estoy adaptándome a los medios y métodos existentes

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
32 Personas	Desconozco a profundidad las leyes y normas.	69,56%
13	No se con exactitud	28,26%

15. Sientes protección dentro de las instalaciones de la empresa.

R: existen señalizaciones y riesgos que sean disminuidos.

46 muestra de la empresa	Tipos de respuestas	Porcentajes de las respuestas
42 Personas	si	91,30%
4	No	8,69%

Análisis de la entrevista

De acuerdo a los datos observados que la entrevista realizada por el investigador se pudieron analizar algunos tópicos importantes que vale la pena Resaltar y considerar en primer lugar se observó respecto a la primera pregunta que estaba referida al uso del equipamiento consideraron el casco como el más frecuente de los elementos de protección que utilizan diariamente.

También se observó de acuerdo a las preguntas sucesivas que uno de los accidentes más frecuentes que ocurren cortarse y caerle residuo en los ojos Asimismo se observó que la mayoría considera que los primeros auxilios es el primer atendimento que se le da a una persona

que ha sufrido un accidente incluyendo lo que es el traslado a un centro de salud cercano.

Asimismo, se percibió que existen muchas zonas o áreas de trabajo en las cuales algunos funcionarios no conocen de los accidentes ocurridos en otras zonas por lo tanto la mayoría considero desconocer los lugares que son más frecuentes a los accidentes laborales.

Por consiguiente, se consideró que no tienen un servicio emergente dentro de la empresa pues bien la mayoría respondió que al que al ocurrir un accidente llevan a las personas fuera de la empresa un lugar asistencial de salud para ser atendido no tiene, no cuentan con una estructura física en la cual se le den primero auxilio y los primeros atendimientos antes de poder trasladar un paciente.

Asimismo, se percibió que muchos han sufrido de accidente laboral aun cuando otras preguntas mencionan recibir orientaciones específicas de protección como charlas para que ellos puedan cuidarse durante su jornada laboral, consideraron de gran importancia la capacitación la seguridad y la salud de todos los empleados.

Consideran que la prevención y alerta de lo accidente es algo que debe estar en constante información porque previene al colectivo y los alertan los posibles accidentes, así como también expresaron que se observan cambios muy poco notorios con lo que respecta a la salud de la seguridad mientras que otros no observan ningún cambio lo consideran rutinario las charlas y los métodos utilizados como prevención ante la salud de los empleados.

Todos concuerdan y coinciden en que la empresa debe mejorar el interés que le brinda a los empleados respecto a su salud y a su seguridad consideran de fórmula anime qué debe prevenir y atender a los empleados con mayor interés. Importante mencionar que la mayoría de los empleados de esta empresa desconoce sí existe la aplicación fidedigna de la normativa de salud y seguridad de forma práctica dentro de la organización pues bien en su mayoría que no la conocen a profundidad.

Aun así con todas estas debilidades con 91, 30% se sienten protegidos dentro de la empresa y el 8, 69% no se siente protegido. Es por esta razón qué vale la pena considerar la respuesta de esta entrevista a fin de crear medios que posibiliten la mejora de la gestión de salud y seguridad ocupacional dentro de la organización pues bien Podría por ejemplo crearse una instancia de salud y seguridad que ofrezca los primeros auxilios inclusive antes de llevar a un empleado que ha sufrido un accidente a una institución de salud fuera de la empresa.

4.2. COSTO Y BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

4.2.1. Costo de la propuesta de mejora

Para la implantación se determinaron los costos de la infraestructura, equipos, máquinas y materiales necesarios para el mismo, tal y como se detalla a continuación:

Tabla 20
Costo de implantación

ELEMENTO	DESCRIPCION	CANTIDAD	P.UNIT.	PRECIO TOTAL
Equipo y herramientas ergonómicas para el personal	Respirador de Media cara 7502	32	40	1280
	Prefiltro N95 (par)	352	5	1760
	Lentes de Seguridad	264	3	792
	Sobre lente	24	3	72
	Zapatos de Seguridad	22	35	770
	Guantes de cuero (par)	264	15	3960
	Guantes de nitrilo (par)	528	8.9	4699.2
	Guantes anticorte (par)	264	9.9	2613.6
	Guantes protex (par)	352	9.9	3484.8
	Tapones de Oído	88	10	880
Salud Ocupacional	Exámenes médicos - examen específico (silicosis)	32	460	14720
	Vigilancia Medico Ocupacional	96 horas		2500
Señalización	Letreros zonas de pausa	30	14	420
TOTAL				37,951.60

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Costo por accidentes o multas

La empresa está obligada a ajustarse a lo estipulado en los diferentes instrumentos legales nacionales; estos costos se encuentran tipificados por la SUNAFIL y el Ministerio del Trabajo. De acuerdo a lo investigado se tiene un monto máximo de sanción por trescientos ochenta mil soles, habida cuenta la empresa es considerada una empresa mediana.

