



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de
Gestión Educativa Local Ventanilla al Año 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Narvaez Rondón Leidy Fernanda (ORCID: [0000-0002-6449-9846](https://orcid.org/0000-0002-6449-9846))

ASESORA:

Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana (ORCID: [0000-0002-1481-0368](https://orcid.org/0000-0002-1481-0368))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, quienes se esforzaron por hacer de mí una persona dedicada a la estudio.

Agradecimientos

Deseo dejar expresa constancia de mi agradecimiento a Dios y a mis padres por darme la vida y ser un ejemplo de perseverancia.

Asimismo, agradezco a los servidores de la UGEL Ventanilla por contribuir al desarrollo de la presente tesis

A mi asesora de tesis, que gracias a sus conocimientos y recomendaciones; hoy me siento dichosa de haber alcanzado este logro.

Y, a mi motivación por mantenerme enfocada a lo largo de todo el proceso

Índice de contenido

| | |
|---|----|
| Dedicatoria | i |
| Agradecimientos | ii |
| Índice de tablas | iv |
| Resumen | v |
| Abstract | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 3 |
| III. METODOLOGÍA | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización | 18 |
| 3.3. Escenario de estudio | 20 |
| 3.4. Participantes | 20 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.6. Procedimiento | 21 |
| 3.7. Rigor científico | 22 |
| 3.8. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.9. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 23 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| VIII. PROPUESTA | 35 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 66 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Cuadro de separación de subcategorías, indicadores y preguntas | 18 |
| Tabla 2 Cuadro de resultados de la seguridad y salud en el trabajo en la Ugel Ventanilla al año 2020 | 24 |
| Tabla 3 Cuadro de deficiencias para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Ugel Ventanilla al año 2020 | 26 |
| Tabla 4 Cuadro de deficiencias para identificar los riesgos laborales en la Ugel Ventanilla al año 2020 | 29 |
| Tabla 5 Instrumento de detección de alertas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ugel Ventanilla | 37 |

Resumen

La legislación nacional regula la prevención de riesgos y promoción de la salud en los lugares de trabajo, por lo que resulta obligatorio que los empleadores de empresas privadas o entidades públicas cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sgsst) que reduzca las condiciones inseguras de trabajo y la probabilidad de ocurrencia de accidentes.

El objetivo general de esta investigación es analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020, para lo cual se realizó un estudio de enfoque cualitativo de tipo descriptivo con diseño metodológico de estudio de caso utilizando la triangulación de datos obtenidos del análisis documental, las entrevistas y la observación.

Se concluye el hallazgo de deficiencias en relación al incumplimiento legal y la carencia de documentación de los procesos y registros obligatorios en el Sgsst que ponen en riesgo la cultura de prevención de riesgos laborales. Además de, ocho deficiencias que demuestran la no implementación progresiva del Sgsst, y la falta de identificación de los riesgos laborales por la inexistente información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, la falta de capacitaciones y simulacros ante situaciones de emergencia.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales, y accidentes de trabajo.

Abstract

National legislation regulates risk prevention and health promotion in the workplace, making it mandatory for employers of private companies or public entities to have an Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) that Reduce unsafe working conditions and the likelihood of accidents.

The general objective of this research is to analyze safety and health at work in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla by the year 2020, for which a qualitative, descriptive approach study was carried out with a case study methodological design using triangulation of data obtained from documentary analysis, interviews and observation.

The finding of deficiencies in relation to legal non-compliance and the lack of documentation of the mandatory processes and records in the OHSMS that put the culture of occupational risk prevention at risk is concluded. In addition to, eight deficiencies that demonstrate the progressive non-implementation of the OHSMS, and the lack of identification of occupational hazards due to the non-existent information on occupational accidents, dangerous incidents and occupational diseases, the lack of training and drills in emergency situations.

Keywords: Safety and health at work, prevention of occupational risks, and work accidents.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la legislación nacional regula la prevención de riesgos y promueve la salud en el trabajo a través de normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que permiten minimizar las condiciones inseguras, prevenir las enfermedades profesionales y reducir la ocurrencia de accidentes mediante la implantación y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Sgsst).

Dicha normativa es obligatoria para empleadores y trabajadores de empresas privadas o entidades públicas por lo que de ser infringida puede representar infracciones administrativas leves, graves o muy graves para el Sistema de Inspección del Trabajo de acuerdo a la Ley N° 28806 (2006) que fue modificada por el Decreto Supremo N°1451 (2018), y a su Reglamento, lo cual afectaría directamente a la empresa o entidad pública. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) se encuentra encargada de supervisar y velar por el cumplimiento de la Ley N°29786 (2011), Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento.

Según el Decreto de Urgencia N°044-2019 (2019) y los Decretos Supremos N°019-2006-TR (2006) y N° 008-2020-TR (2020) la Sunafil es el organismo que se encuentra autorizado para sancionar con multas administrativas y cerrar temporalmente, por un periodo de hasta 30 días calendarios, la unidad orgánica que provocó la infracción en materia de SST.

De ahí que es importante mejorar las condiciones de trabajo y promover el cumplimiento de las normas de SST, para ello es necesario fortalecer continuamente las capacidades de los responsables de la gestión de la SST, ya sean empleadores, gestores de recursos humanos, miembros del Comité de SST, supervisores o trabajadores.

La Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) Ventanilla es una unidad ejecutora del Gobierno Regional del Callao que acorde a las disposiciones dadas por el Ministerio de Educación presta soporte técnico administrativo, institucional y pedagógico a las instituciones educativas de Ventanilla y Mi Perú.

En dicha entidad la mayoría de actividades son realizadas en oficina y requieren de la presencia física de los servidores públicos, lo que hoy en día ocasiona el incremento de riesgos laborales que podrían afectar su vida y salud, así como de sus familiares debido al actual contexto vivido por la pandemia a causa de la COVID-19.

La entidad reconoce la importancia de su capital humano y prioriza el compromiso de gestionar y mejorar los procesos con efectividad y eficacia; sin embargo, persiste el riesgo de accidentalidad u ocurrencia de enfermedades profesionales por lo que es necesario que sea controlado y reducido en gran medida.

Este problema coyuntural respaldó la investigación cuyo objetivo general fue analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020; y, como objetivos específicos se planteó determinar las deficiencias para la implementación del Sgsst en la UGEL Ventanilla al año 2020, así como determinar las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020.

De lo descrito, se halló que las deficiencias en el Sgsst no permiten establecer una correcta gestión y prevención de los riesgos. De modo que la investigación resultó útil para generar mayor conciencia y proponer acciones concretas ceñidas al cumplimiento del marco normativo en materia de SST.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar esta investigación se ha revisado algunos estudios análogos nacionales, tales como el de Avila, (2015), quien utilizó el método inductivo – deductivo y el método estadístico, además aplicó la observación directa, el análisis documental, encuestas y entrevistas personales en una muestra de 187 trabajadores obtenida por muestreo probabilístico estratificado para mostrar en su tesis doctoral que el Sgsst mejora la capacidad preventiva de accidentes en la minera Barrick Misquichilca - Laguna Norte. El autor creó un software para implementar un sistema articulado en la minera que ayude a gestionar la SST y contribuya con las auditorías, basándose en la Ley N°29786 (2011), y su Reglamento.

A su vez, Maynas (2017) empleó el método de la investigación cuantitativa y aplicó la valoración de documentos, encuestas y entrevistas en una muestra de 120 trabajadores de un Planta Concentradora de Tiquillaca de La Una en Puno para proponer en su tesis magisterial un plan que considera procedimientos de SST tomando como referencia el diagnóstico de la organización a fin de implementar acciones de control para cada riesgo evaluado. Además, recomendó que la organización debe tomar acciones correctivas y preventivas para controlar los factores de riesgo críticos y hacerlos tolerables.

Sangama (2019) aplicó el método de la investigación cuantitativa de tipo correlacional no experimental utilizando encuestas con escala de likert en una muestra de 26 trabajadores de obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa para concluir en su tesis magisterial que los más del 50% de trabajadores opinan que hay un nivel bajo de ejecución de medidas de seguridad implementadas por la empresa. Asimismo, recomendó que las instituciones responsables de las obras de construcción garanticen el cumplimiento, actualización y difusión de su plan de SST a los trabajadores.

En su tesis doctoral, Risco (2020) realizó un estudio de enfoque cuantitativo de diseño correlacional causal utilizando el análisis documental y encuestas con preguntas cerradas en una muestra de 66 trabajadores del Gore de La Libertad para concluir que el cumplimiento de la Ley de SST y otras normas

que guardan relación con la SST inciden en el buen desempeño de los trabajadores por lo que recomendó la difusión de dicha Ley y su Reglamento a todo el personal.

Por otro lado, también se efectuó la revisión de investigaciones internacionales sobre el tema objeto de estudio, de los cuales se tiene que:

En su tesis doctoral, Vásquez (2015) realizó encuestas del Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo a 223 entidades públicas y privadas referenciales para analizar los Sgsst usados en la Comunidad Andina, radicados en proyectos de auditorías, a fin de concluir que el Sgsst es una herramienta de estructura sistemática secuencial de fácil uso, versátil y compatible con otros sistemas, ya sea de seguridad y salud, como de calidad o gestión ambiental y responsabilidad social.

Revisada la tesis magisterial de Álvarez (2015) se advierte que realizó una investigación de enfoque cualitativo y cuantitativo con diseño descriptivo y analítico de fuentes bibliográficas a través de una matriz de análisis comparativo del Sistema Peruano con el Sistema Andino para diseñar un Sgsst que se pueda aplicar en todas las entidades públicas y privadas del Perú, sobre la base de la Ley N°29786 (2011) y su Reglamento.

En tanto que, Terán (2015) empleó una metodología descriptivo cuasi experimental de pre y post intervención de carácter transversal longitudinal por un periodo de seis meses utilizando análisis documental, mediciones del diagnóstico del sistema administrativo de la SST y los factores de riesgos a una muestra de 30 trabajadores del Laboratorio Clínico Especializado BIODILAB para concluir que al implementar un Sgsst, con un índice de eficacia del 17%, se comprobó que la mayoría de accidentes y enfermedades profesionales y transmisibles se redujeron a un índice del 10% con tendencia a disminuir. Además, recomendó que los riesgos laborales sean evaluados y medidos por el mismo personal utilizando la misma metodología y procedimientos para minimizar la incertidumbre en los resultados.

De todo lo antes dicho, se puede decir que cuando el empleador adopte políticas preventivas, cumpla las normas de SST e implemente lugares seguros y

saludables de trabajo logrará mitigar los riesgos y evitará accidentes y enfermedades profesionales que pueden afectar la producción o el desempeño del personal y ocasionar pérdidas económicas significativas para la empresa o entidad pública.

Lamentablemente, a pesar de tener un alto costo humano, social y económico, los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales suelen ser frecuentes. Por ende, es necesario que el empleador identifique oportunamente los riesgos derivados del trabajo, ya que las enfermedades profesionales se originan por la exposición prolongada a estos factores, y las lesiones o pérdida de la vida pueden ser el resultado de accidentes de trabajo.

Situación que adquiere mayor importancia en tiempos de pandemia por coronavirus debido al incremento simultáneo de casos y fallecidos por la rápida propagación del virus a nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Al respecto, el 11 de marzo del año 2020 el Perú declaró la Emergencia Sanitaria Nacional (ESN) a causa del coronavirus a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) por noventa días calendarios que fueron contados a partir del 12 de marzo hasta el 09 de junio del año 2020 y dictó medidas para su prevención y control. Dicho plazo se extendió con los Decretos Supremos N°020-2020-SA (2020), N°027-2020-SA (2020), N° 031-2020-SA (2020) y N° 009-2021-SA (2021), con el último dispositivo legal, por el plazo de ciento ochenta días calendarios contados a partir del 07 de marzo hasta el 03 de septiembre del año 2021.

Asimismo, con Decreto Supremo N° 044-2020-PCM (2020), nuestro país declaró el Estado de Emergencia Nacional (EEN) y el obligatorio aislamiento social, a partir del 16 de marzo de 2020, por la pandemia. Desde ahí y según posteriores modificatorias y ampliaciones normativas se dispuso medidas complementarias para reducir los efectos de la pandemia, tales como: la cuarentena focalizada en distintas provincias con altos índices de contagio, la inmovilización social en horarios y días diferenciados teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones epidemiológicas en cada provincia, la prohibición

de reuniones sociales o visitas familiares, el confinamiento total de las personas consideradas en el grupo de riesgo, y otras medidas dictadas mediante los Decretos Supremos N°051-2020-PCM (2020), N°064-2020-PCM (2020), N°075-2020-PCM (2020), N°083-2020-PCM (2020), N°094-2020-PCM (2020), N°116-2020-PCM (2020), N°135-2020-PCM (2020), N°146-2020-PCM (2020), N°156-2020-PCM (2020), N°174-2020-PCM (2020) y N°184-2020-PCM (2020).

El EEN continuó siendo prorrogado para el año 2021 por Decreto Supremo N°201-2020-PCM (2020) y otros dispositivos legales que no fueron considerados en esta investigación porque no forman parte del periodo de estudio.

Dicho ello, queda claro que el aislamiento social y las reglas sanitarias fueron emitidos por la autoridad nacional de salud para prevenir la propagación del coronavirus, lo cual provocó cambios irreversibles en las actividades laborales y nos recordó la necesidad de adecuar lugares seguros y saludables de trabajo, y a su vez la importancia de identificar el peligro y las enfermedades transmisibles en todas las actividades de trabajo.

De ahí que, las entidades del sector público y empresas privadas que hayan implementado el trabajo remoto o dado inicio a sus actividades presenciales para continuar el normal desarrollo de sus servicios se han visto obligados a asumir el desafío de implementar un Sgsst eficiente y eficaz en el menor tiempo posible.

A continuación se describirá las dos teorías que orientan el desarrollo del tema para analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020, y apoyan la determinación de las deficiencias para la implementación del Sgsst en la entidad y las razones por las cuales no se han identificado los riesgos laborales de los trabajadores.

Según Kirwan (1998), la Teoría de la gestión de la seguridad podría ser conceptualizada como las prácticas, roles y funciones asociada a la seguridad y salud ocupacional.

Es así que el empleador garantiza la SST cuando sabe que un Sgsst es más complejo que un sistema de trabajo debido a su estructura y el conjunto de

sus políticas, planes, procedimientos y responsabilidades que reúnen el propósito de reducir las condiciones inseguras de trabajo para garantizar un adecuado control de los riesgos laborales.

La Teoría Tridimensional del comportamiento seguro de Meliá (2007) aborda el trabajo seguro basado en tres condiciones necesarias para el trabajador, las cuales consisten en “poder trabajar”, “saber trabajar” y “querer trabajar” de forma segura.

De manera que el trabajo seguro se encuentra relacionado a tres condiciones: Un ambiente con riesgos laborales controlados para el trabajador; el conocimiento y experiencia del trabajador para el desarrollo de sus funciones; y, la responsabilidad del trabajador para desarrollar sus funciones guardando el cuidado necesario y evitando accidentes de trabajo.

Desde la posición de Rodríguez y Molino (2012), es a causa de la globalización que se realizaron cambios en el mundo del trabajo ocasionando que los trabajadores sean expuestos a nuevos factores de riesgo, lo cual ha generado que la salud ocupacional aborde de manera integral la SST.

Empleando las palabras del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, en el mensaje de conmemoración al día Mundial de la SST en este año 2021. El COVID-19 ha generado un gran impacto en la seguridad de algunos trabajadores, aquellos dedicados a la salud y la asistencia social, que han sido expuestos a mayores riesgos que otros. La amenaza que representa éste virus va más allá de la infección, es el aumento de problemas psicológicos y ergonómicos, de estrés y acoso laboral; sin embargo, a partir de la declaración de la pandemia los gobiernos, empleadores y trabajadores reaccionaron rápidamente para afrontar la infección en el trabajo y otros riesgos. De manera que, no puede haber una demostración más clara de la importancia de tener sistemas fuertes y resilientes de seguridad y salud laboral ante crisis internacionales. OIT (2021)

La OIT (2021) en su rol de asistencia técnica a los Estados Miembros, elaboró un compendio de once buenas prácticas a fin de compartir conocimientos para mejorar el cumplimiento de la legislación del trabajo y replicar los resultados

positivos en mayor medida y a largo plazo. En dicho trabajo, la organización precisó que una legislación obsoleta, así como la escasa información, la desconfianza en la administración pública, la falta de sensibilización a los trabajadores y el incumplimiento de la legislación por parte de algunos empleadores contribuyen a la vulneración de derechos de los trabajadores y pone en riesgo su salud y seguridad, lo que podría afectar directamente a la productividad del centro de trabajo. Asimismo, consideró que no basta la regulación normativa para lograr el cumplimiento de la norma, agregó que se requiere implementar políticas apropiadas, delegar responsabilidades, fortalecer capacidades, fomentar el diálogo social e implementar mecanismos administrativos y judiciales que supervisen el cumplimiento de la norma. Por lo que, resumió lo anterior señalando que hay tres aspectos que son necesarios para construir una cultura de cumplimiento de la legislación: la modernización de los procesos y procedimientos, el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento del diálogo social.

Partiendo de esa idea, la relación entre la salud y el trabajo agrupa tres relaciones esenciales que son las relaciones de empleo, de las condiciones del empleo y de las condiciones del trabajo, según Ávila et ál. (2019).

No obstante, Chaves y Muñoz (2016) afirman que la prevención de enfermedades y factores de riesgo corresponden a una parte de los aspectos abordados para promover la salud en los lugares de trabajo, y segura que es necesaria la generación de políticas sobre la SST y su desarrollo considerando las particularidades de los trabajos informales.

Al respecto, Anaya-Velasco (2017) argumenta que es fundamental mantener una cultura de prevención de la SST para lograr una vida laboral plena, toda vez que incentiva a los trabajadores y mejora el desempeño laboral.

A juicio de Guzmán et ál. (2019), la aplicación y ejecución de políticas en materia de SST deben ser asumidas con responsabilidad por parte del Gobierno, empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales en el marco del enfoque de derechos y del diálogo social. Históricamente las políticas de SST han sido promovidas por organismos internacionales que continúan dando directrices en

función de los derechos fundamentales como la salud, la educación y el trabajo en decentes condiciones.

Desde el punto de vista de Obando-Montenegro et ál. (2019), las organizaciones pueden reducir la cantidad de accidentes laborales, además de aumentar la productividad y obtener mayor impacto positivo en los ingresos presupuestarios de la empresa si es que implementan un Sgsst eficaz.

En la opinión de Martínez et ál. (2019), la seguridad industrial tiene por objeto prevenir accidentes y riesgos que podrían causar daños a personas o al medio ambiente, por ende es un área multidisciplinaria que cuenta con herramientas y técnicas para analizar estratégicamente los comportamientos humanos ante los peligros laborales y utiliza como fundamento la capacitación y el entrenamiento permanente de las experiencias vividas.

Como lo hace notar Asfahl (2000), hay una marcada diferencia entre seguridad industrial y salud ocupacional. Para el autor, la seguridad industrial estudia, previene e investiga los accidentes y riesgos laborales; en tanto que la salud ocupacional estudia las enfermedades profesionales y su tratamiento a partir de un diagnóstico prematuro. Además citó a Arias (2012), quien sostuvo que la seguridad industrial y la salud ocupacional garantizan la disminución de los riesgos y previene accidentes laborales.

En mi opinión la SST es el derecho que tiene el trabajador para estar en un entorno laboral seguro y saludable por lo que el empleador debe priorizar su vida, salud y bienestar mejorando las condiciones de trabajo para prevenir incidentes peligrosos, enfermedades profesionales o accidentes que guarden relación o sobrevengan durante el desarrollo del trabajo o sea a consecuencia de éste.

En ese sentido, y de todo lo dicho anteriormente, se tiene que en el desarrollo de la vida laboral la SST debe ser tomada en cuenta por el empleador y los trabajadores, de ahí que el cumplimiento a la normas sobre la materia permitirá la mejora de las condiciones de trabajo.

Que, el artículo 23° de la nuestra Constitución de (1993) deja entrever que el Estado fomenta el empleo y la educación para el trabajo partiendo de la idea

que los derechos constitucionales no pueden ser limitados por el ejercicio de una relación laboral, la misma que tampoco puede desconocer el pago de una contraprestación por el trabajo realizado, ni vulnerar la dignidad del trabajador.

Nuestro país es miembro de la Comunidad Andina por lo que tiene la obligación de implementar una política preventiva de riesgos laborales y establecer medidas en materia de SST. El Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores (Camre) aprobó el “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” mediante la Decisión 586 (2004); la Secretaría General de la Comunidad Andina (Sgca) aprobó el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” a través de la Resolución 957 (2005); y, la Política Nacional de SST (2013) fue aprobado a través del Decreto Supremo N° 002-2013-TR (2013) emitido por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Cnsst).

