

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA



**“REQUERIMIENTOS DEL RECURSO HUMANO
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE LA EMPRESA URBANOVA
INMOBILIARIA SAC”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA DE LA CALIDAD Y DESARROLLO HUMANO

AUTOR: Bach. ISABEL MARILÚ BOADO HERNÁNDEZ

Callao, 2017

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. OSCAR JUAN RODRIGUEZ TARANCO	PRESIDENTE
Dr. CARLOS ALEJANDRO ANCIETA DEXTRE	SECRETARIO
Mg. CARMEN GILDA AVELINO CARHUARICA	MIEMBRO
Mg. VICTORIA YSABEL ROJAS ROJAS	MIEMBRO

ASESOR: Dr. JULIO CÉSAR CALDERÓN CRUZ

N° de libro: 01

N° de Acta: 013

Fecha de aprobación de Tesis: 16 de agosto del 2017

Resolución de Sustentación de la Sección de Postgrado: N° 030 – 2017 – CD –
UPG –FIQ-UNAC

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mi hija quien representa mi motor y motivo e cada logro, ya que son las semillas que sembró para con ella cosechar los logros, a mis padres quienes siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Asesor de Tesis el Doctor Julio César Calderón Cruz por haberme brindado su apoyo guiándome en la realización de la tesis.

Agradezco al Dr. Oscar Juan Rodríguez Taranco por su apoyo con sus aportes para mi tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido al Jefe de Seguridad Integral el Sr. Piero Perales por la autorización de haber llevado la tesis en la empresa.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante. Y a todas las personas que en una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO.....	3
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Determinación del problema.....	8
1.2 Formulación de problemas.....	8
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemática específico.....	8
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.2 Objetivos de la investigación.....	9
1.4 Justificación.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes del estudio.....	11
2.2 Marco conceptual.....	14
2.2.1 Seguridad Industrial.....	14
2.2.2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento.....	22
2.2.3 Principales Normativas.....	24
2.2.4 Requisitos de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
2.2.5 Fases para la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo.....	28
2.3 Potencial Humano.....	53
2.4 Modelos de Gestión para el Potencial Humano.....	53
A. Capacitación.....	53
2.5 Clima Laboral.....	56
2.6 Cultura Organizacional.....	57
2.7 Descripción de la empresa.....	58
2.8 Definición de Términos básicos.....	59

III.	VARIABLES E HIPÓTESIS	72
	3.1 Definición de las Variables de la investigación.....	72
	3.2 Operacionalización de variables.....	73
	3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas	74
IV.	METODOLOGÍA.....	75
	4.1 Tipo de investigación.....	75
	4.2 Diseño de la investigación.....	76
	4.3 Población y muestra.....	76
	4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	77
	4.5 Plan de Análisis de Datos.....	78
V.	RESULTADOS.....	92
	5.1 Resultados Parciales.....	92
	5.1.1 Resultados de las encuestas a los colaboradores.....	92
	5.1.2 Resultados de la Revisión Documentaria de la empresa.....	92
	5.2 Resultados finales.....	104
	5.2.1 Resultados de Auditoria en Base a Ley 29783.....	104
	5.2.2 Resultado del Recurso Humano.....	104
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	106
	6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados.....	106
	6.2 Contrastación de resultados con otro estudio similar.....	107
VII.	CONCLUSIONES.....	108
VIII.	RECOMENDACIONES.....	109
IX.	REFERENCIALES.....	110
	ANEXOS.....	113
	• Anexo N° 1: Matriz de consistencia	114
	• Anexo N° 2 : Encuesta Realizada.....	116
	• Anexo N° 3: Lista de verificación.....	118
	• Anexo N°4: Programa de Propuesta de implementación del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	125
	• Anexo N°5: Validación de Herramienta.....	128
	• Anexo N° 6: Consentimiento informado.....	132

TABLA DE CONTENIDO

Tablas:

2.1.	Variación porcentual del PBI con respecto igual al mes del año anterior.	15
2.2	Notificaciones de accidentes de Trabajo, según actividad económica 2015	18
2.3	Notificaciones de accidentes mortales, según actividad económica 2015	20
2.4	Resumen de principales enfoques de SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO internacionales.	23
2.5	Evaluación de riesgos.	35
3.1	Operacionalización de variables.....	73

Gráfico:

2.1	Evaluación mensual de la actividad del sector construcción (PBI de construcción) 2014 - 2016.....	16
2.2	Notificaciones de accidentes de Trabajo, según actividad económica 2015	19
2.3	Notificaciones de accidentes mortales, según actividad económica 2015	21
2.4	Directrices de la OIT para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	25
2.5	Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la norma OHSAS.	27

2.6	Mapa de riesgo.....	39
2.7	Cultura Organizacional.....	58
4.1	Conceptos de SST.....	78
4.2	Idea sobre un SST.....	79
4.3	Definición de Peligro.....	80
4.4	Definición de Riesgo.....	81
4.5	Definición de Acto Inseguro.....	82
4.6	Definición de Condición Inseguro.....	83
4.7	Emergencias.....	84
4.8	Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	85
4.9	Comité SST.....	86
4.10	Integrantes del Comité SST.....	87
4.11	Emergencias.....	88
4.12	Política.....	89
4.13	Planeamiento.....	89
4.14	Implementación.....	90
4.15	Verificación.....	90
4.16	Control Documentario.....	91
4.17	Resultados por Secciones.....	91

Figuras:

2.1 Fases de implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.....	51
3.1 Definición de Variables	72
4.1 Diseño de Investigación.....	76

Cuadro:

4.1 Muestra.....	77
------------------	----

RESUMEN

La presente tesis plantea los requerimientos del recurso humano para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC.

Los requerimientos planteados a partir de la encuesta de los colaboradores de la empresa.

Los requerimientos fueron planteados en la tesis están dirigidos conocimientos, habilidades y cultura de seguridad.

Palabras Claves: Requerimientos del recurso humano, cultura de seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

This thesis raises the human resource requirements for the implementation of the occupational health and safety management system of Urbanova Inmobiliaria SAC.

The requirements raised from the survey of employees of the company.

The requirements were raised in the thesis are directed knowledge, skills and safety culture.

Key Words: Requirements of the human resource, culture of safety and health at work.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Determinación del problema

Debido a la normativa legal peruana, las empresas están implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo la cual está fiscalizada por la SUNAFIL, por tal motivo se hace necesario contar con procedimientos y estándares exigidos por la normativa.

Debido a la cantidad y tipos de trabajos de alto riesgo desarrollados en la empresa se realizaron las auditorías internas al Sistema de Gestión en base a la Ley, en la cual se encontraron un gran número de observaciones y no conformidades.

Por lo que la Gerencia mostró su preocupación y decidió buscar una propuesta de implementación de SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO comprometida con la seguridad de los trabajadores y al valor del recurso humano, además puede contribuir a que estos se sientan más motivados y por consiguiente sean más eficientes y productivos.

1.2 Formulación de problemas

1.2.1 Problema general

¿Cuáles con los requerimientos del recurso humano para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuáles son las necesidades de implementar un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria SAC?

- a) ¿Cuáles son las necesidades de implementar un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria SAC?
- b) ¿Cuáles son los recursos disponibles para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa Urbanova inmobiliaria SAC.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Identificar las necesidades de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de la empresa Urbanova inmobiliaria SAC.
- b) Conocer los recursos disponibles para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Urbanova inmobiliaria SAC.

1.4 Justificación

Las razones que justifica la presente propuesta de investigación son:

a) Legal:

El requerimiento del recurso humano para la implementación que se planteará como resultado de la investigación que se propone servirá para asegurar el cumplimiento de la Ley 29783.

b) Económico:

El requerimiento del recurso humano para la implementación que se plantearán como resultado de la investigación que se propone, permitirá el crecimiento económico para la empresa.

c) Teórico:

La propuesta que se plantearán como resultado de la investigación que se propone servirá de modelo para empresas del mismo rubro.

d) Social:

El requerimiento del recurso humano para la implementación que se plantearán como resultado de la investigación que se propone aportará al bienestar de la sociedad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

A continuación se presenta antecedentes de estudios que guardan relación directa con el objeto de estudio de esta investigación.

LUIS PÉREZ, JOSÉ (2007) Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico.

En la tesis en mención, a través de un correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional se busca reducir el número de incidentes y consecuentemente el número de accidentes fatales ocurridos en las labores realizadas por las Empresas Contratistas. El desarrollar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional bajo los lineamientos y/o requerimientos de la Norma Internacional OHSAS 18001, permite una evaluación constante que ayuda enormemente a ordenar un sistema normal de dirección el cual podrá auditarse y certificarse por un organismo externo dejando clara evidencia de la gestión y el mejoramiento continuo.

MALLQUI NIETO, YERNER (2011) Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir los accidentes y enfermedades ocupacionales en una siderúrgica basada en OHSAS 18001:2007.

En la tesis en mención se busca implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en OHSAS 18001: 2007 con el fin de contribuir a eliminar o disminuir los accidentes y enfermedades ocupacionales en una siderúrgica. Ha reducido de manera significativa y continua de los accidentes en vista que los trabajadores han participado de la identificación de peligros y conocen los riesgos a los que se encuentran expuestos en sus ambientes de trabajo y la manera de controlarlos. Cuantitativamente esto se puede ver en la disminución que ha experimentado el índice de frecuencia de accidentes el cual ha pasado de 13.32 en 1999 a 5.15 en el año 2010.

TERÁN PAREJA, ITALA SABRINA (2012) Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP.

Propuesta de implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria

La tesis en mención tiene como objeto de estudio el diseño para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo los requisitos de la norma OHSAS 18001 en el proceso de formación profesional y técnica; de manera que se disminuyan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con un perfil de normas de seguridad eficientes, el cual proporciona un sistema estructurado para lograr el mejoramiento continuo. desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a

través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse además, de una importante herramienta para cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.

GARCÍA JESÚS, ALAN EDUARDO (2014) Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la Ley 29783 y su reglamento DS 005-2012-TR en una empresa industrial de manufactura dedicada a la fabricación de cuadernos.

La tesis en mención tiene como finalidad dar a conocer las fases para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), refiriéndonos a las fases de: planificación, aplicación, verificación y evaluación en una empresa industrial de manufactura dedicada a la fabricación de cuadernos. La planificación del sistema de gestión; se realizó, primero, con el estudio diagnóstico de línea base; el cual nos da a conocer en qué nivel de cumplimiento se encuentra la empresa en con respecto a la normativa legal nacional en temas de seguridad y salud en el trabajo; segundo, se elaboró la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) de la empresa; tercero, se establecieron los objetivos y metas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tomando en cuenta los resultados del estudio de líneas base y del IPER.

FLORES VILLAFANA, PAUL ALAN (2016) Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de construcción.

La tesis en mención brinda criterios y herramientas para la elaboración e implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en empresas del sector construcción. Dicha tesis toma como referencia al Sistema Internacional de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, las normas técnicas peruanas de seguridad y salud en el sector construcción tales como la Norma Técnica G.050 “Seguridad durante la Construcción”, la Norma básica de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación” R.S. 021-83 y el “Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo” D.S. 005-2012 TR. La principal finalidad prevenir todo incidente y enfermedad ocupacional que pudiera presentarse durante la ejecución del proyecto, además de cumplir con los requisitos establecidos en las normas ya mencionadas; mediante las metodologías de trabajo que se muestran para así garantizar un seguimiento y control de la seguridad y salud en el trabajo de manera que se pueda lograr un impacto positivo en la productividad de la empresa considerando siempre en primer lugar el bienestar del trabajador.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Seguridad industrial

Dado el panorama económico mundial en un año en el cual la economía de Latinoamérica ha sido golpeada por diversos factores de coyuntura global, el Perú será uno de los países con mayor crecimiento de Latinoamérica. Así lo informó el

“Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2016”, elaborado por Cepal, en el cual se menciona que el Perú crecería 3.9% en el presente año, y ocuparía el segundo puesto detrás de Bolivia.

Por su lado el sector Construcción tiene una gran participación dentro de los índices de producción nacional. Si bien en la primera mitad del semestre del presente año, el PBI de este sector ha sufrido altibajos; se espera que para el segundo semestre el panorama sea positivo.

La evolución del sector puede ser estimada de acuerdo al índice mensual de la actividad en el sector construcción (PBI de la construcción). Según la tabla 2.1 se muestra el dinamismo de este sector durante el año 2014 – 2016.

Tabla 2.1

Variación porcentual del PBI con respecto igual al mes del año anterior

Variación porcentual (%) respecto a igual mes del año anterior												
Año	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Juho	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2016	-2.67%	-5.37%	3.45%	1.36%	5.55%	-3.78%	-7.53%					
2015	-2.98%	-9.88%	-7.75%	-8.57%	-13.56%	-3.15%	-6.69%	-8.12%	-4.87%	-1.26%	-6.57%	0.08%
2014	3.20%	9.78%	3.06%	-8.89%	4.75%	3.13%	-6.02%	-3.73%	6.93%	-3.18%	3.68%	4.98%

Fuente: INEI / Dirección Nacional de Indicadores Económicos

↑ Producción Subió ↓ Producción Bajó = Producción no Varió

Elaboración: MVCS - OGEI - Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

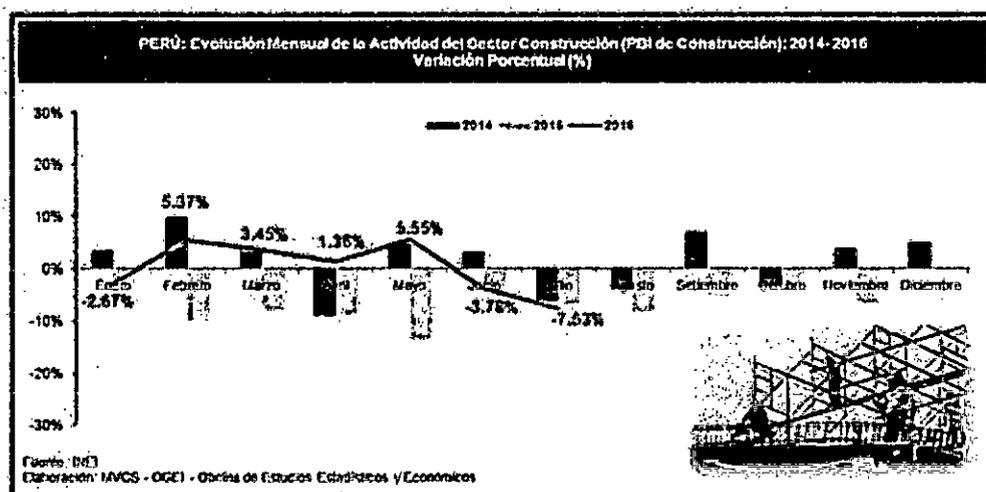
Fuente: INEI.

Elaboración: MVCS – OGEI Unidad Estadística.

La información del presente cuadro muestra la variación porcentual (%) al igual del mes del año anterior, lo cual me indica que ha tenido un crecimiento irregular con respecto al año 2015.

Gráfico 2.1

Evaluación mensual de la actividad del sector construcción (PBI de construcción)
2014 -2016



Fuente: INEI.
Elaboración: MVCS – OGEI Unidad Estadística.

Dado el proceso de globalización, la cual ha traído consigo la internalización de sectores productivos en el país, entre ellos el sector construcción, ha dado pie a que diversas empresas constructoras entre ellas Urbanova, estén dispuestas a mejorar y desarrollar reformas integrales en sus sistemas tradicionales de gestión,

para potenciar su competitividad en el mercado y mejorar sus índices de productividad y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Según la OIT, mueren aproximadamente 5000 personas cada día a causa de accidentes relacionados con el trabajo. En todo el planeta, el número de muertos causados por lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo es aproximadamente de 2 millones al año; por otro lado, se estima que la tasa anual global de accidentes de trabajos mortales y no mortales se eleva a 270 millones y que al menos 160 millones de trabajadores padecen enfermedades relacionadas con el trabajo, en un tercio de esto, la problemática de salud conduce a al menos a 4 días de trabajos perdidos.