Al entrevistar a la alta gerencia sobre si llevan registros documentados de accidentes y multas canceladas por estos conceptos, se informó que la empresa no ha incurrido en estos siniestros hasta el momento de la consulta por parte del investigador.

4.2.3. Análisis costo beneficio

Este análisis se basa en la relación, como indica su nombre, entre las variables costo y beneficio ante un siniestro o ante el evento, en general, que se está midiendo. Para obtenerlo se calcula el cociente entre estos dos valores y el resultado, de acuerdo a una valoración de carácter porcentual, puede arrojar información de valioso interés para la empresa. Puesto que no han ocurrido eventos, la relación costo beneficio queda como sigue:

$$\frac{B}{C} = \frac{62.845}{37.951.60} = 1,65$$

Esto se traduciría, en el mejor caso posible, que el Grupo se ahorra 1,65 soles por cada sol invertido en mejoras a la siniestralidad.

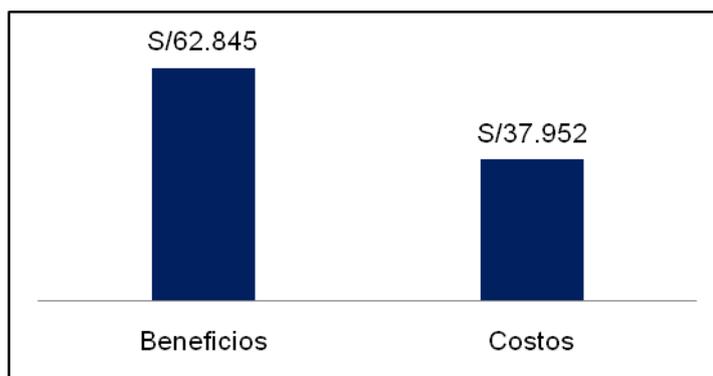


Figura 17. Costos y beneficios de la implementación de la propuesta de mejora
Fuente: Elaboración propia

4.3. Con recomendaciones o sugerencias para la implementación de la mejora.

Para empresa tercerizadora de la compañía minera Antapaccay se sugiere estar muy consciente de lo que son los estudios previos que tienen que ver con la investigación porque representan a otras personas que han realizado investigaciones similares y pueden dar una mejor

orientación de los pasos que se deben realizar a fin de poder crear esa propuesta de sistema de gestión de seguridad.

Se puede decir que los valores que persigue la empresa deben ir muy de la mano con lo que se desea realizar, que es mejorar el sistema a la salud y la seguridad de los empleados de esta organización por eso hay que considerar todo lo que dicen las normas a fin de dar cumplimiento pleno y no salirse de la Norma establecida.

Consultarles a los empleados que han tenido accidentes laborales o que han sufrido alguna lesión de salud o simplemente se han enfermado debe consultarse la forma en la cual han recibido es asistencia ocupacional a fin de poder saber el grado de satisfacción que han tenido ellos respecto a la atención brindada de esta manera saber si realmente la empresa está cumpliendo con las expectativas tanto de salud como de seguridad que tienen los trabajadores de la compañía.

Es solamente mediante una consulta que se puede determinar si realmente el público objetivo que son los trabajadores logran ser atendidos correctamente, a su vez se debe consultar a las personas que elaboran en cuanto a la seguridad y a la salud de la empresa que conocen respecto a las normas establecidas y si tienen ellos conocimientos de cómo dar cumplimiento a las mismas.

Otra recomendación a las personas encargadas de la salud y la seguridad puedan conocer los riesgos que tienen el área de termofusión de la empresa minera, es decir que equipos utilizan, que riesgos contiene la utilización de sus equipos y a su vez conocer los riesgos que se le

pueden minimizar a los equipos utilizados; muchas veces los equipos de termofusión implican riesgo debido a la temperatura, a la presión y a diversas condiciones que pueden afectar la salud de los empleados y en una empresa que ofrece ese tipo de servicio la salud ocupacional debe ir dirigida hacia las lesiones que pueden recibir los trabajadores.