En términos no muy complejos, la Decisión 584 (2004) y la Resolución 957 (2005) establecen que los Estados Miembros de la Comunidad Andina deben elaborar planes de prevención, implementar medidas legislativas y reglamentarias para mejorar las condiciones de trabajo, propiciar el desarrollo de los Sgsst y fomentar la participación de empleadores y trabajadores en la toma de decisiones.

El artículo 1° de la Resolución 957 (2005) enfatiza que los Estados Miembros deben tener en cuenta que los Sgsst se desarrollan teniendo en cuenta la Gestión administrativa, la Gestión técnica, la Gestión del talento humano y los Procesos operativos básicos. La primera comprende aspectos relacionados a la política, la organización, la administración, la implementación, la verificación, la mejora continua, la ejecución de actividades que promueven la SST y el manejo de información estadística. La segunda se desarrolla cuando se identifica, evalúa y controla los factores de riesgo y se hace el monitoreo de las medidas de control. La tercera implica la selección, difusión, capacitación, adiestramiento e incentivo para los trabajadores. Y, por último, la cuarta etapa comprenden la investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, además de la vigilancia de la salud de los trabajadores, las auditorías, la elaboración de planes de emergencia, el control de incendios y explosiones, la elaboración de planes de

mantenimiento, el uso de equipos de protección personal (EPP), las adquisición de insumos de limpieza y desafección, entre otros.

Aunado a ello, los artículos 101° y 102° de la Ley N°26842 (1997) establecen que los centros de trabajo, maquinarias y EPP, entre otros elementos relacionados, deben reunir condiciones de higiene y seguridad que sean uniformes y acordes con la naturaleza de las actividades de trabajo sin importar el rango jerárquico, la edad o el sexo del trabajador.

Cabe precisar que el literal j) del artículo 1° de la Decisión 584 (2004) define el Sgsst como un conjunto de procedimientos secuenciales que interactúan con el objeto de establecer políticas y objetivos de la SST e implementar acciones que obedezcan al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Asimismo, el empleador lidera el Sgsst por lo que debe delegar funciones y encargar responsabilidades para su implementación, ejecución y mejora continua, de acuerdo al artículo 26° de la Ley N°29783 (2011).

La SST ha sido regulada con un amplio marco normativo nacional en el cual destaca la Ley N°29783 (2011) y su Reglamento, claro está que, con sus posteriores modificatorias. Vale explicar que en esta investigación es prudente analizar dicho marco legal, el mismo que incorpora el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Snsst) que dispone las acciones a seguir para su planificación, implementación y mejora continua, también establece los documentos necesarios y obligatorios que deben tener las empresas privadas o entidades públicas para evitar accidentes de trabajo y prevenir enfermedades profesionales, toda vez que la toma de decisiones eficientes y eficaces resulta ser menos costosa que remediar o reparar el daño ocasionado.

La Ley N°29783 (2011) promueve la prevención de riesgos laborales con el compromiso de las autoridades y la participación de los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales para dar cumplimiento a las normas sobre SST. Dicha Ley se basa en principios rectores, tales como de prevención, de responsabilidad, de cooperación, de información y capacitación, de gestión integral de la salud, consulta y participación, primacía de la realidad, y de protección.

Incumplir la normativa podría acarrear infracciones administrativas leves, graves o muy graves para la Ley N°28806 (2006), modificada por el Decreto Supremo N°1451 (2018), y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (2006).

La Sunafil es el organismo a cargo de supervisar y velar por el cumplimiento de la Ley N°29786 (2011) y su Reglamento. Además, es un organismo que se encuentra autorizado para sancionar con multas administrativas y cerrar temporalmente, por un periodo de hasta 30 días calendarios, la unidad orgánica que provocó la infracción en materia de SST, de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 044-2019-(2019) y los Decretos Supremos N°019-2006-TR (2006) y N° 008-2020-TR (2020).

Mediante el Decreto de Urgencia N°044-2019 (2019) fue modificado el artículo 168-A del Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo N° 635 (1991), estableciéndose tres acciones penales sancionadas por motivo de infracción e inobservancia de las normas de SST que van desde uno hasta ocho años de pena privativa de la libertad, las cuales serán impuestos conforme a la gravedad de las consecuencias sufridas por el trabajador o terceras personas, tales como la exposición al peligro de forma grave, muerte o lesiones graves.

Además, los trabajadores que se encuentren sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 (1997) tienen derecho a un seguro de vida a partir del inicio de su vínculo laboral, según la modificación del artículo 1° la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (2006).

En Perú la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) rige el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (Sagrh) de las entidades públicas y de acuerdo al artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1023 (2008) es un sistema administrativo que implementa, desarrolla y ejecuta la política en relación al servicio civil que comprende el conjunto de normas, principios, procedimientos y recursos utilizados para la gestión de los recursos humanos.

Dicho sistema comprende siete subsistemas que a su vez cuentan con procesos, los cuales se encuentran previstos en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014) y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-

PE (2014). De ambos marcos normativos se tiene que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales (Sgrhs) tiene como uno de sus procesos el de SST, el cual está bajo responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos. Por lo que, Servir emite políticas y procedimientos para que las entidades públicas implementen un Sgsst, asimismo fortalece las capacidades de las Oficinas de Recursos Humanos para que ejecute dichas disposiciones.

Por su parte, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE (2014) define la SST como un proceso que implica actividades secuenciales destinadas a encauzar la prevención de riesgos laborales, así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente. De éste proceso se espera que cada entidad elabore el Programa de SST, así como el Plan de capacitaciones en SST, el Registro de incidentes por SST, la Identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles (Iperc), entre otros productos.

En las diversas actividades desarrolladas por los trabajadores, ya sean complejas o sencillas, existen peligros y riesgos que pueden originarles lesiones laborales o enfermedades relacionadas al trabajo, motivo por el cual la Oficina de Recursos Humanos debe asegurarse de reducir las condiciones inseguras de trabajo, gestionar acciones para la identificación de los peligros y a su vez controlar los riesgos.

A continuación abordaremos brevemente algunos conceptos básicos y constantes en el Sgsst que deben ser definidos para unificar criterios, tales como riesgo laboral, identificación de peligros, evaluación de riesgos, control de riesgos, accidente de trabajo, enfermedad profesional, incidente peligroso y equipos de protección personal. Para ello, seguiremos lo esbozado por Ley N°29783 (2011) y su Reglamento, entre otros dispositivos normativos antes mencionados.

El riesgo laboral es el resultado de la probabilidad de que se ocasione una lesión laboral o se cause una enfermedad ocupacional por una exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo.

La identificación de peligros es un proceso previo a la evaluación de los riesgos laborales que permite reconocer los peligros relacionados con el trabajo a fin de definir sus características y detectar las causas que lo originan. A diferencia

de la evaluación de riesgos que es el proceso mediante el cual se valora la gravedad de los peligros, con dicha información el empleador puede adoptar acciones preventivas. Por su parte, el control de riesgos es otro tipo de proceso que implica tomar decisiones considerando la información obtenida en la evaluación de riesgos para elaborar una propuesta con medidas correctivas y acciones de supervisión al cumplimiento de las medidas y la evaluación periódica de su eficacia, se realiza con posterioridad a la valoración de los riesgos.

Se definen los accidentes laborales como aquellos acontecimientos imprevistos que sobrevienen al desarrollo del trabajo, aún fuera del lugar y horas laborales, y pueden clasificarse en leves, incapacitantes y mortales porque pueden ocasionar desde una lesión orgánica que incapacite al trabajador para cumplir con el trabajo por un periodo temporal hasta la invalidez permanente o su muerte. Sin embargo, la enfermedad profesional proviene de la exposición prolongada del trabajador a los factores de riesgo que hay en el trabajo que desarrolla. Por su parte, el incidente peligroso es un suceso no deseado que por su naturaleza tiene probabilidad de provocar lesiones o enfermedades a los trabajadores.

Hay que tener presente que la indumentaria asignada a cada trabajador para protegerlo durante el desarrollo de su trabajo son denominados como el equipo de protección personal.

De ahí que, es obligación que el empleador tome decisiones y gestione acciones con el Comité de SST para identificar, mediar, evaluar y dar seguimiento a los peligros y riesgos laborales para minimizar la cantidad de incidentes peligrosos, accidentes laborales y enfermedades profesionales que podrían causar hasta la muerte del trabajador.

La Ugel Ventanilla es una unidad ejecutora del Gore del Callao que presta soporte técnico administrativo, institucional y pedagógico a las instituciones educativas de acuerdo a las directrices dadas por el Ministerio de Educación, en donde se realiza mayormente actividades de oficina que requieren de la presencialidad de los servidores públicos, lo que hoy en día ocasiona el

incremento de riesgos laborales que podrían afectar su vida y salud, así como de sus familiares.

De manera que, se revisó documentos importantes para determinar la cantidad de servidores, tales como el Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado mediante la Resolución Directoral N° 1345-2013 (2013), el cual describe las funciones de las 43 plazas del CAP de la sede administrativa, las mismas que a la fecha han sido coberturas en su totalidad con 33 trabajadores administrativos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°276 y 10 especialistas de educación que pertenecen al régimen laboral de la Ley N°29944; y, la Resolución Directoral N° 2694 – 2011 (2011) que aprobó el reordenamiento de cargos contenidos en el CAP aprobados sobre la estructura del Reglamento de Organización y Funciones (ROF), según Ordenanza Regional N°00015 de fecha 05 de agosto del 2014. No obstante, teniendo en cuenta los anexos 8 y 9 del Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en la Ugel Ventanilla, aprobado mediante la Resolución Directoral N°3007-2020, se sostiene que para el año 2020, la entidad contó con 468 trabajadores en las instituciones educativas públicas y 78 trabajadores en sede administrativa.

Además, cabe precisar que mediante la Resolución Directoral N° 3693 – 2018 (2018) la entidad conformó el Comité de SST, el mismo que tuvo vigencia hasta el año 2020 y estuvo integrado por representantes del empleador y del sindicato mayoritario de la jurisdicción, elegidos mediante proceso electoral a cargo del mismo sindicato.

Según el Decreto Supremo N°005-2012-TR (2012) hay documentos del Sgsst que deben ser elaborados por la entidad, tales como la Política y objetivos en relación a la SST, el Reglamento interno de SST, el Programa anual de SST, la Programación anual del servicio de SST, el Plan anual de capacitación de los trabajadores sobre la SST, la Iperc; y, el Mapa de riesgos.

Es deber del Comité de SST que conozca, apruebe y haga seguimiento a dichos documentos de gestión, además debe realizar inspecciones periódicas en los lugares de trabajo, así como investigar, reportar y elaborar la estadística sobre las causas de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, y

supervisar los servicios de SST para hacer recomendaciones de mejora en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, de la documentación revisada se obtuvo que la Unidad Ejecutora sólo cuenta con el Reglamento Interno de SST y el Plan Anual de SST, aprobados con Resolución Directoral N°3165 – 2020 (2020) y Resolución Directoral N°3164 – 2020 (2020), lo cual resulta ser preocupante toda vez que la elaboración y aprobación de algunos documentos de gestión no bastan para implementar el Sgsst.

En ese contexto, las condiciones de trabajo, así como las actividades laborales y la conducta de los trabajadores deben ser analizadas para planificar, implementar y desarrollar el Sgsst.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación básica se utilizó las técnicas de análisis documental, entrevistas y observación directa con un enfoque cualitativo de tipo descriptivo con diseño de investigación basado en el estudio de caso, toda vez que el objetivo general fue analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020 y los objetivos específicos consistieron en determinar las deficiencias para la implementación del Sgsst en la UGEL Ventanilla al año 2020, así como determinar las razones por las cuales no se han identificado los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020.

Se realizó una investigación de enfoque cualitativo porque obedece a un proceso inductivo que utiliza el análisis de datos, así como la observación y descripción de los hechos para la obtención de los resultados, los mismos que no son cuantificados o medidos por estadísticas, según Ñaupas et ál., (2018).

Además es una investigación básica de tipo descriptiva destinada al descubrimiento de nuevos conocimientos y orientada a recopilar datos e información sobre las dimensiones o sujetos de estudio para responder a las preguntas planteadas. En éste tipo de investigaciones se pretende conocer el

problema sin la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, según Calderón y Alzamora (2010).

El diseño metodológico es con estudio de caso que implica el análisis de una situación específica o caso en concreto que se limita conceptualmente a la realidad social. Además, permite describir, registrar y entender los hechos que van sucediendo durante el desarrollo del estudio. A partir de la observación y recojo de datos reales se originan nuevos conocimientos que pueden generar hipótesis. Ñaupás et ál. (2018)

Según Stake (1998), los estudios de caso pueden ser utilizados por el investigador cualitativo, quien debe presentar toda la evidencia disponible, como una estrategia de investigación específica para describir el fenómeno estudiado en su contexto real.

Para McPherson et ál. (2000), los estudios de caso se aplican para evaluar un sistema, la organización de una empresa, la participación social de un grupo, entre otros, desde la perspectiva de las personas que forman parte de dicho sistema, organización o grupo social específico.

Es así que los estudios de caso pueden incluir análisis de documentos, entrevistas, observaciones de las acciones e interacciones de directivos y empleados, y otras diversas formas para obtener información. Meredith (1998) y Einsenhardt (1989)

De acuerdo al alcance de los resultados es no experimental porque es una investigación cualitativa, en donde no se manipularon las variables, toda vez que se estudiaron los hechos tal como se desarrollan en su contexto natural, describiendo y analizando las dimensiones y la relación que pueden existir entre ellas, pero sin provocar cambios. Hernández et ál. (2018)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Definición conceptual de la categoría que se detalla en el Anexo I.

Categoría: Seguridad y salud en el trabajo.

La SST es un proceso que forma parte del Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales que conforma el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, según el DS. N°005-2012-TR (2012).

Tabla 1

Cuadro de separación de subcategorías, indicadores y preguntas.

| CATEGORÍA | SUBCATEGORÍAS | CATEGORIZACIÓN | |
|----------------------------------|--|--|---------------------|
| | | INDICADORES | PREGUNTAS |
| Seguridad y salud en el trabajo. | - RD. N°3693 – 2018 (2018) que resuelve conformar el Comité de SST de la Ugel Ventanilla. | Entre otras tenemos: - Nivel de exposición de riesgo en el puesto de trabajo. | 14 y 15 |
| | - RD. N°3164 – 2020 (2020) que resuelve aprobar el Plan Anual de SST de la Ugel Ventanilla. | | |
| | - RD. N°3165 – 2020 (2020) que resuelve aprobar el Reglamento Interno de SST de la Ugel Ventanilla. | | |
| | - RD. N°2694 – 2011 (2011) que resuelve aprobar el reordenamiento de cargos del CAP de la sede institucional de la Ugel Ventanilla | - Cantidad de servidores. | 13 |
| | - RD. N°1345-2013 (2013) que resuelve aprobar el Manual de Organización y Funciones de la Ugel Ventanilla. | | |
| | - DS. N°040-2014-PCM (2014) que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. | - Diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 9 y 10 5 y 6 |

| | | |
|--|---|---------|
| - RPE. N°238-2014-SERVIR-PE (2014) que aprueba la Directiva de Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. | - Actualización periódica del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 7 y 8 |
| | - Recursos, funciones y responsabilidad en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 1 y 2 |
| - Ley N°29783 (2011) Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. | - Naturaleza y magnitud de los riesgos laborales. | 3 y 4 |
| - DS. N°005-2012-TR (2012) que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. | - Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. | 11 y 12 |

3.3. Escenario de estudio

La investigación se ejecutó en la sede administrativa de la Ugel Ventanilla, cito en Calle 3 S/N Av. Eucaliptos de la Urb. Satélite - Ventanilla.

3.4. Participantes

Al mes de noviembre del año 2020 la Ugel Ventanilla contaba con setenta y ocho (78) servidores sujetos a distintos regímenes laborales, tales como los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N° 29944.

Las entrevistas fueron dirigidas a tres (03) informantes clave, tales como al titular de la entidad, la jefa de la Oficina de Personal y un representante del sindicato mayoritario que fue miembro del Comité de SST vigente al año 2020.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon técnicas cualitativas de investigación para obtener datos como el análisis documental, la entrevista y la observación.

Como bien explican Vásquez et ál. (2019), la entrevista consiste en formular preguntas reflexivas y respuestas dentro de una conversación fluida sobre determinados aspectos con el fin de obtener información y comprender las perspectivas que tienen los entrevistados en relación a sus conocimientos, experiencia, intereses, entre otros. Se requiere hacer preguntas pertinentes, claras y breves, además es recomendable que el entrevistador tenga la capacidad de escuchar con empatía y crear un ambiente afectivo, respetuoso y asertivo.

Por su parte, Martínez y Galan (2014) argumentaron que la observación implica observar el objeto de estudio, registrar sistemáticamente los datos y analizar situaciones observables. Para ello, combina distintas técnicas de recolección de datos, tales como el recojo y análisis de documentos, entrevistas y el trabajo de campo.

En la opinión de Hernández et ál. (2018), el análisis documental permite analizar la información registrada en soporte físico denominado documentos. Hay dos tipos de documentos: escritos y visuales. Los primeros se constituyen en leyes, revistas, artículos, periódicos, discursos, entre otros, y los segundos, pueden ser videos, grabaciones, películas, fotografías, dibujos, etc.

3.6. Procedimiento

El estudio del caso se desarrolló en cuatro (04) etapas en un periodo de diez meses, desde noviembre del año 2020 hasta agosto del año 2021. La primera etapa consistió en la planificación del trabajo de campo que implica la elaboración y validación de instrumentos para recopilar información relacionada a la categoría, subcategorías e indicadores de la investigación. La segunda etapa dio paso a la ejecución del trabajo de campo a través de la aplicación de los instrumentos. La tercera etapa se llevó a cabo con la transcripción de los resultados sin sufrir alteraciones; y, la cuarta etapa comprendió el análisis de información por medio de la triangulación de datos con el propósito de comprobar los resultados hallados con los requisitos exigidos por las normas de SST para comprender el fenómeno sometido a estudio.

De manera que dada la autorización de la solicitud del permiso para obtener información, documentación y desarrollar el trabajo de investigación en la Ugel Ventanilla (Ver Anexo XII), se dio inicio con la aplicación de la Guía para el análisis documental (Ver Anexo IX) y la Matriz de resultados del análisis documental (Ver Anexo X), instrumentos que fueron necesarios para conocer las normas establecidas en el marco jurídico nacional vigente con la finalidad de individualizar y especificar la fuente de información, manejar conceptos, ubicar la información en el contexto de la pandemia por Covid-19 y establecer los nexos entre los indicadores y la información procesada.

Posteriormente, tres (03) sujetos de estudio fueron elegidos para ser considerados como informantes clave en las entrevistas. Luego se aplicaron la Matriz de entrevista y la Guía de entrevista (Ver Anexos IV y V) estructuradas por quince (15) preguntas con un alto grado de profundidad para asegurar que el aporte de la información sea relevante para los indicadores y que a la vez haya una comunicación fluida en las entrevistas. Una vez culminado, los entrevistados y la investigadora suscribieron el Acuerdo de confidencialidad y el Consentimiento Informado (Ver Anexos II y III). Llegado el día de las entrevistas se empleó un tono de voz adecuado para dar las indicaciones y fueron grabadas a través de un mecanismo virtual denominado como la plataforma Zoom para dar seguridad, comodidad y confianza a los entrevistados debido a la pandemia. Durante el

desarrollo de cada entrevista se tomaron notas, una vez finalizadas se transcribieron las anotaciones en la Matriz de resultados de las entrevistas (Ver Anexo VI), la cual fue verificada por los propios participantes para evitar posibles datos erróneos.

Por último, se aplicó la observación en el Sgsst en la Ugel Ventanilla al año 2020 utilizando la Guía de observación (Ver Anexo VII) y se recogió los datos en la Matriz de resultados de la observación (Ver Anexo VIII). Dichos instrumentos fueron elaborados tomando como referencia la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst, que forma parte del Anexo 3 de la Guía Básica aprobada mediante Resolución Ministerial N°050-2013-TR (2013), cuyo objeto fue verificar el cumplimiento de las exigencias previstas en el marco de la Ley N° 29783 (2011) y su Reglamento, y registrar los datos de la situación actual de la SST para ofrecer una descripción incuestionable de los indicadores planteados en la investigación. Por último, se hicieron varias tomas fotográficas de las instalaciones de la entidad para complementar el trabajo de campo (Ver Anexo XI).

3.7. Rigor científico

Los resultados obtenidos de las entrevistas estructuradas fueron reconocidos como fiables o auténticos por los propios participantes. Los datos registrados como producto del fenómeno observado de manera continua y prolongada también generaron credibilidad por la descripción detallada del contexto y de los participantes. El recojo exhaustivo de documentados, el contraste de los resultados con la documentación existente y la revisión de hallazgos de otros investigadores garantizaron la veracidad de las descripciones que hicieron los participantes.