Tabla 2.2

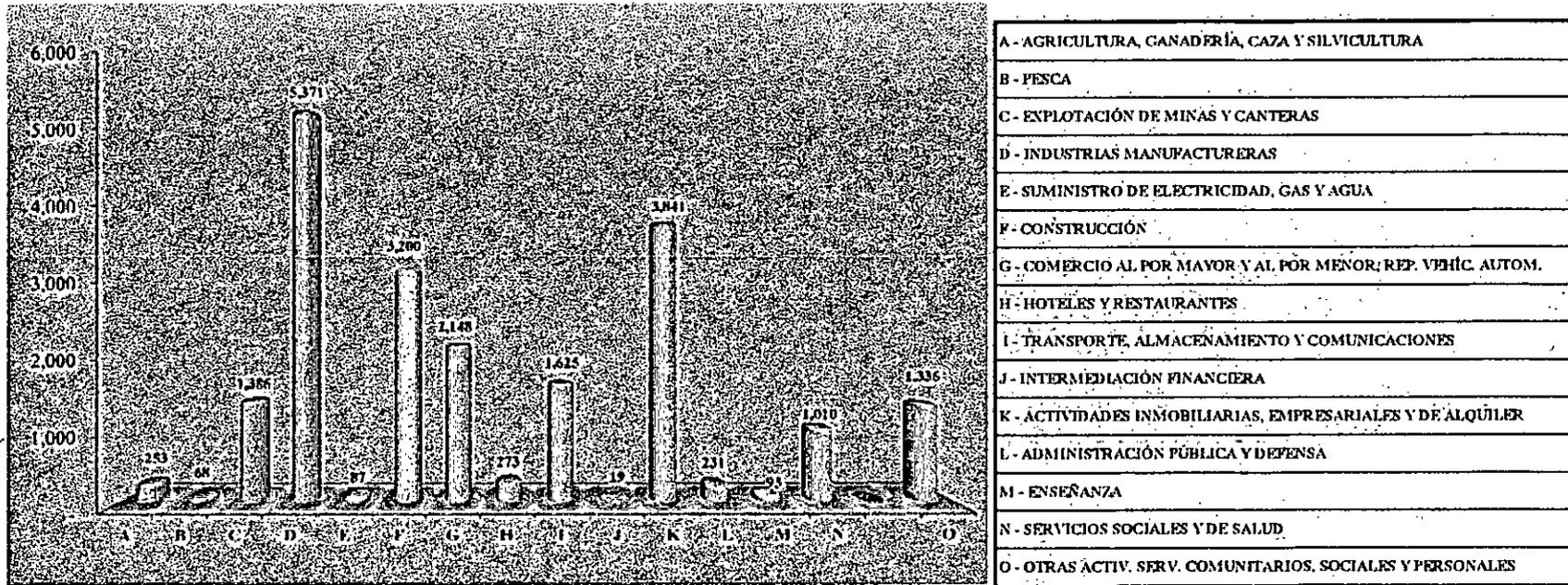
Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según actividad económica 2015

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ABSOLUTO	%
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	13	31	6	15	8	17	28	38	35	23	18	21	253	1.21
PESCA	3		3	5	3		4	3	6	9	14	16	68	0.32
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	108	74	99	99	78	118	111	153	131	134	146	135	1,386	6.62
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	413	369	367	391	234	440	479	618	550	520	568	422	5,371	25.65
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4	17	2	8	4	6	3	8	13	5	13	4	87	0.42
CONSTRUCCIÓN	224	214	261	319	205	341	322	288	323	244	284	175	3,200	15.28
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM.	132	107	133	163	89	168	231	255	240	225	225	160	2,148	10.26
HOTELES Y RESTAURANTES	23	9	26	30	13	27	22	20	23	18	37	15	273	1.30
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	103	106	118	94	103	106	156	167	133	144	237	158	1,625	7.76
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	3		1	2	1	1	4	2	2	3			19	0.09
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	197	241	255	252	221	326	355	454	394	395	467	264	3,841	18.34
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	23	9	21	20	18	23	17	27	25	26	7	15	231	1.10
ENSEÑANZA	9	7	5	9	3	9	15	5	9	11	4	7	93	0.44
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	83	84	63	78	48	97	88	97	135	58	116	63	1,010	4.82
OTRAS ACTIV. SER V. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	98	75	115	91	76	129	130	147	114	116	158	87	1,336	6.38
TOTAL	1,436	1,343	1,475	1,576	1,104	1,806	1,965	2,292	1,133	1,931	2,294	1,564	20,941	100.00

Fuente: Mintra.

Gráfico 2.2

Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según actividad económica – 2015.



Fuente: Mintra.

Tabla 2.3

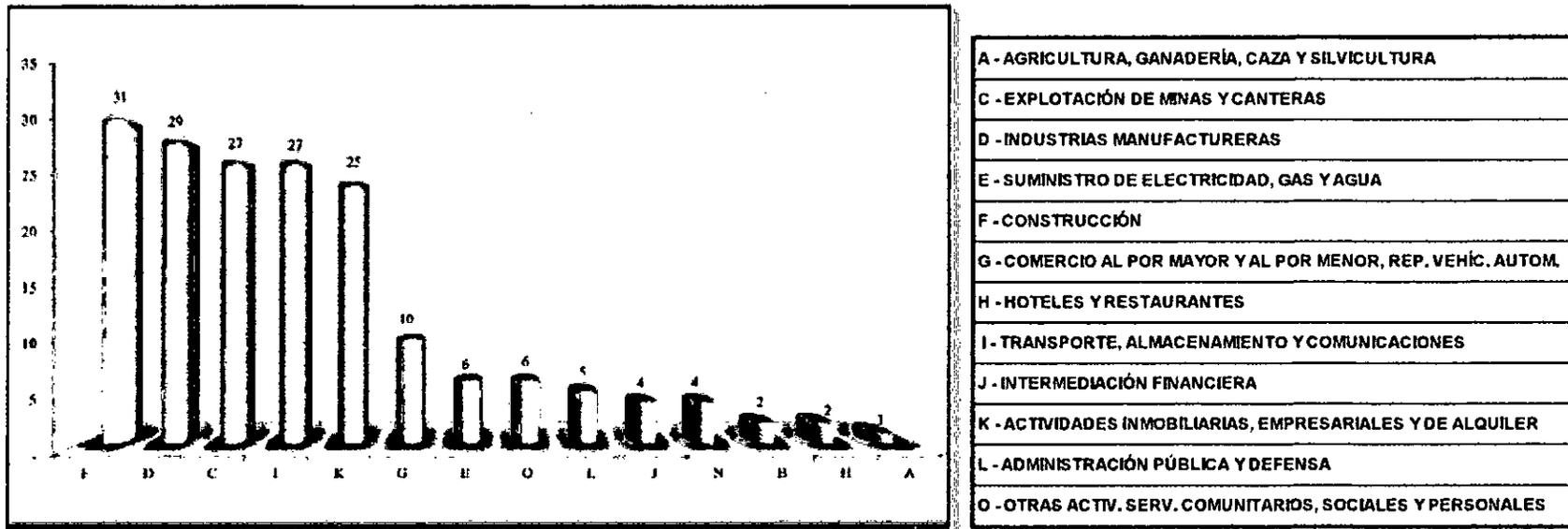
Notificaciones de accidentes mortales por meses, según actividad económica - 2015.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESSES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNJO	JULIO	AGOSTO	SETEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ABSOLUTO	%
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.56
PESCA	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2	1.12
EXPLORACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	3	3	5	2	-	2	2	4	1	3	2	-	27	15.08
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2	2	5	1	7	1	2	2	1	4	-	2	29	16.20
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	1	-	1	1	-	-	-	2	-	-	1	-	6	3.35
CONSTRUCCIÓN	2	-	5	1	4	2	1	-	9	1	3	3	31	17.32
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM	-	1	-	1	1	-	-	-	3	1	-	3	10	5.59
HOTELES Y RESTAURANTES	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1.12
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	3	2	4	-	1	1	-	1	7	1	4	3	27	15.08
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	4	2.23
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	2	-	2	6	2	1	2	2	2	3	1	2	25	13.97
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1	1	5	2.79
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4	2.23
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	2	6	3.35
TOTAL	15	9	22	17	18	10	8	11	23	16	14	16	179	100.00

Fuente: Mintra

Gráfico 2.3

Notificaciones de accidentes mortales por meses, según actividad económica – 2015.



Fuente: Mintra

Estas gráficas y tablas estadísticas nos proporcionan información acerca de los accidentes que ocurren en el sector construcción en distintos periodos y nos muestra la necesidad de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene por objeto la prevención, eliminación y/o control de riesgos, administrando eficazmente los recursos para tal fin.

2.2.2 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento. Ley Nro. 29783

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento fue promulgada en el Perú en el año 2011. Esta ley hace de carácter obligatorio que las empresas tomen diversas medidas en lo que respecta a la prevención de riesgos y enfermedades laborales. Asimismo, establece numerosos lineamientos y obligaciones para los empleadores, define el rol de fiscalizar y controlar del Estado y promueve la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Contempla también deberes como informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) todo accidente mortal de trabajo y cualquier otro tipo de situación que ponga en riesgo la vida, integridad física y psicológica del trabajador. Esta nueva ley crea, por primera vez en la historia de la legislación laboral del Perú, un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Consejos Regionales de Seguridad y Salud y un Consejo Nacional de Seguridad y Salud.

Según el artículo 17, la ley menciona: “El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente”.

Por tal motivo para cumplir este requisito la empresa debe escoger e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en un modelo Internacional adaptado a la normativa peruana.

Existen diversos enfoques internacionales de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A continuación mostramos los más importantes.

Tabla 2.4

Resumen de principales enfoques de SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO internacionales.

Norma	Aplicación	¿Certificable?	Emisor
ILO – OSH 2001.	Países y empresas.	NO	OIT: Organización Internacional del Trabajo.
OHSAS 18001:2007.	Empresas: Todos los sectores.	SI	Consortio de entidades de normalización.
NOSA 5 Estrellas.	Empresas Mineras y sus contratistas.	SI	NOSA: National Occupational Safety Association.
Administración del control de pérdidas.	Empresas: Varios Sectores.	SI	DNV: Det Norske Veritas

Fuente: APDR (Asociación de Prevención de Riesgos).

2.2.3 Principales Normativas

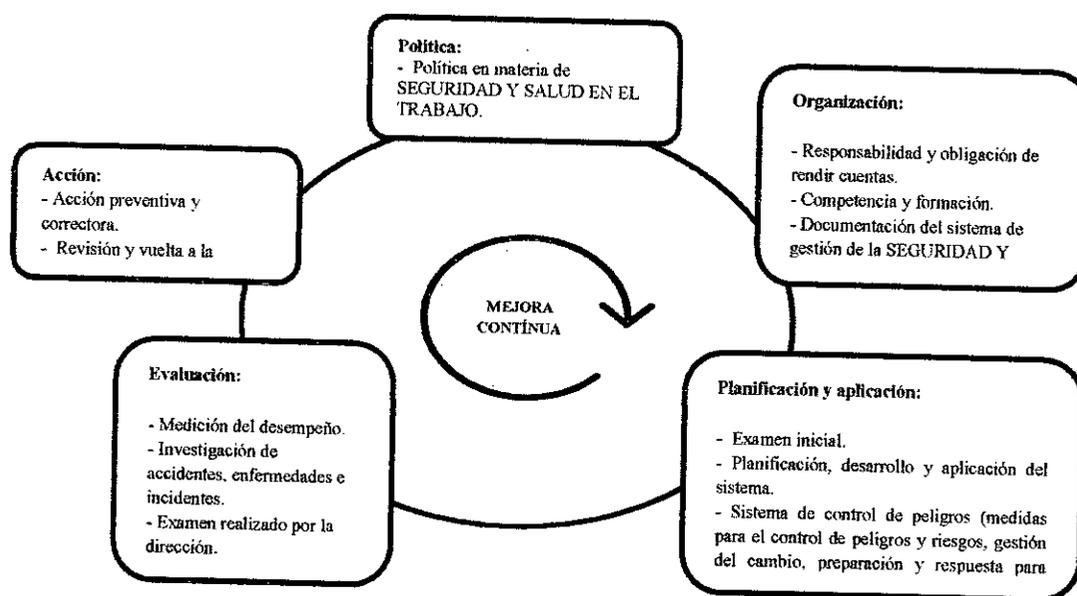
- **Organización Internacional de Trabajo La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Es una agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad, la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso.

Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Gráfico 2.4

Directrices de la OIT para un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: Organización Mundial del Trabajo.

• OHSAS

La OHSAS o Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administración - OSHA), entró oficialmente en vigor en EEUU, el 28 de abril de 1971. El principal papel de la OSHA es el de asegurar la seguridad y salud de 20 trabajadores mediante el establecimiento y cumplimiento de normas. Asimismo, comprende dos partes que son: OHSAS 18001 y OHSAS 18002. Esta norma es aplicable a cualquier tipo de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, no exige requisitos especiales para su implementación. Las Normas OHSAS comprenden dos documentos que son:

- NORMA OHSAS 18001: 2007: Especificaciones para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El diagrama modelo de: Planear – Hacer – Verificar – Actuar.

Planear: Establecer los objetivos y procesos necesarios para entregar los resultados de acuerdo con la política de SSO de la organización.

Hacer: Implementar los procesos.

Verificar: dar seguimiento y medición a los procesos contra la política de SSO, los objetivos, los requisitos legales y otros y reportar resultados.

Actuar: Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño SSO.
- NORMA OHSAS 18002: 2008: Directrices para la implementación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

- **Sistema de gestión en prevención de riesgos laborales**

OHSAS 18002 cita los requisitos específicos del estándar OHSAS 18001 y los continúa con orientación pertinente. La numeración de los apartados de OHSAS 18002 está alineada con la de OHSAS 18001. El texto destacado dentro de un recuadro es un duplicado exacto del texto del estándar OHSAS 18001.

Este estándar de la Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSAS) especifica los requisitos para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo y mejore su desempeño de la

Seguridad y Salud en el Trabajo. No establece criterios de desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo ni proporciona especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión

Gráfico 2.5

Modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la norma OHSAS.



Fuente: Norma OHSAS 18002-2008.

2.2.4 Requisitos de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Según la norma OHSAS 18001: 2007 y Ley 29783, a fin de establecer su sistema de seguridad y salud en el Trabajo, toda organización debe contar con los siguientes aspectos:

- ✓ Definir y documentar el alcance del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Establecimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Sistema de Gestión propiamente dicho.
- ✓ Asignación y definición de responsabilidades y organización preventiva.

- ✓ Evaluación inicial de los riesgos.
- ✓ Planificación de la actividad preventiva.
- ✓ Establecimiento de metas y objetivos.
- ✓ Manual y documentación.
- ✓ Definición y establecimientos de registros.
- ✓ Auditorias.

2.2.5 Fases para la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo

Se ha establecido en fases la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional tomando en consideración la norma internacional OHSAS 18001: 2007.

A diferencia de la Norma OHSAS 18001: 2007, la ley 29783 no exige realizar:

Estudio de Línea Base

Los empleadores para establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben realizar una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo.

Estos resultados sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

A continuación, se procederá a detallar cada fase:

A) Fase 1: Política

La dirección de la organización debe definir y aprobar una política que establezca los objetivos globales de seguridad y salud, así como el

compromiso explícito de mejorar el desempeño de sus acciones, tomando en cuenta la naturaleza y magnitud de sus riesgos y el cumplimiento mínimo de la legislación y otros requisitos que la organización suscriba.

La política en su contenido establece los objetivos que la organización busca con el sistema de gestión:

- Ser apropiada con la naturaleza, visión, objetivos y escala de riesgos de los trabajadores.
- Incluir explícitamente un compromiso de mejora continuo.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable de seguridad y salud ocupacional.
- Estar documentada, y revisada periódicamente para verificar su cumplimiento.
- Comunicarse a todos los empleados de la organización para que tomen conciencia de sus obligaciones.
- Ser revisada periódicamente para asegurar que mantiene la relevancia y características apropiadas para la organización.

B) Fase 2: Planificación

En esta fase de la norma se describe de qué forma intervendrá la política descrita en el punto anterior, la evaluación de los resultados y las auditorías. Estos puntos son las entradas para la planificación, para establecer como salida dentro de la planificación la implementación y operación del sistema.

- **Comité de Seguridad y salud en el Trabajo**
 - Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo, constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador.
 - En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - El número de personas que componen el Comité Seguridad y Salud en el Trabajo, es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de 4 ni mayor de 12 miembros.
 - Se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.
 - A falta de acuerdo entre las partes para la conformación del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo éste tendrá 6 miembros para empresas que tengan más de 100 trabajadores, adicionándose 2 miembros más por cada 100 trabajadores hasta un máximo de 12 miembros.
 - Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de

Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

- El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen mediante un proceso electoral por un periodo de 1 año como mínimo y 2 años como máximo.
- **Reglamento Interno de Seguridad y salud en el Trabajo**
 - Es elaborado por los empleadores con 20 o más trabajadores.
 - La estructura mínima tiene lo siguiente: Objetivos y alcances; liderazgo, compromisos y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; atribuciones y obligaciones del empleador, del Supervisor, del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo y de quienes brindan servicios a la institución; estándares de seguridad y salud en las operaciones y en los servicios y actividades conexas; Preparación y respuesta a emergencias.
 - Se debe elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de los trabajadores y ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Se entrega una copia del Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo a cada uno de los trabajadores.
 - El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los

Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.

- El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen mediante un proceso electoral por un periodo de 1 año como mínimo y 2 años como máximo.

- **Reglamento Interno de Seguridad y salud en el Trabajo**

- Es elaborado por los empleadores con 20 o más trabajadores.
- La estructura mínima tiene lo siguiente: Objetivos y alcances; liderazgo, compromisos y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; atribuciones y obligaciones del empleador, del Supervisor, del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo y de quienes brindan servicios a la institución; estándares de seguridad y salud en las operaciones y en los servicios y actividades conexas; Preparación y respuesta a emergencias.
- Se debe elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de los trabajadores y ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se entrega una copia del Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo a cada uno de los trabajadores.
- El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los

trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

- **Requisitos Legales**

Cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva. También se debe cumplir las leyes y reglamentos aplicables a su sector.