Es por este motivo que hacer las previsiones necesarias respecto al uso de diversos equipos utilización de diversos espacios y los riesgos ambientales a los que puedan exponerse los trabajadores deben estar en el mayor control posible y es por este motivo que se puede emplear lo que es la consulta frecuente la evaluación del mismo empleado las opiniones del mismo equipo de trabajo a fin de ir poniendo disminuir los riesgos y aumentar la confianza laboral.

Otro detalle importante que se debe considerar son los contextos Reales sí es decir cómo se encuentran establecida la forma de funcionamiento de salud y seguridad y qué aspectos podría mejorar sele a la salud y la seguridad dentro del ambiente laboral es decir realizar una constante revisión y propuesta de mejora al servicio ofrecido para lograr dar una mayor satisfacción a sus trabajadores.

Otro aspecto importante es utilizar la técnica de la observación como lo dice la parte metodológica de esta investigación observar el trato los peligros existentes la integridad física de los empleados la forma de resolución de problemas son formas de asegurarse de que realmente el proceso de gestión de la salud y la seguridad laboral puedan estar seco cumpliendo de la forma correcta.

Conclusiones según los objetivos establecidos

Realizar un diagnóstico por medio de una revisión y consulta de los fundamentos legales normativos que conforman el sistema de seguridad para mejorar la salud ocupacional en la empresa Contiser. El estudio consistió en realizar una búsqueda de la normativa existente para de esa manera poder percibir el cumplimiento de la normativa dentro de la empresa acontecer estos artículos y leyes emanadas a nivel nacional fueron encontrados y revisados. OHSAS 18001 fue la primera normativa la cual habla de forma internacional de cómo integrar a la salud y a la seguridad, esta ley expone lo que es una mejora continua en cuanto a lo que es la planificación la comprobación de medidas correctivas lo que es la implantación y el funcionamiento y lo que son las políticas y las revisiones de la ley a fin de ponerse en práctica.

Otra ley considerada fue la ley 29783 y el DS 005 2012. Detalles se Consideró que la seguridad y la salud son temas complejos que siempre va a existir al riesgo y que la salud siempre va a estar ligada a la seguridad debido a los posibles daños y perjuicios que pueda afectar la integridad de la persona. Otra le considera fue la ISO 45001 la internacional que también expone sobre la seguridad y la salud ocupacional la cual se encarga de velar por los estándares establecidos.

A fin de poder certificar a las diversas organizaciones en los procesos que realizan diariamente otra normativo fue UNE 81900 normativa que va enfocada a los principios internacionales y Qué es considerada en muchos países para la certificación de los riesgos

laborales por su parte de la normativa BS 8800 también fue considerada extraída desde las aplicaciones europeas y que tiene vigencia internacional respecto a la salud y la seguridad de los diversos desarrollos del proyecto.

Todas estas leyes tienen su campo de aplicación y su objetivo de creación y cada una de ellas permite recomendar ayudar brindar orientación ser un mecanismo de apoyo y a su vez permitir lo que es la fiscalización o supervisión para controlar la salud la seguridad dentro de los ambientes de trabajo.

El segundo fue profundizar sobre los lineamientos emanados desde la normativa legal que conforman la gestión de salud y seguridad para la mejora de la salud ocupacional en la empresa .En segundo lugar está profundización de todas estas leyes mencionadas en el apartado anterior permitieron encontrar las ventajas y desventajas de la misma pues bien ayuda cada una de estas normas a velar por los derechos de los trabajadores y los deberes que tienen ante la organización así como también a canalizar los medios para que la empresa pueda cumplir de forma acabar con los deberes con los empleados que desempeñan una función dentro de ella .

Asimismo, establecer su rentabilidad mediante la productividad de sus empleados que mientras más seguros trabajen y mientras menos accidentes a contestar la rentabilidad de la misma puedes incrementarse, Asimismo potencializarlo que son los programas metas y estrategias para el establecimiento de una mejor gestión de salud seguridad ocupacional

dentro de la organización establecer controles sanciones que permitan controlar mejor la salud y la seguridad dentro de la organización.

Utilizar estas normativas internacionales le da un carácter un poco más profundo a la investigación, así como también permite colocar la empresa a niveles de funcionamiento en cuanto a la higiene en la salud la seguridad que las exigencias a nivel nacional e internacional. Cómo debe realmente funcionar dónde se puede evidenciar esa mejora continua que le dará mayor confianza y seguridad los empleados en su ambiente laboral.