3.8. Método de análisis de datos

Habiéndose utilizado tres técnicas de recolección de datos de corte cualitativo se optó por realizar una triangulación de datos para verificar y comparar la información obtenida de la matriz de análisis documental, las entrevistas a los participantes clave y la matriz de observación. De manera que, el análisis documental se utilizó para formular las preguntas de las entrevistas y los

resultados de las entrevistas fueron comparados con los datos hallados en la observación. Orellana y Sánchez (2006)

3.9. Aspectos éticos

Las acciones y procedimientos que fueron realizados para el desarrollo de esta investigación se legitiman en los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. Es preciso indicar que para la aplicación de las entrevistas fue necesario la protección de la identidad de los participantes y su consentimiento informado, así como la manifestación de empatía y respeto por las personas, especialmente aquellas que se encuentren en condiciones desfavorables, para promover la beneficencia, no maleficencia y justicia. A su vez, la autora eligió con autonomía o por libre voluntad su tema de investigación y se hace responsable de los conocimientos que pretende compartir con los lectores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020 fue el objetivo general de esta investigación. Por lo que, del análisis documental y revisión de las respuestas de los participantes entrevistados y los resultados de la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst utilizada para aplicar la observación se obtuvo que para el año 2020 la entidad contó con 468 servidores en las instituciones educativas públicas y 78 servidores en sede administrativa. Asimismo, no se halló evidencia sobre capacitaciones respecto al uso del EEP, tampoco documentación en relación a la frecuencia de la renovación del EPP, razón por la cual resulta posible que no se hayan identificado las actividades con mayores y/o menores niveles de riesgo en cada puesto de trabajo para ser clasificadas en riesgo bajo, medio, alto y crítico.

En ese sentido, se hallaron deficiencias en relación al incumplimiento legal y la carencia de documentación de los procesos y registros obligatorios en el Sgsst que ponen en riesgo la cultura de prevención de riesgos laborales en la Ugel Ventanilla al año 2020, toda vez que reflejan la vulneración de los principios de prevención, de información y capacitación, de gestión integral, y de protección de la Ley N° 29783. (Ver Tabla 2)

Tabla 2

Cuadro de resultados de la seguridad y salud en el trabajo en la Ugel Ventanilla al año 2020.

| OBJETIVO GENERAL | ANÁLISIS DOCUMENTAL | PREGUNTAS | ENTREVISTAS | OBSERVACIÓN |
|---|--|---|--|--|
| Analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Del MOF de la Ugel Ventanilla y su CAP se tiene un total de 43 plazas definidas y aprobadas por la entidad, sobre la base de su ROF aprobado mediante OR. N°00015 de fecha 05 de agosto del 2014. No obstante, habiéndose revisado los anexos 8 y 9 del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en la Ugel Ventanilla, 2020”, aprobado mediante la RD. N°3007-2020, se obtuvo que la entidad contó con 468 trabajadores en las II.EE públicas y 78 trabajadores en sede administrativa. | ¿Cuántos servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944 hay en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla? | De las entrevistas se deduce que el personal administrativo que labora en las instituciones educativas públicas supera en número al personal administrativo que presta servicios en la sede administrativa. Además, se tiene un aproximado de 420 trabajadores administrativos en las II.EE públicas y 68 trabajadores administrativos en la sede administrativa considerando la información proporcionada por la Jefa de Personal y el Representante del sindicato. | De los anexos 8 y 9 del Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en la Ugel Ventanilla, aprobado mediante la RD. N°3007-2020, se vislumbra que la entidad contó con 468 trabajadores en las II.EE públicas y 78 trabajadores en sede administrativa. |
| | La Oficina de Personal no cuenta con evidencia documental sobre la elaboración del Programa Anual de Capacitación de SST, así como tampoco hay evidencia el avance del Plan Anual de SST, lo cual implicaría el incumplimiento de funciones y responsabilidades por parte del empleador y de los miembros del Comité de SST, que se encuentran previstas en el Reglamento Interno de SST de la Ugel Ventanilla. | ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza capacitaciones respecto al uso del equipo de protección personal (EPP)? | ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla renueva el equipo de protección personal? | De las entrevistas se infiere que durante el año 2020, la Ugel Ventanilla no realizó capacitaciones sobre el uso del EEP. De las entrevistas se entiende que el año 2020 la Ugel Ventanilla renovó de manera permanente el EPP de los trabajadores de la sede administrativa, pero no se cuenta con información sobre la renovación del EPP de los trabajadores de las instituciones educativas públicas. |

Determinar las deficiencias para la implementación del Sgsst en la Ugel Ventanilla al año 2020 fue el primer objetivo específico de esta investigación. Por lo que, del análisis documental y revisión de las respuestas de los participantes entrevistados y los resultados de la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst utilizada para aplicar la observación se obtuvo que no se halló documentación relacionada a la política de seguridad y salud de la entidad en el año 2020, tampoco sobre disposiciones que hayan sido adoptadas por la Dirección para la mejora continua del Sgsst, además de documentación incompleta sobre los elementos del Sgsst, inexistencia del libro de actas del Comité de SST del año 2020 y de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles (Iperc), carencia de planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias, falta de un procedimiento para identificar, monitorear y actualizar el cumplimiento de las normas aplicables al Sgsst, y escasos recursos proporcionados por el empleador.

En ese sentido, se concluye que las deficiencias halladas con el incumplimiento de ocho indicadores de la Lista de verificación de Lineamientos del Sgsst demuestran que no ha sido progresivamente implementado el Sgsst en la Ugel Ventanilla al año 2020. (Ver Tabla 3)

Tabla 3

Cuadro de deficiencias para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Ugel Ventanilla al año 2020.

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 | ANÁLISIS DOCUMENTAL | PREGUNTAS | ENTREVISTAS | OBSERVACIÓN |
|---|--|---|--|---|
| Determinar las deficiencias para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Para la Ley de SST y su Reglamento, los elementos del Sgsst son: Definir una política clara de SST, designar responsables y establecer obligaciones, elaborar documentos de gestión, realizar un diagnóstico del estado de la SST, identificar los peligros y riesgos laborales para determinar las medidas de control, medir resultados y proponer acciones de mejora. La entidad designó a sus representantes y aprobó la conformación de Comité de SST mediante la RD. N°3693-2018 y la RD. N°2406-2020, vigente durante el año 2020. Además, designó responsables y estableció obligaciones aprobando el Reglamento Interno de SST (RD. N°3165-2020) y el Plan Anual de SST (RD. N°3164-2020) pero su financiamiento no fue programado en el POI 2020 de la entidad. | ¿Conoce la política de seguridad y salud en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla? | Los entrevistados aseguraron conocer la política de SS en la Ugel Ventanilla pero ninguno describió o explicó con claridad en qué consistía ni precisaron si fue puesta a conocimiento de los trabajadores. | No se evidencia documentación relacionado a la política de SS en la Ugel Ventanilla que haya sido comunicada públicamente a los trabajadores. |
| | | ¿Conoce los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo? | Los entrevistados aseguraron conocer los elementos del Sgsst pero no los definen con claridad. | Se evidencia documentación incompleta sobre los elementos del Sgsst.. |
| | Para la Ley de SST y su Reglamento, la mejora continua es un proceso de evaluación de la capacidad del Sgsst. Al no tener los resultados del diagnóstico inicial o de línea base, la Oficina de Personal no puede comparar los resultados con lo establecido en el marco legal para identificar deficiencias y evaluar oportunidades de mejora en el Sgsst, así como tampoco la Dirección podría determinar si ha logrado mejorar el Sgsst, en el caso que se hiciera una evaluación posterior. En consecuencia, el Comité de SST tendría limitada información para hacer recomendaciones en relación a mejoras en el nivel de la SST. | ¿Qué opina del trabajo que realiza el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en el año 2020? | Los entrevistados coinciden en que hubo deficiencias en el trabajo realizado por el Comité de SST conformado en el año 2020. Los motivos se encuentran encaminados a la falta de liderazgo, carencia de comunicación entre los miembros, inejecución de documentos aprobados y falta de presupuesto para la ejecución del Plan Anual de SST. | No se evidencia el libro de actas del Comité de SST del año 2020. |
| | Puede explicar ¿Qué es la mejora continua? | Los entrevistados han conceptualizado la mejora continua con sus propias palabras y dando ejemplos para su mayor entendimiento. | No se evidencia documentación de disposiciones adoptadas por la Dirección para la mejora continua | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>La Oficina de Personal no cuenta con documentos sobre la actualización del Reglamento Interno y el Plan Anual de SST, desde la fecha de su elaboración. Además, tampoco podría actualizar otros documentos de gestión de la SST porque carece de ellos, tales como, el Programa Anual de SST, el mapa de riesgo, la matriz de Iperc, los registros obligatorios y procedimientos o estándares de trabajo seguros en situaciones de emergencia.</p> | <p>¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo?</p> | <p>De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que ambos consideran que se hizo la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo de la sede administrativa de la Ugel Ventanilla pero se contradicen sobre la elaboración de la Matriz de Iperc. Por otro lado, el representante del sindicato refirió que no se realizó la Iperc en las instituciones educativas.</p> | <p>No se evidencia la matriz de IPERC.</p> |
| | <p>¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado planes de emergencia y simulacros planeados?</p> | <p>De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que la Ugel Ventanilla no elaboró planes de emergencia y simulacros. Por otro lado, el representante del sindicato refirió que no tenía conocimiento sobre el tema.</p> | <p>No se evidencian planes ni procedimientos para enfrentar situaciones de emergencias.</p> |
| <p>El proceso de SST se encuentra, incluido en el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales que a su vez conforma el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos. La Oficina de Personal de la UGEL Ventanilla no cuenta con documentación que indique los resultados de un diagnóstico inicial del estado de la SST para ser comparados con lo estipulado en la Ley N°29783 y su Reglamento, razón por la cual no pudo determinar los planes de acción necesarios para la implementación del Sgsst. De igual modo, le falta implementar estrategias y herramientas para sensibilizar y concientizar el cumplimiento de las normas aplicables al Sgsst en todos los niveles jerárquicos de la entidad y miembros del Comité de SST; y, a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y su impacto en la vida laboral para fomentar el autocuidado y eliminar las conductas inseguras.</p> | <p>¿Cree que el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla es seguro y saludable?</p> | <p>De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de Personal se obtuvo que el trabajo en la Ugel Ventanilla es seguro y saludable porque se ha dotado al personal de equipo de protección personal; sin embargo, el representante del sindicato refirió que a partir de la pandemia el trabajo en las instituciones educativas dejó de ser seguro y saludable porque no se hizo la identificación de peligros y evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, tampoco se ha entregado el EEP.</p> | <p>No se evidencian procedimientos para identificar, monitorear y actualizar la ejecución de las normas aplicables al Sgsst.</p> |
| | <p>En su opinión ¿Cree que los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo?</p> | <p>De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que algunos trabajadores de la Ugel Ventanilla no se sienten comprometidos con la SST; sin embargo, el representante del sindicato refirió que, por su poca participación, los miembros del Comité de SST que representaban al empleador no manifestaron su compromiso.</p> | <p>Se evidencia que el empleador proporciona recursos pero no son suficientes.</p> |

Determinar las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020 fue el segundo objetivo específico de esta investigación. Por lo que, del análisis documental y revisión de las respuestas de los participantes entrevistados y los resultados de la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst utilizada para aplicar la observación se obtuvo que a partir del año 2018 se implantó el Sgsst con la conformación del Comité de SST; sin embargo, no se halló documentación sobre accidentes de trabajo e incidentes peligrosos al año 2020, tampoco capacitaciones relacionadas a las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo, e inexistencia de simulacros de emergencia para sismos, incendios y primeros auxilios.

En ese sentido, se concluye que debido a la inexistencia de información relacionada a accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, así como la falta de capacitaciones para el personal y simulacros ante situaciones de emergencia desde que se implantó el Sgsst no se ha identificado los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020. (Ver Tabla 4)

Tabla 4

Cuadro de deficiencias para identificar los riesgos laborales en la Ugel Ventanilla al año 2020

| OBJETIVO ESPECÍFICO 2 | ANÁLISIS DOCUMENTAL | PREGUNTAS | ENTREVISTAS | OBSERVACIÓN |
|--|---|---|---|---|
| Determinar las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Se implantó el Sgsst en la Ugel Ventanilla con la RD. N°3693-2018 que resuelve conforma el Comité de SST, el mismo que tuvo continuidad para el año lectivo 2020, a través de la RD. N°2406-2020. Desde entonces la Oficina de Personal no cuenta con evidencia documentada que determine la naturaleza y magnitud de los riesgos de cada puesto de trabajo, tampoco hay evidencia sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes peligrosos. | ¿Hace cuánto se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? | De las entrevistas se deduce que los entrevistados no recordaban hace cuánto se implantó el Sgsst; sin embargo, sólo uno de los tres manifestó que se dio con la conformación del Comité de SST, a partir del 01 de octubre del año 2020, | Se implantó el Sgsst en la UGEL Ventanilla con la RD. N°3693-2018 que resuelve conforma el Comité de SST, el mismo que tuvo continuidad para el año lectivo 2020, a través de la RD. N°2406-2020. |
| | | En su opinión ¿Cree que los accidentes e incidentes pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? | De la entrevista realizada al titular de la entidad y al representante del sindicato se obtuvo que los accidentes de trabajo e incidentes peligrosos pueden disminuir con la implementación del Sgsst por la prevención y control de los mismos; sin embargo, la jefa de la Oficina de Personal opina lo contrario porque considera que estableciendo compromisos, elaborando planes de trabajo y evaluando los resultados se podría lograr la disminución de los accidentes de trabajo e incidentes peligrosos sin implementar un Sgsst. | No se evidencia investigaciones de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos. |
| | La Oficina de Personal no cuenta con documentación sobre la identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control y verificación de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores, tampoco hay documentos relacionados a la elaboración de un Programa Anual de Capacitación de SST. A su vez, carece de procedimientos para | ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza charlas y capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo? | De las entrevistas se deduce que la Ugel Ventanilla no realizó charlas ni capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo | No se evidencia capacitaciones. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| enfrentar situaciones de emergencia, además de simulacros de sismos, incendios y primeros auxilios. | ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.)? | De las entrevistas se deduce que los entrevistados no recordaban hace cuánto se implantó el Sgsst; sin embargo, sólo uno de los tres manifestó que se dio con la conformación del Comité de SST, a partir del 01 de octubre del año 2020, | No se evidencia documentación sobre inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. |
|---|--|---|--|

Queda claro que los trabajadores están expuestos a accidentes mortales o enfermedades profesionales por las actividades laborales que realizan, asimismo el empleador debe garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en cumplimiento de las normas de SST. Por ende, es necesario que las empresas privadas o entidades públicas implementen progresivamente el Sgsst para planificar, ejecutar y dar seguimiento a las acciones relacionadas a la gestión de la SST.

La infección por COVID-19 ha generado un duro impacto en las relaciones de trabajo por los cambios repentinos en el desarrollo de las actividades laborales, situación que ha condicionado a los empleadores y trabajadores para que se adecuen a una nueva convivencia social con mayor responsabilidad.

En ese contexto, el empleador y los trabajadores deben cumplir con las disposiciones laborales y sanitarias determinadas por el SERVIR y el MINSA, entre otras instituciones de nuestro Gobierno. De manera que, en la gestión actual de la prevención de los riesgos laborales es importante la adecuada toma de decisiones para disponer el trabajo remoto u otorgar al personal la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, de acuerdo a los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N°029-2020, además interviene la necesidad de implementar y actualizar el Plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo según la Resolución Ministerial N°972-2020-MINSA para reducir el riesgo de infección por Covid-19.

Por lo que, con esta investigación se planteó el objetivo de analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020 obteniéndose como resultado que la carencia de capacitaciones respecto al uso del EEP y la falta de control de la frecuencia de la renovación del EPP demuestra deficiencias en la gestión de la SST que causan el aumento de probabilidades para que los trabajadores contraigan la infección por Covid-19 que puede ser considerada como una enfermedad profesional o accidente laboral dependiente del nivel de riesgo de exposición del trabajador. Por lo que, el empleador y los responsables, que haya designado para tal fin, deben tomar medidas correctivas por su inobservancia a la Ley N° 29783 (2011) y su Reglamento.

Los resultados coinciden con la tesis doctoral de Risco (2020), quien demostró que la aplicación y cumplimiento de las normas de SST incide en el desempeño de los trabajadores del Gore de La Libertad y recomendó a la entidad que difunda y capacite a todos los funcionarios y servidores sobre los dispositivos legales vinculados a la SST.

Asimismo, los resultados concuerdan con el aporte de Anaya-Velasco (2017), quien afirmó que promover una cultura de prevención de riesgos implica garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, lo cual incentiva a los trabajadores y mejora su desempeño laboral, razón por la cual es necesario que empleadores y trabajadores se involucren y cumplan con las exigencias previstas en el marco jurídico nacional relacionado a la seguridad e higiene en el trabajo.

A su vez, se halló como resultados que la carencia de documentos con soporte físico o virtual relacionados a la política de SST de la entidad, la falta de disposiciones del Órgano de Dirección para mejorar la gestión de la SST y de acuerdos del Comité de SST, así como la documentación incompleta sobre los elementos del Sgsst, la falta de elaboración de una matriz de lperc, de planes y simulacros ante situaciones de emergencias, la falta de procedimientos para identificar, monitorear y actualizar el cumplimiento de las normas de SST, y los escasos recursos proporcionados por el empleador son deficiencias para la implementación del Sgsst en la Ugel Ventanilla al año 2020 que demuestran el incumplimiento de ocho (08) indicadores de la Lista de verificación de Lineamientos del Sgsst que forma parte del Anexo 3 de la Guía Básica sobre el Sgsst, aprobada mediante RM. N°050-2013-TR.

Al respecto es oportuno precisar que los resultados suman al aporte de Avila, (2015) en su tesis doctoral, quien aplicando la observación directa, el análisis documental, encuestas y entrevistas en una muestra de 187 trabajadores de la provincia de Santiago de Chuco demostró que implementar el Sgsst, basándose en la Ley N°29786 (2011) y su Reglamento, influye en el mejoramiento de la capacidad preventiva de accidentes en la minera Barrick Misquichilca - Laguna Norte en el periodo del año 2006 al 2010.

Así también, los resultados concuerdan con lo referido por Chaves y Muñoz (2016) sobre la elaboración de políticas sobre la SST y el desarrollo de actividades para promover la salud en los lugares de trabajo que conllevan a la prevención de enfermedades, identificación de los factores de riesgo, contribuye a la productividad de la organización y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, en esta investigación también se halló como resultados que en la entidad hay deficiencias desde que se implantó el Sgsst, las cuales dificultan la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020, tales como: la carencia del registro de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, la falta de capacitaciones al personal y de simulacros de emergencia para sismos, incendios y primeros auxilios.

Hecho que resulta ser relevante considerando que la pandemia causada por el Covid-19 nos ha demostrado que Rodríguez y Molino (2012) tienen razón al decir que el mundo del trabajo se encuentra en constante cambio, lo cual ocasiona que los trabajadores estén expuestos a nuevos factores de riesgo que deben ser evaluados periódicamente.

En relación a ello, cabe acotar que de haber existido información relacionada a la identificación de peligros de cada puesto de trabajo o sobre el registro de simulacros de emergencia, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se hubiera elaborado un plan similar al propuesto por Maynas (2017) en su tesis magisterial, el cual considera procedimientos de SST tomando como referencia el diagnóstico de la organización a fin de implementar acciones de control para cada riesgo evaluado en un Planta Concentradora de Tiquillaca de La Una en la provincia de Puno.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA.- Al analizar la SST en la Ugel Ventanilla al año 2020 se concluyó el hallazgo de deficiencias en relación al incumplimiento legal y la carencia de documentación de los procesos y registros obligatorios en el Sgsst que ponen en riesgo la cultura de prevención de riesgos laborales, ya que reflejan

la vulneración de los principios de prevención, de información y capacitación, de gestión integral, y de protección de la Ley N° 29783 (2011).

SEGUNDA.- Las deficiencias halladas con el incumplimiento de ocho (08) indicadores de la Lista de verificación de Lineamientos del Sgsst que forma parte del Anexo 3 de la Guía Básica sobre el Sgsst, aprobada mediante la RM. N°050-2013-TR, demuestran que no ha sido progresivamente implementado el Sgsst en la Ugel Ventanilla al año 2020.