La planificación debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya a cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes.

- **Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.**

Dentro de la planificación, la empresa deberá establecer procedimientos que permitan la identificación de peligros y evaluación de los riesgos de tal forma de que sea posible establecer las medidas de control necesarias, que incluyan las actividades rutinarias y no rutinarias. Los resultados de las evaluaciones y efecto de los controles se tomarán en cuenta al establecer los objetivos, los mismos que estarán documentados. Los procedimientos de la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos deberán tener en cuenta:

- Las actividades de todas las personas que tengan acceso al lugar de Trabajo. Considerando el comportamiento, las capacidades y otros factores humanos.
- Los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo y en sus inmediaciones, capaces de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en el lugar de trabajo.
- La infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros.
- Las modificaciones en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades.
- Cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios.

- **Establecer Medidas de Control**

Se establecen controles para cada uno de los peligros encontrados estableciendo en el orden de prelación, siguiente:

- ✓ PRIMERO: Eliminación de los peligros y riesgos.
- ✓ SEGUNDO: Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos.

- ✓ TERCERO: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.
- ✓ CUARTO: Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.
- ✓ QUINTO: Facilitar equipos de protección personal adecuados.

- Evaluación de Riesgos

Tabla 2.5

Evaluación de riesgos.

ÍNDICE	PROBABILIDAD				Severidad
	Personas Expuestas	Estándares Existentes	Capacitación	Exposición al Riesgo	
1	De 1 a 3	Existe con alcance SSO	Personal entrenado, conoce el peligro y lo previene	Esporádica (S)	Lesión sin incapacidad (S)
				Menor de 3 horas por turno (SO)	Disconfort, incomodidad (SO)
2	De 4 a 12	Existe pero no tiene alcance SSO	Personal parcialmente entrenado, conoce el peligro pero no toma acciones de control	Eventualmente (S)	Lesión con incapacidad temporal (S)
				Mayor de 3 horas y menor de 6 horas por turno (SO)	Daños a la salud reversible (SO)
3	Más de 12	No existen	Personal No entrenado, no conoce el peligro y por lo tanto no toma acciones de control accidental	Permanentemente (S)	Lesión con incapacidad permanente / muerte (S)
				Mayor de 6 horas por turno (SO)	Daño a la salud irreversible (SO)

Fuente: RM 050 – 2013 –TR. Anexo 3

ESTIMACIÓN DEL GRADO DEL RIESGO	
GRADO DE RIESGO	PUNTAJE
BAJO: TRIVIAL (TV)	4
BAJO: TOLERABLE (TO)	De 5 a 8
MEDIO: MODERADO (MO)	De 9 a 16
ALTO: IMPORTANTE (IM)	De 17 a 24
ALTO: INTOLERABLE (IT)	De 25 a 36

Fuente: RM 050 – 2013 –TR. Anexo 3

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
TRIVIAL	No se requiere acción específica.
TOLERABLE	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se debe considerar soluciones rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requiere comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
MODERADO	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un periodo determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
IMPORTANTE	No debe comenzarse el trabajo, hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
INTOLERABLE	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, DEBE PROHIBIRSE EL TRABAJO.

RIESGO NO SIGNIFICATIVO



NIVEL DE RIESGO



RIESGO SIGNIFICATIVO

Fuente: RM 050 – 2013 –TR. Anexo 3

- **Mapa de Riesgo**

Es el plano de una determinada área del centro de trabajo, donde se desarrollan las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas de promoción y protección de la salud de los trabajadores.

También es una herramienta participativa y necesaria para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma gráfica, los agentes generadores de riesgo que ocasionan accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales en el trabajo.

El mapa de riesgo se realiza dibujando un plano de las instalaciones de la empresa, entidad ubicando los puestos de trabajo, maquinarias y/o equipos que generen riesgo alto; seguido a ello le asignamos un símbolo que representa el tipo de riesgo y otro símbolo para adoptar las medidas de protección a utilizar en los riesgos encontrados.

Programa de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

La organización debe implantar y mantener un programa para alcanzar los objetivos de la seguridad y salud ocupacional, el cual será analizado en forma crítica y a intervalos planificados, ajustándose en caso sea necesario. Estos programas deben incluir:

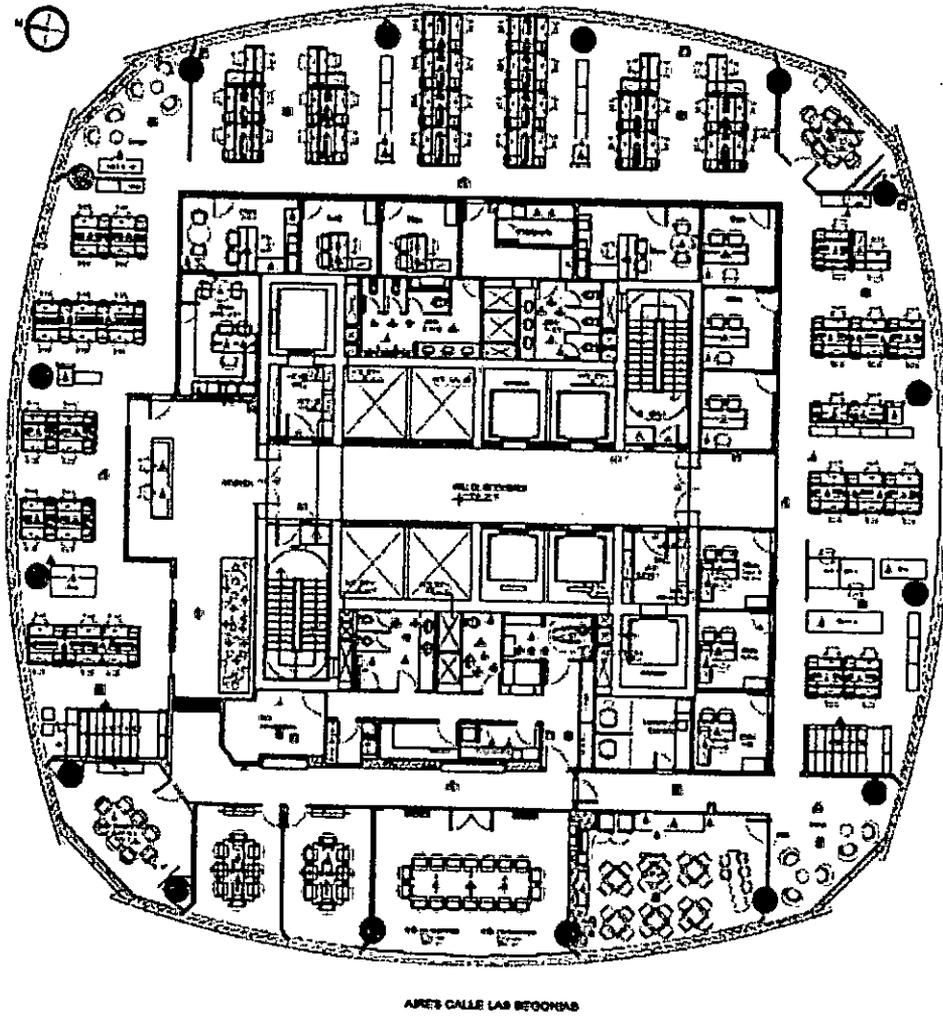
- Las actividades a realizar para el logro de cada objetivo, señalando los recursos, tanto humanos y económicos.

- La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la organización.
- Los medios y plazos para lograr estos objetivos.

El mapa de riesgo se realiza dibujando un plano de las instalaciones de la empresa, entidad ubicando los puestos de trabajo, maquinarias y/o equipos que generen riesgo alto; seguido a ello le asignamos un símbolo que representa el tipo de riesgo y otro símbolo para adoptar las medidas de protección a utilizar en los riesgos encontrados.

Gráfica 2.6

Mapa de riesgo



Fuente: Norma técnica Peruana NTP 399.010 – 1 Señales de seguridad.

- **Objetivos y Metas**

Los objetivos y metas se establecen después de haber realizado la elaboración de línea base, el IPER y la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los objetivos deben estar relacionados con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
- Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
- Evaluados y actualizados periódicamente.

- **Plan de Seguridad y salud en el Trabajo.**

Es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles con la participación de los trabajadores, empleador y organización sindical.

El plan de seguridad y salud en el trabajo está constituido por un conjunto de programas como:

- Programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Programa de capacitación y entrenamiento.
- Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

C) Fase 3: Implementación y Operación

El correcto funcionamiento de la implementación del programa dependerá de la planificación del mismo, de un adecuado control de los objetivos y las desviaciones. Para ello la norma nos indica la forma y manera de realizarlos.

La implementación y operación se hace a partir de identificar todos los recursos necesarios, para ello se requiere:

- Definir la autoridad y la responsabilidad.
- Comunicar las funciones a todos los miembros de la organización.
- Participación de todos los niveles de la organización.
- Crear programas de capacitación y entrenamiento basado en la evaluación de las diferentes competencias a nivel de conocimiento, educación, habilidades y experiencias.
- Controlar todos los documentos y registros del sistema y de la organización.

La organización debe detallar las funciones, las responsabilidades y la autoridad requeridas para una mayor eficacia en la seguridad y salud ocupacional; debe demostrar su compromiso:

- Garantizando la disponibilidad de recursos esenciales para fijar, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- Definiendo las funciones, asignando las responsabilidades y la rendición de cuentas, y delegando autoridad, para facilitar una gestión eficaz; se deben documentar y comunicar las funciones, las responsabilidades, la rendición de cuentas y autoridad.

De la misma forma, la alta dirección debe designar los representantes con la responsabilidad y autoridad de asegurar los requisitos para cumplir con las normas sobre seguridad y salud ocupacional, estos deben estar informados del desempeño del sistema y buscar su mejora continua.

- **Competencia y Formación**

Identificar y satisfacer las necesidades de capacitación y entrenamiento de todo el personal que realice tareas que puedan tener impacto sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.

- **Perfil del puesto**

Se elaboran los perfiles de puesto para los trabajadores. Los perfiles deben considerar los requerimientos específicos para trabajos de riesgo.

- Capacitación

Se debe implementar un Plan Anual de Capacitación, integrado al Plan de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en donde se debe incluir lo siguiente:

- ✓ 04 capacitaciones en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO durante el año.
- ✓ La programación de las charlas de Inducción general e inducción en el puesto de trabajo, al ingreso del trabajador al centro de trabajo.
- ✓ Entrenamiento al personal sobre los procedimientos y/o
- ✓ estándares de trabajo seguro, respecto de los peligros y riesgos relacionados a su puesto de trabajo.
- ✓ Las capacitaciones de los miembros representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Los simulacros de emergencia.
- ✓ Otras charlas y capacitaciones.

Estas capacitaciones deberán realizarse prioritariamente dentro de la jornada laboral y serán aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y se insertaran en el registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

- **Comunicación, Participación y Consulta**

- La comunicación del Sistema de Gestión es a través de la difusión y las capacitaciones de los documentos y registros obligatorios.
- La participación del personal debe ser constante en la planificación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Una de las formas de participación directa de los trabajadores es a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- También se debe adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Para la consulta a instituciones los empleadores y sus trabajadores pueden realizar la consulta legal y técnica al MTPE o la SUNAFIL.

- **Control de Documentos**

- Los documentos deben estar vigentes y ser presentados cuando la autoridad lo solicite.
- Mantener un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos 12 meses.
- El tiempo de almacenamiento de los registros (archivo pasivo) es:
 - ✓ Los registros de investigaciones, exámenes médicos ocupacionales, monitoreo de agentes físicos,

inspecciones internas, estadísticas, equipos de seguridad, inducción, capacitación, entrenamientos y simulacros será de 5 años.

- ✓ Los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos será de 10 años.
- ✓ Los registros de enfermedades ocupacionales es de 20 años.

- **Preparación y respuesta ante emergencias**

El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:

- Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.
- Proporcionar información¹ y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.
- Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.
- Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos

ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

D) Fase 4: Verificación

- **Medición y monitoreo del desempeño**

La empresa debe fijar procedimientos para la medición y cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud ocupacional, estos procedimientos deben asegurar:

- **Monitoreo del grado de cumplimiento de los objetivos.**

Medidas de desempeño de monitoreo de accidentes, enfermedades, incidentes y otras actividades de desempeño deficiente.

- **Evaluación del cumplimiento de los Requisito Legales y otros Aplicables**

La empresa debe fijar y mantener procedimientos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a sus actividades.

- **Investigación de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y preventivas.**

La organización debe implementar y mantener procedimientos para registrar, analizar e investigar accidentes, incidentes y no conformidades.

- **Incidentes:**

La empresa implementa y mantiene procedimientos de investigación de incidentes a fin de:

- ✓ Determinar las deficiencias de Seguridad y salud en el trabajo que no son evidentes así como otros factores que podrían contribuir a que ocurran incidentes.
- ✓ Identificar la necesidad de acciones correctivas y la oportunidad de ejecutar acciones preventivas.
- ✓ Identificar oportunidades de mejora continua
- ✓ Comunicar el resultado de las investigaciones.

- **No conformidad, acción correctiva y acción preventiva.**

Se establece, implementa y mantiene procedimientos para tratar las no conformidades a fin de:

- ✓ Identificar y tomar acciones correctivas de no conformidades, y tomar las acciones para disminuir sus consecuencias en seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Investigar las no conformidades determinar sus causas y tomar acciones a fin de que no ocurran nuevamente.
- ✓ Registrar y comunicar los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas.
- ✓ Revisar la eficacia de los resultados de las acciones correctivas y preventivas tomadas.

- **Investigación de Incidente, Accidentes y Enfermedades Ocupacionales**

La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y estar documentada. Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.

La investigación de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, nos permiten:

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

Por otro lado la empresa tiene la obligación de:

- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE todo accidente de trabajo mortal y los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o

a la población dentro de las 24 horas de ocurrido y los accidentes de trabajo incapacitantes y las enfermedades ocupacionales al centro médico asistencial que atiende el caso el cual deberá notificar hasta el último día del mes siguiente de ocurrido el accidente y dentro de los cinco días hábiles de conocido el diagnóstico respectivamente al MTPE.

- **Control de registros**

La organización debe implementar y mantener registros para demostrar la conformidad de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, los mismos que deben ser legibles e identificables y deben permitir realizar seguimiento hacia las actividades realizadas.

Se tiene la obligatoriedad de mantener los siguientes registros:

- ✓ Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- ✓ Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- ✓ Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- ✓ Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el Trabajo.
- ✓ Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- ✓ Registro de equipos de seguridad o emergencia.

- ✓ Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y Simulacros de emergencia.
- ✓ Registro de auditorías.

- **Auditoria**

La empresa debe implementar un procedimiento de auditorías a fin de:

- Verificar que el sistema de seguridad y salud ocupacional cumple con las disposiciones planificadas.
- Comprobar si es efectivo en el logro de la política y objetivos de la organización
- Elemento de entrada de información a la Alta dirección sobre los resultados de las auditorías.

Se recomienda que las auditorías sean desarrolladas por personal independiente a quienes tienen la responsabilidad directa del área evaluada, para asegurar objetividad e imparcialidad en el proceso.

E) Fase 5: Revisión por la dirección

La Dirección tiene la responsabilidad del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, a través del establecimiento de los plazos de revisión y evaluación, para conseguir el objetivo final que es la correcta implantación de la política y los objetivos establecidos, en búsqueda de la mejora continua. La revisión del sistema debe estar documentada, de manera que se

registren los temas tratados y las decisiones de la dirección ante las deficiencias detectadas. En esta parte se busca:

- Medir el desempeño mediante la información estadística que se tiene de reporte de lesiones, de no conformidad, de incidentes, etc.
- Lograr una retroalimentación que garantice el cumplimiento de los objetivos.
- Revisar la información que le permita definir si está bien implementada o hacer los ajustes correspondientes.

Resumen de las fases de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Figura 2.1

Fases de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud



- **Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por los siguientes según ley 29783:**

- ✓ Se debe asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- ✓ Así mismo se debe lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- ✓ Incentivar de modo preciso y efectivo al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- ✓ Mejorar de modo significativo la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- ✓ Se debe promover y fomentar mediante campañas de sensibilización la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros en el personal.
- ✓ Promover las circunstancias para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- ✓ Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ Establecer mecanismos efectivos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- ✓ Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- ✓ Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales o en su defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

2.3 Potencial Humano

Es un conjunto de cualidades innatas o talentos, conocimientos adquiridos y habilidades desarrolladas en el transcurso de la vida de un individuo que se pueden aplicar para el desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de tal manera que le brinden la satisfacción total en el desempeño de sus actividades personales, empresariales, profesionales o laborales.

2.4 Modelos de Gestión para el Potencial Humano

A. Capacitación

Es una de las herramientas del desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Concretamente, la capacitación:

Concretamente, la capacitación:

- Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- En función de las necesidades de la empresa,
- En un proceso estructurado con metas bien definidas.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la empresa.