El siguiente fue crear la propuesta de cambio que mejore el sistema existente de salud ocupacional a través de la normativa que ampara el sistema de seguridad para mejorar la salud ocupacional en la empresa Contiser. En el desarrollo de esta investigación se ve lo que es la filosofía organizacional dónde brindar un ambiente de trabajo adecuado proporcionar la formación educativa necesaria y mantener los estándares de cumplimiento puedan proporcionar una evaluación ante las diversas planificaciones para ser desempeñadas dentro de la empresa.

Así que crean lo que es una misión, de trabajo que establece la orientación y la construcción de la empresa minera respecto a los ajustes ambientales de seguridad y de salud que debe tener la empresa a fin de poder brindar esa confianza en el trabajador y es por eso motivo que presenta una matriz DOFA de la empresa Contiser cerca donde se evalúa las debilidades oportunidades fortalezas y amenazas que tiene la

organización y a partir de allí qué establece la misión y los valores que deben implementarse en esta gestión de salud y seguridad ocupacional.

Al mismo tiempo establecen lo que es estructura de la directiva organigrama que presta servicio dentro de la instalación a fin de poder crear asignaciones específicas en cada uno de los departamentos y cargos asignados. Pues yo lo llevo a crear el capítulo 4 de esta investigación a dónde se establece la propuesta de implementación del sistema de gestión y seguridad ocupacional donde explican que se aplicará el ciclo Deming a fin de establecer los objetivos y la aplicación de los decretos y leyes con una interpretación que permita la mejor de estos aspectos de salud y seguridad dentro de la empresa.

Estos elementos considerados fueron lo que es la planificación el ciclo de Deming el establecimiento de un cronograma, las etapas del diagnóstico, etapa de involucramiento, las políticas de salud de trabajo y su respectiva evaluación y lo que es una planificación y aplicación, de la normativa, y con ella una verificación de los aspectos a considerar para el control de lo que es la información y la aplicación de cada elemento de la normativa entre otros elementos y factores.

Elementos que fueron necesarios utilizar a fin de establecer lo que denominaron los ocho pasos para atender las urgencias o emergencias ocurridas en ambientes laborales basado en lo que es el ciclo de lote. Pues bien, se puede afirmar que los objetivos establecidos al inicio de la investigación fueron cumplidos en su totalidad y que sube permitieron

crear una propuesta que puede ser implementada dando mejores resultados en la práctica diaria de la organización.

CONCLUSIONES

➤ Como resultado de la evaluación inicial utilizando la lista de verificación de la Resolución Ministerial 050-2013-TR se diagnosticó una deficiente administración de la siniestralidad, con lo cual se puede asegurar que está incumpliendo con el marco normativo nacional en esta materia. Esto queda perfectamente evidenciado en todo lo expuesto en este trabajo.

➤ Para el desarrollo de la propuesta de mejora se usó como base la Resolución Ministerial 050-2013-TR. Este dispositivo normativo cuenta con la lista de verificación de los requisitos exigidos para el cumplimiento de las disposiciones en la materia.

➤ La propuesta objeto de este trabajo incluye el establecimiento de procedimientos y registros necesarios para la etapa de implementación del sistema, el diseño de la evaluación y la acciones para la mejora sostenida. Para la implementación de la propuesta de mejora se identificaron y valorizaron los recursos necesarios en S/. 37,951.60.

➤ Los indicadores de monitoreo y seguimiento de la propuesta de mejora son el porcentaje de cumplimiento de los requisitos exigidos por ley, el cual en el momento de la evaluación inicial fue de 21.3%. Además, también se plantearon subindicadores de cumplimiento de la normatividad con base en la lista de verificación de la Resolución Ministerial 050-2013-TR.

➤ El costo total necesario para la implementación del Sistema es de S/.37,951.60, considerando todas sus etapas del sistema, asimismo, el

costo por accidentes laborales asciende a S/. 62,845. De acuerdo con el análisis costos beneficio, la implementación de la propuesta de mejora permite ahorrar 1.65 soles por cada sol invertido. Por lo tanto, la implementación de la propuesta es beneficiosa.

BIBLIOGRAFÍA

Arias (1999). El Proyecto de Investigación Guía para su elaboración.

Caracas: Episteme.

Blake, O. (1997). La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones. Ediciones Macchi. Argentina, 2da Edición.