TERCERA.- Se dificultó la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Ugel Ventanilla al año 2020 por deficiencias relacionadas a la inexistencia de información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, la falta de capacitaciones y simulacros ante situaciones de emergencia desde que se implantó el Sgsst.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda a la Ugel Ventanilla que identifique los peligros en cada lugar de trabajo y la necesidad de capacitación relacionada a los riesgos laborales específicos para asegurar que todos los servidores reciban inducción, instrucciones y entrenamiento de forma periódica sobre las condiciones de seguridad, la prevención de riesgos y el cumplimiento de las disposiciones en relación a la SST. Luego de ello, que implemente estrategias para sensibilizar y concientizar sobre la reducción de condiciones inseguras de trabajo y su impacto en la reducción de accidentalidad, mejora del clima laboral y buen desempeño laboral.

SEGUNDA.- Se recomienda a la Ugel Ventanilla que actualice su Reglamento interno de SST y el Plan anual de SST, además que elabore los demás documentos del Sgsst, tales como: las políticas y objetivos de la SST, el Libro de actas del Comité de SST, la Matriz de Iperc, el Mapa de riesgo, el Programa Anual de SST y los Registros obligatorios del Sgsst, toda vez que el incumplimiento de la Ley N° 29783 (2011) y su Reglamento, entre otras disposiciones normativas relacionadas, podrían representar infracciones

administrativas leves, graves o muy graves para el Sistema de Inspección del Trabajo y afectar el presupuesto a la entidad pública.

TERCERA.- Se recomienda a la Ugel Ventanilla que realice el estudio de línea base del Sgsst en relación al cierre del año 2020 utilizando la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst que forma parte del Anexo 3 de la Guía Básica sobre el Sgsst, aprobada mediante RM. N° 050-2013-TR, a fin que en éste año 2021 se identifique los riesgos laborales y adopten las medidas preventivas para asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos.

VIII. PROPUESTA

1. **Título del proyecto:** “Instrumento de detección de alertas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ugel Ventanilla”.
2. **Ámbito de aplicación:** Ugel Ventanilla
3. **Financiamiento:** La elaboración del instrumento no tuvo ningún costo económico, sin embargo su implementación se encuentra afecto a la disponibilidad presupuestal de la entidad.
4. **Justificación:** De acuerdo al compromiso de hacer investigación de alto impacto y considerando el hallazgo de deficiencias en relación al incumplimiento legal y la carencia de documentación de los procesos y registros obligatorios en el Sgsst que cuestionan la prevención de riesgos laborales en la Ugel Ventanilla al año 2020, ha sido necesario proponer un instrumento de detección de alertas en su Sgsst que sea coherente con sus políticas de SST y se encuentre cimentado en las bases del cumplimiento de los requisitos legales.

Inicialmente se realizó un diagnóstico situacional del Sgsst de la Ugel Ventanilla (Ver ANEXO VIII) tomando como referencia la Lista de verificación de lineamientos del Sgsst que forma parte del Anexo 3 de la Guía Básica, aprobada mediante la RM. N°050-2013-TR, con los objetivos de prevenir

deficiencias en los procesos de planificación, implementación y evaluación del Sgsst y documentar los resultados a fin de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

De manera que al evidenciarse una carencia de políticas documentadas de gestión de la SST se propone que el Sgsst de la Ugel Ventanilla se fundamente en beneficio de una cultura de prevención de riesgos laborales y gestión de la SST que permita establecer el cumplimiento de los requisitos legales y otros que sean exigibles para la implementación progresiva del Sgsst, además de hacer la identificación de todos los peligros, evaluación de riesgos y controles, realizar capacitaciones oportunas, proponer mejoras y verificar el desempleo del Sgsst.

Se recomienda que el instrumento de detección de alertas sea implementado por el empleador con ayuda y participación de los trabajadores.

5. Objetivos:

Objetivo General: Detectar alertas en el Sgsst de la Ugel Ventanilla.

Objetivos Específicos:

- a) Prevenir deficiencias para la implementación del Sgsst en la Ugel Ventanilla,
- b) Documentar los resultados el desempleo del Sgsst en la Ugel Ventanilla.

6. Desarrollo: Se presenta un esquema compuesto de ocho objetivos que a su vez implican actividades claras y precisas orientadas a la detección de alertas en la SST, cuya estructura es de gran utilidad para prevenir deficiencias en el Sgsst, organizar los resultados hallados y proporcionar información a los responsables competentes para la oportuna toma de decisiones. (Ver Tabla 5)

Tabla 5

Instrumento de detección de alertas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ugel Ventanilla.

| INSTRUMENTO DE DETECCIÓN DE ALERTAS EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA UGEL VENTANILLA | | | | | |
|--|---|----------------------------|-----------------------------|--------------|----|
| Objetivo: | Detectar alertas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL Ventanilla. | | | | |
| Meta: | Realizar 20 actividades asociadas a los 8 objetivos del instrumento de alertas en el SGSST de la UGEL ventanilla. | | | | |
| Indicador: | Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas. | | | | |
| Objetivo | Actividad | Fecha de inicio (dd/mm/aa) | Fecha de término (dd/mm/aa) | Cumplimiento | |
| | | | | Sí | No |
| Garantizar que los principios y políticas, objetivos y metas de la SST sean conocidos por todos los trabajadores. | Definición de las políticas y objetivos de la SST. | | | | |
| | Difusión de las políticas, objetivos y metas de la SST. | | | | |
| Asegurar una adecuada organización del SGSST. | Designación de responsables y asignación de funciones. | | | | |
| Asegurar el adecuado procedimiento del cumplimiento de las normas legales del SST. | Revisión, aplicación y monitoreo de los requisitos legales de la SST. | | | | |
| Gestionar acciones de planeamiento para la IPERC. | Estudio base para el diagnóstico del SGSST. | | | | |
| | IPERC en todas las actividades. | | | | |
| Desarrollar acciones de planificación del SGSST. | Elaboración de planes, procedimientos, programas, registros obligatorios y otros documentos de gestión de SGSST. | | | | |
| | Planificación, difusión, ejecución, registro y evaluación de capacitaciones. | | | | |
| Desarrollar acciones de implementación del SGSST. | Difusión de los responsables designados y de los documentos de gestión de la SST. | | | | |
| | Planificación y ejecución de capacitaciones y charlas. | | | | |
| | Seguimiento periódico de la ejecución de planes, programas y lineamientos de prevención de riesgos. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | Control de registros del SGSST. | | | | |
| | Identificación e implementación de acciones en situaciones de emergencia. | | | | |
| Verificar del desempeño del del SGSST. | Evaluación de los resultados alcanzados en la SST | | | | |
| | Desarrollar, implementar difundir y verificar los procedimientos de contingencia. | | | | |
| | Establecer procedimientos de registro de accidentes laborales o mortales, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales. | | | | |
| | Ejecución de auditorías internas y externas. | | | | |
| Gestionar acciones para la mejora continua del SGSST. | Revisión y evaluación del desempeño del SGSST. | | | | |
| | Identificación y ejecución de acciones correctivas de SST. | | | | |
| | Elaboración de propuestas de modificación de las medidas preventivas de riesgos laborales que no garantizan la SST. | | | | |

7. Recursos: El Área de Administración de la Ugel Ventanilla sería la responsable de gestionar el presupuesto para implementar el instrumento de detección de alertas en el Sgsst de la entidad. Para la implementación del instrumento de detección de alertas en el Sgsst de la entidad se han identificado los siguientes recursos humanos:

7.1. Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla

- Brindar los recursos para la implementación y ejecución de las actividades del instrumento de detección de alertas.
- Liderar y exigir el cumplimiento del instrumento de detección de alertas.
- Realizar la difusión del instrumento de detección de alertas para que sea de conocimiento para todos los trabajadores.

7.2. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Aprobar el instrumento de detección de alertas
- Participar y monitorear el cumplimiento de las actividades del instrumento de detección de alertas.

- Evaluar los resultados obtenidos y proponer acciones de mejora, de ser el caso.

7.3. Oficina de Personal

- Adoptar la propuesta del instrumento de detección de alertas en la entidad.
- Participar y ejecutar las diferentes actividades del instrumento de detección de alertas.
- Impulsar las diversas actividades del instrumento de detección de alertas en la entidad.

7.4. Trabajadores de la entidad

- Participar en las actividades programadas en el instrumento de detección de alertas.
- Permitir que las actividades programadas en el instrumento de detección de alertas sean desarrolladas sin impedimento.
- Cumplir con las normas de SST.

8. Procedimientos: La Ugel Ventanilla deberá emplear procedimientos establecidos por el marco normativo en SST para implementar el instrumento de detección de alertas que contribuirá a la mejora continua del Sgsst.

9. Evaluación: El empleador debe evaluar el desempeño del Sgsst a través de los documentos que permitan medir su eficacia como el instrumento de detección de alertas que sería acompañado con un informe elaborado por la Oficina de Personal. Para finalizar, el número de actividades ejecutadas sobre el número de las actividades programadas serán los indicadores que deberán ser medidos para evaluar la ejecución de las 20 actividades programadas en el instrumento de detección de alertas a fin de fortalecer el cumplimiento de los 8 objetivos del propio instrumento.

REFERENCIAS

- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, G. y Guallichico, M. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo. *Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 2(3), 100-103. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/445/795>
- Álvarez, G.G. (2015). *Diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la república del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Digital USFQ. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5662/1/122619.pdf>
- Amorim, A., Araujo, A., Maldonado, C., Rue, B., Kagabo, J., Fernando, N., Américo, O.P, Bockstal, C., Hoffer, F., Tsukamoto, M., Gutierrez, M., Van, P.C., Osseiran, N. y Martínez, I. (2013). *La Cooperación Sur-Sur y el trabajo decente: buenas práctica*. (A. Amorim, A. Dale, I. Martinez y C. Maldonado, ed. y trad.). Oficina Internacional del Trabajo. (Original publicado en 2013). Consultado el 14 de abril de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_222162.pdf
- Anaya-Velasco, A. (2017). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & Trabajo*, 19 (59), 95 - 104. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200095
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (3), 45-52. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123q.pdf>
- Asfahl, C. (2000). *Seguridad industrial y salud*. University of Arkansas (G.S. García, ed. y trad.). Prentice Hall.(2020). Consultado el 22 de febrero de 2020. <https://docer.com.ar/doc/nx8ceve>

- Asfahl, C. y Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. University of Arkansas (J.E. Limón, ed. y trad.). Prentice Hall. (Original publicado en 2010). Consultado el 22 de febrero de 2020. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2020/01/05.-seguridad-industrial-y-administracin-de-la-salud-6ta-edicin-c.-ray-asfahl-hseq-team-per.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (2014,10 de Noviembre). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE. Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.* *Diario Oficial el Peruano.* <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-no-002-2014-servir-res-n-238-2014-servir-pe-1162964-1>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014, 12 de noviembre). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE. Formalizar la aprobación de la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.* *Diario Oficial El Peruano.* <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-no-002-2014-servir-res-n-238-2014-servir-pe-1162964-1>
- Avila, M.R. (2015). *Influencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el mejoramiento de la capacidad preventiva de los accidentes laborales en la minera Barrick Misquichilca - Laguna Norte.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Digital UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5628>
- Ávila, R.I., Robaina, A.C., Fernández, L.B, González, M.A., Oliva, O.E., López, A.F. y Miranda, N.A. (2019). Evaluación médico ocupacional preventiva en la práctica de la atención primaria de salud cubana. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 56-64. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/129>
- Azkoaga, B.I., Olaciregui, G.I. y Silva, C.M (2005). *Manual para la investigación de accidentes laborales*. OSALAN. (Original publicado en 2005). Consultado el 14 de abril de 2021.

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf

Bagus Nur Rahma, P.A., Ihwanudin, M., Komara, M.E., Puspitasari, P, y Abdillah P. M. (2018). Occupational Health And Safety (OHS) management for employees on the risk of diseases due to the intensity of computer use in the workplace/ industry. *Matec web of conferences*, (204),1-6.

https://www.matec-conferences.org/articles/matecconf/abs/2018/63/matecconf_imiec2018_01016/matecconf_imiec2018_01016.html

Benavides, F.G., Ruiz, F.C. y García, G.A. (1997). Salud laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 71(4), 409-410.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271997000400009

Benavides, F.G., Wesseling, C., Delclos, G., Felknor, S., Pinilla, J. y Rodrigo, F. (2014). Working conditions and health in Central America: a survey of 12,024 workers in six countries. *Occup Environ Med*, 71(7), 459-465.

<https://oem.bmj.com/content/oemed/71/7/459.full.pdf>

Benavides, F.G., Merino Salazar, P., Cornelio, C., Avila, A.A., Agudelo Suárez, A., Amable, M., Artazcoz, L., Astete, J., Barraza, D., Berhó, F., Carmenate, L., Delclòs, G., Funcasta, L., Gerke, J., Gimeno, D., Itatí-Iñiguez, M., De Paula, E., Martínez-Iñigo, D., ... Vermeylen, G. (2016). Basic questionnaire and methodological criteria for Surveys on Working Conditions, Employment, and Health in Latin America and the Caribbean. *Cad. Saúde Pública*, 32 (9), 1-13. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27759799/>

Bregenzer, A. y Jimenez, P. (2021). Risk Factors and Leadership in a Digitalized Working World and Their Effects on Employees' Stress and Resources: Web-Based Questionnaire Study. *J Med Internet Res*.23(3). 1 - 17.

<https://www.jmir.org/2021/3/e24906/PDF>

Calderon, S.J. y Alzamora de los Godos, U.L. (2010). Metodología de la investigación científica en postgrado. Illustrated (Original publicado en 2010)

Consultado el 22 de febrero de 2020.
https://books.google.com.pe/books?id=LedvAgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Caparó, F. y Del Carmen Sara, J. (2020). Coronavirus y las amenazas a la salud mundial. *Horis Med Lima*, 20(1), 4-5.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2020000100004

Carder, M., Bensefa Colas, L., Mattioli, S., Noone, P., Stikova, E., Valenty, M. y Telle Lamberton, M. (2015). A review of occupational disease surveillance systems in modernet countries. *Occup Med Lond*, 2015 65(8):615-625.
<https://academic.oup.com/occmed/article/65/8/615/2750621>

Carder, M., Hussey,L., Money,A., Gittins,M., McNamee, R., Jill, S.S, Sen, D. y Agius, R. (2017). The health and occupation research network: An Evolving Surveillance System. *Saf Health Work*, 8(3), 231 - 236.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5605884/pdf/main.pdf>

Cárdenas, M., Cáceres del Carpio, J. y Mejía, C. (2020). Factores de riesgo y causas de lesión en los accidentes laborales de ocho provincias peruanas. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*. 30(3), 1-14.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v39n3/1561-3011-ibi-39-03-e595.pdf>

Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional De Administración*, 1(2), 31-54.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/332>

Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, (22), 1-46. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>

Chaves, B.L. y Muñoz, S.A. (2016). Workplace Health Promotion: a path to follow. *Ciênc. saúde colet*, 21 (6), 1909-1920.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27281673/>

- Che Huei, L., Ya Wen, L., Chiu Ming, Y., Li Chen, H., Jong Yi, W. y Ming Hung. L. (2020). Occupational health and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: A systematic review of risk factors and control strategies. *Sage pen medicine*. 18(8), 1-12. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7235655/>
- Chen, R. Y. y Yu, L. H.(2016). Following the trend for a comprehensive healthy workplace in Taiwan. *Glob Health Promot*, 23(1), 35-45. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1757975916635505>
- Cooklin, A., Joss. N., Husser, E. y Oldenburg, B. (2017). Integrated approaches to occupational health and safety: a systematic review. *American Journal of Health Promotion*, 31(5), 401 - 412. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26730561/>
- Congreso de la República. (2006, 22 de julio). *Ley N°28806. Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0072/ley-general-inspeccion-trabajo-2021.pdf>
- Congreso de la República. (2011, 20 de agosto). *Ley N°29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial el Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (2004, 7 de mayo). *Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Crane, M., Bohn Goldbaum, E., Lloyd, B., Rissel, C., Bauman,A., Indig, D., Khanal, S. y Grunseit, A. (2019). Evaluation of Get Healthy at Work, a state-wide workplace health promotion program in Australia. *BMC Public Health*. 19(1), 1-14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6373144/>
- De Merich D., Gnoni M.G., Malorgio B., Micheli, G. Piga G., Rosso A., Sala G. y Tornese, F. (2015). A new model proposal for occupational health and

safety management in small and medium enterprises. *J occup environ med*, 1 - 7. https://www.researchgate.net/profile/Fabiana-Tornese/publication/327690320_A_new_model_proposal_for_occupational_health_and_safety_management_in_small_and_medium_enterprises/links/5b9f612fa6fdccd3cb5e17c4/A-new-model-proposal-for-occupational-health-and-safety-management-in-small-and-medium-enterprises.pdf

Díaz, D.J., Suarez, M.S., Santiago M.R. y Bizarro H.E. (2019). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (89), 312-329. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062641021>

Eisenhardt, K. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review*, 14, 532-550. https://www.jstor.org/stable/258557?seq=1#metadata_info_tab_contents

Ejlertsson, L., Heijbel, B., Ejlertsson, G. y Andersson, I. (2018). Recovery, work-life balance and work experiences important to self-rated health: A questionnaire study on salutogenic work factors among Swedish primary health care employees. *Work*, 59(1), 155-163. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5817904/>

Fagua, Q.G., De Hoz, H.Y. y Jaimes, M, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica Multidisciplinaria IPSA SCIENTIA*, 3(1), 23-29. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>

Farinango, G. I. (2012). *Diseño del Modelo "Ecuador" Para la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para una Empresa de Reparación, Acondicionamiento y Mantenimiento de Maquinaria Pesada y Equipos de Generación Eléctrica Andina* [tesis de maestría, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional de la Universidad San Francisco de Quito. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1994>

Fargnoli, M., Lombardi, M., Puri, D., Casorri, L., Masciarelli, E., Mandic Rajcevic, S. y Colosio, C. (2019). The safe use of pesticides: a risk assessment procedure for the enhancement of occupational health and safety (OHS)

management. *IJERPH*, 16(3), 2-13.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6388156/>

Ferreira, R.A. (2016). *Diseño de un Sistema Gestión de Talento Humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedica S.A.* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5515/1/T2202-MDTH-Ferreira-Dise%C3%B1o.pdf>

Flores M.C., Capa, B.C. y Capa B.L. (2018). Gestión de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 10(2). 304-309.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200310

Garay T.J., Venturo O.C. y Faya S. A. (2020). Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima. *Revista Trimestral del Instituto Superior Universitario Espíritu Santo*, 4(1), 50-61.
<http://espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/191/207>

Gharibi, V., Cousins, R. y Jahangiri, M.(2020). Coronavirus-related opportunities for promoting occupational health and safety. *J occup environ med*, 11(2), 1 - 2. https://hira.hope.ac.uk/id/eprint/3090/1/semj-In_Press-In_Press-104655.pdf

Gomero Cuadra, R. y Francia Romero, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo, una alternativa para los peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 35(1), 139-144.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342018000100021

Goszczyńska, E. (2019). Workplace health promotion as a tool for reducing the consequences of ageing of the working population. *Med Pr*, 70 (5), 617-631. <http://medpr.imp.lodz.pl/Promocja-zdrowia-w-miejscu-pracy-jako-narzedzie-ograniczania-skutkow-starzenia-sie,109040,0,2.html>