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) Inducción

Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por

escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

b) Entrenamiento:

Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo.

La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) Formación básica:

Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) Desarrollo de Jefes

Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían

difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

B. Definición de Competencias

Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado "holístico", incluye a los dos anteriores.

2.5 Clima Laboral

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa.

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle.

2.6 Cultura Organizacional

Para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

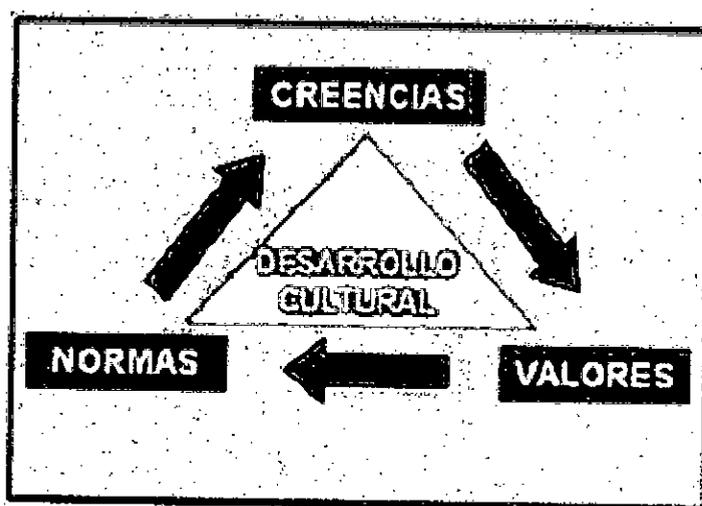
Podemos encontrar referencias culturales en toda una diversidad de manifestaciones tales como el folklore, el idioma o la comida. Así desde esta perspectiva, la cultura ha sido normalmente abordada desde campos como la antropología o la sociología. Sin embargo, más recientemente, a partir de la década de los 70, otras disciplinas y áreas del conocimiento empezaron a interesarse por ésta, ampliando su campo de aplicación a otros aspectos sociales y económicos asociados a valores y creencias específicas que influirían en nuestro comportamiento y diferencian a personas de distintas procedencias y territorios, especialmente en el campo de las organizaciones.

Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilización.

Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión.

Gráfico 2.7

Cultura Organizacional



Fuente: Enciclopedia_financiera/Cultura_organizacional

2.7 Descripción de la empresa

URBANOVA es el brazo inmobiliario de BRECA, conglomerado empresarial peruano con presencia internacional y con más de cien años de existencia, fundado por la familia Brescia Cafferata. Promueve el desarrollo e implementación de proyectos urbanos dedicados al retail y oficinas prime.

2.8 Definición de Términos básicos

Para efectos de la comprensión de la presente tesis se aplican las siguientes definiciones:

- **Accidente de Trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.
- **Acción preventiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial indeseable.
- **Actividad:** Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador, en concordancia con la normatividad vigente.
- **Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** aquellas que impliquen una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.
- **Actividades Insalubres:** Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

- **Actividades Peligrosas:** Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.
- **Auditoría:** Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- **Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.
- **Archivo Activo:** Es el archivo físico o electrónico donde los documentos se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.
- **Archivo Pasivo:** Es el archivo físico o electrónico donde los documentos no se encuentra en forma directa y accesible a la persona que lo va a utilizar.
- **Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.
- **Causas de los Accidentes:** Son uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente.

- **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacional, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del empleador en materia de prevención de riesgos.
- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Contaminación del ambiente de trabajo:** Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo y agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.
- **Contratista:** Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.
- **Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.
- **Cultura de seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la

prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

- **Desempeño de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Resultados medibles de la gestión que hace una organización de sus riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo. La medición del desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye la medición de la eficacia de los controles de la organización.
En el contexto de los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los resultados se pueden medir respecto a la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización y otros requisitos de desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Deterioro de la salud:** Condición física o mental identificable y adversa que surge y/o empeora por la actividad laboral y/o por situaciones relacionadas con el trabajo.
- **Documento:** Información y su medio de soporte. El medio de soporte puede ser papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o muestras patrón, o una combinación de éstos.
- **Emergencia:** Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Enfermedad profesional u ocupacional:** Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.
- **Empleador:** Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.
- **Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.
- **Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.
- **Estándares de Trabajo:** Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

- **Evaluación de riesgos:** Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar (riesgos aceptables y riesgos no aceptables).
- **Exposición:** Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implica un determinado nivel de riesgo para los trabajadores.
- **Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.
- **Gestión de Riesgos:** Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.
- **Identificación de Peligros:** Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
- **Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- **Incidente Peligroso:** Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

- **Inducción u Orientación:** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta.
- **Investigación de Accidentes e Incidentes:** Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos que concurren para causar los accidentes e incidentes.
- **Inspección:** Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.
- **Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.
- **Lugar de trabajo:** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.
- **Mapa de Riesgos:** Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.
- **Medidas Correctivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.
- **Medidas de prevención:** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas

a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr mejoras en el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo global de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización.
- **MTPE :** Ministerio de Trabajo del Empleo del Perú
- **No conformidad:** Incumplimiento de un requisito.
- **Observador:** Aquel miembro del sindicato mayoritario a que se refiere el artículo 29 de la Ley, que cuenta únicamente con las facultades señaladas en el artículo 61 del Reglamento.
- **Organización:** Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.
- **Parte interesada:** Persona o grupo, dentro o fuera del lugar de trabajo que tiene interés o está afectado por el desempeño de la SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de una organización.
- **Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

- **Pérdidas:** Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.
- **Plan de Emergencia:** Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de gran envergadura e incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos del empleador disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Intenciones y dirección generales de una organización relacionadas con su desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como las ha expresado formalmente la alta dirección.
- **Prime:** Principal.
- **Programa anual de seguridad y salud:** Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.
- **Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.
- **Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia a una persona en el trabajo que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.
- **Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

- **Procedimiento:** Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso. Los procedimientos pueden estar documentados o no.
- **Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos:** Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, mecánicos o psicosociales, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional y que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.
- **Representante de los Trabajadores:** Trabajador elegido, de conformidad con la legislación vigente, para representar a los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de las actividades desempeñadas.
- **Retail:** Al por menor o bodegas.
- **Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.
- **Riesgo aceptable:** Riesgo que se ha reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

- **Salud:** Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.
- **Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.
- **Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.
- **Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la

promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

- **SST** : Seguridad y Salud en el Trabajo
- **Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.
- **Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.
- **Cambio Organizacional:** es la transformación característica de aspectos más o menos significativos, los cuales están establecidos y se rigen dentro de una empresa.
- **Cultura:** es la conducta convencional de una sociedad, que influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes.

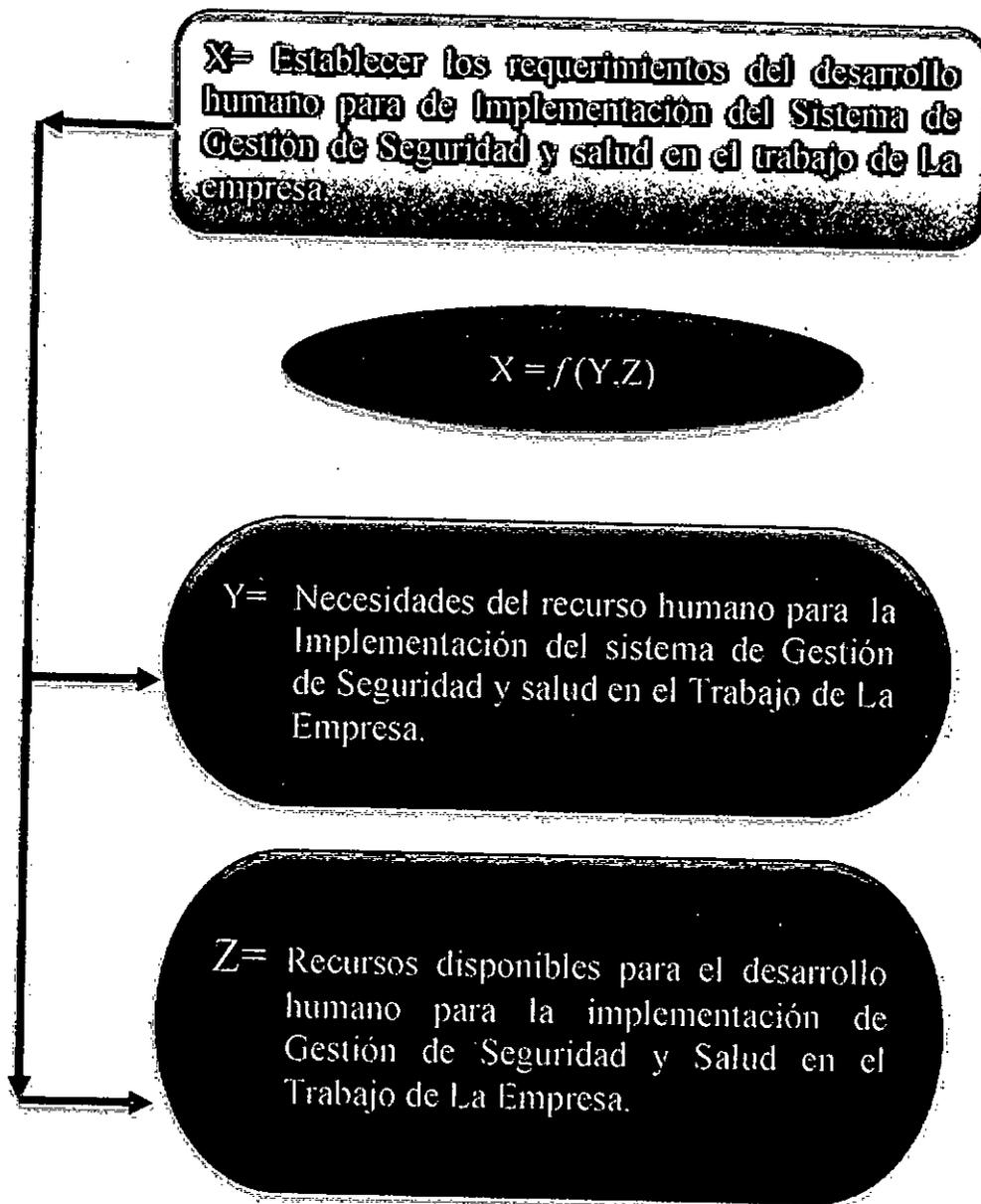
- **Cultura Organizacional:** es la parte más importante de la organización que está presente en todas las acciones y funciones que realizan todos los miembros que la componen.
- **Recursos Humanos:** es el departamento de una organización encargado de asegurar que la empresa cuente con personal capacitado, motivado, con disposición a cambiar y a adaptarse a las nuevas situaciones que se presenten en la empresa.

III. VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Definición de las Variables de la investigación

Figura 3.1

Definición de variables



3.2 Operacionalización de variables

Tabla 3.1

Operacionalización de variables

VARIABLES DEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
X= Establecer los requerimientos del desarrollo humano para de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de La empresa.	-Voluntario -Participativo -Trabajo en equipo	Explicativo	-Identificados Z e Y y Ley 29783.
VARIABLES INDEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOS
Y= Necesidades del recurso humano para la Implementación del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de La Empresa.	-Cultura -Competencias	Explicativo Explicativo Explicativo	-Cuestionario a los trabajadores de la empresa.
Z=Recursos disponibles para el desarrollo humano para la implementación de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Empresa.	-Económicos -Humanos -Infraestructura	Explicativo Explicativo Explicativo	-Entrevistas a los directivos de la empresa. -Revisión de Procedimientos, y manuales.

3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas

3.3.1 Hipótesis general

Los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa Urbanova inmobiliaria SAC, son la cultura organizacional, las capacitaciones, las auditorías y las asesorías de seguridad y salud en el trabajo y el trabajo.

3.3.2 Hipótesis específicas

a) Las necesidades de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son:

- Programas de capacitación.
- Conformar un equipo de líderes
- Fortalecer la cultura organizacional

b) Los recursos disponibles para los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son:

- Procedimientos y manuales.
- Estándares permisibles.

IV. METODOLOGÍA

En este punto se presenta la metodología que se utilizará para alcanzar los objetivos planteados en la investigación. Se señala en primer lugar el tipo y el diseño de la investigación; luego se describe la población objeto de estudio y

muestra. Finalmente se señalan las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y los mecanismos para su procesamiento.

4.1 Tipo de investigación

La investigación a desarrollar se caracteriza por ser:

- **Aplicada:**

Debido a su finalidad de la investigación se aplicará a la realidad en la Empresa.

- **Mixta o cualicuantitativa:**

Debido a la naturaleza de los datos recopilados serán la información documentaria referente a la seguridad y salud en el trabajo y los resultados de las encuestas previamente analizado.

- **Explicativa:**

Debido a que el estudio no solo se describirá el problema sino el requerimiento del recurso humano para la implementación del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

- **De campo:**

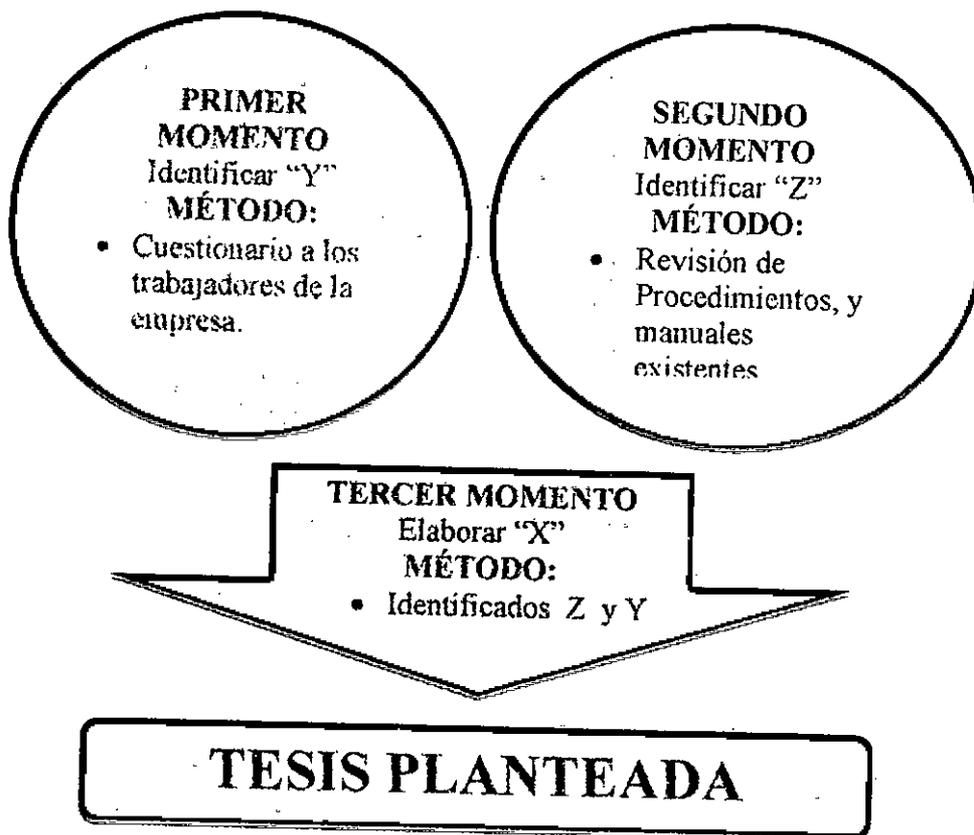
Debido a que su desarrollo se realizará en contacto con las personas y las fuentes consultadas se obtendrán datos más relevantes a ser analizados.

- **Transversal:** debido a su temporalidad se evaluará desde la propuesta de implementación de seguridad y salud en el trabajo de La Empresa hasta la Actualidad.

4.2 Diseño de la investigación

Se plantea para la elaboración de la tesis tres etapas de investigación, las cuales inicialmente se identificarán las dos variables específicas (y, z) y se modelará la variable principal (x).

Figura 4.1
Diseño de la Investigación



4.3 Población y muestra

- Población

Los colaboradores en estudio fueron los colaboradores de alta Gerencia, administrativos y operacionales.

La población está constituida por 71 personas que laboran en la inmobiliaria.

- **Muestra**

Según la naturaleza de investigación la muestra la constituirá una parte de la población sujeta a investigación.

El criterio para la determinación de la muestra es un muestreo ocasional ya que la empresa indicó que se debía seleccionar a 31 personas como máximo de la población.

Cuadro 4.1

Muestra

Puesto de Trabajo	Cantidad
Gerentes	2
Sub Gerentes de Operaciones	1
Personal de Unidad de Negocio Oficina	5
Personal de Unidad de Negocio Retail	5
Gestor de Mantenimiento	6
Personal Administrativo	12
Total	31

4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que serán aplicados son las siguientes:

- a) Cuestionarios a los colaboradores de la empresa para validar conocimientos sobre el tema.
- b) Lista de Verificación de Cumplimiento de Ley 29783.
- c) Revisión de manuales y procedimientos para acopio de información.

El instrumento a emplear será una guía de preguntas previamente elaboradas en función del objeto de estudio, que se aplicará a La Empresa.

4.5 Plan de Análisis de Datos

Después de recolectar toda la información se procederá al

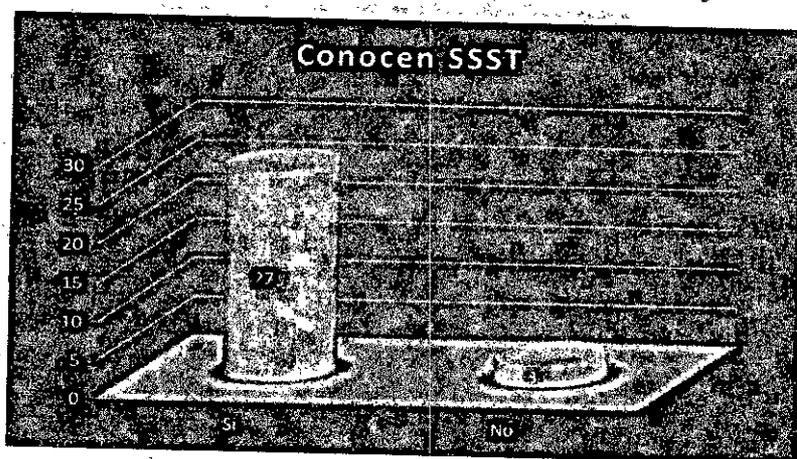
a) Análisis de la información recolectada.

Resultados de la encuesta de seguridad y salud en el trabajo

- Los colaboradores conocen respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grafico 4.1

Conceptos de Seguridad y salud en el Trabajo

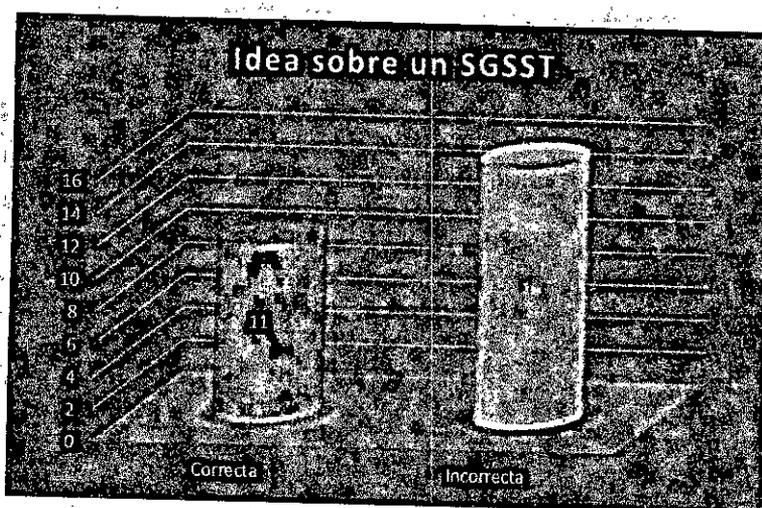


Comentario: Los resultados nos indican que 27 de los colaboradores conocen o han escuchado respecto a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mientras que 3 de los colaboradores desconocen o no han escuchado sobre lo que es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- De los colaboradores que han escuchado y conocen sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuántos tienen la idea correcta.

Grafico .4.2

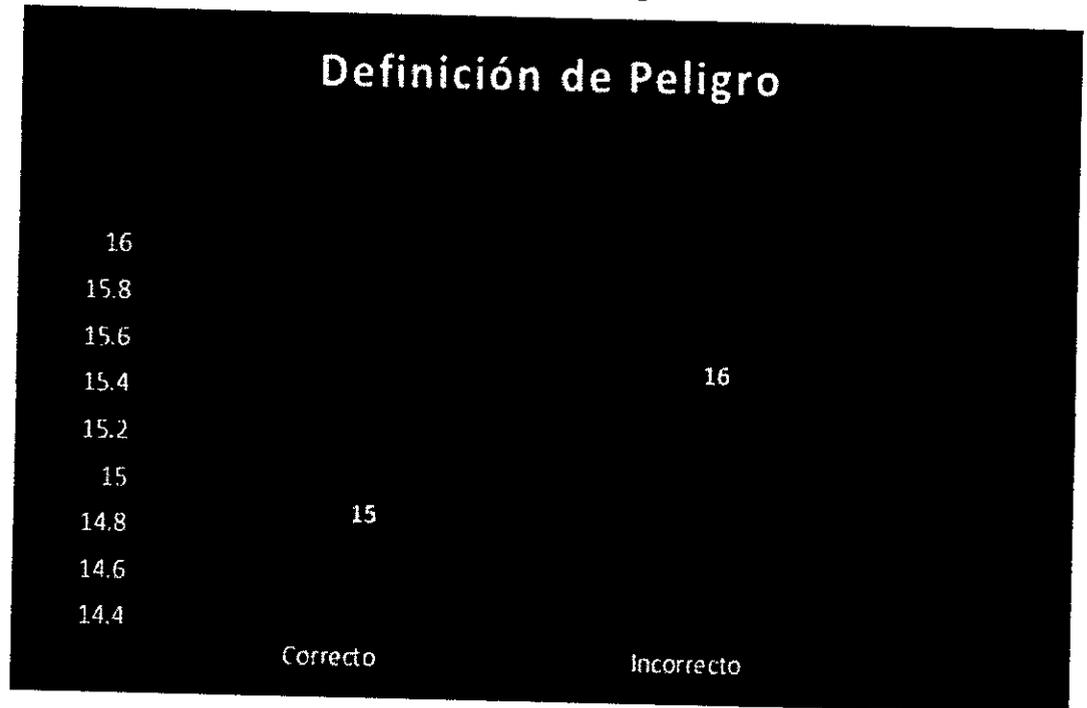
Idea sobre un Seguridad y salud en el Trabajo



Comentarios: De los colaboradores que han escuchado o saben del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, solo 11 tienen el concepto claro, mientras que 16 poseen un concepto no apropiado.

- Conceptos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Definición de Peligro

Grafico 4.3
Definición de Peligro

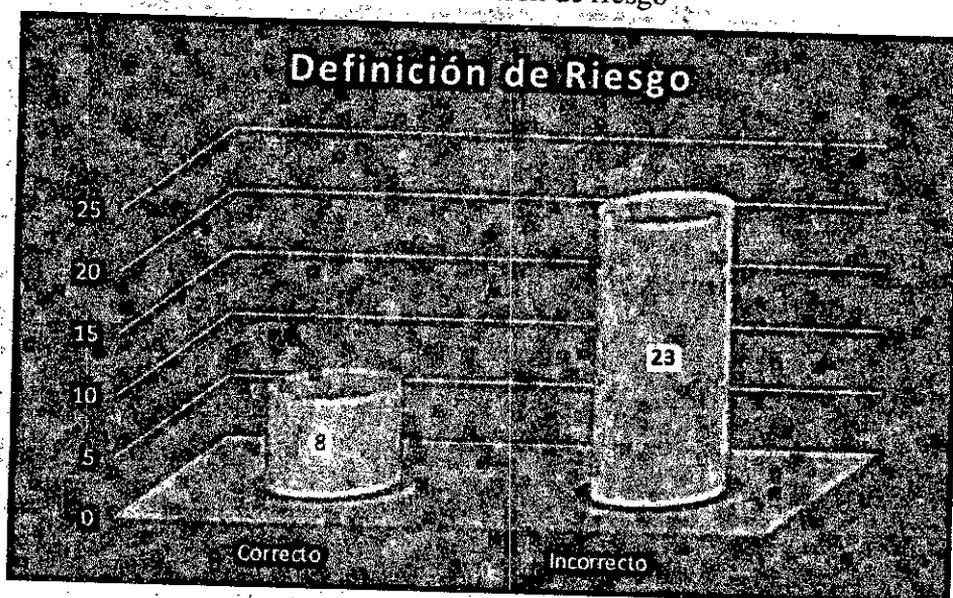


Comentarios: De los colaboradores conocen el concepto correcto de peligro de la muestra tomada son 15 tienen el concepto correcto, mientras que 16 conocen un concepto no apropiado.

- Definición de Riesgo

Grafico 4. 4

Definición de riesgo

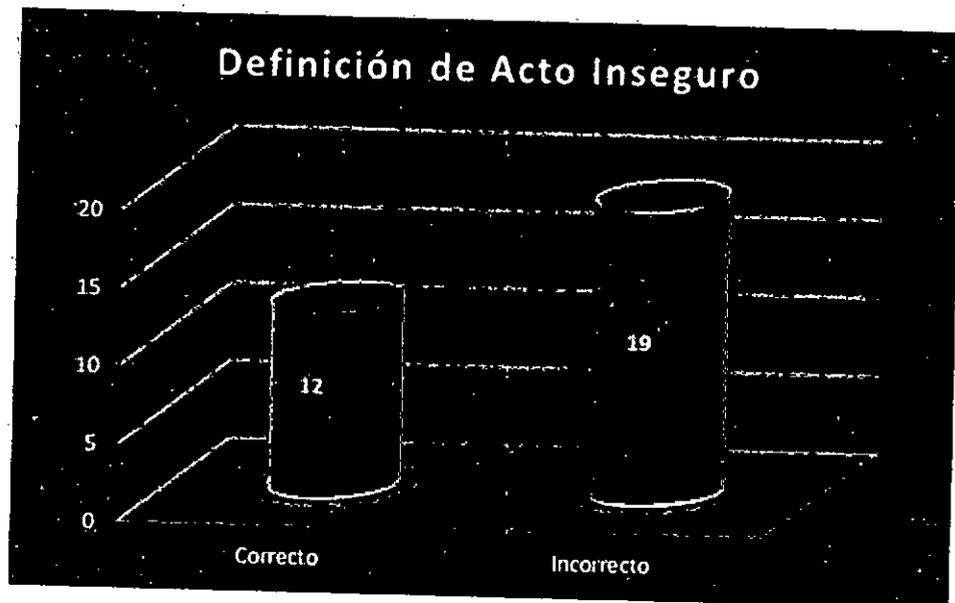


Comentarios: De los colaboradores conocen el concepto correcto de peligro de la muestra tomada son 8 tienen el concepto correcto, mientras que 23 conocen un concepto no apropiado.

- Definición de Acto Inseguro

Grafico 4.5

Definición de Acto Inseguro

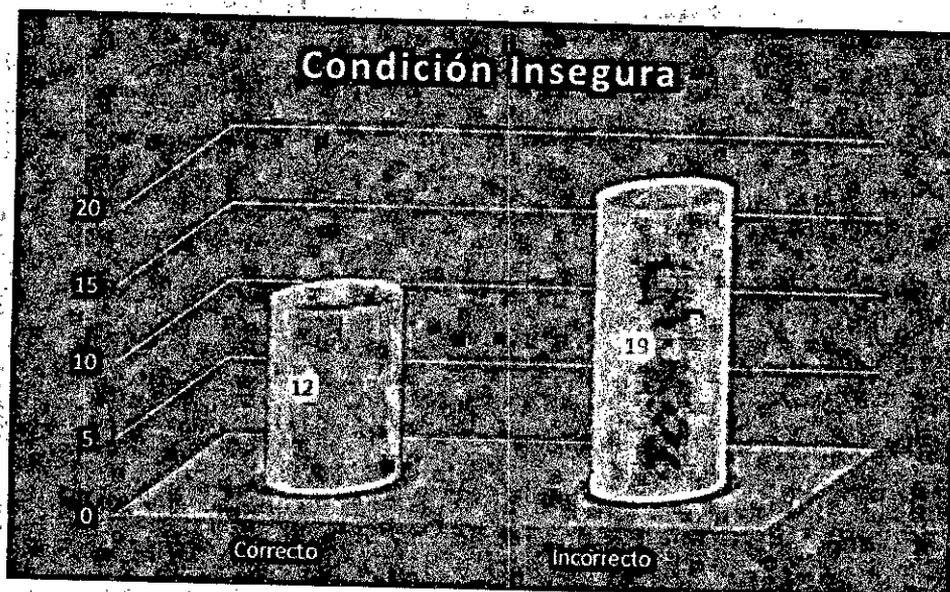


Comentarios: De los colaboradores conocen el concepto correcto de Acto Inseguro de la muestra tomada son 12 tienen el concepto correcto, mientras que 19 conocen un concepto no apropiado

- Definición de Condición Insegura

Grafico 4. 6

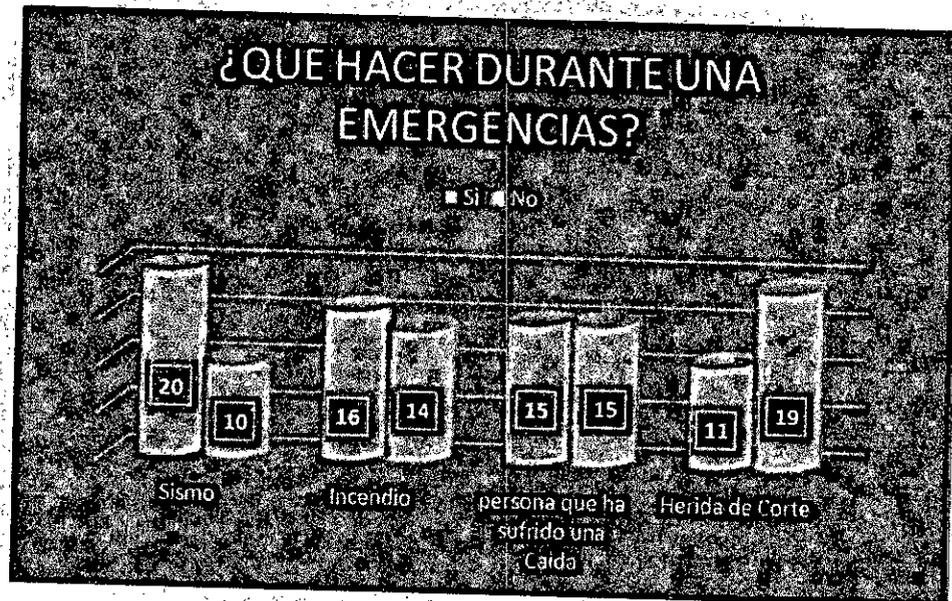
Definición de Condición Insegura



Comentarios: De los colaboradores conocen el concepto correcto de Condición Insegura de la muestra tomada son 12 tienen el concepto correcto, mientras que 19 conocen un concepto no apropiado.

- De los colaboradores que saben qué hacer ante una emergencia

Grafico 4. 7
Emergencias

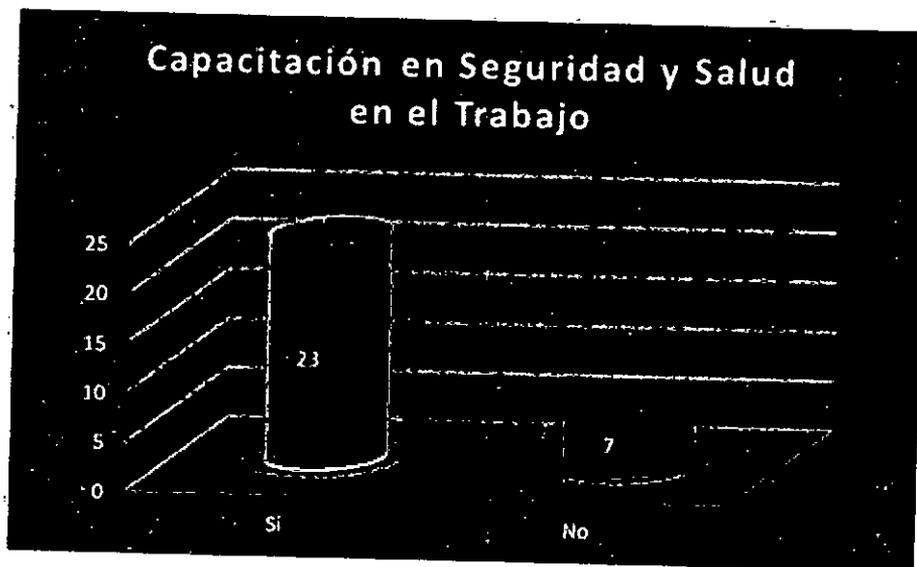


Comentario: Si se presentara una emergencia mientras desarrollan su labor por ejemplo:

- ✓ *Ante un sismo los 20 colaboradores saben qué hacer en ese momento y 10 no lo saben.*
- ✓ *Si fuera un incendio, 16 sabrían la manera de cómo actuar ante esa emergencia mientras que 14 no lo saben.*
- ✓ *Si dentro de las instalaciones un colaborador sufriera una caída fuerte, 15 colaboradores sabrían cómo deberían auxiliar a su compañero, mientras que 15 no lo sabrían que hacer.*
- ✓ *En caso un colaborador sufriera una herida de corte produciéndose un sangrado, 11 colaboradores saben qué hacer para evitar una hemorragia y brindar los primeros auxilios, mientras que 19 no sabrían cómo actuar.*

- Han recibido algún tipo de Capacitación respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grafico 4. 8
Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo



Comentario: Del total de colaboradores, solo 23 de ellos saben o han recibido capacitación en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, mientras que 7 de los colaboradores no han recibido.

De los colaboradores que han recibido indican temas como:

- ✓ Primeros Auxilios
- ✓ Evacuación - Sismo

De los que no han recibido Capacitaciones les gustaría ser capacitados temas como:

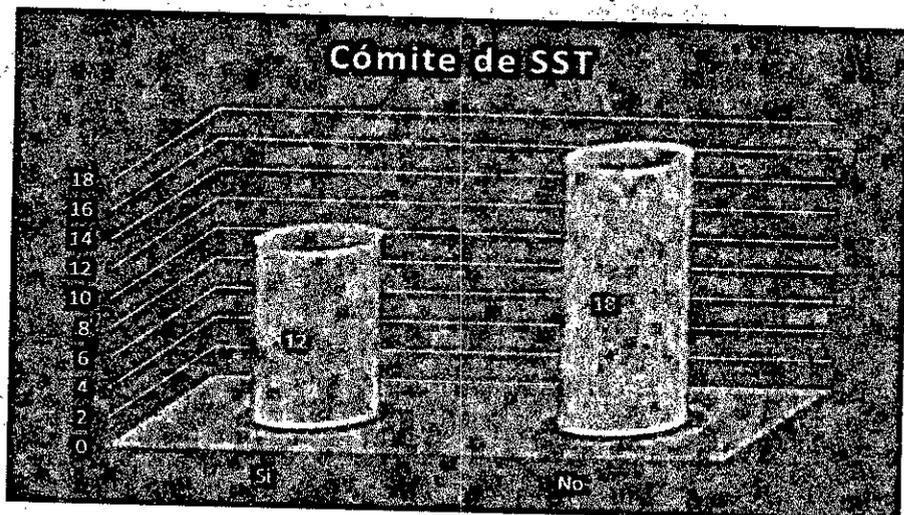
- ✓ Trabajos eléctricos.
- ✓ Trabajos en altura.
- ✓ Ergonomía.

- ✓ *Comité de seguridad y salud en el trabajo*
- ✓ *Elaboración de plan de seguridad y salud en el trabajo.*
- ✓ *Identificación de peligros y evaluación de riesgos*
- ✓ *Análisis de trabajo seguro*

- El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafico 4.9

Comité Seguridad y salud en el Trabajo



Comentario: Del total de colaboradores encuestados 12 conocen que existe un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que identifican a los integrantes, mientras que 18 no tienen conocimiento.

- Identificación de los Integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Grafico 4. 10

Integrantes del comité Seguridad y salud en el Trabajo

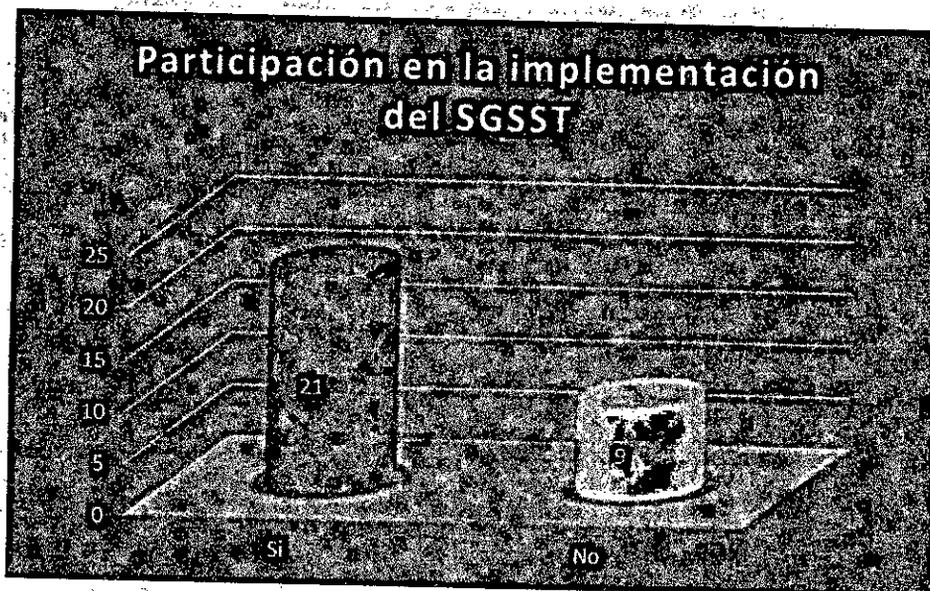


Comentario: De los colaboradores que tienen identificados el comité Seguridad y Salud en el Trabajo, 6 reconocen a los integrantes del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo 12 no los identifican.

- Los colaboradores tienen interés en participar de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grafico 4. 11

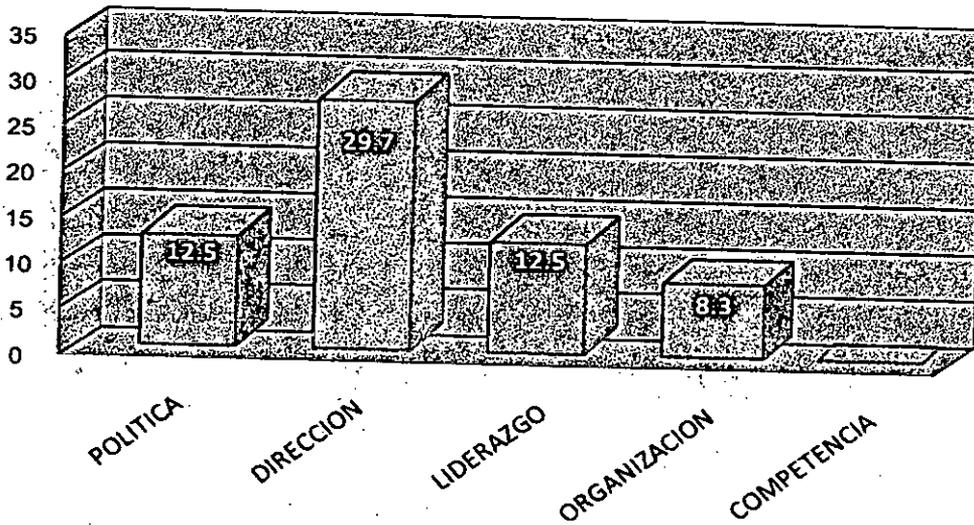
Participación de la implementación del SGSST



Comentario: El interés por colaborar o ser parte de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo muestra que 21 de los colaboradores tienen interés mientras 9 no les gustaría participar.

b) Diagnóstico de la Situación del Sistema de Gestión de La Empresa :
 Resultados de la lista de verificación de la Ley 29783

Grafico 4.12
Política: 12.5



4.13 Grafico
Planeamiento: 10.3

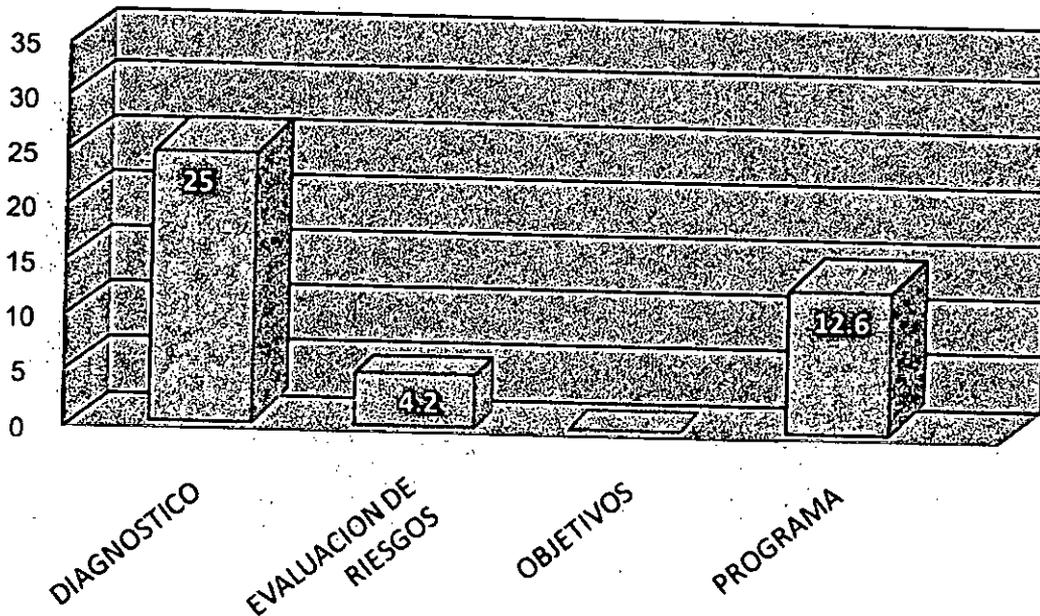


Grafico 4.14
Implementación: 38.9

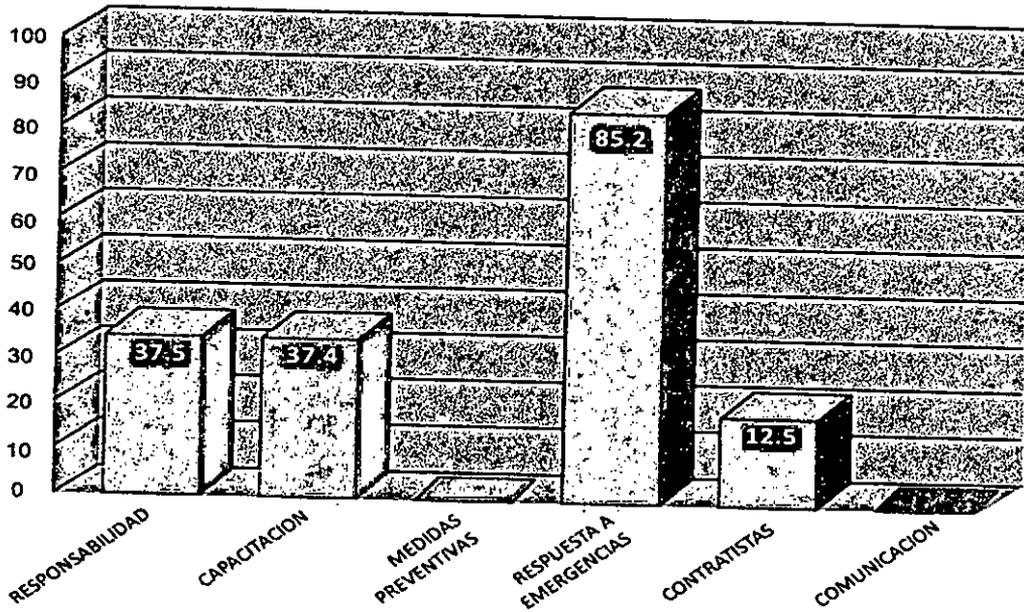


Grafico 4.15
Verificación: 11.5

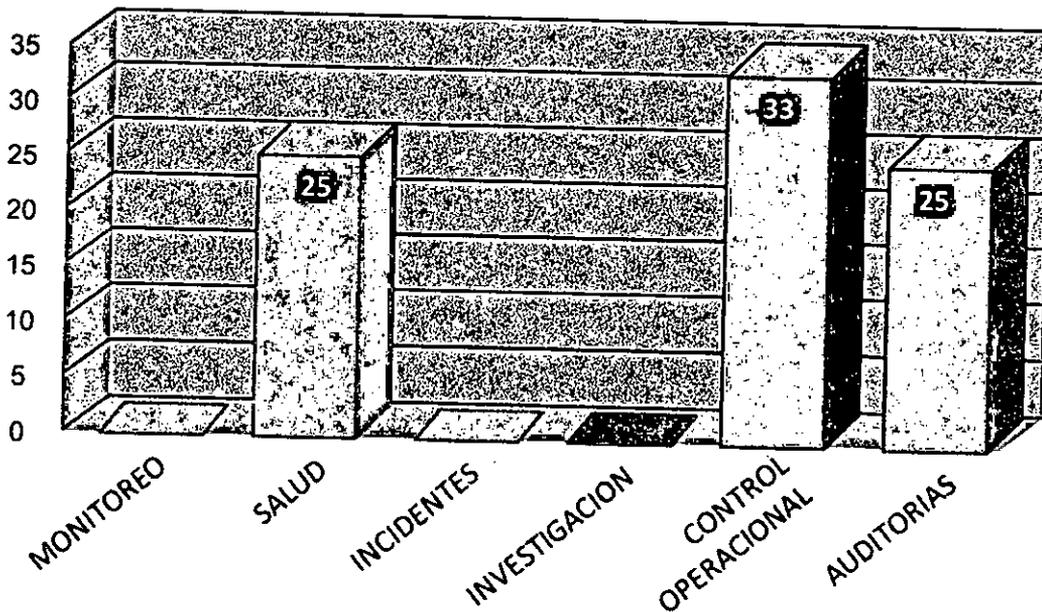


Grafico 4.16
Control Documentario: 11.5

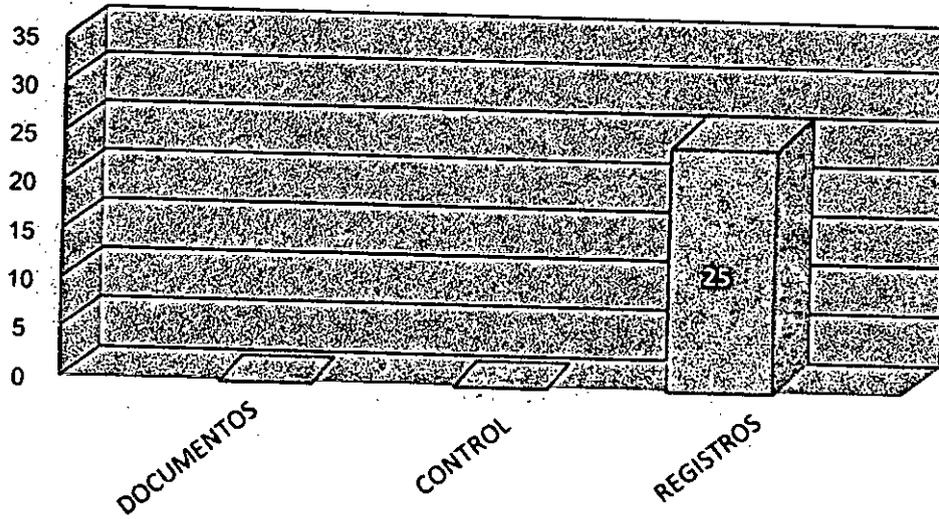
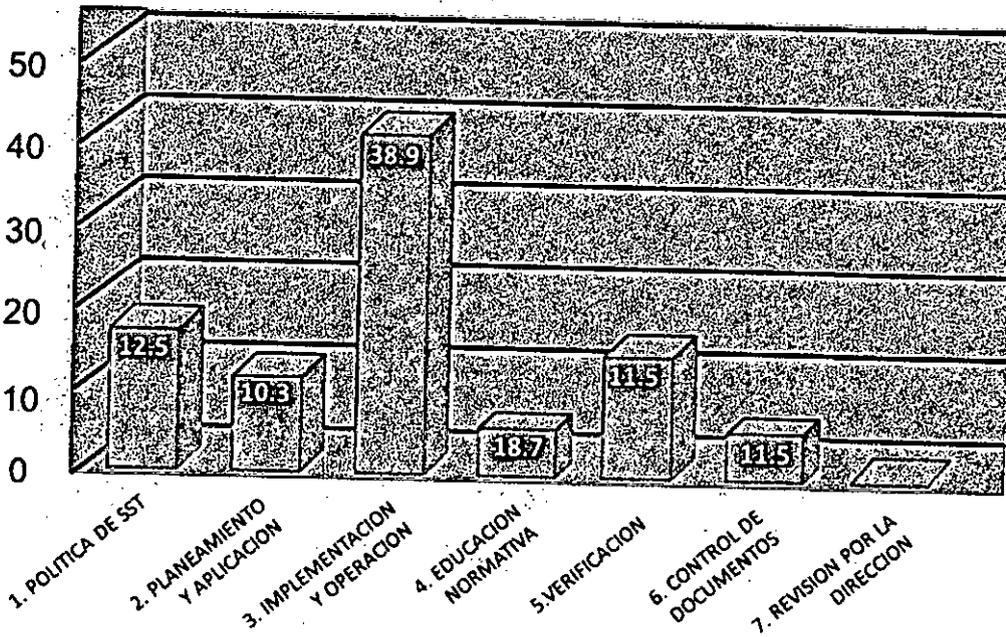


Grafico 4.17:
Resultados por Secciones



V. RESULTADOS

5.1 Resultados parciales

5.1.1 Resultados de las encuestas a los colaboradores

No se identifican los conceptos con una cultura de Seguridad y salud en el trabajo.

No se ha realizado las capacitaciones en base a la necesidad del recurso humano para fortalecer la cultura organizacional en temas de prevención de riesgos.

5.1.2 Resultados de la Revisión Documentaria de la empresa

- **Compromiso y responsabilidad de la dirección**
 - ✓ Liderar la política del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, evaluar y controlar el cumplimiento de la misma.
 - ✓ Contar con profesional o personal técnico, competente y calificado en materia de seguridad.
 - ✓ Proporcionar recursos materiales y financiamiento para la aplicación del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
 - ✓ Cumplir con la constitución, tratados internacionales y demás normas nacionales de Seguridad y salud ocupacional.

- **Matriz de Requisitos Legales**

Para la realización del análisis legal, se utilizó la “Lista de verificación de cumplimiento de la Ley 29783 – 2010 - TR, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, complementada por la “Lista de verificación de cumplimiento del DS 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”, documentos que son la base para establecer los criterios de gestión de riesgos laborales en concordancia con la Legislación Peruana vigente en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Se evidencia que se ha realizado una Línea Base el 04/11.13 Código SST-001.13 el cual obtuvo un puntaje de 30% del Total de ítems Evaluados.
- ✓ Aplicando las listas de verificación a la Empresa URBANOVA INMOBILIARIA SAC (presentada en el Anexo), se obtuvo como resultado general de cumplimiento de aspectos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), los siguientes valores:
- ✓ En el Anexo: Lista de Verificación de cumplimiento del Reglamento de Seguridad en el Trabajo DS N° 005 -2012 -TR: siendo 11.92% (representa que se cumple con 64.7 de 542.9 puntaje evaluados).

- ✓ Cuenta con un Procedimiento de Identificación, Acceso y Monitoreo del cumplimiento de las normativas Aplicables aprobado el por el comité el 15 de Agosto. del 2013.

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. en cumplimiento del Art 74 de se encuentra en la etapa de Planificación del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Mediante la revisión documentaria, se realizó el diagnostico de los criterios descritos a continuación:

- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C tiene elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual se observa:

- ✓ Se encuentra en Versión 01 elaborado junio del 2013 y aprobado 15/07/13 por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue elaborado tomando en cuenta las normas legales actualizadas.
- ✓ Se identifica la estructura mínima establecida en el Art. 74 del D.S. N° 005-2012-TR.
- ✓ En el Capítulo IV de Atribuciones y obligaciones no se ha contemplado la Organización Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ Se ha elaborado un Capítulo V: Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual no se menciona los integrantes de los mismos.
- ✓ Se da la existencia de compromisos descritos en el Reglamento de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, donde URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. no puede evidenciar si cumple estos compromisos.
- ✓ En el capítulo de Atribuciones y Obligaciones del Empleador descritas en el Reglamento de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, no se ha realizado un programa de capacitaciones para el total de trabajadores como se indica en el capítulo.
- ✓ Los colaboradores solo recibieron en físico el Reglamento de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, más no recibieron una charla o capacitación respecto a su contenido e importancia.

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C ha formado el 31/05/2013 formado su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), con un total de cuatro (4) miembros, de los cuales dos (2) son representantes de los colaboradores y (2) son representantes del empleador. Así mismo, se evidencia:

- ✓ Los miembros del Comité de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO por parte de los colaboradores, fueron elegidos por los mismos colaboradores, en este proceso se convocó a todos vía mail

pero la participación fue del 90%

- ✓ Todos los miembros cumplen con los requisitos mínimos establecidos Art. 47 del D.S. N° 005-2012-TR.
- ✓ Ningún miembro del Comité Seguridad y Salud en el Trabajo hace uso o cuenta de algún distintivo que acredite su condición, el cual según el Art. 46 del DS N° 005-2013-TR, es obligación del empleador el dotar dichos distintivos, se encuentra en unos de sus acuerdos del comité Seguridad y salud en el Trabajo.
- ✓ No se envía Una copia de ésta se entrega a cada uno de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo solo lo tiene la secretaria Archivadas y la máxima instancia de gerencia o decisión del empleador establecidos Art. 47 del D.S. N° 005-2012-TR.
- ✓ Para las reuniones mensuales tienen un Formato de “ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, no cuenta con codificación.
- ✓ Fueron elegidos por un periodo de 2 años como máximo, cumpliendo el Art. 62 del D.S. N° 005-2012-TR.
- ✓ No se cuenta con un procedimiento de Conformación del Comité SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- ✓ No se evidencia que los miembro del Comité de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, conoce todas sus funciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SEGURIDAD Y SALUD EN

EL TRABAJO) establecidos en el Art. 42 del D.S. N° 005-2012-TR.

- ✓ En el libro de Actas de URBANOVA INMOBILIARIA SAC se cuenta con elecciones del 21 de mayo del 2013 y acta de Instalación de 31 de mayo del 2013.
- ✓ Se ha encontrado con falta de firmas por parte del comité de Urbanova y actas hasta el mes de 24.11.13.
- ✓ Menciona que las actas faltantes lo tiene la Coordinadora Legal de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que es asesoría de Centria SAC.
- ✓ El libro de actas del Comité se encontró Acta de instalación de 08/06/2012 en el Comité Cúbica Gestora Inmobiliaria SAC.
- ✓ En el 2012 se encontraron que se realizaron dos sesiones.
- ✓ En el 2013 se encontró un acta de instalación el 31/05/14 ,realizando la primera sesión 24/06/13 dando continuidad hasta 13/05/14 evidencia de actas
- ✓ En las entrevistas indicaron que la ultima 12/09/14 pero no se encuentra evidencia de Acta de Reunión.
- ✓ Los colaboradores no identifica a los representantes del Comité.
- ✓ Se cuenta con un Programa Anual de Seguridad, aprobado el 15/01/14 por el comité de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, en el cual no se evidencia seguimiento de las actividades indicadas, asimismo el plan anual no indica responsable

de cada actividad programada.

- **Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo**

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. tiene elaborado un procedimiento IPER aprobado el 25/04/2014 y una Matriz IPER de código URB – 001.14 aprobado el 25/04/2014, en el que establece los tipos de peligros identificados con sus respectivos riesgos asociados al personal de Administrativo del Edificio Begonias PISO 7, se establecen los criterios para realizar el llenado de la “Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo” y su respectiva valoración del riesgo.

- ✓ No se cuenta con registro de difusión del procedimiento IPER.
- ✓ La Matriz IPER no se ha expuesto en un lugar visible.
- ✓ La Matriz Administrativa Elaborada está por Actividad y no por puesto de Trabajo como lo indica la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Se identifica en la valoración de riesgo alto en la Actividad de tránsito y no se realiza ninguna reevaluación de Controles para disminuir el riesgo.
- ✓ Los controles Aplicables en la Matriz IPER, no se evidencia de que se aplique en la organización.

- **Mapa de Riesgo**

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. tiene elaborado el Mapa de Riesgo de las oficinas Piso 7 – Torre Begonias pero no se encuentra expuesto en las oficinas.

No se ha realizado mapas de riesgo para las los Edificios y Centros Comerciales.

En el Mapa de Riesgos del Piso 7- Begonias, no se identifican el riesgo Biológico en los servicios higiénicos y riesgo de corte en los Kitchenette.

- Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. no tiene ningún registro de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes mortales y otros incidentes.

- ✓ Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- ✓ Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- ✓ Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- ✓ Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- ✓ Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

- ✓ Registro de auditorías.

Los formatos no cuentan con codificación ni aprobación por la Gerencia pero están en base a la RM 050 -2013 TR de manera general no hay ítems específicos a las organización.

- ✓ No se han implementado en la organización.

- ✓ No se evidencias registros de uno de ellos

- **Preparación y Respuesta a Emergencias**

- ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C tiene elaborado el “PLAN DE CONTINGENCIAS”, este es el único documento que está relacionado con la respuesta a emergencias. El cual es actualizado una vez al año para los edificios y para Retail.
- ✓ Las brigadas de Emergencia no se encuentran actualizadas.
- ✓ Para los colaboradores del Área administrativa – Piso 7 no se cuenta con capacitaciones en temas de Respuesta a Emergencias.
- ✓ En cada edificio se tiene su Plan de Contingencia, el cual es elaborado por Engineering Services.
- ✓ En los Centros Comerciales se encontró que estaban en Revisión el Plan de Contingencia, el cual es revisado una vez a año el cual es elaborado por Engineering Services a excepción del Paso Morelli el cual no cuenta con un Plan de Contingencia.
- ✓ Se tiene un Programa Anual de Capacitación para los

integrantes de la brigada de emergencia que fue elaborado por el personal encargado del edificio en asesoramiento por Engineering Services, donde se tiene planificado de 4 capacitaciones para la brigada y 2 talleres, así mismo, todas las capacitaciones están enfocadas en “Preparación y Respuesta a Emergencias”, centrándose en temas de Incendio, Sismos y Primeros Auxilios para personal de Área de Operaciones.

- ✓ Para el personal de Urbanova Inmobiliaria SAC no se ha realizado capacitación en respuesta a Emergencias.

- **Programa Anual de Capacitación**

- ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. No cuenta con un programa de Capacitaciones de Seguridad y Salud por puesto de Trabajo.
- ✓ Se cuenta con un programa de Capacitaciones de Seguridad para personal Operativo de los Edificios el cual ha sido Aprobado por la Sub Gerente de Operaciones y no ha sido informado al Comité SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- **Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- ✓ Se cuenta con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

aprobado en enero 2014 por el Comité de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- ✓ El formato no cumple con contenido mínimo indicado en el RM 050-2013 TR.
- ✓ No menciona una persona responsable para las actividades del programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- ✓ Se ha realizado seguimiento algunas Actividades del Programa en 47.6% (10 actividades de 21 actividades planeadas para el año) algunos de las actividades no se han realizado en los meses establecido.

- Derechos y Obligaciones:

Derechos y Obligaciones del empleador:

- ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. no cuenta con un su Programa Anual de Capacitación, temas relacionados a prevención SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; pero si cuenta con un programa de Capacitaciones para brigadistas.
- ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C poseen su chaleco y casco que los identifique como tal (EPP); sin embargo estos colaboradores no reciben capacitaciones para que sepan cómo desarrollar el puesto que les toca asumir ante una emergencia.

- ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C, no tiene procedimientos que incluya que toda colaboradora gestante deberá ser reubicada en un lugar, cuyas características no permita estar expuesta a algún tipo de riesgo que le genere daño a su estado; sin que este represente bajarle de categoría y remuneración.
 - ✓ URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C informa de manera grupal, mediante correo electrónico, los exámenes médicos a realizarse y en forma individual, los resultados de los exámenes médicos realizados.
 - ✓ Fomentar una cultura de prevención de los riesgos laborales para lo cual se inducirá, entrenará, capacitará, se realizaran campañas y formará a los trabajadores en el desempeño de trabajo seguro y productivo de sus labores.
- **Derechos y Obligaciones del colaborador:**
- ✓ Los colaboradores de URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. desconocen sus funciones y responsabilidades en la prevención de riesgos.
- **Organización de URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C:**
- Actualmente URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C. no posee un área o encargado que vela por la seguridad y salud de los colaboradores.

Debido a las responsabilidades y actividades que realiza URBANOVA INMOBILIARIA S.A.C., los administradores o encargados, no tienen suficiente tiempo para administrar y gestionar de forma apropiada el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2 Resultados finales

5.2.1 Resultados de Requerimiento Humano

Se concluye que URBANOVA INMOBILIARIA SAC se requiere que los colaboradores sean participativos, trabajar voluntariamente y el trabajo en equipo.

5.2.2 Requerimientos de Gestión del Recurso Humano

- Fortalecer la cultura de prevención entre todos los colaboradores de URBANOVA INMOBILIARIA SAC, para que estos interioricen los conceptos de prevención, promoviendo los comportamientos seguros.
- Fomentar la participación de los colaboradores en el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, mediante la consulta, información de todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo; así como, el reconocimiento de sus representantes.
- Revisar los procedimientos que permitan establecer un diagnóstico de competencia de todos los colaboradores de URBANOVA INMOBILIARIA SAC en materia de riesgos laborales, con enfoque al control de pérdidas.

- Elaborar programas de supervisiones e inspecciones periódicas, con el fin de detectar actos y condiciones inseguras identificados en URBANOVA INMOBILIARIA SAC.
- Evaluar progresivamente los controles para los riesgos evaluados en URBANOVA INMOBILIARIA SAC, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a los que no se pueden eliminar.
- Diseñar los puestos, ambientes, equipos y métodos de trabajo con el fin de garantizar la salud y seguridad del colaborador, controlando el trabajo monótono y repetitivo.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación de hipótesis con los resultados

Hipótesis General

Los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa Urbanova inmobiliaria SAC., son la cultura organizacional, las capacitaciones, las auditorías y las asesorías de seguridad y salud en el trabajo y el trabajo.

Recurso Humano para la implementación del SGSST

- Se realizó una encuesta en el cual indica que muestra tomada no se cuenta con los conocimientos en prevención.
- Se encontró que no se tenía una cultura Organizacional de prevención en la Organización
- Se realizó una auditoria en el cual indica que se obtuvo un 12 % de 100 % indicando que están en una fase reactiva o básica.
- Se revisó los procedimientos y estándares indicando que no se contaba con algunos procedimientos desactualizado a los requisitos legales.

La relación entre las necesidades y la disponibilidad del recurso para los recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa Urbanova inmobiliaria SAC., confirmar que la propuesta de implementación debe estar orientado a : Competencias, Objetivos definidos, programa de formación en temas de prevención de riesgos y cultura organizacional. Dando Validación a la Hipótesis General.

6.2 Contratación de resultados con otro estudio similar

Tesis: PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BAJO LA NORMA OHSAS 18001 EN UNA EMPRESA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INDUSTRIA

El estudio realizado por Itala Sabrina Terán Pareja obtuvo como resultado:

- Desarrollar un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse además, de una importante herramienta para cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.

Resultados de la Investigación

**Sistema de
Gestión de
Seguridad y
Salud
Ocupacional**



OHSAS 18001

- La política.
- Los resultados de las evaluaciones de riesgos y los efectos de los controles de los riesgos.
- Los objetivos de seguridad y salud.
- Las responsabilidades y autoridad.

Validez

Los resultados encontrados presentan similitud con el estudio realizado por Itala Sabrina Terán Pareja, por lo que es posible afirmar que los resultados obtenidos son consistentes respecto al estudio contrastado.

VII. CONCLUSIONES

- a) Los requerimientos del recurso humano en el presente trabajo están orientados a favorecer el desarrollo continuo de los colaboradores de la empresa mediante el liderazgo de la alta dirección.
- b) Los requerimientos para el desarrollo del recurso humano en la empresa en los procesos están orientados a competencia, programa de formación y comunicación efectiva.
- c) El diagnóstico realizado está orientado a cumplir con el marco legal de la ley de seguridad y salud en el Trabajo para la Empresa Urbanova Inmobiliaria SAC, relacionando los temas de prevención de riesgos enfocado en la mejora continua para presentar la propuesta de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
- d) La empresa Urbanova Inmobiliaria SAC cuenta con los recursos necesarios para cumplir con la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud, favoreciendo de esta manera la protección de los colaboradores de la organización.

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Monitorear las variables estudiadas para la implementación y gestión del recurso humano en la gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC.
- b) Los requerimientos del recurso humano son importantes para tener una adecuada gestión de cultura de Seguridad y salud en el trabajo.
- c) Es posible completar la implementación de **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud** en base a ley establecido con un modelo de Gestión internacional con Certificación (OHSAS 18001:2007), el cual está acorde con los objetivo se establezcan en la organización.
- d) Todos los niveles jerárquicos de la organización deben estar comprometidos con el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, para que se cumplan con los objetivos establecidos por la empresa.
- e) El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud** es un sistema que te permite la protección de los colaboradores y fortalece la imagen empresarial enfocado a la gestión de contratistas que es el punto de riesgo significativo.

IX. REFERENCIALES

1. ALCÓCER CISNEROS, Sonia & VERA LA TORRE, José Luis .**Cultura. Acerca de la Cultura Organizacional**. Vol.18: 228 a 238. Año 2004.
2. ALLAIRE, YVAN Y FIRSIROTU MIHAELA. **Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos**. Disponible en www.encyclopediafinanciera.com Artículo Web. Consultada el 20 de mayo del 2017.
3. ANCCANA MOCHCCO, Jhon & QUISPE RODRÍGUEZ, Katherine. **Plan de Cultura Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los Empleados de la Empresa INCMENA S.A.C- Villa El Salvador 2012**. Tesis de Grado. Lima. Universidad Autónoma del Perú. 2012.
4. BIRD, Frank. **Liderazgo Práctico en el Control de Pérdidas**. 1998.
5. CORTÉS DÍAZ, José Manuel. **Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Madrid. Novena Edición. 2002.
6. CREUS Y MANGOSIO. **Seguridad e Higiene en el Trabajo. Un Enfoque Integral**. Primera Edición. Buenos Aires. Editorial Alfaomega. 2011.
7. FLORES VILLAFANA, PAUL ALAN. **Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de construcción**. Tesis para optar el Título de Ingeniero de Higiene y Seguridad Industrial. Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. 2016.
8. GARCÍA JESÚS, Alan Eduardo. **Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la Ley 29783 y su**

- reglamento DS 005-2012-TR en una empresa industrial de manufactura dedicada a la fabricación de cuadernos. Informe de Suficiencia. Universidad Nacional de Ingeniería - UNI.2014
9. LUIS PÉREZ, José. **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional aplicado a empresas contratistas en el sector económico minero metalúrgico.** Tesis de maestría. Lima. Universidad Nacional de Ingeniería - UNI. 2007.
 10. MALLQUI NIETO, Yerner. **Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para disminuir los accidentes y enfermedades ocupacionales en una siderúrgica basada en OHSAS 18001:2007.** Tesis de maestría. Universidad Nacional de Ingeniería - UNI.2011.
 11. OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos. España. 2007.
 12. **OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria.** Tesis para optar el Título de Ingeniera Industrial. Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP.2012.
 13. OHSAS 18002:2008.Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007. España. 2008.
 14. PINTO ARIZA y Otros. Guía para implementar la normativa de seguridad y salud en el trabajo del Perú.Lima. Primera Edición. 2015.
 15. QUISPE HUALLPARIMACHI, Miguel Angel. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una empresa en la industria**

- metalmecánica.** Tesis para optar el título profesional de ingeniero industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2014.
16. RAMOS ZEGARRA, Ebber Ronny. **Propuesta de implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en las operaciones comerciales a bordo del buque tanque noguera (acp-118) del servicio naviero de la marina.** Tesis para optar el título profesional de ingeniero industrial. Universidad de Ciencias Aplicadas. 2015.
17. SUNAFIL. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo – Sector Construcción. Perú. 2016.
18. TERÁN PAREJA, Itala Sabrina. **Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma.**
19. VALVERDE MONTERO, Leslie Karen. **Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara.** Tesis para optar el título profesional de ingeniero industrial. Universidad de Ciencias Aplicadas. 2011.

ANEXOS

- **Anexo N° 1: Matriz de consistencia.**
- **Anexo N° 2: Encuesta Realizada**
- **Anexo N° 3: Lista de verificación**
- **Anexo N°4: Programa de Propuesta de implementación del Sistema
de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo**
- **Anexo N°5: Validación de Herramienta**
- **Anexo N°6: Consentimiento informado.**

• Anexo N° 1: Matriz de consistencia

REQUERIMIENTO DEL RECURSO HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA URBANOVA INMOBILIARIA SAC

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
¿Cuáles con los requerimientos del recurso humano para la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?	Establecer los requerimientos para el recurso Humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa.	Los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para La Empresa Urbanova inmobiliaria SAC. son la cultura organizacional, las capacitaciones, las auditorías y las asesorías de seguridad y salud en el trabajo.	X= Requerimiento de recurso humano para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	-Voluntario -Participativo -Trabajo en equipo	Explicativo	Identificados Z e Y Y la Ley 29783.
SUB-PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLES INDEPENDIENTES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
a) ¿Cuáles son las necesidades de implementar un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo?	a) Identificar las necesidades de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.	Las necesidades de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; son: - Programas de capacitación - Conformar un equipo de líderes - Fortalecer la cultura organizacional.	Y= Necesidades de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo.	-Cultura -Competencias	Explicativo Explicativo Explicativo	-Cuestionario a los trabajadores de la empresa.
b) ¿Cuáles son los recursos disponibles para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	b) Conocer los recursos disponibles para la implementación de Seguridad y salud en trabajo.	Los recursos disponibles para los requerimientos del recurso humano para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, son: - Procedimientos y manuales. - Estándares permisibles	Z= Recursos disponibles para la implementación de seguridad y salud en trabajo.	-Económicos -Humanos -Infraestructura	Explicativo Explicativo Explicativo	-Entrevistas a los directivos de la empresa. -Revisión de Procedimientos, y manuales.

RELACIÓN DE VARIABLES: $X = f(Y, Z)$

X= REQUERIMIENTO DEL RECURSO HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA.

Y= NECESIDADES DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST.

Z= RECURSOS DISPONIBLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SGSST.

• Anexo N° 2 : Encuesta Realizada

		ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Apellidos y Nombres					
Area					
Puesto					
Fecha					
Marcar con (X) las preguntas que tienen Alternativas					
1	Usted conoce el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo			Si	No
	Si su respuesta es afirmativa realizar unos Comentarios				
2	Que entiendo Usted por peligro				
3	Que entiende Usted por riesgo				
4	Que entiende Usted por Acto Inseguro y Condición Insegura				
5	Usted ha reportando alguna condición insegura en su area de Trabajo			Si	No
	Comentar su repuesta anterior.				
6	Le han realizado Exámenes Ocupacionales			Si	No
7	Ha recibido Charlas de Seguridad y Salud en trabajo			Si	No

8	Si su respuesta fue NO ,¿Qué tipo de Capacitación en Temas de Seguridad le Gustaria Recibir?		
9	Le han entregado Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Si	No
10	Conoce la Política de Seguridad y Salud en el trabajo	Si	No
11	Que Haria usted si se encontrara con las siguientes Emergencias?		
	Sismo		
	Incendio		
	Una persona sufrido una caída		
	Heridas de Corte		
12	Conoce a los integrantes del Comité , indicar 2 integrantes	Si	No
13	¿Se han realizado Simulacros ?	Si	No
	¿Qué tipo de Simulacros se han realizado?		
14	Evacuación	Si	No
	Incendio	Si	No
	Primeros Auxilios	Si	No
15	Si se implementara un SGSST en tu empresa te gustaría ser participe de ello.	Si	No
16	Coméntanos el porque de tú respuesta, hablándonos de la importancia de tú participación		

Agradecemos tu participación !!!



TRABAJANDO JUNTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS!!!

RECOMENDACIÓN	
I. Política	
Política	Se recomienda actualizar la política, tomando en cuenta lo establecido en el Art. 23 de la Ley N° 29783 "Ley de seguridad y salud en el trabajo"
A.1	Se debe difundir a todos los colaboradores respecto a la importancia que tiene la Política de SST en la organización.
A.2	Se recomienda que después de la implementación se realice una auditoría y levantar las observaciones generadas de las Auditorías.
A.2	Se recomienda designar personal exclusivo para la SST, así como también designar recursos (humanos y económicos).
A.3	Se recomienda que la dirección tenga participación en el SGSST, revisión de documentos, análisis del desempeño SST realizados, el cual debe incluir sus recomendaciones de mejora, seguimiento a las acciones y difusión de los resultados, designando un presupuesto al área de SST.
A.4	Se recomienda realizar un organigrama de responsabilidades en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
A.4	Se debe establecer recursos para desarrollar las actividades formativas SST para la organización, quienes deben fomentar la participación del personal a su cargo y apoyar la ejecución de las actividades de los programas SST que han sido aprobados.
A.4	Se recomienda agregarlo en el Comité de SST y difundir el RISST.
A.5	Se recomienda que las personas contratadas deberán estar acorde a las competencias establecidas en el perfil. Así mismo, se debe capacitar en temas de Seguridad de acuerdo al perfil solicitado.

SST	Se debe realizar las recomendaciones al estudio de Línea Base Presente, al cual, debe, considerarse las condiciones de trabajo existentes, tomando en consideración las características del trabajador y el estado de salud de los trabajadores.
Se debe	Se deberá establecer la planificación, ejecución, las medidas preventivas y correctivas con el objetivo de corregir las desviaciones en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo detectadas.
ni	Se recomienda realizar modificaciones al procedimiento para que sea más acorde a la organización, también debe cumplir con el estándar de control de documentos. La revisión de los registros IPER debe ser de por lo menos una vez al año, de acuerdo al Art. 57 de la Ley N° 28783. Difundida a los colaboradores y publicada.
ción	Se recomienda involucramiento de la gerencia para con el SGSST, así como también al designación de recursos para desarrollar una implementación de controles más eficaz y permanente.
ero	Se recomienda evidenciar cambios de la Matriz IPER y completar a las actividades realizadas en Cúbita Gestora Inmobiliaria.
es de	Se recomienda evaluar los controles en base a condiciones de Trabajo y salud de los colaboradores.
	Se recomienda que la elaboración del procedimiento de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, se debe tener en cuenta los requerimientos del Art. 57 de la Ley N° 28783, el cual contempla la revisión mínima anual de la matriz IPER. Evidenciar la implementación de todas las actividades de control que se cobijan en el registro IPER. Evidenciar el seguimiento y verificación de eficacia de los controles implementados. Fomentar y evidenciar la participación de los colaboradores y sus representantes en la elaboración del IPER.
il	Se recomienda establecer objetivos SST de acuerdo a las necesidades que se identificaran en el Estudio de Línea Base 2014. El Empleador debe contar con Objetivos SST en lo posible indicadores y deben estar documentados. Se debe realizar el seguimiento a los objetivos trazados.
y 2014. ud en	Se recomienda Modificar el formato del 'Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo', establecido en el Anexo N° 3 de la R.M. 050-2013-TR. Y dar seguimiento al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
de	Al establecer responsables, recursos y fecha de Ejecución.
por de ga de	Se recomienda llevar el seguimiento del Programa de Revisión de EPP.

III. Imp	
in el	
dad	
1. que	Se recomienda implementación de las medidas de control especificadas en sus matrices IPER.
2. Se	Se debe ejecutar la verificación de eficacia de las medidas de control SST implementadas.
3. Se	Conducir con la realización de Exámenes Médicos.
Re de	Se recomienda considerar las competencias del trabajador en materia de SST al momento de designar la labor, también se debe llenado de los registros correspondientes que aseguren que el personal es competente.
mpia	Se recomienda Implementarlo y revisar la documentación de trabajos de Alto Riesgo.
	Se debe realizar el monitoreo de Agentes Ambientales y Factores de Riesgo Diergonómico y Psicosociales.
costo	
	Se recomienda realizar Evaluaciones, talleres, entrenamiento a los colaboradores referente a las capacitaciones o charlas que reciben.
Salud	Se recomienda realizar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y que debe ser aprobado por el comité de SST.
como	
	Se recomienda capacitar a los integrantes del Comité en Temas Específicos que lo ayuden a ejecutar su función.
Co de	Se recomienda a la organización puede evaluar la eficacia de la formación o de las acciones llevadas a cabo, mediante examen orales escritos, demostración práctica, la observación de cambios de comportamiento en el tiempo u otros medios que estimen sean más adecuados para el empleador o actividad formativa llevada a cabo.
idad	Se recomienda que en la inducción de ingreso se incluya la Inducción de Seguridad y Salud General y la Especifica de acuerdo al puesto de Trabajo a desarrollar.
encia	Se debe condicionar y sensibilizar a todos los trabajadores en preparación y respuesta a emergencias.
los e	Se recomienda Actualizar las brigadas y estar preparados para las respuestas de emergencias.

respo y Centro	
lazo para	
entrega d	Se recomienda realizar inspecciones de SST para los contratistas como verificación de los controles.
C.I. i empres	
cos validan le Centros	Se recomienda implementar la VO2 del Manual de SST de Contratistas.
aciones del ción y	Se debe elaborar, aprobar y mantener el procedimiento de comunicación participación y consulta. Para así poder integrar a los trabajadores en la participación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
is tradores.	Se recomienda promover información respecto al desempeño que tienen los colaboradores en cuanto a la seguridad y salud en su trabajo. -Índice de accidentes -Asistencia a las capacitaciones -Resultados en conjunto de las pruebas que se les toma después de cada capacitación, etc.
cción:	Se debe elaborar, implementar y mantener un Procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta.
IV. E	
Acordar y probado en	Se debe actualizar el procedimiento de identificación, Acordar y monitorear el cumplimiento de la normas aplicables de acuerdo a los cambios de la ley.
Salud en el 1507713.	Se recomienda difundir el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
uniones de	Se debe elaborar, implementar y mantener el libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Se recomienda elaborar un procedimiento para personal Gestante incluida sus limitaciones.

recomienda elaborar, desarrollar y mantener un programa de supervisión efectiva durante todas sus actividades que permitan evaluar indicadores de SST:

recomienda que luego de la implementación del Sistema de Gestión en T se realicen las Auditorías correspondientes.

ner en práctica los indicadores que miden los objetivos.

debe monitorear el cumplimiento de los objetivos de forma periódica y la periodicidad debe estar indicada en algún documento del Sistema de Gestión.

recomienda realizar Vigilancia de Salud de los trabajadores.

recomienda realizar un programa de Salud y Campañas de Salud.

recomienda Elaborar un procedimiento de Investigación de Incidentes accidentales.

debe elaborar, aprobar y mantener un procedimiento de investigación accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, así como capacitar al personal encargado para que pueda poner en práctica dicho procedimiento.

Se debe promover que los colaboradores deben informar todos los incidentes que sucede durante el desarrollo de las actividades.

recomienda que el desarrollo de la IPER debe ser por puesto de trabajo.

debe elaborar, concientizar y sensibilizar en el desarrollo del presente procedimiento.

recomienda Realizar Auditoría Interna de Seguridad y Salud en el trabajo.

Elaborar un procedimiento de Auditorías, programa de Auditorías y revisión por la dirección.

recomienda elaborar un Procedimiento de Revisión por la Dirección e implementar en el Seguimiento de las Actividades del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ENERO				
4	1	2	3	4

- Anexo N°5: Validación de Herramienta

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

I.-DATOS DEL ESPECIALISTA QUE REALIZA LA VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos: SALVADORA APO LINAR Trojillo PEREZ

Máximo grado académico alcanzado:.....

DOCTOR EN INGENIERIA

Especialidad: INVESTIGACION DE OPERACIONES

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALIHO

II.- DATOS DEL PLAN DE TESIS

Título: "Requerimiento del Recurso Humano para la Implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C"

Problema:

¿Establecer los requerimientos del Recurso Humano para la Implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C?

Sub problemas:

- a) ¿Cuáles son las necesidades de implementar un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

b) ¿Cuáles son los recursos disponibles para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

III.- DATOS DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El objetivo del cuestionario de Encuesta: Conocer si reconocen las herramientas del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, los colaboradores de las áreas de la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC.

IV.- CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Marcar con un check (✓) donde considera que corresponda

Exigencias para la validación del cuestionario	CUMPLE	NO CUMPLE
1.- El objetivo de la encuesta, tiene relación con uno o más problemas del proyecto de investigación.	✓	
2.- El objetivo de la encuesta es claro y entendible.	✓	
3.- Las instrucciones que se dan en la encuesta son claras.	✓	
4.- Las preguntas de la encuesta guardan relación con su objetivo.	✓	
5.- Las preguntas tiene secuencia lógica.	✓	
6.- Los encuestados tienen capacidad para dar respuestas válidas.	✓	
7.- No se tienen preguntas desconocidas.	✓	
8.- La encuesta es confiable para los propósitos de la investigación.	✓	



 FIRMA DEL VALIDADOR

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

I.- DATOS DEL ESPECIALISTA QUE REALIZA LA VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos:..... Carlos Alejandro
..... Amceta Dextre
Máximo grado académico alcanzado:..... D.s. Ingenieria
..... Ambiental
Especialidad:..... Ingeniero Químico
Institución donde labora:..... Universidad Nacional del
..... Calles

II.- DATOS DEL PLAN DE TESIS

Título: "Requerimiento del Recurso Humano para la Implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C"

Problema:
¿Establecer los requerimientos del Recurso Humano para la implementación de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Urbanova Inmobiliaria S.A.C?

Sub problemas:

- a) ¿Cuáles son las necesidades de implementar un sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

- b) ¿Cuáles son los recursos disponibles para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Empresa Urbanova inmobiliaria SAC?

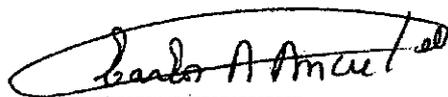
III.- DATOS DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El objetivo del cuestionario de Encuesta: Conocer si reconocen las herramientas del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo, los colaboradores de las áreas de la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC.

IV.- CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Marcar con un check (✓) donde considera que corresponda

Exigencias para la validación del cuestionario	CUMPLE	NO CUMPLE
1.- El objetivo de la encuesta, tiene relación con uno o más problemas del proyecto de investigación.	✓	
2.- El objetivo de la encuesta es claro y entendible.	✓	
3.- Las instrucciones que se dan en la encuesta son claras.	✓	
4.- Las preguntas de la encuesta guardan relación con su objetivo.	✓	
5.- Las preguntas tiene secuencia lógica.	✓	
6.- Los encuestados tienen capacidad para dar respuestas válidas.	✓	
7.- No se tienen preguntas desconocidas.	✓	
8.- La encuesta es confiable para los propósitos de la investigación.	✓	



FIRMA DEL VALIDADOR

- Anexo N° 6 : Consentimiento informado



CARTA DE CONSENTIMIENTO

Se autoriza a Isabel Boado Hernández, con DNI 42937100, quien asesoró e implementó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a realizar el trabajo de tesis denominado "Propuesta de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Urbanova Inmobiliaria SAC", en adelante llamada La Empresa.

Para lo cual podrá facilitarse la información requerida o solicitada previo aviso a La Empresa.

Atentamente,

Piero Perales Silva

19082367

Jefe de Seguridad Integral