D.S.024-2016-EM. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comisión interamericana de los derechos humanos (2020) Pandemia y

Derechos Humanos en las Américas.

<http://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>

Cossio (2017). Salud ocupacional para trabajadores de la salud.

https://www.researchgate.net/publication/333631566_Salud_occupacional_para_trabajadores_de_la_salud.

Diaz et al (2020) Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad

a partir de datos estadísticos.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf>

Drucker, P. (1996). La Innovación y el Empresariado Innovador. La práctica y los principios. Apóstrofe, Barcelona, 427 p

Fernández, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos, Organización y Gestión. Díaz de Santos, Madrid.

Gore, E. (1998). La educación en la empresa. Editorial Granica.

Grupo de proyectos OHSAS. (2007). Norma OHSAS 18001: 2007 Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. España: AENOR ediciones.

Henao, R. (2010). Salud ocupacional: conceptos básicos. Cali, Colombia: Ecoe Ediciones.

International Labour Organization (2020) COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

ILO. (2011). International Labour Organization. Retrieved from Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua:

Instituto Británico de Normalización. (2004). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - guía. Londres: BSI.

De La Guardia (2020) La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081

Lay, M. (2004). Propuesta de un modelo general para la capacitación de directivos y reservas en la empresa pecuaria martí (Tesis de maestría). Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Cuba.

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mackenzie, E.; Steinwachs, D.; Shankar, B. (1989). Classifying severity of trauma based on hospital discharge diagnoses: Validation of an ICD-9CM to AIS-85 conversion table. *Med Care* 27:412–422.

Normas ISO. (2020). ISO 45001 Seguridad y salud ocupacional. Obtenido el 24 de octubre de 2021 de <https://www.normas-iso.com/iso-45001/>

OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos. Madrid: AENOR.

Organización Mundial de la Salud. (1946). Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud. Nueva York: OMS.

Pestana et al (2010) Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela, Fedupel.

Pilligua & Arteaga(2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.

[https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.p](https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf)

[df](https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf)

Romero (2017) Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

Salud y seguridad en el trabajo (2014) Construir futuro con trabajo decente equipo de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo (2019) seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Roa, Quintero D. M. (2017). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

Robertson, L. (1992). Injury Epidemiology. Nueva York: Oxford University Press.

Silíceo, A. (2008). Capacitación y desarrollo de personal (4ª ed.) México: Limusa.

Tickner (2020) EL CONCEPTO DE LA SEGURIDAD: APORTES CRÍTICOS. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/la-seguridad/16914.pdf>

Treviño & Rubio (2020) Compensación Económica. <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/docume>

[nts/2020-07/Compensaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica-Versi%C3%B3n%20Final%208%20de%20julio.pdf](#)

Vela et al.(2020) Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

Vernhes, M. (2001). Prevención de accidentes laborales. La ergonomía: una herramienta apropiada. Búsquedas en artes y diseño, N° 1, año 2001, p. 125 -130.

Walton, M. (1990). Deming Management at Work. Nueva York: G. P. Putnam's Sons.

ANEXO 1:

Formato de entrevista de Seguridad y Salud Ocupacional

Nombre y Apellido:			
Sexo:		Puesto:	
Tiempo en la empresa:		Área:	

ENTREVISTA:

1. ¿Cuáles son los EPP más utilizado en su puesto de trabajo?.
2. ¿Cuáles son los accidentes más comunes en su área?
3. ¿Existe algún protocolo a seguir en caso de un percance en la empresa?
4. ¿Qué zona es más susceptible a un accidente?
5. ¿Qué acciones se toma en caso de un accidente de trabajo?
6. ¿Has sufrido algún accidente de trabajo?
7. ¿Cuál fue la causa que originó el accidente de trabajo?.

8. ¿Crees que es vital conocer se seguridad y salud ocupacional en la empresa?

9. ¿Por qué?

10. Se observa dentro de la organización cambios favorables respecto a la salud y la seguridad con frecuencia.

11. Evidencias interés y preocupación por mejorar los riesgos existentes que puedan producir un accidente laboral.

12. Crees que hace falta mayor interés en brindar una mejor atención correctiva y preventiva ante las necesidades que tienen los empleados.

13. Como es el trato de seguimiento que se les brinda al personal que ha sufrido algún accidente de trabajo.

14. Consideras que utilizan las leyes y normativas y dan cumplimiento exacto a sus lineamientos.

15. Sientes protección dentro de las instalaciones de la empresa.