- Gozzer, E., Canchihuamán, F. y Espinoza, R. (2020). COVID-19 y la necesidad de actuar para mejorar las capacidades del Perú frente a las pandemias. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 371-373. <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/5410/3533>
- Guerrero, O.Y. y Guerrero, R.M. (2017). Las empresas de Norte de Santander y su perspectiva acerca de la seguridad y salud en el trabajo. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 5(2), 26-45. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2755/3100>
- Guzmán, S.O., Ocegüera, A.A. y Contreras, E.M. (2017). Estrategia Iberoamericana de seguridad y salud en el trabajo: políticas públicas para un trabajo decente. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 63(246), 4-17. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n246/0465-546X-mesetra-63-246-00004.pdf>
- Kirwam, B. (1998). Safety Management Assessment and Task Analyssic: a Missing Link?". En: Simister, S., Hale, A. y Baram, M. (2020). Safety Management: The challenge of change, *Elsevier*, 51 (7), 67-92. <https://www.semanticscholar.org/paper/Safety-Management%3A-The-Challenge-of-Change-Simister-Hale/d5dc3aa6eac71f7d87ceaff4adb6662640122f78>
- Hakansson, C., Gard, C. y Lindegard, A. (2020). Perceived work stress, overcommitment, balance in everyday life, individual factors, self-rated health and work ability among women and men in the public sector in Sweden - a longitudinal study. *Arch Public Health*, 78(1), 132. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7734809/>
- Hernandez, S.R., Fernandez, C.C. y Baptista, L.M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc.Graw-Hill Education. (Original publicado en 2014). Consultado el 14 de abril de 2021. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Hernández, P.H, Monterrosa A.F. y Muñoz R.D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28), 35-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065428>
- Hernandez, E.A., Ramos, R.M., Placencia, L.B., Indacochea, G.B., Quimis, G.A. y Moreno, P.L., (2018). *Metodología de la investigación científica*. 3Ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo. (Original publicado en 2018). Consultado el 14 de abril de 2021. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Hernandez, S.R., Ramos, y Mendoza, T.C., (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas de la investigación cuantitativa cualitativa y mixta*. Mc.Graw-Hill Education. (Original publicado en 2018).
- Lena-Karin, E., Carlsson,G., Horstmann,V., Gard,G. y Holmstrom, E. (2012). Health factors in the everyday life and work of public sector employees in sweden. *Work*, 42(3), 321-330. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22523024/>
- Letayf, A.J. y Gonzalez, G.C. (1994). *Seguridad, higiene y control ambiental*. McGraw-Hill. (Original publicado en 1994). Consultado 8 de abril de 2021. [https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA841&lpq=PA841&dq=Letayf+,+J.,+%26+Gonz%C3%A1lez,+C.+\(1994\).+Seguridad,+higiene+y+control+ambiental.&source=bl&ots=fMBGCdmLrp&sig=ACfU3U3yA-Csy9UjsG-jbdXg8llsB4x24g&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjmseHm5ojyAhWfLLkGHUrGDzEQ6AEwCXoECBkQAw#v=onepage&q=Letayf%20%2C%20J.%20%20%26%20Gonz%C3%A1lez%20%20C.%20\(1994\).%20Seguridad%20%20higiene%20y%20control%20ambiental.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA841&lpq=PA841&dq=Letayf+,+J.,+%26+Gonz%C3%A1lez,+C.+(1994).+Seguridad,+higiene+y+control+ambiental.&source=bl&ots=fMBGCdmLrp&sig=ACfU3U3yA-Csy9UjsG-jbdXg8llsB4x24g&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjmseHm5ojyAhWfLLkGHUrGDzEQ6AEwCXoECBkQAw#v=onepage&q=Letayf%20%2C%20J.%20%20%26%20Gonz%C3%A1lez%20%20C.%20(1994).%20Seguridad%20%20higiene%20y%20control%20ambiental.&f=false)
- Lornudd, C., Frykman, M., Stenfors, T., Ebbevi, D., Hasson, H., Sundberg, C. y Schwarz, U. (2021). A champagne tower of influence: An interview study of how corporate boards enact occupational health and safety. *J. occup. environ. med*, 62 (6), 389-397. <https://www.sciencedirect.com/journal/safety-science>
- MacPherson, I., Brooker, R. y Ainsworth, P. (2010). Case study in the contemporary world of research: using notions of purpose, place, process

- and product to develop some principles for practice. *International Journal of Social Research Methodology*, 3, 49-61.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/136455700294923>
- Magnavita, N. (2021). Obstacles and Future Prospects: Considerations on Health Promotion Activities for Older Workers in Europe. *Int J Environ Res Public Health*, 15(6), 1-14.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6025276/>
- Maguiña, C. y Palacios, M. (2020). El manejo del COVID-19: un dilema entre la ciencia y el arte terapéutico. *Acta Médica Peruana*. 37(2). 228-230.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172020000200228&script=sci_arttext
- Maguiña, C., Gastelo, R. y Tequen, A. (2020) El nuevo Coronavirus y la pandemia del Covid-19. *Rev Med Hered*, 31(2), 125 - 131.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125
- Marie, L., Hildingh, C., Söderbom, A. y Ziegert, K. (2019). How to Promote Workplace Health in order to Work into Old Age: Experiences from Employees in an Industrial Setting. *Scientifica Cairo*, 2019, 1-8.
<https://downloads.hindawi.com/journals/scientifica/2019/3942569.pdf>
- Martínez, F.M. (2014). *El deber de prevención del empleador como garantía del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo y las responsabilidades empresariales en la Comunidad Andina* [tesis de maestría, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional de la Universidad San Francisco de Quito. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3551>
- Martinez, M. C. y Galan, G.A (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Editorial UNED. (Original publicado en 2014).
- Martínez, J. (2015). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. *Universitas Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (23), 65-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5968480>

- Martinez, C., Montero, R., Arias, G. y Salcedo, M. (2019). Los juegos serios, su aplicación en la seguridad y salud de los trabajadores. *Medicina y seguridad del trabajo*, 65(85), 87-100. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000200003
- Maynas, C. O. (2017). *Propuesta e implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional en la Planta Concentradora de Tiquillaca - Puno, 2017*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8793>
- Mei, Q., Wang, Q., Liu, S., Zhou, Q. y Zhang, J. (2020). Effects of organizational safety on employees' proactivity safety behaviors and occupational health and safety management systems in Chinese high-risk small-scale enterprises, *International journal of occupational safety and ergonomics*, 26 (1), 101 - 111. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1470287>
- Mejia, C., Torres, G., Chacon, J., Morales, Lopez, C., Taipe, Y., Ajahuana, C. y Verastegui, A. (2019). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 28(1), 20-27. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100003
- Meliá, J. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. En: Nogerada, C., Gracia, D. A., Martínez, J., Peiró, J., Duro, A., Salanova, M., Martínez, I., Merino, J., Lahera, M. y Meliá, J. (2007). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas*. 157-180. https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectivas_intervencion_r_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4
- Meredith, J. (1998). Building operations management theory through case and field research. *Journal of Operations Management*, 16, 441-454. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1016/S0272-6963%2898%2900023-0>

- Merino,P., Artazcoz, L., Campos, J., Gimeno, D. y Benavides, F. (2015). National working conditions surveys in Latin America: comparison of methodological characteristics. *Int J Occup Environ Health*, 21(3), 276-274. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4597016/>
- Micheli, G., Gnoni, M., De Merich, D., Sandra, G., Rosso, A., Tornese, F., Piga, G. y Malorgio, B. (2019). Barriers,drivers and impact of a simplified occupational safety and health management system in micro and small enterprises. *AHFE*, (791). 81-90. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-94589-7_8.pdf
- Ministerio de Salud. (1997, 15 de julio). *Ley N°26842. Ley General de Salud*. Diario Oficial El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284868/ley-general-de-salud.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006, 29 de octubre). *Decreto Supremo N°019-2006-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/74638/81337/F-1031088421/decreto%20019%202006.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012, 25 de abril). *Decreto Supremo N°005-2012-TR. Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/reglamento-de-la-ley-n-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-decreto-supremo-n-005-2012-tr-781249-1/>
- Ministerio de Trabajo y Promococión del Empleo. (2013, 15 de marzo). *Resolución Ministerial N°050-2013-TR. Aprueban formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/350741/050-2013-TR.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013, 2 de mayo). *Decreto Supremo N°002-2013-TR. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-politica-nacional-de-seguridad-y-salud-en-el-tra-decreto-supremo-n-002-2013-tr-931962-1/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017, 17 de abril). *Decreto Supremo N°005-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020, 10 de febrero). *Decreto Supremo N°008-2020-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-008-2020-tr-1853904-1>

Ministerio de Salud. (2020, 11 de marzo). *Decreto Supremo N°008-2020-SA. Decreto Supremo que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2>

Ministerio de Salud. (2020, 4 de junio). *Decreto Supremo N° 020-2020-SA. Decreto Supremo que prorroga la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que->

[prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-020-2020-sa-1867295-3](https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-n-020-2020-sa-1867295-3)

Ministerio de Salud. (2020, 28 de agosto). *Decreto Supremo N°027-2020-SA. Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decreto Supremo N° 020-2020-SA.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-027-2020-sa-1880528-2>

Ministerio de Salud. Decreto Supremo N°031-2020-SA. (2020, 27 de noviembre). *Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N°020-2020-SA y N° 027-2020-SA.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-031-2020-sa-1906998-5>

Ministerio de Salud. (2021, 19 de febrero). *Decreto Supremo N°009-2021-SA. Decreto Supremo que prorroga la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-la-emergencia-sanitaria-declara-decreto-supremo-n-009-2021-minsa-1929103-4>

Money, A., Carder, M., Hussey, L. y Agius R.M. (2015). The utility of information collected by occupational disease surveillance systems. *Occup Med Lond*, 65(8), 626-631. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26503977/>

Money, A., Carder, M., Noone, P., Bourke, J., Hayes, J., Turner, S, y Agius, R. (2015). Work-related ill-health: Republic of Ireland, Northern Ireland, Great Britain 2005-2012. *Occup Med Lond*, 2015 65(1):15-21. <https://academic.oup.com/occmed/article/65/1/15/1431858>

- Ñaupas, P.H., Valdivia, D.M.,Palacios, V.J. y Romero, D.H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. (Original publicado en 2018). Consultado el 14 de abril de 2021. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Nielsen, R. y Midtsundstad, T. (2021). Do workplace health-promotion interventions targeting employees with poor health reduce sick-leave probability and disability rates?. *Scand J Public Health*, 49(2), 219-227. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7917567/pdf/10.1177_1403494820946543.pdf
- Nilsson,K. y Nilsson, E. (2021). Organisational Measures and Strategies for a Healthy and Sustainable Extended Working Life and Employability-A Deductive Content Analysis with Data Including Employees, First Line Managers, Trade Union Representatives and HR-Practitioners. *Int J Environ Res Public Health*, 18(11), 1-29. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8197545/>
- Obando Montenmegro, J.E., Sotolongo Sanchez, M. y Villa Gonzalez, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Revista de Ingeniería Industrial*, 40 (2), 136-147. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n2/1815-5936-rii-40-02-136.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Copyright OIT. (Original publicado en 2020). Consultado el 14 de abril de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo (2021). *Construir una cultura de cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo a través de la cooperación para el desarrollo: Compendio de buenas prácticas*. Copyright OIT. (Original publicado en 2021). Consultado el 14 de abril de 2021.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_807518.pdf

Oré, S.E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197- 225. <http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf>

Orellana, L. D. y Sanchez, G. M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24(1), 205-222. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/45434>

Organización Internacional del Trabajo. (1981, 22 de junio). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (1985, 7 de junio). *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

Organización Internacional del Trabajo. (2006, 31 de mayo). *Convenio sobre el amrco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Organización Internacional del Trabajo. (2021, 27 de abril). *Mensaje oficial de Guy Ryder, Director General de la OIT, para conmemorar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo* [comunicado de prensa]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_783645/lang--es/index.htm.

Ortega A.J., Rodríguez, L.J. y Hernández, P.H. (2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*. 8 (14), 155-176. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:w6mzqWDsMw4>

[J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Patlán, P (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.
<https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2014, 13 de junio). *Decreto Supremo N°040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2018, 16 de septiembre). *Decreto Supremo N°1451. Decreto Legislativo que fortalece el funcionamiento de las entidades del Gobierno Nacional, del Gobierno Regional o del Gobierno Local, a través de precisiones de sus competencias, regulaciones y funciones*. Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-fortalece-el-funcionamiento-de-las-e-decreto-legislativo-n-1451-1692078-26>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 15 de marzo). *Decreto Supremo N°044-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19*. Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 27 de marzo). *Decreto Supremo N°051-2020-PCM. Decreto Supremo que proroga del Estado de Emergencia Nacional declarado mediante DS. N°044-2020-PCM*. Diario Oficial El Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/572157/DECRETO_SUPREMO_N%C2%BA_051-2020-PCM.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020,10 de abril). *Decreto Supremo N° 064-2020-PCM. Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia*

Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y dicta otras medidas. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-no-064-2020-pcm-1865482-3>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 25 de abril). *Decreto Supremo N°075-2020-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-058-2021-pcm-1938954-2>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 10 de mayo). *Decreto Supremo N°083-2020-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19 y establece otras disposiciones.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-083-2020-pcm-1866214-1/>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 23 de mayo). *Decreto Supremo N°094-2020-PCM. Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-las-medidas-que-debe-observar-decreto-supremo-n-094-2020-pcm-1866708-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 26 de junio). *Decreto Supremo N°116-2020-PCM. Decreto Supremo que establece las medidas que debe observar la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado*

de *Emergencia Nacional*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-las-medidas-que-debe-observar-decreto-supremo-no-116-2020-pcm-1869114-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 31 de julio). *Decreto Supremo N°135-2020-PCM. Decreto Supremo que prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-135-2020-pcm-1874483-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 28 de agosto). *Decreto Supremo N°146-2020-PCM. Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto Supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y Prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM y N°139-2020-PCM*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-116-2020-decreto-supremo-n-146-2020-pcm-1880528-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 26 de septiembre). *Decreto Supremo N°156-2020-PCM. Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 116-2020-PCM, Decreto supremo que establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social y prorroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, modificado por los Decretos Supremos N°129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM y N° 151-2020-PCM*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-116-2020-decreto-supremo-n-156-2020-pcm-1888160-2>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 29 de octubre). *Decreto Supremo N°174-2020-PCM. Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-proroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-174-2020-pcm-1898227-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 30 de noviembre). *Decreto Supremo N°184-2020-PCM. Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-184-2020-pcm-1907451-1>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2020, 21 de diciembre). *Decreto Supremo N°201-2020-PCM. Decreto Supremo que proroga el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia de la COVID-19 y modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM.* Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-proroga-el-estado-de-emergencia-naciona-decreto-supremo-n-201-2020-pcm-1914076-2>

Poder Ejecutivo. (1991, 04 de noviembre). *Decreto Legislativo N°688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.* Diario Oficial el Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00688.pdf>

Poder Ejecutivo. (2008, 21 de junio). *Decreto Legislativo N°1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.* Diario Oficial El Peruano. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_4_dec_leg_1023.pdf

- Poder Ejecutivo. (2019, 30 de diciembre). *Decreto de Urgencia N°044-2019. Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores*. Diario Oficial el Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-decreto-de-urgencia-n-044-2019-1841339-1>
- Poder Ejecutivo. (2020, 11 de mayo). *Decreto Legislativo N°1505. Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-prorroga-el-estado-de-emergencia-nacional-decreto-supremo-n-201-2020-pcm-1914076-2>
- Reuben, U., Ismail, A., Ahmad, A., Maina, H. y Daud, A. (2019). Occupational and environmental risk factors influencing the inducement of erythema among nigerian laboratory university workers with multiple chemical exposures. *IJERPH*. 16(8), 1-13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6518193/>
- Risco, R. J. (2020). *La normatividad de seguridad y salud en el trabajo en la gestión pública de las entidades públicas - Trujillo 2020*. [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49497>
- Rodriguez, R.Y. y Molano, V.J. (2012). Adaptación de una herramienta para la evaluación de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. *El Hombre y la Máquina*, núm. 40, 7-21. <https://www.redalyc.org/pdf/478/47826850002.pdf>
- Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342020000100032&script=sci_arttext

- Sakowski, P. y Marcinkiewicz, A. (2018). Health promotion and prevention in occupational health systems in Europe. *Int J Occup Med Environ Health*. 32(3):353-361. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30356227/>
- Sangama, G.M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schon, P.S., Nilsson, L.P., Pettersson, P., Nilsson, M. y Blomqvist, K. (2018). Resources for work-related well-being: A qualitative study about healthcare employees' experiences of relationships at work. *J Clin Nurs*, 27, 23 - 24. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29791765/>
- Schon, P.S, Nilsson, L.P., Pettersson,P. y Andersson, I. (2018). Workplace relationships impact self-rated health: A survey of Swedish municipal health care employees. *Work*, 60(1), 85-94. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29843296/>
- Secretaría General de la Comunidad Andina. (2005, 23 de septiembre). Resolución 957. *Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/R%20Nro-957%20REGLAMENTO%20INSTRUMENTO%20ANDINO%20DE%20SST.pdf>
- Sedano Chiroque. F. y Rojas Miliano, C., Vela Ruiz, J. (2020). COVID-19 desde la perspectiva de la prevención primaria. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 20(3). 494-501. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300494

- Şen, S., Barlas, G., Yakiştiran, S., Derin, I., Serifi, B., Özlü, A., Braeckman, L., Van der Laan, G. y Van Dijk, F. (2019). Prevention of occupational diseases in turkey: deriving lessons from journey of surveillance. *Saf Health Work*, 10(4), 420-427. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304682>
- Silva Peñaherrera, M., Merino Salazara, P., Benavides, F., López Ruiz, M. y Gómez-García, A. (2020). La salud ocupacional en Ecuador: una comparación con las encuestas sobre condiciones de trabajo en América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(20), 1-7. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4200>
- Steffen, T. y Forbech V.H. (2014). Is workplace health promotion research in the Nordic countries really on the right track?. *Scand J Public Health*, 42(15),74-81. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25416577/>
- Stake, R.E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata SL. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>
- Soderbacka,T., Nyholm, L. y Fagerstrom, L. (2020). Workplace interventions that support older employees' health and work ability - a scoping review. *BMC Health Serv Res*. 20(1), 1-9. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7251826/pdf/12913_2020_Article_5323.pdf
- Steel,J., Godderis, L. y Luyten, J. (2018). Methodological challenges in the economic evaluation of occupational health and safety programmes. *IJERPH*, 15(11), 1 - 12. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6265704/>
- Terán, M.P. (2015). *Impacto de una gestión preventiva en la frecuencia y magnitud de los accidentes, enfermedades transmisibles y enfermedades profesionales en un laboratorio clínico*. [tesis de maestría, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito. <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5072>

- Todd, N.R., Williams, P., Rossner, A., Clougherty, J. y Rice, G. (2020). A Cumulative Risk Perspective for Occupational Health and Safety (OHS) Professionals. *IJERPH*, 17 (17), 1-19. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6342>
- Torp, S. y Forbech, V. H. (2014). Is workplace health promotion research in the nordic countries really on the right track?. *Scand J Public Health*, 42(15), 74-81. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25416577/>
- Tung, C-Y., Yin, Y-W., Liu, C-Y., Chang, C-C. y Zhou, Y-P. (2017). Employer and Promoter Perspectives on the Quality of Health Promotion Within the Healthy Workplace Accreditation. *J Occup Environ Med*, 59(7), 642-648. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5491228/pdf/joem-59-642.pdf>
- Gobierno Regional del Callao. (2014, 30 de junio). *Ordenanza Regional N° 000015-2014 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla*. Página web institucional de la UGEL Ventanilla. <http://www.ventanilla-ugel.edu.pe/wp-content/uploads/ROF-UGEL.pdf>
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2013, 22 de abril). *Resolución Directoral N° 001345-2013 que aprueba el Manual de Organización de Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla*. Página web institucional de la UGEL Ventanilla. <http://www.ventanilla-ugel.edu.pe/wp-content/uploads/2018/05/MOF.pdf>
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2011, 13 de diciembre). *Resolución Directoral N° 2694 – 2011 que resuelve aprobar el reordenamiento de cargos contenidos en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la sede institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla*.
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2018, 17 de septiembre). *Resolución Directoral N° 003693 – 2018 que resuelve aprobar la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla*.

- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2020, 2 de junio). *Resolución Directoral N°002406-2020, que resuelve la continuidad de los representantes de los trabajadores administrativos para el año lectivo 2020 y conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL VENTANILLA para el año lectivo 2020.*
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2020, 8 de septiembre). *Resolución Directoral N°3007 – 2020 que resuelve aprobar el Plan de vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2020, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.*
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2020, 1 de octubre). *Resolución Directoral N°3164 – 2020 que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.*
- Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. (2020, 1 de octubre). *Resolución Directoral N°3165 – 2020 que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.*
- Van der Molen,H., Stocks,S. y Frings Dresen, M. (2015). Exploring Study Designs for evaluation of interventions aimed to reduce occupational diseases and injuries. *Saf Health Work*, 7(1), 83 - 85.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4792913/pdf/main.pdf>
- Van der Molen,H. De Vries, S. y Sluiter, J. (2018). Occupational diseases among workers in lower and higher socioeconomic positions. *IJERPH*, 15(12), 1-6.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6313496/>
- Vásquez, Z. L. (2015). *Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la comunidad andina: Auditorías de verificación*. [tesis de doctorado, Universidad de Huelva]. Repositorio de la Universidad de Huelva.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12607/Sistemas_de_gestion_de_seguridad.pdf?sequence=2

- Vásquez, L., Ferreira, R., Mogollón, A., Fernandez, J., Delgado, E., y Vargas, I. (2017). *Introducción a a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud*. Universitat Autònoma de Barcelona. (Original publicado en 2011). https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/18611/Intro_a_las_tecnicas_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varianou-Mikellidou, C., Boustras, G., Dimopoulou, C., Jean Luc, W., Guldenmund, F., Nicolaidou, O. y Anyfantisa, I. (2019). Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Safety science*, 116 (1), 231–244. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518304570>
- Vega-Monsalve, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Cadernos de saúde pública*. 33(6), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/318436358_Nivel_de_Implementacion_del_Programa_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo_en_empresas_de_Colombia_del_territorio_Antioqueno
- Vester, T.S., Huitfeldt, M.I., Mari-Ann, F.A. y Hasle, P. (2017). Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the psychosocial work environment – a multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces. *Scand J Public Health*, 45(5), 463 - 467 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5495429/>
- Wang, Y., Chen, H., Liu, B., Yang, M. y Long, Q. (2020). A Systematic Review on the Research Progress and Evolving Trends of Occupational Health and Safety Management: A Bibliometric Analysis of Mapping Knowledge Domains. *Front. Public Health*, 8(81), 1-10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2020.00081/full>

ANEXOS

ANEXO I
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

| TÍTULO: Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad De Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020 | | | | | |
|---|--|--|--|---|------------------|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | CATEGORÍA | | | |
| <p>¿Cómo es la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020?</p> | <p>Analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020.</p> | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | |
| | | SUBCATEGORÍAS | | INDICADORES | PREGUNTAS |
| | | Resolución Directoral N°003693-2018 (2018) que resuelve conformar el “Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla”. | | <p>Nivel de exposición de riesgo en el puesto de trabajo.</p> | <p>14 y 15</p> |
| | | Resolución Directoral N°3164-2020 (2020) que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. | | | |
| | | Resolución Directoral N°3165-2020 (2020) que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. | | <p>Cantidad de servidores.</p> | <p>13</p> |
| | | Resolución Directoral N°002694-2011 (2011) que resuelve aprobar el reordenamiento de cargos contenidos en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la sede institucional de la UGEL Ventanilla | | | |
| Resolución Directoral N° 001345-2013 (2013) que resuelve aprobar el “Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla” | | | | | |

| PROBLEMAS SECUNDARIOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | SUBCATEGORÍAS | INDICADORES | PREGUNTAS |
|---|--|---|---|-----------|
| ¿Cuáles son las deficiencias para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020? | Determinar las deficiencias para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Decreto Supremo N°040-2014-PCM (2014) "Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". | Diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 9 y 10 |
| | | Mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 5 y 6 | |
| | | Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE (2014) que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas". | Actualización periódica del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 7 y 8 |
| | | Recursos, funciones y responsabilidad en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 1 y 2 | |
| ¿Cuáles son las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020? | Determinar las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Ley N°29783 (2011) "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". | Naturaleza y magnitud de los riesgos laborales. | 3 y 4 |
| | | Decreto Supremo N°005-2012-TR (2012) "Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". | Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. | 11 y 12 |

ANEXO II

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD CON LOS ENTREVISTADOS

El objetivo de esta investigación es analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020.

La aplicabilidad de esta investigación se centra en determinar si hay un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo implementado en la entidad e identificar los riesgos laborales.

Las entrevistas que se realicen dentro de la investigación serán grabadas y contarán con absoluta confidencialidad, si así lo desea la persona entrevistada, lo cual implica que la investigadora conocerá sus datos pero sólo los utilizará con fines de investigación.

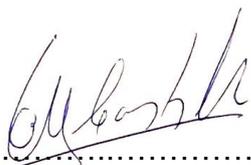
Los ficheros de audio serán borrados de forma permanente una vez que se hayan hecho las transcripciones y sustituido las referencias personales. Además, es preciso indicar que una vez iniciada la entrevista no puede detenerse la grabación. Las grabaciones no se divulgarán ni se compartirán con terceras personas y serán custodiadas únicamente por la investigadora.

Finalmente, la suscripción del presente acuerdo garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

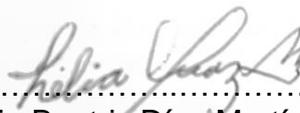
Estando conforme con todo lo expuesto y estipulado, ratifico y suscribo el acuerdo de confidencialidad en pleno uso de mis facultades físicas, mentales y civiles.

Lima, 07 de julio de 2021.

Atentamente,



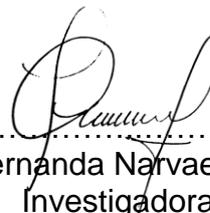
.....
Julio César Castillo Carrión
Director de la UGEL Ventanilla
Entrevistado



.....
Lilia Beatriz Díaz Martínez
Jefa de la Oficina de Personal de la
UGEL Ventanilla
Entrevistado



.....
Félix Martín Rivera Tello
Representante del SITASE Ventanilla
(Sindicato)
Entrevistado



.....
Leidy Fernanda Narvaez Rondón
Investigadora

ANEXO III

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020”.

En el desarrollo de la investigación sobre el “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020” y de manera voluntaria, doña LEIDY FERNANDA NARVAEZ RONDÓN, la entrevistadora, y don Julio César Castillo Carrión, el entrevistado, se comprometen al cumplimiento del presente **CONSENTIMIENTO**, el cual se registrá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- La investigadora se compromete a:

1. No compartir, de manera escrita ni verbal, el contenido de las entrevistas con terceras personas.
2. Garantizar la confidencialidad de los datos para evitar la identificación del entrevistado, si así lo desea la persona en mención.
3. Usar los datos obtenidos única y exclusivamente con finalidades de investigación.
4. Ser la única persona que conservará las grabaciones y transcripciones de las entrevistas.

SEGUNDA.- El entrevistado declara que antes de su participación se le indicó que:

1. No está obligado a participar en la presente investigación.
2. Antes de iniciar la entrevista puede desistir de participar.
3. Iniciada la entrevista no puede abstenerse de responder las preguntas.
4. Puede leer la transcripción de la entrevista, así como corregir datos erróneos.

TERCERO.- El entrevistado declara que conoce los objetivos de la investigación y decide voluntaria y libremente participar en la entrevista.

Lima, 07 de julio de 2021.



.....
Julio César Castillo Carrión
Director de la UGEL Ventanilla
Entrevistado



.....
Leidy Fernanda Narvaez Rondón
Investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020”.

En el desarrollo de la investigación sobre el “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020” y de manera voluntaria, doña LEIDY FERNANDA NARVAEZ RONDÓN, la entrevistadora, y doña Lilia Beatriz Díaz Martínez, la entrevistada, se comprometen al cumplimiento del presente **CONSENTIMIENTO**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- La investigadora se compromete a:

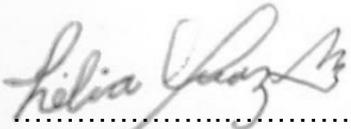
1. No compartir, de manera escrita ni verbal, el contenido de las entrevistas con terceras personas.
2. Garantizar la confidencialidad de los datos para evitar la identificación del entrevistado, si así lo desea la persona en mención.
3. Usar los datos obtenidos única y exclusivamente con finalidades de investigación.
4. Ser la única persona que conservará las grabaciones y transcripciones de las entrevistas.

SEGUNDA.- La entrevistada declara que antes de su participación se le indicó que:

1. No está obligada a participar en la presente investigación.
2. Antes de iniciar la entrevista puede desistir de participar.
3. Iniciada la entrevista no puede abstenerse de responder las preguntas.
4. Puede leer la transcripción de la entrevista, así como corregir datos erróneos.

TERCERO.- La entrevistada declara que conoce los objetivos de la investigación y decide voluntaria y libremente participar en la entrevista.

Lima, 07 de julio de 2021.



.....
Lilia Beatriz Díaz Martínez
Jefa de la Oficina de Personal de
la UGEL Ventanilla
Entrevistado



.....
Leidy Fernanda Narvaez Rondón
Investigadora

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO: “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020”.

En el desarrollo de la investigación sobre el “Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020” y de manera voluntaria, doña LEIDY FERNANDA NARVAEZ RONDÓN, la entrevistadora, y don Félix Rivera Tello, el entrevistado, se comprometen al cumplimiento del presente **CONSENTIMIENTO**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- La investigadora se compromete a:

1. No compartir, de manera escrita ni verbal, el contenido de las entrevistas con terceras personas.
2. Garantizar la confidencialidad de los datos para evitar la identificación del entrevistado, si así lo desea la persona en mención.
3. Usar los datos obtenidos única y exclusivamente con finalidades de investigación.
4. Ser la única persona que conservará las grabaciones y transcripciones de las entrevistas.

SEGUNDA.- El entrevistado declara que antes de su participación se le indicó que:

1. No está obligado a participar en la presente investigación.
2. Antes de iniciar la entrevista puede desistir de participar.
3. Iniciada la entrevista no puede abstenerse de responder las preguntas.
4. Puede leer la transcripción de la entrevista, así como corregir datos erróneos.

TERCERO.- El entrevistado declara que conoce los objetivos de la investigación y decide voluntaria y libremente participar en la entrevista.

Lima, 07 de julio de 2021.


.....
Félix Martín Rivera Tello
Representante del SITASE Ventanilla
(Sindicato)
Entrevistado


.....
Leidy Fernanda Narvaez Rondón
Investigadora

ANEXO IV
MATRIZ DE ENTREVISTA

| Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020 | | | |
|---|---|------------|--|
| CATEGORIA | INDICADORES | TÉCNICA | PREGUNTAS |
| Seguridad y salud en el trabajo | Recursos, funciones y responsabilidad en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Entrevista | <p>¿Conoce la política de seguridad y salud en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla?</p> <p>¿Conoce los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo?</p> |
| | Naturaleza y magnitud de los riesgos laborales. | Entrevista | <p>¿Hace cuánto se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>¿Cree que los accidentes e incidentes pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo?</p> |
| | Mejoramiento continuo del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo. | Entrevista | <p>¿Qué opina del trabajo que realiza el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en el año 2020?</p> <p>¿Qué es la mejora continua?</p> |
| | Actualización periódica del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Entrevista | <p>¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo?</p> <p>¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado planes de emergencia y simulacros planeados?</p> |
| | Diagnóstico del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Entrevista | <p>¿Cree que el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla es seguro y saludable?</p> <p>¿Cree que los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo?</p> |
| | Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. | Entrevista | <p>¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza charlas y capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo??</p> <p>¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.)?</p> |
| | Cantidad de servidores. | Entrevista | <p>¿Cuántos servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944 hay en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla?</p> |
| | Nivel de exposición de riesgo en el puesto de trabajo. | Entrevista | <p>¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza capacitaciones respecto al uso de del equipo de protección personal (EPP)?</p> <p>¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla renueva el equipo de protección personal?</p> |

ANEXO V GUÍA DE ENTREVISTA

NOMBRES Y APELLIDOS: _____ EDAD: _____
CARGO EN LA ENTIDAD : _____ SEXO: _____
FECHA: _____

OBJETIVO:

Analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020.

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, mi nombre es LEIDY FERNANDA NARVAEZ RODÓN, soy estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, y para efectos de obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad estoy realizando mi proyecto de tesis cuyo objetivo principal es analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020.

La guía de entrevista estructurada está basada en la siguiente categoría:

- Categoría: Seguridad y salud en el trabajo

Al mismo tiempo, hago de su conocimiento que la información brindada en esta entrevista será grabada y es de carácter confidencial, por lo que solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Se estima que el tiempo de duración aproximado de la entrevista será de una (01) hora.

Se le recuerda que antes de iniciar la entrevista puede desistir de participar.

Asimismo, cabe precisar que iniciada la entrevista no puede abstenerse de responder las preguntas.

Una vez hecha la transcripción de la entrevista, podrá leerla y corregir datos erróneos.

Agradezco por anticipado su participación y colaboración voluntaria.

En ese sentido, ¿Acepta ser entrevistado? Sí ___ No ___

A continuación, damos inicio con las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce la política de seguridad y salud en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla?
2. ¿Conoce los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo?
3. ¿Hace cuánto se implantó el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
4. En su opinión ¿Cree que los accidentes e incidentes pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo?

5. ¿Qué opina del trabajo que realiza el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en el año 2020?
6. Puede explicar ¿Qué es la mejora continua?
7. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo?
8. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado planes de emergencia y simulacros planeados?
9. ¿Cree que el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla es seguro y saludable?
10. En su opinión ¿Cree que los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo?
11. ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza charlas y capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo?
12. ¿Con qué frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.)?
13. ¿Cuántos servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944 hay en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla?
14. ¿Con que frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza capacitaciones respecto al uso del equipo de protección personal (EPP)?
15. ¿Con que frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla renueva el equipo de protección personal?

Muchas gracias por la entrevista.

ANEXO VI
MATRIZ DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

| Objetivo general | Preguntas | | Entrevista 1 | Entrevista 2 | Entrevista 3 | Síntesis | Comentario |
|---|-------------|---|--|---|--|---|---|
| | | | FECHA:8/07/2021 HORA: 4:17 p. m. | FECHA: 8/07/2021 HORA: 12:15 p. m. | FECHA:9/07/2021 HORA: 4:19 p. m. | | |
| | | | CARGO: Titular de la entidad | CARGO: Jefa de la Oficina de Personal | CARGO: Representante del sindicato mayoritario | | |
| Analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Pregunta 13 | ¿Cuántos servidores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944 hay en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla? | “Creo que llegamos a la cantidad de 120 trabajadores aproximadamente”. | “A la fecha, en sede administrativa tenemos 22 trabajadores del Decreto Legislativo N° 276 (CAP), 36 trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) y 10 de la Ley N° 29944. En el Manual de Organización y Funciones de la entidad no figuran las plazas de CAS antes mencionadas”. | “En las instituciones educativas debe haber un promedio de 420 trabajadores que pertenecen al Decreto Legislativo N°276 y en la sede administrativa de la UGEL Ventanilla debe haber un promedio de 100 trabajadores considerando aquellos comprendidos en CAS, CAP y la Ley N°29944”. | De las entrevistas se deduce que el personal administrativo que labora en las instituciones educativas públicas supera en número al personal administrativo que presta servicios en la sede administrativa. Además, se tiene un aproximado de 420 trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas y 68 trabajadores administrativos en la sede administrativa considerando la información proporcionada por la Jefa de Personal y el Representante del sindicato. | El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL Ventanilla debe garantizar condiciones laborales seguras para todos los trabajadores que presten servicios en la sede administrativa y en las instituciones educativas públicas de la jurisdicción, sin importar su régimen laboral. Por ende, resulta importante la cantidad de trabajadores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944 y su inclusión en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. |

| | | | | | | | |
|--|-------------|--|---|---|--|---|--|
| | Pregunta 14 | ¿Con que frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza capacitacion es respecto al uso del equipo de protección personal (EPP)? | “Creo que no se realizaron capacitaciones respecto al uso adecuado del equipo de protección personal pero se harán durante este año”. | “No existen capacitaciones respecto al uso del equipo de protección personal por lo que se debe mejorar”. | “En el año 2020 no se hicieron capacitaciones sobre el uso del equipo de protección personal”. | De las entrevistas se infiere que durante el año 2020, la UGEL Ventanilla no realizó capacitaciones sobre el uso del equipo de protección personal. | Para la prevención de riesgos laborales es necesario que la UGEL Ventanilla realice periódicamente capacitaciones a todos los trabajadores respecto al uso y conservación del equipo de protección personal, el cual debe ir acompañado con medidas de seguridad implementadas según el tipo de trabajo. De no haber un especialista en la materia, la entidad podría contratar los servicios de consultoras externas especializadas en seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, para efectos de optimizar los resultados, se debería llevar un control de ejecución de las capacitaciones, que a su vez podrían realizarse cada vez que se contrate personal o sea reubicado. |
|--|-------------|--|---|---|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|-------------|---|--|---|--|---|--|
| | Pregunta 15 | ¿Con que frecuencia la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla renueva el equipo de protección personal? | “Sé que semanalmente se dota de mascarillas al personal; sin embargo, no tengo la información exacta sobre la frecuencia en la entrega de protectores faciales y mamelucos”. | “Es una preocupación permanente de la entidad. Se está brindando a los trabajadores el equipo de protección personal de manera completa y en periodos pertinentes. Se debe destacar que hay muchos trabajadores que no quieren hacer uso de su equipo de protección personal, por ejemplo los mamelucos o caretas faciales, por lo que debe haber campañas de sensibilización”. | “Correspondiente al año 2020, no se cuenta con esa información; sin embargo, para el siguiente año es posible que el personal administrativo retorne a las instituciones educativas, por lo que se debería renovar, mínimamente una vez al año los mamelucos, y las mascarillas o caretas faciales, cada vez que se terminen”. | De las entrevistas se entiende que el año 2020 la UGEL Ventanilla renovó de manera permanente el equipo de protección personal de los trabajadores de la sede administrativa, pero no se cuenta con información sobre la renovación del equipo de protección personal de los trabajadores de las instituciones educativas públicas. | Considerando que el equipo de protección personal protege al trabajador de eventuales riesgos de trabajo es necesario que la UGEL Ventanilla establezca procedimientos para su entrega, uso, mantenimiento y reposición cada vez que se deteriore. |
|--|-------------|---|--|---|--|---|--|

| Objetivo específico 1 | Preguntas | | Entrevista 1 | Entrevista 2 | Entrevista 3 | Síntesis | Comentario |
|---|------------|--|---|--|---|--|--|
| | | | FECHA:8/07/2021 HORA: 4:17 p. m. | FECHA: 8/07/2021 HORA: 12:15 p. m. | FECHA:9/07/2021 HORA: 4:19 p. m. | | |
| | | | CARGO: Titular de la entidad | CARGO: Jefa de la Oficina de Personal | CARGO: Representante del sindicato mayoritario | | |
| Determinar las deficiencias para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | Pregunta 1 | ¿Conoce la política de seguridad y salud en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla? | “Sí, conozco las políticas de seguridad y salud en el trabajo, por mi cargo y función debo estar compenetrado con el tema de seguridad y salud en el trabajo para poder desarrollar estrategias y protocolos correspondientes a la vigilancia y seguridad en el trabajo”. | “Sí, la política de seguridad y salud en el trabajo está referida al grado de compromiso que debe tener cada uno de los actores, pero aunque existe la disponibilidad y obligación, no se ha cumplido como se hubiese deseado por circunstancias internas. Asimismo, la entidad, con esta pandemia, tiene que prever y dar cumplimiento a las políticas que debería tener para cumplir el objetivo de tener lugares de trabajo seguros y sanos, de acuerdos a las normas legales. Y sobre todo, se debe contar con la responsabilidad del mismo colaborador para mantener un lugar de trabajo adecuado”. | “Sí, el sindicato mayoritario integra el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2019 y en el año 2020 se aprueba el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conocemos ambos documentos de gestión pero nunca se ejecutaron”. | Los entrevistados aseguraron conocer la política de seguridad y salud en la UGEL Ventanilla pero ninguno describió o explicó con claridad en qué consistía ni precisaron si fue puesta a conocimiento de los trabajadores. | De la información obtenida en las entrevistas es necesario agregar que todos los trabajadores tienen que conocer la Política de Seguridad y Salud de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, el cual debe ser una declaración de la entidad en donde establezca compromisos claros y precisos relacionados a cumplir con la legislación nacional sobre la materia, promover una cultura de prevención de la seguridad y salud en el trabajo, garantizar lugares de trabajo seguros y saludables teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores y su nivel de exposición a peligros y riesgos laborales, promover la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros. |

| | | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|--|--|--|
| | Pregunta 2 | ¿Conoce los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo? | “Sí, conozco las últimas normas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, así como a la constitución del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y a las funciones de cada miembro.”. | “Tengo conocimiento de que los elementos tienen que estar referidos a una comunicación permanente que es vital en toda acción o gestión y luego se tienen que hacer las consultas que sean necesarias para poder realizar una buena implementación. Se tiene que evaluar, identificar y analizar los elementos conociendo las necesidades existentes y las opiniones de los colaboradores. Hay que valorarlos, dar un tratamiento adecuado y hacer un seguimiento y revisión” | “La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, de acuerdo a la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento. Por lo que, el empleador debe trabajar con un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la IPER (Identificación de peligros y evaluación de riesgo)” | Los entrevistados aseguraron conocer los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pero no los definen con claridad. | A lo referido por los entrevistados se debe agregar que en el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son: Definir una política clara de seguridad y salud en el trabajo, designar responsables y establecer obligaciones; elaborar documentos de gestión; realizar un estudio de línea base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y riesgos para determinar las medidas de prevención y control; medir resultados e implementar acciones de mejora. |
| | Pregunta 5 | ¿Qué opina del trabajo que realiza el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en el año 2020? | “En el año 2020 se conformó un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero su Presidenta, quien representaba a los trabajadores, mostró falta de liderazgo y comunicación con los demás miembros que representaban al | “No he pertenecido a dicho Comité pero tengo entendido que han elaborado documentos de gestión que han sido necesarios para su implementación. Conozco a grandes rasgos que están aprobados pero la elaboración de éstos no significa que esté implementado el Sistema de Gestión de | “Hay dos características, el trabajo realizado por los representantes de los trabajadores y el trabajo que no pudo ser realizado por los representantes del empleador porque no solicitaron el presupuesto para trabajar el Plan Anual de Seguridad | Los entrevistados coinciden en que hubo deficiencias en el trabajo realizado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado en el año 2020. Los motivos se | A lo dicho por los entrevistados se debe indicar que, al ser un órgano bipartito y paritario, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar acuerdos en consenso para una adecuada y oportuna toma de decisiones, por lo que quien presida el Comité debe tener liderazgo y promover una comunicación fluida entre |

| | | | | | | |
|------------|--|--|---|---|--|---|
| | | empleador porque pedía muchas cosas que no se ajustaban al presupuesto institucional”. | Seguridad y Salud en el Trabajo porque eso implicaría una labor de seguimiento y monitoreo. Además, no existe un informe final del Comité para poder conocer el diagnóstico y sobre qué vamos a trabajar en éste nuevo Comité del cual soy miembro alterno”. | y Salud en el Trabajo durante el año 2020, y no ponían de su parte para tomar acuerdos en consenso”. | encuentran encaminados a la falta de liderazgo, carencia de comunicación entre los miembros, inejecución de documentos aprobados y falta de presupuesto para la ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. | los miembros. El Comité tiene funciones y atribuciones para dar cumplimiento a los acuerdos establecidos. |
| Pregunta 6 | Puede explicar ¿Qué es la mejora continua? | “Entiendo que la mejora continua son los pasos planificados para desarrollar acciones en favor de los trabajadores, tales como capacitaciones, cursos y talleres para satisfacer, a partir de un diagnóstico, necesidades de salud y psicosociales”. | “Entiendo que mejora continua es aquella que busca de manera permanente mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo. En nuestro caso, por ser una entidad del Estado dedicada a la Educación tenemos que predicar con el ejemplo de que los procesos y procedimientos que se están dando están siendo observados, analizados y evaluados de manera continua para poder detectar las deficiencias, corregirlas | “Para realizar una mejora continua se debió haber ejecutado el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo pero lamentablemente no se hizo durante todo el año 2020. Cabe precisar que el Sindicato Mayoritario informó a SUNAFIL y a SERVIR en el año 2020 que la UGEL Ventanilla no estaría cumpliendo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Los entrevistados han conceptualizado o la mejora continua con sus propias palabras y dando ejemplos para su mayor entendimiento. | Complementando lo dicho por los entrevistados se debe decir que para determinar que los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo establecidos por la entidad hayan sido alcanzados es necesario que el empleador realice la mejora continua, el cual es un proceso de evaluación de la capacidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir de dicha evaluación se identifican deficiencias, luego se establecen acciones de mejora y/o medidas |

| | | | | | | | |
|------------|---|--|---|---|--|--|---|
| | | | | o potencializarlas a fin de lograr un eficiente desarrollo de las acciones que devienen en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales debe tener en cuenta tanto los colaboradores como los usuarios para verse favorecidos con una eficiente actividad integral”. | Por otro lado, al tener varias modificatorias el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, se requiere de capacitaciones continuas”. | | correctivas, y actividades de medición de resultados y seguimiento a la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, los resultados de la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben ser registrados y comunicados a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Pregunta 7 | ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo? | “Sí, se ha evaluado cada una de las áreas y oficinas para identificar que es necesario construir un anexo a la sede de la UGEL Ventanilla porque su infraestructura es muy reducida considerando la cantidad de trabajadores y un aforo no mayor del 40% desde que inició la pandemia. Además, se ha aprobado el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo que contiene la Matriz de identificación de | “Sí, esa ha sido una de las prioridades del área de Administración para que exista señalizaciones, zonas de salida, lugar de evacuaciones, extintores vigentes, entre otros elementos visibles y necesarios para poder identificar fácilmente los peligros. La entidad no cuenta con una Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos”. | “Una vez aprobado el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, los miembros del Comité debieron supervisar los peligros y riesgos laborales en las instituciones educativas; sin embargo, no tuvimos la posibilidad de hacerlo en el año 2020. A la actualidad ya se ha solicitado información sobre las enfermedades ocupacionales que también son riesgos laborales que deben | De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que ambos consideran que se hizo la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo de la sede administrativa de la UGEL Ventanilla pero se contradicen sobre la | Vista las respuestas de los entrevistados, es preciso adicionar que de haberse realizado el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgo en las distintas áreas de trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se hubiera elaborado y aprobado una Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles; sin embargo, en el archivo o acervo documentario de la Oficina de Personal y del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo no obra documentación relacionada a la matriz. Cabe precisar que, es un proceso de valoración de riesgos que implica identificar | |

| | | | | | | | |
|------------|--|--|---|-----------------------------|--|---|---|
| | | | peligros y evaluación de riesgos”. | | ser controlados”. | elaboración de la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Por otro lado, el representante del sindicato refirió que no se realizó la identificación de peligros y evaluación de riesgo en las instituciones educativas. | situaciones de peligro de las actividades operativas o administrativas que sean capaces de ocasionar el incumplimiento de los requisitos legales o daños a la salud de los trabajadores, a los equipos, a los procesos y al medio ambiente. |
| Pregunta 8 | ¿La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla ha realizado planes de emergencia y simulacros planeados? | “No se ha realizado planes de emergencia y simulacros pero el actual Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se está reorganizando para tomar decisiones inmediatas y realizar sus actividades”. | “No se ha realizado planes de emergencia y simulacros. Lo único que tenemos son documentos de gestión como el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo pero no hay políticas claras de seguridad y salud. No hay un diagnóstico que se haya informado a la Oficina de Personal para que tenga conocimiento de aspectos básicos. En año pasado la Oficina de PREVAED (Programa de | “No se tiene conocimiento”. | De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que la UGEL Ventanilla no elaboró planes de emergencia y simulacros. Por otro lado, el representante del sindicato refirió que no tenía conocimiento | A lo indicado por los entrevistados, es preciso complementar que de haberse realizado planes de emergencia y simulacros programados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, éstos hubieran sido considerados en el Plan Anual de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, en el archivo o acervo documentario de la Oficina de Personal y del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo no obra documentación relacionada al Plan. | |

| | | | | | | | |
|------------|--|--|---|---|--|--|--|
| | | | | Reducción de la Vulnerabilidad y Atención de Emergencias por Desastres) se encargó de trabajar los aspectos de riesgo con lo indicado por INDECI”. | | sobre el tema. | |
| Pregunta 9 | ¿Cree que el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla es seguro y saludable? | “Sí, el trabajo es seguro y saludable en la medida que se ha venido cumpliendo con los protocolos de seguridad, como por ejemplo la dotación del equipo de protección personal a los trabajadores (mascarillas y quirúrgicas y cartees faciales), la adquisición de insumos de limpieza y desinfección (compra de un lavadero de manos portátil, alcohol, entre otros), la toma de temperatura y desinfección de manos al ingreso de la entidad y otros elementos que han sido | “Si bien es cierto, no existe un diagnóstico para conocer realmente donde están las deficiencias pero se ha reunido esfuerzos para que los colaborados cuenten con medios necesarios para el cuidado de su salud. En este año se ha tenido una reunión con autoridades de SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) y del Gobierno Regional como mesa de trabajo para ver qué mejoras van a ser necesarias”. | “El trabajo en las instituciones educativas podría ser hasta un 80% seguro y saludable pero antes de iniciada la pandemia. Después de ello, podría estimar que es hasta un 40% o 50% seguro y saludable porque desde mi perspectiva no se están cumpliendo con lo protocolos de seguridad”. | De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de Personal se obtuvo que el trabajo en la UGEL Ventanilla es seguro y saludable porque se ha dotado al personal de equipo de protección personal; sin embargo, el representante del sindicato refirió que a partir de la pandemia el trabajo en las instituciones educativas dejó de ser seguro y | De las entrevistas se obtuvo información de algunas acciones realizadas por el empleador para dar seguridad y salud en el trabajo, así como también se dejó notar algunas deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla que no fueron solucionados durante el año 2020. De manera que, no es posible afirmar que el trabajo sea seguro y saludable. | |

| | | | | | | | |
|-------------|--|--|---|---|---|--|--|
| | | | necesarios implementar para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores”. | | | saludable porque no se hizo la identificación de peligros y evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, tampoco se ha entregado el equipo de protección personal. | |
| Pregunta 10 | En su opinión ¿Cree que los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo? | “Sí, los trabajadores se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo pero muchas veces no toman conciencia y superan el aforo permitido o se retiran las mascarillas durante la jornada laboral; sin embargo, en líneas generales, la mayoría cumple con las disposiciones sanitarias”. | “De acuerdo a mi percepción, son muy pocos los trabajadores que están plenamente comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo. El compromiso no sólo tiene que velar por la integridad física del trabajador sino también por los espacios de trabajo. Toda organización debe estar en óptimas condiciones, y esa no debe ser una preocupación simplemente del Área de Administración sino de todos los trabajadores. Por ejemplo, si notamos que hay deficiencias, deterioro o algún | “Por la poca participación que tuvieron los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que representaban al empleador puedo decir que no hay un compromiso con la seguridad y salud en el trabajo”. | De la entrevista realizada al titular de la entidad y a la jefa de la Oficina de Personal se obtuvo que algunos trabajadores de la UGEL Ventanilla no se sienten comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, el representante del sindicato refirió que, por su poca | De lo manifestado por los entrevistados se debe resumir que algunos trabajadores y miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla no mostraron su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, por lo que es necesario realizar permanentemente campañas de sensibilización y concientización sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales y de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento. | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|---|--|
| | | | | material pasado de fecha, no debemos ser indiferentes. El compromiso implica que al ser trabajador, formo parte de la entidad, tengo que comunicar aquellos detalles para mejorar”. | | participación, los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que representaban al empleador no manifestaron su compromiso. | |
|--|--|--|--|---|--|---|--|

| Objetivo específico 2 | Preguntas | | Entrevista 1 | Entrevista 2 | Entrevista 3 | Síntesis | Comentario |
|--|------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | FECHA:8/07/2021 HORA: 4:17 p. m. | FECHA: 8/07/2021 HORA: 12:15 p. m. | FECHA:9/07/2021 HORA: 4:19 p. m. | | |
| | | | CARGO: Titular de la entidad | CARGO: Jefa de la Oficina de Personal | CARGO: Representante del sindicato mayoritario | | |
| Determinar las deficiencias que dificultaron la identificación de los riesgos laborales de los servidores que trabajaron en la Unidad de Gestión Educativa Local | Pregunta 3 | ¿Hace cuánto se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? | “A partir del año 2020 se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya cantidad de miembros no fue equitativa por una interpretación equivocada de la | “Tengo entendido que, de acuerdo a lo que he podido revisar, existe una implementación desde el año 2017. No estoy segura. Desconozco desde cuándo se ha implantado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad. Lo he verificado, a partir del año 2020, pero honestamente | “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se implantó a partir del 01 de octubre del año 2020, con la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y su aprobación con resolución directoral”. | De las entrevistas se deduce que los entrevistados no recordaban hace cuánto se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, sólo uno de los tres manifestó que se dio con la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir del 01 de octubre del año 2020,. | De lo dicho por los entrevistados se tiene que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se implantó en el año 2018 con la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, cabe resaltar que en el archivo o acervo documentario de la Oficina de Personal y del Comité no obra documentación que relaciona a la política de seguridad y salud en la |

| | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|--|--|--|--|---|
| Ventanilla al año 2020. | | | Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". | desconozco la fecha en la cual se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad". | | | Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, lo cual resulta ser inadecuado porque no se definieron claramente los objetivos y planes en materia de seguridad y salud en el trabajo. |
| Pregunta 4 | En su opinión ¿Cree que los accidentes e incidentes pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? | "Sí, definitivamente los accidentes pueden disminuir porque con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se dan lineamientos y protocolos para prevenir todo tipo sucesos no deseados que pueden atentar contra la salud de los trabajadores" | "Pienso que no necesita ser implementado el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo para que los accidentes de trabajo disminuyan pero sí es importante porque va a prever la salud integral del colaborador. Definitivamente, si nosotros vamos a tener un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues ahí se van a dar las limitantes y eficiencias que deben existir para poder cuidar la seguridad de los trabajadores en cualquiera de las instancias". | "Sí, es responsabilidad del empleador la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para disminuir los accidentes de trabajo". | De la entrevista realizada al titular de la entidad y al representante del sindicato se obtuvo que los accidentes de trabajo e incidentes peligrosos pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por la prevención y control de los mismos; sin embargo, la jefa de la Oficina de Personal opina lo contrario porque considera que estableciendo compromisos, elaborando planes de trabajo y evaluando los resultados se podría lograr la disminución | | En mi opinión los accidentes e incidentes pueden disminuir con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo porque permite aplicar técnicas, procedimientos y medidas preventivas para el control de los peligros de las actividades operativas o administrativas que sean capaces de ocasionar el incumplimiento de los requisitos legales o daños a la salud de los trabajadores, a los equipos, a los procesos y al medio ambiente. |

| | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|--|---|--|--|
| | | | | | | de los accidentes de trabajo e incidentes peligrosos sin implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | |
| Pregunta 11 | ¿Con qué frecuencia a la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla realiza charlas y capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo? | “No se ha ejecutado charlas ni capacitaciones a pesar que se solicitó la participación de las entidades correspondientes; sin embargo, a la actualidad nos encontramos en el proceso de realizar, como mínimo cuatro, capacitaciones durante el año”. | “Casi nunca se realiza charlas o capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo”. | “Se debieron dar capacitaciones durante el año 2020 pero no se hicieron”. | De las entrevistas se deduce que la UGEL Ventanilla no realizó charlas ni capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo. | A lo indicado por los entrevistados, es preciso complementar que de haberse realizado charlas y capacitaciones sobre las medidas que debe acatar el personal para cuidar su seguridad y salud durante su permanencia en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, hubieran sido consideradas en el Plan Anual de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo; sin embargo, en el archivo o acervo documentario de la Oficina de Personal y del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo no obra documentación relacionada al Plan. | |
| Pregunta 12 | ¿Con qué frecuencia a la Unidad de | “En la UGEL Ventanilla se realizaron los simulacros que | “La Oficina de PREVAED se encargó de ver las medidas de | “Antes de la pandemia se hacían simulacros en las fechas previstas por INDECI, me parece que | De las entrevistas se desprende que antes de la pandemia se hicieron simulacros | A lo indicado por los entrevistados es preciso complementar que de haberse realizado | |

| | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|--|
| | | <p>Gestión Educativa Local Ventanilla realiza simulacros (Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.)?</p> | <p>fueron programados a nivel nacional y regional por INDECI (Instituto Nacional de Defensa Civil)”</p> | <p>seguridad en lo que es sismos e incendios y ha dado un par de charlas pero mayormente, se cumple con lo que ha normado por INDECI. La Oficina de Bienestar Social ha realizado varias capacitaciones virtuales durante el año 2020 sobre primeros auxilios y con participación voluntaria”.</p> | <p>4 veces al año, pero a partir de la pandemia no se han realizado simulacros por la misma coyuntura de la pandemia”.</p> | <p>(Sismo, incendios, primeros auxilios, etc.) a cargo de la Oficina de PREVAED en las fechas programadas por INDECI pero a a partir de la pandemia se dejaron de realizar por la misma coyuntura; sin embargo, durante el año 2020 la Oficina de Bienestar Social ha realizado capacitaciones virtuales sobre primeros auxilios con participación voluntaria.</p> | <p>simulacros en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, se hubiesen elaborado planes y procedimientos ante situaciones de emergencias y organizado brigadas para actuar en caso de incendios, primeros auxilios y evacuación; sin embargo, en el archivo o acervo documentario de la Oficina de Personal y del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo no obra ese tipo de documentación ni evidencia fotográfica.</p> |
|--|--|---|---|--|--|--|--|

ANEXO VII

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETIVO:

Determinar si hay un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo implementado en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

Para realizar la observación, la investigadora deberá:

- Solicitar permiso a la entidad con antelación;
- Determinar lo que se va a observar;
- Determinar los objetivos de la observación;
- Elaborar la guía de observación e incluir datos como fechas, hora, lugar y persona que realiza la observación;
- Fijar el tiempo de duración de la observación;
- Observar y escuchar cuidadosa y atentamente;
- Registrar los datos observados;
- No influir en la conducta de las personas observadas;
- Analizar e interpretar los datos;
- Elaborar las conclusiones; y,
- Elaborar el informe de observación.

| | | | |
|---|---|--------------------|--|
| LUGAR: | Unidad De Gestión Educativa Local Ventanilla | FECHA: | |
| HORA DE INICIO: | | HORA FINAL: | |
| TESIS: | Análisis de la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | | |
| OBSERVADOR: | Leidy Fernanda Narvaez Rondón | | |
| SITUACIÓN: | Seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. | | |
| OBJETIVO PRINCIPAL DE LA INVESTIGACIÓN: | Analizar la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020 | | |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN: | <ul style="list-style-type: none">- Determinar la medida de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020; e,- Identificar los riesgos laborales de los servidores que trabajan en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla al año 2020. | | |
| OBJETIVO DE LA OBSERVACIÓN: | Observar y describir los indicadores de la lista de verificación de lineamientos del SGSST de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla para examinar situaciones de riesgo, condiciones laborales, equipos de protección personal, materiales de trabajo e infraestructura. | | |
| ¿QUÉ OBSERVAR? | <ul style="list-style-type: none">- Condiciones de trabajo en el área u oficina.- Uso de equipo de protección personal. | | |

| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Instrucción de inspecciones de seguridad. - Mantenimiento de la infraestructura. - Documentos del SGSST - Capacitaciones, entre otros. |
| ¿CUÁNDO OBSERVAR? | La investigadora debe recoger información antes y durante el retorno a las labores presenciales en la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. |
| ¿DÓNDE OBSERVAR? | La investigadora debe tener acceso a la documentación e inmediaciones de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. |
| ¿CÓMO OBSERVAR? | La observación debe ser planificada y la descripción de los indicadores del SGSST de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla debe ser minuciosa y real. |
| ¿A QUIÉNES OBSERVAR? | A los indicadores de la lista de verificación de los lineamientos del SGSST de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. |

ANEXO VIII

| MATRIZ DE RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN | | | | | |
|--|---|--|----|----|--|
| TESIS: ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA AL AÑO 2020 | | | | | |
| LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | | | |
| LINEAMIENTOS | INDICADOR | CUMPLIMIENTO | | | OBSERVACIÓN |
| | | FUENTE | SI | NO | |
| I. Compromiso e Involucramiento | | | | | |
| Principios | El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. | | | X | El empleador proporciona recursos pero no son suficientes |
| | Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo | | | X | No se evidencia programas planificados |
| | Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua | | | X | No se evidencia acciones preventivas para asegurar la mejora continua. |
| | Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo | | | x | No se evidencia reconocimientos al trabajador. |
| | Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada. | RD. N°3007 de fecha 08.09.2020, que oficializa el "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo de la UGEL Ventanilla, 2020". | x | | El Plan incluye actividades, acciones e intervenciones que aseguran el cumplimiento de los siete (07) lineamientos básicos para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, basados en criterios epidemiológicos de aplicación obligatoria. |
| | Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa | Se evidencia la empatía | x | | |

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| | | entre empleador y trabajador y viceversa | | | |
| | Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo | Resolución Directoral N°003693-2018 que resuelve conformar el "Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla". | x | | Los trabajadores son representados por miembros del sindicato mayoritario de la jurisdicción, quienes conforman el CSST. |
| | Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo | | | X | No se evidencia mecanismos. |
| | Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas. | | | X | No se evidencia evaluaciones. |
| | Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo. | Actas de sesiones del Comité de SST. | x | | |
| II. Política de seguridad y salud ocupacional | | | | | |
| | Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada. | | | X | No se evidencia documentación. |
| | La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada | | | X | No se evidencia documentación. |
| | Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo. | | | X | No se evidencia documentación. |
| Política | Su contenido comprende : - El compromiso de protección de todos los miembros de la organización. - Cumplimiento de la normatividad. - Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores y sus representantes. - La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo. - Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso. | | | X | No se evidencia documentación. |
| Dirección | Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorías, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y | | | X | No se evidencia auditorías. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas. | | | | |
| | El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Resolución Directoral N°003693-2018 y Resolución Directoral N° 2406-2020. | x | | El empleador reconoció la conformación del CSST en el año 2018 y en el año 2020 dispuso la continuidad de los representantes de los trabajadores administrativos para el año lectivo 2020 |
| Liderazgo | El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. | El empleador asume el liderazgo | x | | |
| | El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Organización | Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Competencia | El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad. | | | x | No se evidencia documentación. |
| III. Planeamiento y aplicación | | | | | |
| Diagnóstico | Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | La planificación permite: - Cumplir con normas nacionales - Mejorar el desempeño - Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Planeamiento para la identificación de | El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos. | | | x | No se evidencia la matriz de IPERC. |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| peligros, evaluación y control de riesgos | Comprende estos procedimientos: - Todas las actividades - Todo el personal - Todas las instalaciones | | | x | No se evidencia procedimientos. |
| | El empleador aplica medidas para: - Gestionar, eliminar y controlar riesgos. - Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. - Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. - Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales. - Mantener políticas de protección. - Capacitar anticipadamente al trabajador. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños. | | | x | No se actualiza la evaluación de riesgo. |
| | La evaluación de riesgo considera: - Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. - Medidas de prevención. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación | | | x | No se evidencia la participación de los trabajadores. |
| Objetivos | Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y posibles de aplicar, que comprende: - Reducción de los riesgos del trabajo. - Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. - La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. - Definición de metas, indicadores, responsabilidades. - Selección de criterios de medición para confirmar su logro. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Programa de seguridad y salud en el trabajo | Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia la elaboración del Programa anual de SST. |
| | Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos. | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|---|--|---|---|--------------------------------|
| | Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia documentación. | |
| | Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico. | | | x | No se evidencia el seguimiento periódico. | |
| | Se señala dotación de recursos humanos y económicos. | | | x | No se evidencia la dotación de recursos humanos o económicos. | |
| | Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador. | | | x | No se evidencian actividades preventivas. | |
| IV. Implementación y operación | | | | | | |
| Estructura y responsabilidades | El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores). | Resolución Directoral N°003693-2018 | | x | El empleador reconoció la conformación del CSST | |
| | Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores). | | | X | No hay supervisor de SST | |
| | El empleador es responsable de: - Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. - Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. - Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. - Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral. | El empleador conoce su responsabilidad en la SST. | | | X | |
| | El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores. | | | | x | No se evidencia documentación. |
| | El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo. | | | | x | No se evidencia documentación. |
| | El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora. | | | | x | No se evidencia documentación. |
| | El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo. | El empleador asume los costos de las acciones de SST. | | | x | |
| | El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda. | | | x | No se evidencia documentación. | |

| | | | | | |
|-----------------------|---|--|--|---|--|
| Capacitación | El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo. | | | x | No se evidencia capacitaciones. |
| | El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación. | | | x | No se evidencia un programa de capacitación. |
| | La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia. | | | x | No se evidencia capacitaciones. |
| | Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia capacitaciones. |
| | Las capacitaciones están documentadas | | | x | No se evidencia capacitaciones. |
| | Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. - Durante el desempeño de la labor. - Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. - Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. - Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. - En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. - Para la actualización periódica de los conocimientos. - Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Uso apropiado de los materiales peligrosos. | | | x | No se evidencia capacitaciones. |
| Medidas de prevención | Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad: <ul style="list-style-type: none"> - Eliminación de los peligros y riesgos. - Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. - Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. - Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--|---|--|
| | - En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta. | | | | |
| Preparación y respuestas ante emergencias | La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias. | | | x | No se evidencia planes y procedimientos. |
| | Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación. | | | x | No se evidencia organización de brigadas. |
| | La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica. | | | x | No se evidencia planes y procedimientos. |
| | El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo. | | | x | No se evidencia instrucciones. |
| Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas | El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: <ul style="list-style-type: none"> - La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. - La seguridad y salud de los trabajadores. - La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. - La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Consulta y comunicación | Los trabajadores han participado en: <ul style="list-style-type: none"> - La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. - La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo. - La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. - El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador. | Resolución Directoral N°003693-2018 | | x | El empleador reconoció la conformación del CSST |
| | Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercute en su seguridad y salud. | | | x | No se evidencia consultas. |
| | Existen procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización. | | | x | No se evidencia procedimientos. |
| V. Evaluación normativa | | | | | |
| | La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene actualizada. | | | x | No se evidencia procedimientos para el monitoreo del cumplimiento. |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|--|
| Requisitos legales y de otro tipo | La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Resolución Directoral N°3165-2020 | x | | La entidad aprobó el Reglamento Interno de SST. |
| | La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior). | | | x | No se evidencia el Libro del CSST. |
| | Los equipos a presión que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE. | | | x | No se evidencia el Libro de servicio autorizado por el MTPE. |
| | El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores. | | | x | No se evidencia las medidas adoptadas. |
| | El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley. | | | x | No se evidencia las medidas adoptadas. |
| | El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas. | El empleador emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas. | | x | |
| | El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias. | | | x | No se evidencia las medidas adoptadas. |
| | La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que: <ul style="list-style-type: none"> - Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. - Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. - Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducidos al castellano. - Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Los trabajadores cumplen con: <ul style="list-style-type: none"> - Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | <p>sus superiores jerárquicos directos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. - No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. - Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. - Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. - Someterse a exámenes médicos obligatorios - Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. - Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas. - Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. - Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo. | | | | |
| VI. Verificación | | | | | |
| Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño | La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia la evaluación de los resultados logrados. |
| | La supervisión permite: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. - Adoptar las medidas preventivas y correctivas. | | | x | No se evidencia supervisiones. |
| | El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas. | | | x | No se evidencia monitoreo. |
| | Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia monitoreo. |
| Salud en el trabajo | El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes). | El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores | x | | |
| | Los trabajadores son informados: <ul style="list-style-type: none"> - A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. - A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | de su salud. - Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación. | | | | |
| | Los resultados de los exámenes médicos son considerados para tomar acciones preventivas o correctivas al respecto. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva | El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos. | | | x | No se evidencia notificaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre accidentes de trabajo mortales. |
| | El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población. | | | x | No se evidencia notificaciones al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre incidentes peligrosos. |
| | Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes. | | | x | No se evidencia medidas correctivas. |
| | Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia medidas correctivas. |
| | Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia medidas preventivas. |
| Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales | El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas. | | | x | No se evidencia investigaciones. |
| | Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: - Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. - Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. - Determinar la necesidad modificar dichas medidas. | | | x | No se evidencia investigaciones. |
| | Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes | | | x | No se evidencia medidas correctivas. |
| | Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas. | | | x | No se evidencia documentos ni cambios en los procedimientos. |
| | El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional | | | x | No se evidencia transferencia |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|
| | a otro puesto que implique menos riesgo. | | | | del personal por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. |
| Control de las operaciones | La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas. | | | x | No se evidencia la identificación de operaciones y actividades. |
| | La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes. | | | x | No se evidencia procedimientos. |
| Gestión del cambio | Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos. | | | x | No se evidencia la evaluación de las medidas de seguridad. |
| Auditorías | Se cuenta con un programa de auditorías. | | | x | No se evidencia un programa de auditorías. |
| | El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia auditorías internas periódicas. |
| | Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes. | | | x | No se evidencia auditorías externas. |
| | Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada. | | | x | No se evidencia auditorías. |
| VII. Control de información y documentos | | | | | |
| Documentos | La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente. | | | x | No se evidencia procedimientos de seguridad ni la periodicidad. |
| | El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: <ul style="list-style-type: none"> - Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. - Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. - Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador. | | | x | No se evidencia recomendaciones. |
| | El empleador ha: <ul style="list-style-type: none"> - Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. - Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. - Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. - Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. - El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores. | | | x | El empleador hizo entrega del Reglamento interno de SST a los trabajadores pero no elaborado el mapa de riesgos, tampoco ha entregado las recomendaciones de SST considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con la función o cargo desempeñado por el trabajador. |
| | El empleador mantiene procedimientos para garantizan que: <ul style="list-style-type: none"> - Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. - Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados. | | | x | No se evidencia procedimientos. |
| Control de la documentación y de los datos | La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación. | | | x | No se evidencia procedimientos para el control de los documentos. |
| | Este control asegura que los documentos y datos: <ul style="list-style-type: none"> - Puedan ser fácilmente localizados. - Puedan ser analizados y verificados periódicamente. - Están disponibles en los locales. - Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. - Sean adecuadamente archivados. | | | x | No se evidencia documentación. |
| Gestión de los registros | El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a: <ul style="list-style-type: none"> - Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos | | | x | No se evidencia documentación. |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|---|
| | y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. | | | | |
| | - Registro de exámenes médicos ocupacionales. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro de estadísticas de seguridad y salud. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro de equipos de seguridad o emergencia. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | - Registro de auditorías. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: - Sus trabajadores - Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. - Beneficiarios bajo modalidades formativas. - Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada. | | | x | No se evidencia el registro de accidentes y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos u ocurridos. |
| | Los registros mencionados son: - Legibles e identificables. - Permite su seguimiento. - Son archivados y adecuadamente protegidos. | | | x | No se evidencia documentación. |
| VIII. Revisión por la dirección | | | | | |
| | La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva. | | | x | No se evidencia documentación. |
| | Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: - Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o | | | x | No se evidencia disposiciones adoptadas por la Dirección para la mejora continua del Sistema |

| | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|---|---|
| Gestión de la mejora continua | privada. - Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. - Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. - La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. - Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada. - Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. - Los cambios en las normas. - La información pertinente nueva. - Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo. | | | | de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| | La metodología de mejoramiento continuo considera: - La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. - El establecimiento de estándares de seguridad. - La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada. - La corrección y reconocimiento del desempeño. | | | x | No se evidencia una metodología de mejoramiento continuo. |
| | La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. | | | x | No se evidencia auditorías que determinen cambios en la política y objetivos del SGSST. |
| | La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar: - Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), - Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) - Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente. | | | x | No se evidencia el registro de accidentes y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos u ocurridos. |
| | El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones. | | | x | No se evidencia modificación de las medidas de prevención de riesgos laborales para garantizar la SST. |

ANEXO IX

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

OBJETIVO:

Identificar los riesgos laborales de los servidores que han venido trabajando en la entidad al año 2020.

CRITERIOS DE ANÁLISIS:

1. Existencia de documentos normativos en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
2. Existencia de documentos administrativos en relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.
3. Presencia de planes de capacitación sobre la seguridad y salud para el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.
4. Evidencias de planificación de acciones sobre la seguridad y salud en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS UTILIZADAS:

- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783
- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N°005-2012-TR.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley Del
- Servicio Civil - LEY N° 30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formalizó la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH denominada "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".
- Resoluciones directorales que aprueban el Plan Anual y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.
- El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

ANEXO X

| MATRIZ DE RESULTADOS DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL | | | |
|--|--|--|--|
| TESIS: ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA AL AÑO 2020 | | | |
| CATEGORÍA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | | | |
| FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS | INDICADORES | DESCRIPCIÓN | OBSERVACIONES |
| <p>Resolución Directoral N°3693-2018 que resuelve conformar el “Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla”.</p> <p>Resolución Directoral N°2406-2020 que resuelve la continuidad de los representantes de los trabajadores administrativos para el año lectivo 2020 y conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL VENTANILLA para el año lectivo 2020.</p> | Nivel de exposición de riesgo en el puesto de trabajo. | Después de evaluar cada puesto de trabajo de la entidad se puede identificar las actividades con mayores y/o menores niveles de riesgo, y a su vez clasificarlas en riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo crítico. | No hay evidencia documentada sobre la elaboración y aprobación del Programa Anual de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como tampoco hay evidencia sobre el avance del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL Ventanilla, lo cual implicaría el incumplimiento de funciones y responsabilidades, por parte del empleador y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentran previstas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UGEL Ventanilla. |
| Resolución Directoral N°3164-2020 que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. | | | |
| Resolución Directoral N°3165-2020 que resuelve aprobar con eficacia anticipada a partir del 01.07.2020 el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. | | | |
| Resolución Directoral N°2694-2011 que resuelve aprobar el reordenamiento de cargos contenidos en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la sede institucional de la UGEL Ventanilla | Cantidad de servidores | Número de trabajadores de la entidad, sin importar su régimen laboral. | Del Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla y el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la sede institucional de la UGEL Ventanilla, se tiene un total de 43 plazas definidas y aprobadas por la entidad, sobre la base de su estructura orgánica prevista en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Ordenanza Regional N°00015 de fecha 05 de agosto del 2014. No obstante, habiéndose revisado los anexos 8 y 9 del “Plan de vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el |
| Resolución Directoral N°1345-2013 que resuelve aprobar el “Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla” | | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | trabajo en la UGEL Ventanilla,2020", aprobado mediante la Resolución Directoral N°3007-2020, se obtuvo que para dicho año la entidad contó con 468 trabajadores sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 1057 en las instituciones educativas públicas y 78 trabajadores en sede administrativa, sujetos a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 1057 y la Ley N°29944. |
| Decreto Supremo N°040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. | Diagnóstico del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | El diagnóstico consiste en verificar el situación actual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la planificación del Sistema se requiere desarrollar acciones a razón del diagnóstico de línea de base o diagnóstico inicial de las necesidades. | El proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra incluido en el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, que a su vez conforma el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. La Oficina de Personal de la UGEL Ventanilla no cuenta con evidencia documentada que indique los resultados de un diagnóstico inicial o estudio de línea base del estado de la seguridad y salud en el trabajo para ser comparados con lo estipulado en la Ley N°29783 y su Reglamento, razón por la cual no pudo determinar los planes de acción necesarios para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual modo, le falta implementar estrategias y herramientas para sensibilizar y concientizar el cumplimiento de las normas aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles jerárquicos de la entidad y miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; y, a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y su impacto en la vida laboral para fomentar el autocuidado y eliminar las conductas inseguras. |
| | Mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | La mejora continua son acciones pertinentes que se deben continuar para reforzar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | En el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, la mejora continua es un proceso de evaluación de la capacidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al no tener los resultados del diagnóstico inicial o de línea base, la Oficina de Personal no puede comparar los resultados con lo establecido en la Ley N°29783 y su Reglamento para identificar deficiencias y evaluar las oportunidades de mejora en la gestión de la |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | seguridad y salud en el trabajo, así como tampoco la Dirección de la UGEL Ventanilla podría determinar si ha logrado mejorar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el caso que se hiciera una evaluación posterior. En consecuencia, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tendría limitada información para hacer recomendaciones en relación a mejoras en el nivel de la seguridad y salud en el trabajo. |
| Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. | Actualización periódica del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | La actualización periódica del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en la actualización de los documentos de gestión relacionados a los procedimientos o estándares de trabajo seguros, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y del seguimiento a los controles operacionales definidos. | La Oficina de Personal no cuenta con evidencia documentada sobre la actualización del Reglamento Interno y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo, desde la fecha de su elaboración. Además, tampoco podría actualizar otros documentos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo porque carece de ellos, tales como, el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mapa de riesgo, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y controles (IPERC), los registros obligatorios y procedimientos o estándares de trabajo seguros en situaciones de emergencia. |
| | Recursos, funciones y responsabilidad en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | La designación de responsabilidades y funciones, así como la asignación de recursos son elementos importantes para implementar y mantener el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. | En el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, los elementos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo son: Definir una política clara de seguridad y salud en el trabajo, designar responsables y establecer obligaciones; elaborar documentos de gestión; realizar un estudio de línea base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y riesgos laborales para determinar las medidas de prevención y control; mediar resultados y proponer acciones de mejora. La UGEL Ventanilla designó a sus representantes y aprobó la conformación de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la Resolución Directoral N°3693-2018 y la Resolución Directoral N°2406-2020, vigente durante el año 2020. Además, designó responsables y estableció obligaciones aprobando el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución Directoral N°3165-2020) y |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución Directoral N°3164-2020), pero su financiamiento no fue programado en el Plan Operativo Institucional (POI) 2020 de la entidad. |
| Ley N°29783 (2011) "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo". | Naturaleza y magnitud de los riesgos laborales. | Para determinar la naturaleza y magnitud de los riesgos laborales se debe evaluar la causa que origina los peligros y sus consecuencias para la salud de los trabajadores. | Se implantó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la UGEL Ventanilla con la Resolución Directoral N°3693-2018 que resuelve conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que tuvo continuidad para el año lectivo 2020, a través de la Resolución Directoral N°2406-2020. Desde entonces la Oficina de Personal no cuenta con evidencia documentada que determine la naturaleza y magnitud de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo, tampoco hay evidencia sobre la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos. |
| Decreto Supremo N°005-2012-TR que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. | La evaluación de riesgos laborales se realiza, como mínimo, una vez al año y para ello es necesario identificar los peligros en cada puesto de trabajo, establecer medidas de control y verificación de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores y determinar las medidas de prevención a aplicar. | La Oficina de Personal no cuenta con evidencia documentada sobre la identificación de peligros en cada puesto de trabajo, evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control y verificación de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores, tampoco hay documentos relacionados a la elaboración de un Programa Anual de Capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, carece de procedimientos para enfrentar situaciones de emergencia, además de simulacros de sismos, incendios y primeros auxilios. |

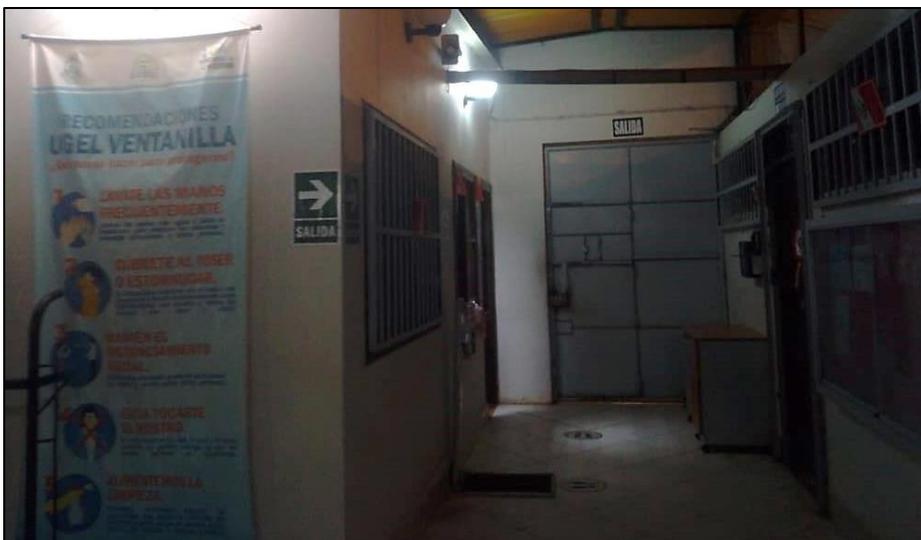
ANEXO XI
FOTOS DEL TRABAJO DE CAMPO



Patio principal de la UGEL VENTANILLA



Puerta de ingreso, extintores y señaléticas de ingreso y salida de la UGEL VENTANILLA



Recomendaciones para evitar la propagación del COVID-19 en el trabajo.



Oficina de Dirección
de la UGEL
VENTANILLA



Área de Gestión
Institucional de la
UGEL VENTANILLA



Área de
Administración de la
UGEL VENTANILLA



Área de Gestión
Pedagógica de la
UGEL VENTANILLA



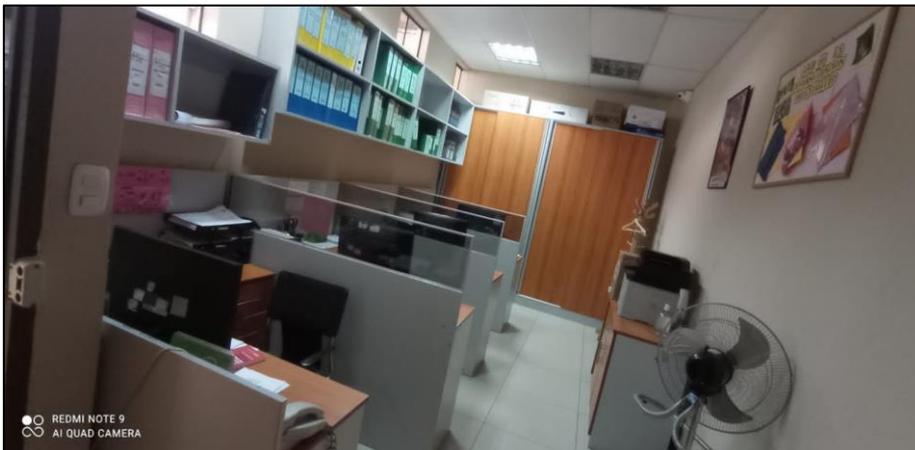
Oficina de Personal de la UGEL VENTANILLA



Oficina de Imagen Institucional de la UGEL VENTANILLA



Oficina de Contabilidad y Tesorería de la UGEL VENTANILLA



Oficina de Asesoría Jurídica de la UGEL VENTANILLA



Oficina de
Abastecimiento de la
UGEL VENTANILLA



Oficina de Escalafón
de la UGEL
VENTANILLA



Oficina de Bienestar
Social de la UGEL
VENTANILLA



Oficina de Trámite
Documentario de la
UGEL VENTANILLA

Reparaciones eléctricas y
en la infraestructura de la
UGEL VENTANILLA



ANEXO XII

PERMISO PARA DESARROLLAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA UGEL VENTANILLA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de mayo de 2021
Carta P. 0187-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
JULIO CÉSAR CASTILLO CARRIÓN
DIRECTOR
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a NARVAEZ RONDÓN, LEIDY FERNANDA; identificada con DNI N° 72876198 y con código de matrícula N° 6000138247; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Unidad de
Gestión Educativa Local Ventanilla el Año 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador NARVAEZ RONDÓN, LEIDY FERNANDA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe