



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el
trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad
distrital**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

AUTORES:

Dominguez Niño, Wilson Ricardo (orcid.org/0000-0002-8263-4968)

Palacios Asalde, Nilton Cesar (orcid.org/0000-0002-7433-8544)

ASESOR:

Dr. Purihuan Leonardo, Celso Nazario (orcid.org/0000-0003-1270-0402)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión de la Seguridad y Calidad

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PURIHUAMAN LEONARDO CELSO NAZARIO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital", cuyos autores son PALACIOS ASALDE NILTON CESAR, DOMINGUEZ NIÑO WILSON RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PURIHUAMAN LEONARDO CELSO NAZARIO DNI: 16706577 ORCID: 0000-0003-1270-0402	Firmado electrónicamente por: FLEONARDOCN el 13-08-2024 11:44:43

Código documento Trilce: TRI - 0831770

Declaratoria de originalidad de los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, PALACIOS ASALDE NILTON CESAR, DOMINGUEZ NIÑO WILSON RICARDO estudiantes de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NILTON CESAR PALACIOS ASALDE DNI: 44369497 ORCID: 0000-0002-7433-8544	Firmado electrónicamente por: NCPALACIOSA el 23-07-2024 20:24:24
WILSON RICARDO DOMINGUEZ NIÑO DNI: 76330092 ORCID: 0000-0002-8263-4968	Firmado electrónicamente por: WDOMINGUEZNI el 23-07-2024 20:32:36

Código documento Trilce: TRI - 0831771

Dedicatoria

Este proyecto se lo dedico a mis padres que me brindaron todo el cariño y apoyo incondicional, mostrándome todo el esfuerzo que realizan para salir adelante y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos trazados.

Domínguez Niño, Wilson Ricardo

El presente trabajo está dedicado a Dios, por cuidarme y guiarme siempre para ser una persona de bien y seguir mis estudios universitarios; a mis padres y a mis hijos, por motivarme a seguir estudiando y cumplir este objetivo, ya que son los que me impulsan a seguir adelante y ser ejemplo de superación para mis hijos; a mi novia por motivarme a seguir estudiando.

Palacios Asalde, Nilton Cesar

Agradecimiento

Agradecer en primera estancia a Dios por permitir seguir en pie, disfrutar lo hermoso que es la vida y continuar el camino rumbo al éxito. A mi familia que formó parte de mi trayectoria, apoyando cada decisión tomada, a mis padres por ser el principal motivo de alcanzar mis sueños, gracias a mi madre por todo el amor infinito, por sus consejos, cada palabra que guiaron mi camino en sus llamadas cuando no se encontraba presente.

Domínguez Niño, Wilson Ricardo

En primer lugar, agradecerle a Dios por permitirme llegar hasta esta etapa y guiarme siempre; a mi madre que aún muy enferma me alienta a seguir adelante; a mis hijos por ser mi motivación día a día; a mi novia por haberme motivado a seguir estudiando; al Ing. Celso Nazario Parihuaman, por sus enseñanzas, paciencia y gracias a su exigencia para obtener un informe de calidad y con buen contenido.

Palacios Asalde, Nilton Cesar

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de la entrevista</i>	17
Tabla 2. <i>Análisis de la ficha de observación</i>	19
Tabla 3. <i>Propuesta sintetizada del Sistema de Seguridad y Salud Laboral basada en la metodología PDCA</i>	27
Tabla 4. <i>Análisis del impacto de los avances de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud Laboral para prevenir los riesgos laborales</i>	29

Índice de figuras

Figura 1. <i>Análisis de la ficha de revisión documental</i>	20
Figura 2. <i>Análisis del cuestionario</i>	22
Figura 3. <i>Análisis de la ficha de revisión documental sobre riesgos laborales</i>	23
Figura 4. <i>Análisis del diagrama de Ishikawa</i>	25
Figura 5. <i>Análisis del diagrama de Pareto</i>	26

Resumen

Este estudio tuvo como propósito implementar un sistema de gestión de seguridad y salud laboral (SG-SST) en una municipalidad distrital, alineado con el ODS 8, que busca asegurar un entorno laboral seguro y saludable. Se utilizó una metodología aplicada, de enfoque mixto, con diseño preexperimental, longitudinal, descriptivo y explicativo. Se aplicaron entrevistas al gerente municipal y subgerente de recursos humanos, cuestionarios a 70 servidores públicos, observación de procesos de SST y revisión documental de reportes pre y post implementación del sistema, este último brindó información correspondiente al periodo de enero de 2023 y junio de 2024. Los resultados de la línea base revelaron deficiencias en las prácticas de seguridad y salud laboral debido a la falta de gestión de SST, aunque existe disposición de las autoridades para implementar un SG-SST. Se diseñó un sistema basado en la metodología PDCA y la Ley 29783 para prevenir riesgos laborales, con una implementación total prevista de un año. La implementación inicial, que incluyó el diseño del plan del sistema, políticas y conformación del comité de SST, mostró un impacto positivo. Se concluye que este sistema promete mejorar la gestión de riesgos laborales, reducir incidentes y crear un entorno más seguro.

Palabras clave: Sistema de gestión, seguridad, salud, prevención de riesgos.

Abstract

This study aimed to implement an Occupational Safety and Health Management System (OSHMS) in a district municipality, aligned with SDG 8, which seeks to ensure a safe and healthy work environment. An applied methodology with a mixed approach, pre-experimental, longitudinal, descriptive, and explanatory design was used. Interviews were conducted with the municipal manager and human resources sub-manager, questionnaires were administered to 70 public servants, observations of OSH processes were made, and documentary reviews of pre- and post-implementation reports were conducted, covering the period from January 2023 to June 2024. Baseline results revealed deficiencies in occupational safety and health practices due to a lack of OSH management, although there is a willingness from the authorities to implement an OSHMS. A system based on the PDCA methodology and Law 29783 was designed to prevent occupational risks, with a total implementation period of one year. The initial implementation, which included the design of the system plan, policies, and the formation of the OSH committee, showed a positive impact. It is concluded that this system promises to improve risk management, reduce incidents, and create a safer work environment.

Keywords: Management system, Safety, Health, Risk Prevention.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el bienestar y salud en el trabajo se ha vuelto esencial en diversas áreas empresariales y organizativas debido a su capacidad para optimizar el desempeño y el bienestar de personal. En todas las instituciones gubernamentales como en empresas privadas, el promover y fortalecer la seguridad y salud es obligatorio, enfocándose en prevenir riesgos ocupacionales. Sin embargo, la implantación de mecanismos para gestionar la salud y bienestar en el centro de labores (SG-SST) se ha transformado en una cuestión crítica a nivel global y nacional. Esto se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, ya que busca asegurar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores municipales. Esto implica mejorar las condiciones laborales, reducir los riesgos y proteger la salud y seguridad de los empleados, promoviendo así un trabajo decente y seguro.

A nivel internacional, según las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2023b), por año, un aproximado de 317 millones de individuos en todo el planeta han padecido de accidentes en su centro de labores, y 2,34 millones de sujetos perecen ocasionado por incidentes laborales o padecimientos vinculados con su ocupación. En ese sentido, este organismo ha establecido directrices y convenios vinculados con el bienestar y salud del empleado, enfatizando la prioridad de preservar la vida y el bienestar del recurso humano a nivel global.

En Latinoamérica y el Caribe, ocurren 11,1 muertes laborales en el sector industrial por cada 100.000 trabajadores, 10,7 en el sector agrícola y 6,9 en el de servicios, según datos disponibles de la OIT. Frente a ello, este organismo aboga por un marco normativo sólido, políticas gubernamentales, iniciativas de salud y seguridad en el empleo, y una inspección efectiva para asegurar que se efectúen las normativas a favor de la protección de cada trabajador, pero esta protección no se cumple para muchos (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2023a).

En el Perú, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783, junto con su reglamento (D.S 005-2012-TR), y sus posteriores modificaciones, establecen los dispositivos legales para el bienestar y la salud en el empleo y, con la pretensión de asegurar un entorno laboral seguro tanto en entidades públicas y privadas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017). La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) supervisa la implementación de estas medidas en

las empresas y entidades públicas, incluyendo municipalidades.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (2018) enfatiza la relevancia de asegurar condiciones de trabajo seguras y beneficiosas en el sector público, por medio de la implantación de Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST); también destaca la exigencia de prevenir peligros ocupacionales y fomentar la prevención. No obstante, se observa que la implementación es más sólida en empresas privadas que en entidades gubernamentales, debido a que estas últimas, cuando cambian de administración, sufren retrasos en sus avances en SST.

Actualmente, es poco común que las entidades públicas en el Perú adopten un SG-SST, siendo un desafío que estas logren iniciar su implementación. Según SERVIR (2018), el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) suele ser el punto de partida en la implementación de estos sistemas en las entidades del estado. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) también enfatiza la importancia de los comités de SST, regulando su composición y funciones. Además, mediante Resolución Ministerial N° 245-2021-TR se aprobaron pautas para formar estos comités y subcomités, fortaleciendo la cooperación de los colaboradores en la promoción de la seguridad en las organizaciones.

En la región de Piura, específicamente en la municipalidad distrital en cuestión, existe una problemática vinculada a la carencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La ausencia de medidas adecuadas que prevengan riesgos laborales puede resultar en incidentes y padecimientos ocupacionales, lo que genera riesgos en la salud de los empleados, conllevando a costos adicionales, repercusiones legales y financieras. Se evidencian deficiencias en capacitación, procedimientos de notificación de incidentes y planes de emergencia, y la falta de supervisión podría generar consecuencias para la institución.

En ese sentido, es urgente que la municipalidad en estudio implemente efectivamente un SG-SST que garantice la salud y bienestar ocupacional, sustentado en la metodología PDCA (Planear, Efectuar, Comprobar, Actuar), que es un ciclo de mejoramiento continuo desarrollado por Deming y Shewart, aplicados a sistemas de gestión, como la ISO 45001:2018 (Consultora QHSE, 2018), por lo que este estudio estuvo orientado en implementar dicho sistema. Por tanto, se planteó como pregunta principal lo siguiente: ¿De qué manera la implementación de un sistema de seguridad

y salud laboral ayudará a prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital?

Las preguntas específicas fueron: 1.- ¿Cuál es la situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad?, 2.- ¿Cómo debe ser el diseño del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital?, 3.- ¿Cuál es el impacto de la implementación del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital?

Este estudio se justifica desde una perspectiva de responsabilidad institucional como para la comunidad a la que sirve. A nivel teórico, pretende enriquecer los conocimientos para gestionar el bienestar de los servidores públicos en entornos gubernamentales, aportando un sólido respaldo teórico y normativo. Además, la implantación de un SG-SST permite la posibilidad de generar beneficios prácticos, como la reducción de accidentes y costos asociados, incrementando el desempeño y la eficacia de los servicios municipales. Desde una perspectiva social, se busca beneficiar a los servidores públicos y a la comunidad. Además, esta investigación sirve como modelo metodológico para futuros estudios sobre la implantación de SG-SST en instituciones gubernamentales.

En ese sentido, el objetivo principal de estudio buscó: Implementar un sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital. Y los objetivos específicos buscaron: 1.- Describir la situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad. 2.- Diseñar el sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital, 3.- Evaluar el impacto de la implementación del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital.

Ahora bien, los antecedentes investigativos en el ámbito global y nacional fueron importantes porque proporcionaron una base sólida para la investigación actual sobre la implantación de un SG-SST en organizaciones:

Internacionalmente, se encontró un artículo de investigación efectuado en la Unión Europea por Stojan (2023), con el propósito de investigar si el número de organizaciones con sistemas para el bienestar y salud en el empleo (OH&S) certificado según la ISO 45001:2018 afecta el número de accidentes en el trabajo en las naciones que integran la UE. La investigación se centró en datos sobre accidentes

laborales en la UE, junto con datos de la ISO sobre organizaciones certificadas en 2020. Los resultados mostraron que se registraron 2,738,920 accidentes laborales en la UE, incluyendo 3,355 fatales. Alemania tuvo el mayor número de accidentes no mortales, mientras que Italia lideró en accidentes mortales. Se encontró una correlación entre accidentes laborales, empleados, certificados ISO 45001:2018 y tasas de incidencia y certificación. En resumen, la certificación ISO 45001:2018 afecta los accidentes ocupacionales en la UE; más certificados se relacionan con menos accidentes.

Por otra parte, en Colombia, se identifica el artículo científico efectuado por Álvarez et al. (2022), cuyo propósito fue profundizar en la situación presente del sistema para gestionar el bienestar y seguridad del trabajador en las pequeñas y microempresas situadas en Sincelejo, Sucre. Esta investigación adopta un enfoque mixto y se clasifica como descriptiva, involucrando un análisis de 50 entidades. Los datos exhibieron que, en el centro urbano, las pequeñas y microempresas muestran diseños administrativos informales, lo que conlleva un desconocimiento de las regulaciones de seguridad laboral y la falta de implantación del sistema para gestionar la salud y seguridad del trabajador (SG-SST). Además, limitaciones financieras, de recursos humanos y técnicas dificultan su adopción. No obstante, los gerentes están dispuestos a cumplir con las regulaciones y sugieren buscar respaldo de expertos y entidades gubernamentales para evitar posibles sanciones.

Asimismo, también en Colombia, se encontró un artículo científico de Osorio (2021) desarrollado con el propósito de examinar el estado del bienestar y salud ocupacional (SST) en microempresas ubicadas en el Municipio de Itagüí, específicamente en los sectores comercial y de servicios. Este análisis se realizó mediante un diseño de investigación descriptivo, con la participación de 50 microempresas, que completaron cuestionarios. Los resultados señalaron que una gran proporción de estas microempresas no designa un responsable para la gestión del SGSST (88%) ni afilia de manera permanente a sus colaboradores al Sistema de Seguridad Social Integral General (72%). Asimismo, los peligros físicos y químicos no se abordan de manera constante en el 34% y 38%, respectivamente. Sorprendentemente, el 93.86% de las organizaciones encuestadas no tenía conocimiento de la normativa colombiana relacionada con la SST. En resumen, se revelan deficiencias en la adecuación del SGSST y una gestión insuficiente.

En Etiopía, se encontró el artículo científico de Melaku & Tiruneh (2020) realizado con el propósito de indagar sobre las condiciones para salud y seguridad del empleado, además de los factores asociados entre los trabajadores municipales de limpieza. Se trató de un estudio transversal, en donde se incluyeron a 576 personas de recolección municipal de residuos sólidos, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados principales mostraron que, del personal investigado, el 51.2% presentaba síntomas de salud ocupacional. El estudio concluye que la magnitud de los síntomas de salud ocupacional entre los recolectores era alta. Además, se destaca la importancia de proporcionar equipo de protección personal adecuado, brindar capacitación, supervisar las horas de trabajo y llevar a cabo evaluaciones médicas para optimizar las circunstancias de salud ocupacional.

Por su lado, en Colombia, se encontró el artículo científico de García et al. (2020) desarrollado con la finalidad de examinar la situación del establecimiento del sistema para gestionar la salud y seguridad del trabajador (SG-SST). La metodología utilizada implicó una revisión sistemática de 28 investigaciones, focalizándose en investigaciones descriptivas en español, en diversos sectores clave. Los resultados mostraron un mayor cumplimiento en la evaluación previa y la detección de riesgos, siendo estos de cumplimiento ineludible según el decreto. Sin embargo, las 28 organizaciones presentaron solo un 42% de cumplimiento en los criterios y requisitos necesarios del SG-SST en promedio, lo que se considera una situación crítica y resalta la necesidad de mejoras en el establecimiento del sistema para procurar que exista bienestar del trabajador en el país.

A nivel nacional, se encontró la tesis de maestría de Huachin (2023) elaborado con la finalidad de conocer cómo el establecimiento de un sistema para gestionar la salud en el dentro de labores impacta en la reducción de incidentes en proyectos de saneamiento, teniendo un diseño observacional transeccional, y se basó en el análisis de 23 informes de incidentes identificados en los años 2019-2020, así como en la participación de 278 colaboradores involucrados en la obra de saneamiento, aplicándose revisión documental, observaciones y encuestas. Los resultados resaltan la relevancia del principio de Pareto como un método práctico para identificar las causas de accidentes. La propuesta se puede aplicar en contextos similares a obras de saneamiento y pone especial atención en la relevancia del establecimiento de acciones de seguridad como parte de la cultura organizacional. También destaca la

crucial presencia de supervisores con habilidades y liderazgo, así como la participación activa del personal en el sistema para gestionar el bienestar y salud en el trabajo como medida preventiva contra los accidentes.

Por otro lado, se encontró el artículo científico de Cangahuala y Salas (2022) desarrollado con la pretensión de valorar si el establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y salud laboral en una compañía peruana permite prevenir los incidentes en el trabajo. El estudio fue experimental y aplicado, con un enfoque cuantitativo y relacional. Se analizaron un total de 135 empleados. Durante la investigación, se realizaron evaluaciones de salud y seguridad, y se monitorearon incidentes laborales. Los resultados encontrados mostraron que el establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y salud ocupacional resultó en una marcada disminución de incidentes laborales, con una reducción destacada del 92.11% en los Índices de Severidad y una disminución del Índice de Frecuencia en un 70.81%. En resumen, la aplicación efectiva del sistema ha mejorado la seguridad laboral y, en consecuencia, ha fortalecido la competitividad de la organización.

Asimismo, se encontró la tesis doctoral de Lancho (2022) efectuado con la finalidad de ejecutar estrategias adecuadas para establecer un sistema para gestionar el bienestar y la salud del colaborador (SGSST) en conformidad con la Ley N° 29783, en una institución municipal en Cañete. Se empleó una metodología cualitativa con enfoque básico y fenomenológico, que se trabajó con entrevistas, observaciones directas y revisión documental. Los resultados revelaron que se logró implantar el SGSST en alineación con la política gubernamental para el bienestar y seguridad en el trabajo, promoviendo la prevención y garantizando un entorno de trabajo adecuado y seguro para los trabajadores públicos en el Perú. En conclusión, se recomendó que el liderazgo en la implementación del SGSST recaiga en la alcaldesa, respaldada por personal con experiencia en salud y seguridad laboral, para asegurar su efectividad en beneficio de los trabajadores de la institución.

Por otro lado, se tiene la tesis de maestría de Ponte (2020) llevada a cabo en Nuevo Chimbote, con la finalidad de evaluar el establecimiento de un sistema para gestionar el bienestar y salud del trabajador con la pretensión de disminuir los incidentes del trabajador dentro de la unidad de limpieza pública de una institución municipal. El estudio se efectuó con un diseño pre experimental con post test y un grupo de 68 empleados, realizándose observaciones, encuestas, entrevistas y análisis

documental. Los hallazgos indicaron que la mayor parte (81.8%) de los trabajadores no estaban preparados para enfrentar riesgos laborales. Se identificó un 30% de actividades con riesgos ergonómicos en el transporte de residuos sólidos. El personal de limpieza pública tenía un 59.26% de riesgo importante y un 22.22% de riesgo intolerable. En parques y jardines, el 32.26% tenía riesgo importante y el 48.39% riesgo intolerable. Se implementaron políticas de seguridad y un mapa de riesgos. Con ello, la tasa de accidentabilidad disminuyó constantemente, y se estimó un ahorro de S/. 1,853.82 soles en costos directos.

Para una comprensión más profunda, es esencial analizar las definiciones, dimensiones, teorías y base normativa de las variables, todo lo cual proporcionará un sólido marco conceptual para el estudio. Respecto a la primera variable, se puede señalar que los Sistemas para la Gestión de Salud y Seguridad Laboral (SG-SST) constituyen un grupo de componentes vinculados entre sí que una organización emplea para direccionar sus objetivos, políticas y procedimientos que permiten gestionar efectivamente la seguridad y bienestar dentro del ámbito laboral. Estos sistemas se diseñan con el propósito de evitar enfermedades propias del trabajo, accidentes ocupacionales, además de generar un entorno laboral de bienestar y seguridad (Organización Internacional del trabajo OIT, 2011).

Conforme a la SUNAFIL (2018), la salud y seguridad ocupacional es de suma necesidad dentro del ambiente laboral, abarcando varios elementos interrelacionados con el propósito fundamental de establecer políticas que promuevan el bienestar en el lugar de labores. Su enfoque central radica en fomentar una mentalidad de precaución destinada a prevenir ocurrencias, incidentes y padecimientos vinculados con el trabajo. Se alcanza este fin mediante la mejora de las circunstancias en el entorno laboral y poniendo un énfasis en la seguridad tanto de los empleados como de los empleadores. Asimismo, Marcelo (2019) agrega que el sistema para gestionar el bienestar y salud del personal si contribuye a mejorar el rendimiento laboral.

El fin de la salud en el trabajo consiste en promover y sostener las condiciones de salud corporal, psíquica y social del personal en diferentes campos laborales. Esto implica evitar que su salud se vea perjudicada por las condiciones laborales, resguardarlos de peligros para el bienestar y asignarles responsabilidades que se ajusten a sus habilidades físicas y psicológicas. La salud ocupacional comprende varias áreas, como la Higiene Organizacional, la Seguridad Industrial, la Medicina

laboral y la Ergonomía (Gálvez, 2019).

Los SG-SST comprenden varias dimensiones clave, incluyendo la detección y valoración de los riesgos en el trabajo, la planificación de mecanismos de prevención, la formación y capacitación de empleados, la supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, y el continuo perfeccionamiento de la gestión (Organización Internacional del trabajo OIT, 2011). Asimismo, el establecimiento de un SG-SST se fundamenta en teorías de seguridad laboral y gestionamiento de los riesgos. Teorías como el Modelo de Análisis y Control de Riesgos (ERC) y el Modelo de Cambio de Comportamiento del Trabajador se aplican para comprender y gestionar los riesgos laborales e incentivar prácticas confiables en el entorno de trabajo (Zohar, 1980, como se citó en Herrera, 2020).

En el contexto de Perú, la Ley N° 29783, que es la Ley de Salud y Seguridad Laboral, junto con su estatuto, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen las obligaciones legales para las organizaciones, incluyendo las municipalidades, en lo relacionado a la buena administración del bienestar y seguridad en el empleo. Esta ley establece un marco normativo para manejar los riesgos ocupacionales, estableciendo obligaciones tanto a empleadores como trabajadores en todos los sectores económicos y territorio nacional (Congreso de la República, 2016).

Por otro lado, se encuentran instituciones y normativas encargadas de abordar el bienestar y seguridad ocupacional. El Ministerio de Trabajo, por medio de decretos supremos como el N° 009 - 2005 TR y el N° 007 - 2007, así como mecanismos para gestionar el bienestar y seguridad en el trabajo como la OHSAS 18001, asume la responsabilidad de supervisar estos aspectos. Asimismo, el artículo 111° del DS. 005 - 2012 - TR estipula la obligatoriedad de informar sobre incidentes de trabajo y padecimientos vinculadas a este, a través de un sistema informático. El Decreto Supremo N° 017 - 2017 - TR del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, reconoce la importancia de proteger el bienestar, promoviendo el compromiso en el trabajo (Presidencia de la República, 2017). Además, la Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo establece al trabajador como el individuo que efectúa labor remunerada, incluyendo trabajadores independientes y sector público.

A nivel internacional, las normas OHSAS e ISO en el ámbito de Sistemas de salud

laboral y seguridad en el empleo son dos conjuntos de estándares utilizados a nivel internacional para gestionar y mejorar el bienestar y seguridad de los trabajadores. Esta última, la ISO 45001, publicada en 2018, sigue un enfoque basado en procesos y continúa los principios establecidos por la OHSAS 18001. Establece requisitos para que las organizaciones desarrollen sistemas para gestionar efectivamente el bienestar y seguridad en el empleo, abordando elementos como la detección y evaluación de peligros, el cumplimiento legal, la participación de los colaboradores y el mejoramiento continuo. La adopción de la ISO 45001 permite a toda entidad manifestar que tan comprometidos están con el bienestar del personal y grupos de interés (International Organization for Standardization ISO, 2018).

Respecto a la segunda variable, se puede decir que los riesgos laborales se definen como condiciones o situaciones que pueden originar daño, lesiones o enfermedades al personal mientras desempeñan sus labores (Díaz, 2021). Estos riesgos pueden abarcar aspectos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Asimismo, un accidente de trabajo se define como cualquier evento súbito que ocurra debido o en relación con la labor desempeñada y que resulte en una lesión física, un trastorno funcional, una discapacidad o incluso la muerte de un trabajador. Por otro lado, se considera un accidente laboral aquel que sucede mientras se siguen las instrucciones del empleador o durante la ejecución de una tarea bajo su supervisión, incluso si ocurre fuera del lugar y horario de trabajo, en conformidad con el D.S. N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Presidencia de la República, 2012).

Los riesgos laborales pueden categorizarse en diversas dimensiones, tales como riesgos físicos (exposición a ruido, calor), riesgos químicos (manejo de productos químicos peligrosos), riesgos biológicos (exposición a microorganismos patógenos), riesgos ergonómicos (carga física, posturas incómodas) y riesgos psicosociales (estrés laboral, acoso) (Díaz, 2021). Asimismo, la administración de los riesgos en el trabajo se apoya en teorías para el bienestar ocupacional y salud en el empleo. Teorías como la del Control de Riesgos y Peligros y la Teoría de la Prevención son fundamentales para entender y abordar eficazmente los riesgos laborales (Molano y Arévalo, 2013). En Perú, las regulaciones de salud y bienestar ocupacional mediante normativas legales también abordan los riesgos laborales, como la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

La identificación de riesgos, según las regulaciones vigentes (R.M. 050-2013-TR), involucra el proceso de observar, detectar y evaluar los elementos de riesgo vinculados con ciertos aspectos laborales, como el entorno de trabajo, las instalaciones y estructuras, los equipos utilizados y los peligros corporales, químicos, biológicos y ergonómicos latentes en cada organización (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013).

Frente a todo lo expuesto, se planteó como hipótesis general que: La implementación del sistema de seguridad y salud laboral ayudará a prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital, siempre que se desarrollen e implementen medidas eficaces de prevención, se promueva una cultura organizacional orientada a la seguridad laboral y se asegure el cumplimiento riguroso de las normativas y procedimientos establecidos. Asimismo, las hipótesis específicas que direccionaron el presente estudio fueron las siguientes: 1.- La situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad es deficiente. 2.- El sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital debe basarse en la metodología PDCA, 3.- La implementación del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital tuvo un impacto significativo.

II. METODOLOGÍA

Respecto al tipo, enfoque y diseño de investigación, esta investigación se clasificó como un estudio aplicado, ya que tuvo como objetivo plantear medios de solución a una problemática (Concytec, 2018); esto mediante la implementación de principios teóricos y normativos sobre los sistemas para gestionar el bienestar y salud en el trabajo. Su propósito principal fue la reducción de peligros laborales mediante la ejecución de un procedimiento para abordar y resolver una necesidad o problema específico. Asimismo, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), este estudio estuvo caracterizado por ser de naturaleza mixta que combina tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo. La contrastación de hipótesis se llevó a cabo utilizando tanto procedimientos estadísticos como no estadísticos.

Por otro lado, este estudio adoptó un diseño con enfoque de experimento, ya que los investigadores tuvieron la intención de llevar a cabo una intervención destinada a mejorar la situación y abordar una problemática. El diseño específico seleccionado fue el de preexperimento. Además de eso, esta investigación siguió un diseño longitudinal de carácter descriptivo y explicativo, con la intención de examinar la evolución de las variables y comprender las causas subyacentes del problema a lo largo de diferentes momentos en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, este estudio tuvo un alcance descriptivo y explicativo, dado que, además de exponer las características del fenómeno bajo análisis, pretendió también aclarar las razones que generan la problemática en cuestión o su resolución.

Respecto a las variables de estudio, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) constituyó la primera de ellas, definida conceptualmente como una serie de componentes vinculados entre sí que una organización emplea para direccionar sus objetivos, políticas y procedimientos a fin de gestionar efectivamente la salud y bienestar del personal dentro de su hábitat laboral, permitiendo evitar enfermedades propias del trabajo, accidentes ocupacionales, y generar un entorno laboral de bienestar y seguridad (OIT, 2011). La definición operacional indica que el sistema se evaluó por medio de entrevistas, observación de procesos, revisión documental y cuestionarios, considerando seis (6) dimensiones: Proceso del sistema de gestión, Detección y valoración de los riesgos en el trabajo, Planificación de mecanismos de prevención, Formación y capacitación de empleados, Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, Continuo perfeccionamiento de la gestión.

Los riesgos laborales constituyen la segunda variable de estudio, definida conceptualmente como las condiciones o situaciones que pueden originar daños, lesiones o enfermedades al personal mientras desempeñan sus labores (Díaz, 2021). La definición operacional indica que la evaluación de los riesgos laborales se realizó mediante la observación y revisión de procesos, siendo analizada esta variable a través de cinco (5) dimensiones específicas: Riesgos Físicos, Riesgos Químicos, Riesgos Biológicos, Riesgos Ergonómicos, Riesgos Psicosociales.

Respecto a la población y muestra, siguiendo las pautas establecidas por Hernández y Mendoza (2018), puede comprender todas las personas, procesos o documentos que se encuentran involucrados en la investigación y que deben ser considerados para la recopilación de información relevante con el fin de lograr los objetivos previstos. Normalmente, los sujetos, procesos y documentos que componen esta población comparten características similares. En el contexto específico de esta investigación, la población estuvo compuesta por:

Todos los servidores públicos de la municipalidad, incluido la gerencia municipal, siendo en total 70 personas, entre personal CAS y estables. En ella se incluyeron a funcionarios, empleados administrativos, personal de mantenimiento, personal de servicios públicos, entre otros, que fueron estables o personal CAS con seis o más meses laborando en la institución, mientras que se excluyeron al personal locador de servicios o personal con menos de seis meses laborando en la institución.

Todos los procesos referentes a las actividades y acciones involucradas con la implantación del sistema para gestionar el bienestar y salud del colaborador en la municipalidad. Esto pudo incluir la forma en que se detectan y evalúan los riesgos de trabajo, cómo se planifican y realizan las inspecciones de seguridad, cómo se efectúan la formación al personal en términos de seguridad y bienestar en el trabajo, entre otros procesos relacionados.

Todos los reportes vinculados con el bienestar y salud del colaborador previo a la implementación del sistema en la municipalidad. Esto pudo incluir informes de accidentes laborales, registros de inspecciones de seguridad, entre otros. Asimismo, todos los documentos de cualquier tipo de archivo o registro posterior a la implantación del sistema para gestionar el bienestar y salud del personal. Esto pudo comprender manuales, políticas, procedimientos, registros de capacitación, informes

de comités de bienestar y salud, además de informes de accidentes laborales, registros de inspecciones de seguridad, y cualquier otra documentación específica.

En cuanto a la muestra, según lo señalado por Bernal (2016), representa una fracción de la población seleccionada con el propósito de adquirir información relacionada con las variables que se pretenden evaluar y examinar, conforme con los propósitos investigativos planteados. En el contexto de este estudio, la muestra estuvo compuesta por:

Toda la población de estudio, es decir, los 70 servidores públicos, entre personal CAS y estables, a quienes se les solicitó información mediante entrevistas y cuestionarios.

Todos los procesos disponibles referentes a las actividades y acciones involucradas en la implantación del sistema para gestionar el bienestar y salud del colaborador en la municipalidad, entre enero de 2023 y junio de 2024.

Todos los reportes previos a la implementación del sistema que correspondieron al periodo de enero a diciembre de 2023, y documentación posterior a la implementación correspondiente al periodo de enero a junio de 2024.

Las técnicas de muestreo aplicados para la población de servidores públicos fue el de tipo censal, ya que implicó la recopilación de datos de toda la población, en lugar de una muestra solamente. Para la población de procesos y documentos, además de la población de procesos, se utilizó un muestreo por período de tiempo (temporal), dado que se basó en la inclusión de procesos y documentos dentro de rangos de tiempo específicos y no implicó una selección aleatoria.

Respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizaron en este estudio cuatro técnicas o estrategias distintas, cada una de las cuales estuvo acompañada de su propio instrumento destinado a la recopilación de datos vinculados con las variables que están siendo investigadas:

La primera técnica o estrategia empleada fue la entrevista, la cual implicó una conversación estructurada donde se formularon preguntas específicas a los individuos entrevistados. El objetivo principal de este instrumento consistió en adquirir detalladamente respuestas minuciosas sobre las opiniones y puntos de vista del entrevistado acerca de un tema específico. Esto contribuyó con información valiosa para la investigación (Arias, 2020).

La segunda técnica o estrategia fue la observación de procesos, en la cual el investigador observa los eventos u objetos bajo estudio en su entorno natural sin intervenir directamente en el proceso (Arias, 2020).

La tercera técnica o estrategia empleada fue el análisis documental, que posibilitó la exploración, recolección y observación de datos e información presentes en documentos específicos. Esto jugó un rol primordial en el logro exitoso de los fines de la investigación (Arias, 2020).

La cuarta y última técnica o estrategia fue la encuesta, la cual constituyó un procedimiento de recolección de datos que implicó interrogar a un conjunto de individuos con el fin de adquirir datos acerca de sus perspectivas, actitudes y conductas (Arias, 2020).

Dentro de los instrumentos de recolección de datos, se incluyeron la entrevista, la ficha de análisis de documentación, la ficha de observación y el cuestionario:

La guía de entrevista fue utilizada para obtener información del entrevistado, que pudo ser personalmente o por medios virtuales, en donde el entrevistador plantea las preguntas pertinentes en un dialogo (Arias, 2020). En el contexto de este estudio, la guía de entrevista se aplicó a la gerencia municipal y al jefe de personal para evaluar y recabar datos sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución. Este instrumento tuvo 7 preguntas abiertas y se llevó a cabo de manera virtual (ver anexo 2.1).

La ficha de observación o verificación representa una herramienta que se apoya en criterios e indicadores previamente establecidos. Se utiliza cuando el investigador busca obtener datos específicos sobre un objetivo determinado, con la finalidad de medir, analizar o evaluar dicho elemento (Arias, 2020). En este estudio, esta ficha se aplicó a los procesos relacionados con los lineamientos vinculados al sistema para gestionar el bienestar y salud del colaborador en la institución basado en la R.M. 050-2013-TR, que involucró el proceso de observar, detectar y evaluar los elementos de riesgo. La ficha contó con 212 ítems y se utilizó una escala dicotómica para determinar si se cumplen o no con los criterios de evaluación de la gestión, siendo 0=No cumple, y 1=Sí cumple (ver anexo 2.2).

La ficha de análisis documental se utilizó como una herramienta para examinar, extraer, organizar, categorizar y analizar información contenida en documentos

relevantes para los objetivos de la investigación (Arias, 2020). Esta ficha se aplicó a documentos y reportes relacionados con la gestión del bienestar y salud del personal, la implementación del sistema y el monitoreo de los riesgos laborales. La ficha de análisis documental para la gestión del bienestar y salud del personal contó con un total de 9 ítems (indicadores de análisis), con una escala abierta (numérica), mientras que la ficha de análisis documental para el seguimiento de los riesgos en el trabajo previo y posterior a la implantación del sistema contó con un total de 5 ítems (indicadores de análisis), también con una escala abierta (numérica) aplicadas para procesar información de los documentos y reportes correspondiente desde enero de 2023 y hasta junio de 2024 (ver anexo 2.4).

El cuestionario se presenta como una herramienta de investigación compuesta por un conjunto de interrogantes elaborados con el fin de adquirir datos de las personas que participan en una encuesta (Arias, 2020). En este estudio, el cuestionario se empleó para recopilar información de los servidores públicos sobre la gestión del bienestar y salud del colaborador en la institución. El cuestionario constó de 15 ítems y se utilizó una escala de Likert, siendo 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; y 5=Totalmente de acuerdo (ver anexo 2.3).

La validez de los instrumentos, siguiendo la descripción dada por Hernández et al. (2014), se relaciona con su capacidad inherente para evaluar una variable particular. Para confirmar esta característica, se llevó a cabo un escrutinio detallado en el que tres expertos en seguridad y bienestar en las labores emitieron sus opiniones con la pretensión de determinar si los elementos contenidos en los instrumentos fueron adecuados para medir las variables que se desean evaluar (ver anexo 3).

Por su lado, la confiabilidad de un instrumento, conforme a Hernández et al. (2014), esta referida al grado de consistencia de las medidas que obtiene dicho instrumento en diferentes momentos o bajo condiciones similares, es decir, es la capacidad que tiene para producir resultados consistentes y reproducibles. En este estudio, se evaluó la confiabilidad solo del cuestionario, por medio del coeficiente alfa de Cronbach, una técnica ampliamente aceptada, administrando el instrumento a 15 sujetos y calculando el coeficiente. El valor de 0,815 (Entre 0,8 y 0,9) indicó una buena consistencia entre las preguntas, respaldando la confiabilidad.

Respecto a los métodos para el análisis de datos, en primero lugar, se aplicó un enfoque interpretativo para examinar la información recopilada de las entrevistas. Este enfoque consistió en identificar las unidades de significado que conforman la variable o fenómeno analizado. Relativo al estudio de los datos compilados de las fichas de revisión documental, observación de procesos y cuestionario, se utilizó un enfoque de la estadística descriptiva simple. Esto se logró mediante el manejo de la data procesada por medio de figuras de pastel y tendencias, que se analizaron e interpretaron para una comprensión más profunda del fenómeno estudiado. Además, se emplearon medidas estadísticas como promedios y desviaciones estándar en la evaluación de los riesgos en las labores.

Respecto a los aspectos éticos, se aplicaron diversos estándares durante su desarrollo, con el afán de asegurar la integridad ética de este estudio. Se tuvo en consideración el respeto a los derechos de autor de todas las citas de texto de acuerdo con las pautas de la Norma ISO 690. Para asegurar este aspecto, este estudio fue sometido a una prueba de originalidad mediante el sistema TURNITIN. Además, es importante destacar que toda la información presentada, incluyendo los resultados, se desarrollaron de manera veraz, sin ninguna manipulación. Los resultados buscaron fomentar el bienestar de los participantes del estudio, respetando el principio de beneficencia, para brindar los más altos beneficios y reducir los posibles riesgos derivados del estudio. Se mantuvo el respeto por la integridad psicológica y física de cada participante, respetando el principio de no maleficencia. También se aseguró que los participantes tengan la libertad para tomar la decisión de ser o no entrevistados, conforme al principio de autonomía. En ambas situaciones, se trató a los participantes de manera equitativa y con el debido respeto, en consonancia con el principio de equidad.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Describir la situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad.

Tabla 1

Análisis de la entrevista

Dimensión 1: Proceso del sistema de gestión	
Indicador	Análisis
Indicador 1: Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo	A la fecha, no se han implementado procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Indicador 2: Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Aún no se han implementado los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad, por lo que no se han identificado problemas.
Indicador 3: Consecuencias de los problemas identificados	El problema radica en no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Indicador 4: Conocimiento sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Se conoce que un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implica una serie de procesos y procedimientos institucionales dentro de un marco legal, cuyo objetivo es proteger la salud de los trabajadores.
Indicador 5: Conocimiento de la normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo	Se conoce que existe la Ley 27983 de seguridad y salud en el trabajo, entre otras normativas.
Indicador 6: Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Se tiene la necesidad de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la institución. Además, si es factible implementar el sistema para prevenir riesgos laborales, ya que existe la disponibilidad y predisposición política y administrativa.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Interpretación: Según la tabla 1, en la entrevista se ha corroborado la carencia de procesos de gestión de salud y seguridad ocupacional hasta la fecha en la municipalidad, identificando esta carencia como el principal obstáculo en la prevención de riesgos en el trabajo. Además, han coincidido en la necesidad imperante de construir un sistema de gestión que cumpla con los requisitos legales, incluyendo la Ley 27983 y otras normativas relevantes, con la finalidad primordial de

salvaguardar la salud de los empleados. Este consenso resalta lo relevante que es priorizar la implantación de acciones que promuevan un entorno laboral seguro y saludable. Asimismo, se destaca la viabilidad de dicho proyecto, respaldado por la disponibilidad y predisposición tanto política como administrativa. En conjunto, estos hallazgos subrayan la urgencia y la factibilidad de implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional en la entidad, como medida fundamental para mitigar los riesgos de trabajo y proteger la salud de su personal.

Tabla 2*Análisis de la ficha de observación*

Dimensión 1: Proceso del sistema de gestión			
Indicador 7: Cumplimiento de lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			
N°	Descripción	Rango	Puntaje
1	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	0 - 28	0
2	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	0 - 16	0
3	Procedimientos de Tareas Críticas	0 - 16	0
4	Investigación de incidentes / accidentes	0 - 24	0
5	Preparación para Emergencia	0 - 32	14
6	Capacitación y entrenamiento	0 - 20	6
7	Equipos de Protección Personal	0 - 12	4
8	Control de Salud del Trabajador	0 - 32	2
9	Difusión y Promoción	0 - 16	0
10	Control de los Riesgos	0 - 16	2
Puntuación total de la evaluación		0 - 212	28

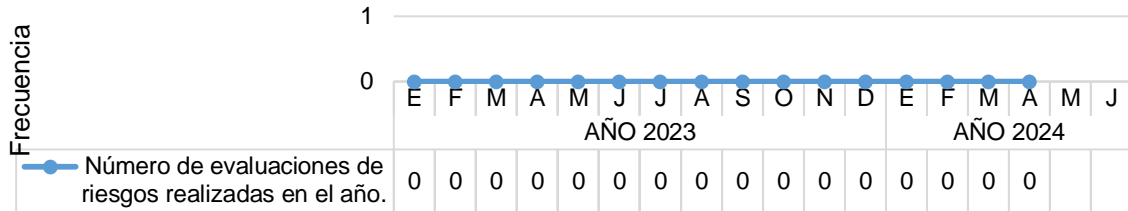
Nota. Porcentaje de cumplimiento $28/212 = 13\%$. Resultados obtenidos de la aplicación de fichas de observación a los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una municipalidad distrital, 2024.

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 2, se percibe que más de la mitad de elementos del SG-SST no se aplican en el municipio objeto de estudio. Esto se refleja en el puntaje obtenido de 28 sobre un total de 212 puntos, lo que representa un cumplimiento del 13%. Esta cifra indica un nivel “pobre” al momento de cumplir con los lineamientos establecidos (entre 0% y 30%), lo que resalta la necesidad urgente de desarrollar mejores procedimientos y condiciones requeridos por la legislación laboral en materia de salud y seguridad ocupacional. Esta mejora es vital para el cumplimiento con lo estipulado por la Ley 29783, su reglamento y las modificaciones correspondientes.

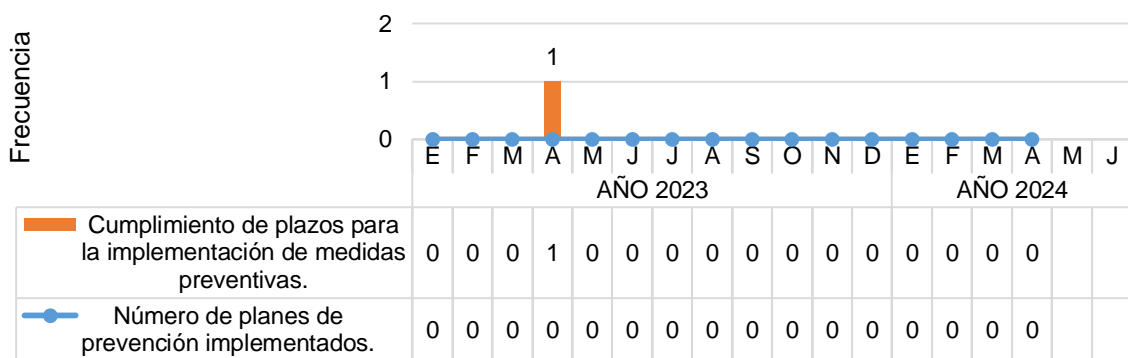
Figura 1

Análisis de la ficha de revisión documental

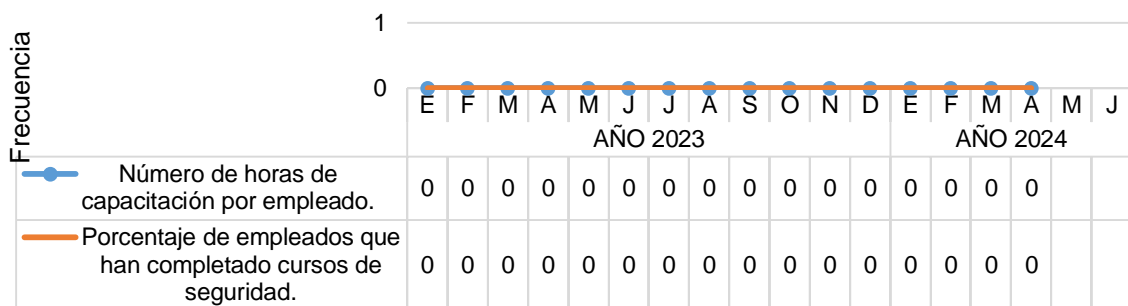
Dimensión 2: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo



Dimensión 3: Planificación de mecanismos de prevención



Dimensión 4: Formación y capacitación de empleados

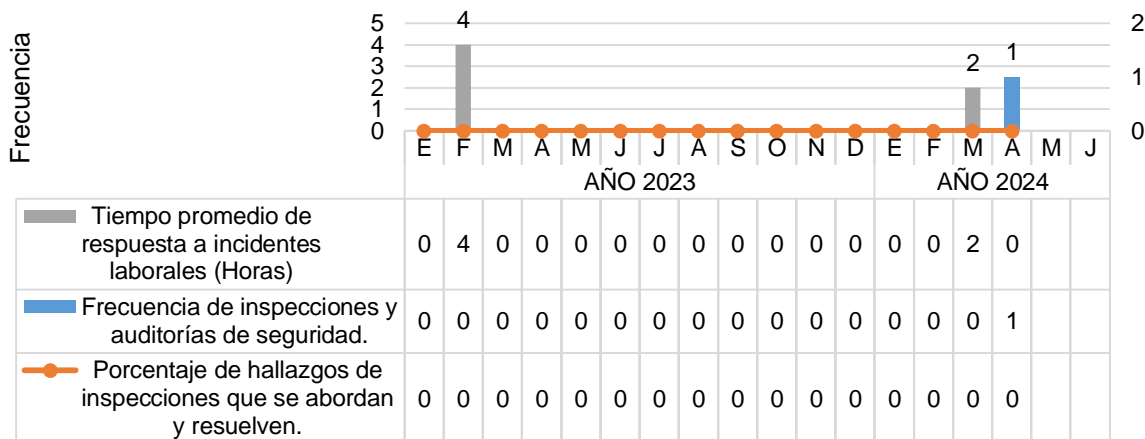


Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de ficha de revisión documental de los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una municipalidad distrital, 2024.

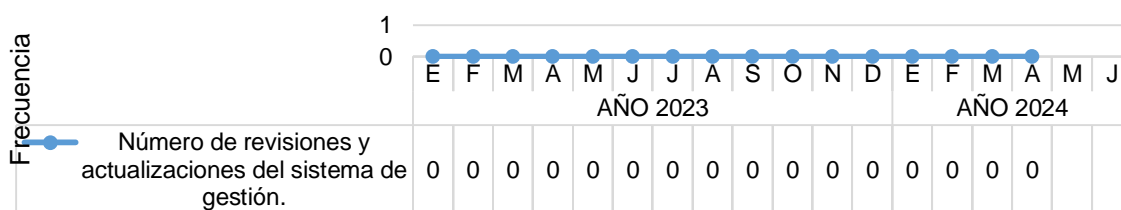
Figura 1

Análisis de la ficha de revisión documental (Continuación).

Dimensión 5: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad



Dimensión 6: Continuo perfeccionamiento de la gestión

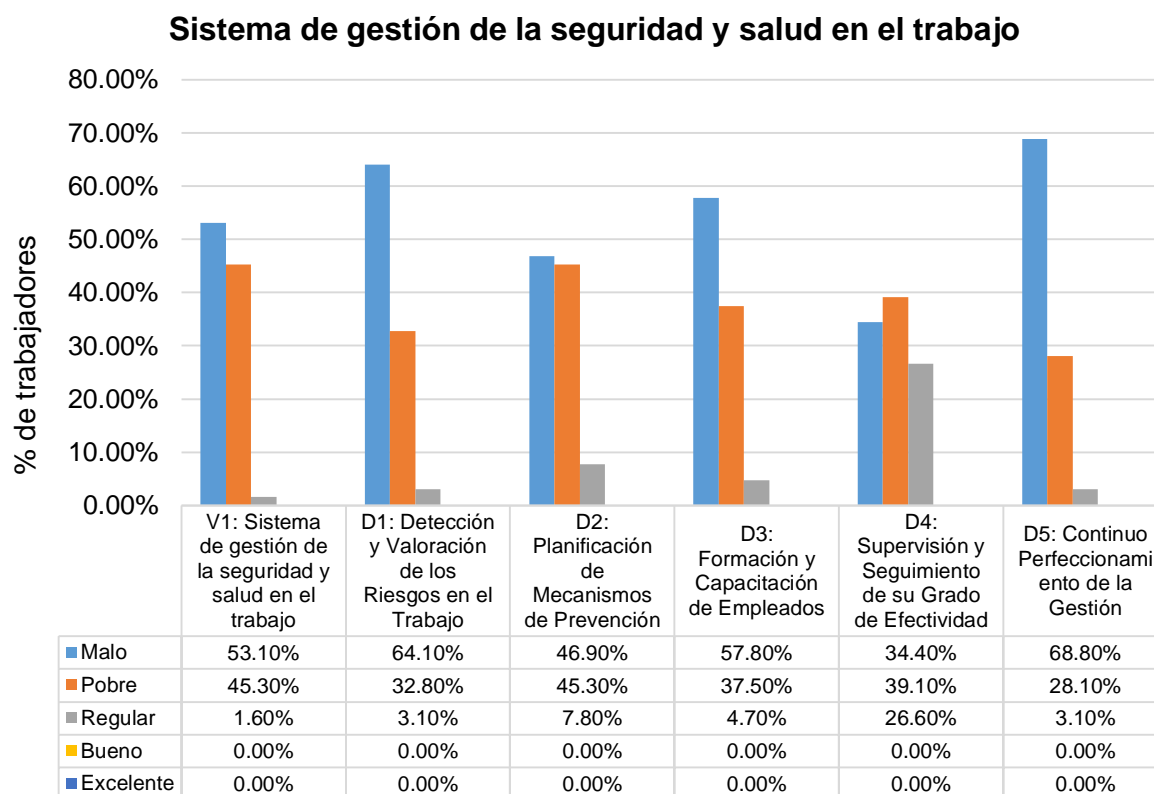


Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de ficha de revisión documental de los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una municipalidad distrital, 2024.

Interpretación: Los resultados de la figura 1 revelan una falta de ejecución de medidas de salud y seguridad ocupacional en el municipio. En 2023, no se llevaron a cabo evaluaciones de riesgos, planes de prevención, capacitaciones ni actualizaciones del sistema de gestión. Aunque se estableció un plazo para la implantación de medidas preventivas en abril. En 2024, tampoco se realizaron evaluaciones de riesgos, implantación de planes de prevención, capacitación ni actualizaciones del sistema de gestión, pero si se realizó una inspección de seguridad en abril, aunque no se abordaron los hallazgos. Además, se registró un tiempo promedio de respuesta a incidentes laborales de 2 horas en marzo. Estos resultados reflejan aún una falta de progreso significativo en la implementación del sistema para gestionar la salud y seguridad en el trabajo en la municipalidad distrital.

Figura 2

Análisis del cuestionario.

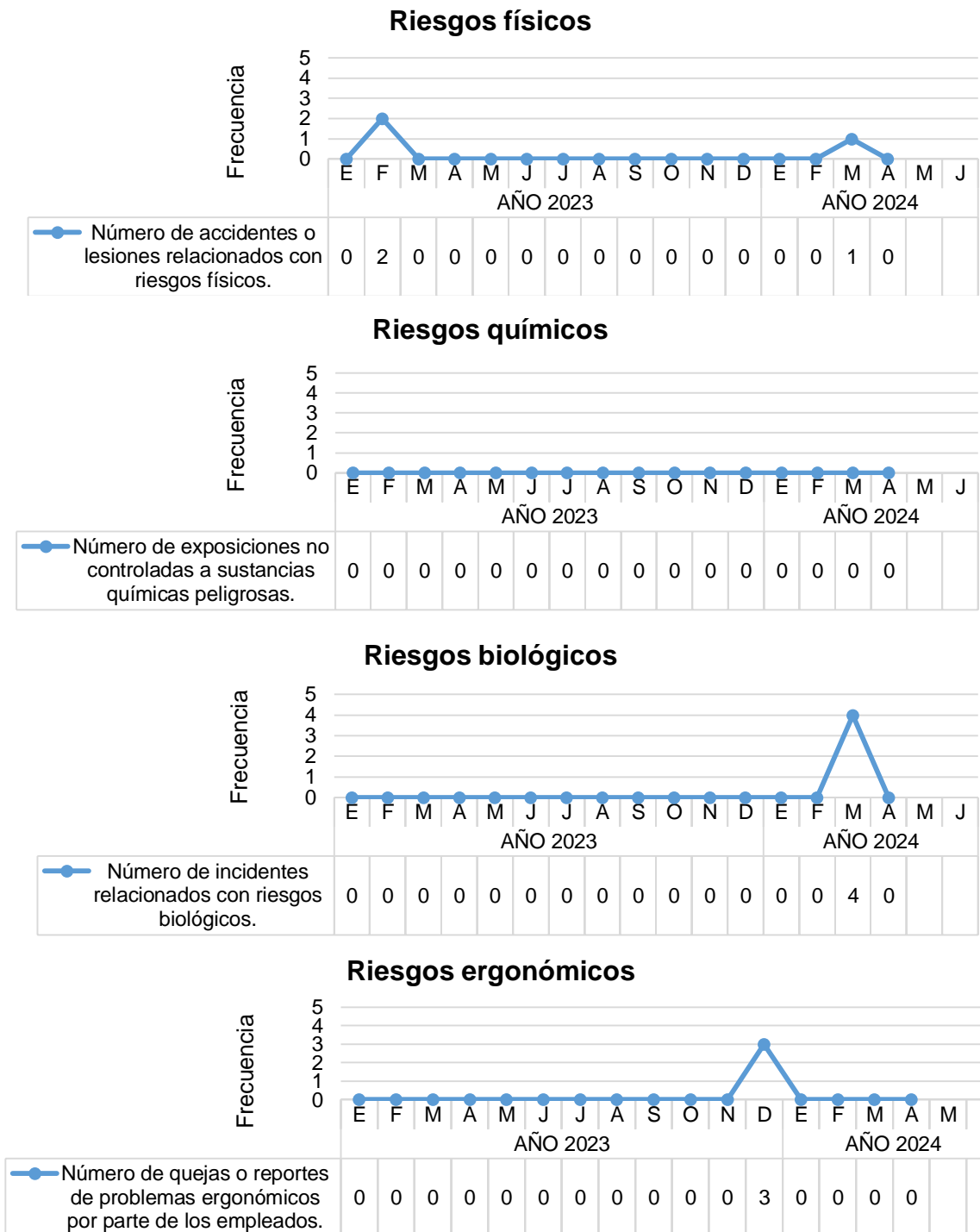


Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios a los servidores públicos de una municipalidad distrital, 2024.

Interpretación: Los resultados de la figura 2 revelan que los servidores públicos calificaron los avances del “Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” negativamente por un 53.10% de los trabajadores calificándola como "Malo", seguida por un 45.30% que la calificaron como "Pobre". En la dimensión "Detección y Valoración de los Riesgos en el Trabajo", el 64.10% de los trabajadores la calificaron como "Malo" y el 32.80% como "Pobre". En "Planificación de Mecanismos de Prevención", el 46.90% la consideraron "Malo" y el 45.30% "Pobre". Para "Formación y Capacitación de Empleados", el 57.80% evaluaron esta dimensión como "Malo" y el 37.50% como "Pobre". En cuanto a "Supervisión y Seguimiento de su Grado de Efectividad", el 39.10% la consideraron "Pobre" y el 34.40% "Malo". Finalmente, en la dimensión "Continuo Perfeccionamiento de la Gestión", el 68.80% la calificaron como "Malo" y el 28.10% como "Pobre".

Figura 3

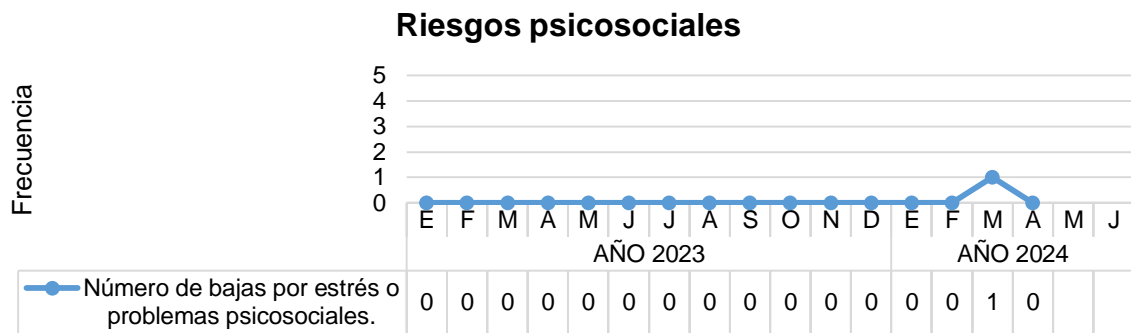
Análisis de la ficha de revisión documental sobre riesgos laborales



Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de ficha de revisión documental de la evolución de los riesgos laborales en una municipalidad distrital, 2024.

Figura 3

Análisis de la ficha de revisión documental sobre riesgos laborales (Continuación)

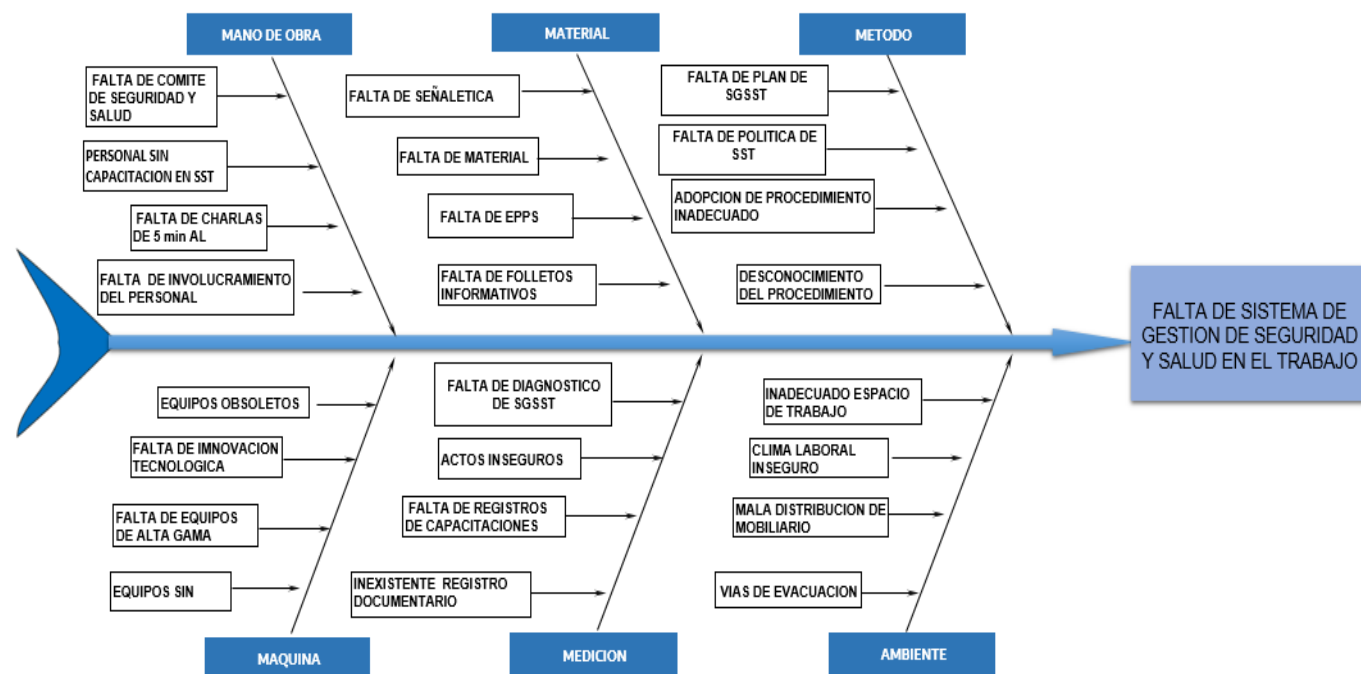


Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de ficha de revisión documental de la evolución de los riesgos laborales en una municipalidad distrital, 2024.

Interpretación: Los resultados de la figura 3 revelan que, en los años 2023 y 2024, se registraron pocos incidentes laborales debido a la falta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la ausencia de registros adecuados. En 2023, hubo 2 accidentes físicos en febrero y 3 quejas ergonómicas en diciembre, mientras que, en 2024, se reportaron 1 accidente físico y 1 baja por estrés en marzo, y 4 incidentes biológicos también en marzo. No se registraron exposiciones a sustancias químicas peligrosas en ningún periodo. Esto muestra la necesidad de implementar el SG-SST para el registro y control de los riesgos.

Figura 4

Análisis del diagrama de Ishikawa

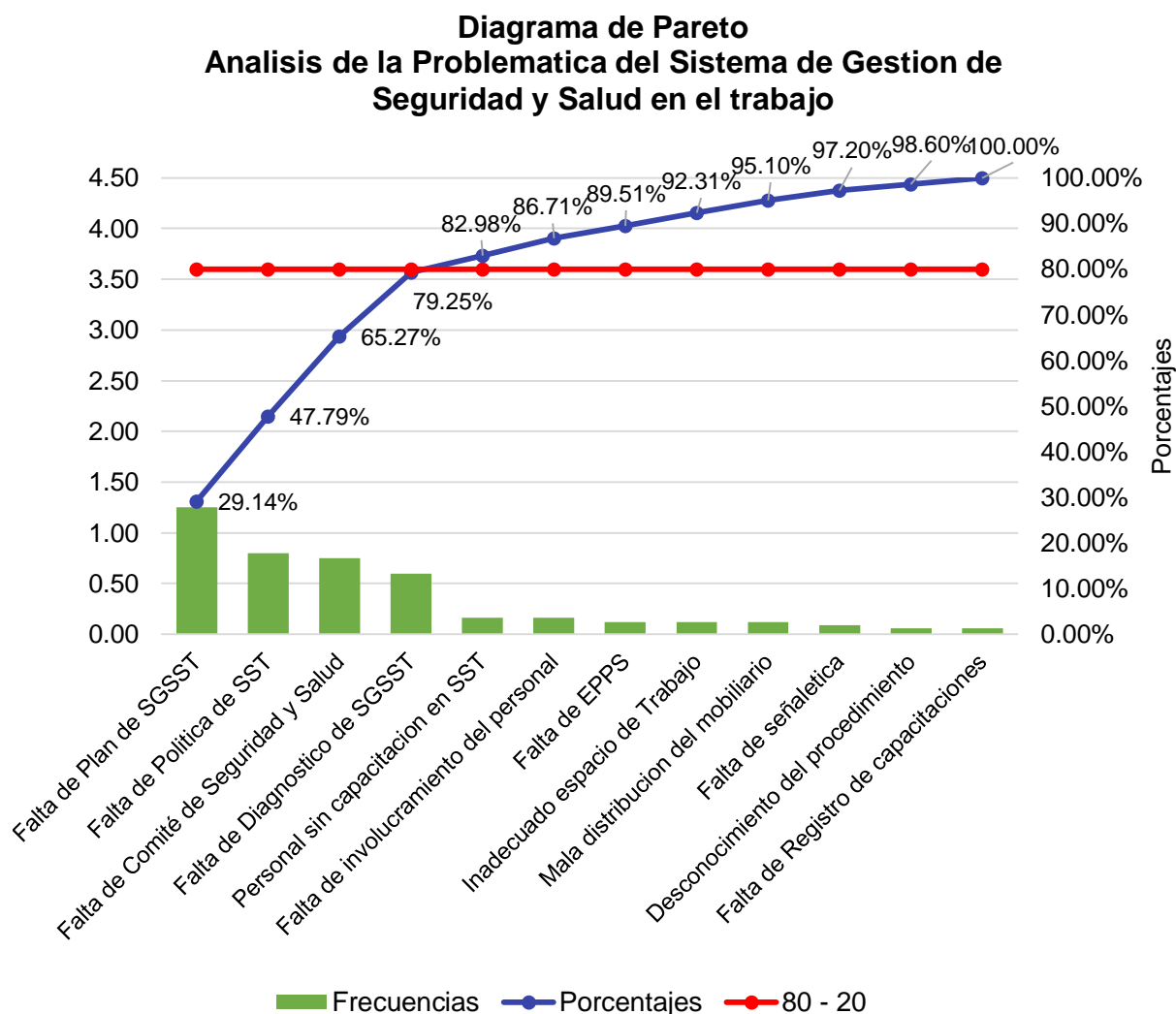


Nota. Elaborado por los investigadores (mayo, 2024).

Interpretación: La figura 4 muestra el análisis de Ishikawa, en donde se percibe que las causales de la falta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto a la mano de obra, se percibe ausencia de un Comité de Seguridad y Salud, personal sin capacitación en SST, falta de involucramiento, etc.; en cuanto a materiales, se percibe falta señalética, falta de materiales, etc.; en cuanto al método, falta un plan de SG-SST, falta de políticas, desconocimiento de procedimientos, etc.; en cuanto a máquina, se perciben equipos obsoletos, falta de equipos, etc.; en cuanto a medición, falta un diagnóstico de SG-SST, falta de registros etc.; y en cuanto a ambiente, falta de un adecuado espacio, clima laboral inseguro, entre otros.

Figura 5

Análisis del diagrama de Pareto



Nota. Elaborado por los investigadores (mayo, 2024).

Interpretación: La figura 5 muestra que poco más del 80% de los problemas (82,98%) se debe principalmente, en orden de prioridad, a la falta de un Plan de SGSST (29,14%), falta de Política de SST (18,65%), falta de Comité de Seguridad y Salud (17,48%), falta de Diagnostico de SGSST (13,99%) y Personal sin capacitación en SST (3,73%), reflejando que la situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad es deficiente, por lo que la implementación de la propuesta está dirigida específicamente a abordar estos puntos críticos de mejora identificados, priorizando la creación y fortalecimiento de un plan de SGSST. En ese sentido, se acepta la **Hipótesis específica 1:** La situación actual de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad es deficiente.

Objetivo específico 2: Diseñar el sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital.

Tabla 3

Propuesta sintetizada del Sistema de Seguridad y Salud Laboral basada en la metodología PDCA.

Etapa PDCA	Aspecto	Detalle
Planificar	Denominación	Plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
	Objetivo	Generar un documento de gestión para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Proponer un modelo aplicable para prevenir riesgos laborales.
	Normativa	Ley N° 29783, Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
	Finalidad	Contribuir al bienestar integral de los trabajadores de la municipalidad distrital.
	Alcance	Aplicación a todas las áreas y trabajadores de la municipalidad, sin distinción de modalidad laboral. Plazo de implementación de un año.
	Requisitos del Sistema	Compromiso firme de los empleadores, elaboración de línea base, evaluación de riesgos, entre otros requisitos generales.
	Etapas del Sistema	Política, Organización, Planificación y aplicación, Evaluación, Acción para la mejora continua.
Hacer	Política	Incluye protección de la seguridad y salud, cumplimiento de requisitos legales, mejora continua, y compatibilidad con otros sistemas de gestión.
	Organización	Responsabilidad de la Municipalidad, delegación de funciones, establecimiento de competencias, recursos, funciones y responsabilidades.
	Documentación	Exhibición obligatoria de documentos como política, reglamento interno, identificación de peligros, evaluación de riesgos, entre otros.
	Planificación y Aplicación	Incluye identificación de peligros, evaluación de riesgos, mapa de riesgos, cumplimiento de requisitos legales, objetivos y metas, plan de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
	Preparación para Emergencias	Disposiciones necesarias para prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo.
Verificar	Evaluación	Comprende procedimientos internos y externos para evaluar regularmente los resultados en seguridad y salud en el trabajo.

Actuar	Participación	Involucramiento en políticas, planes y programas de promoción de seguridad y salud, aprobación de planes de capacitación, investigación de accidentes, entre otros.
---------------	----------------------	---

Nota. Elaborado por los investigadores (mayo, 2024).

Interpretación: La tabla 3 muestra que el plan del sistema para gestionar la salud y seguridad en el trabajo que se diseñó estuvo basado en la metodología PDCA, pretendiendo generar un documento de gestión para prevenir riesgos en el trabajo, basado en la Ley N° 29783 y otras normativas, contribuyendo al bienestar de los servidores municipales. Aplica a todas las áreas y trabajadores, con un plazo de un año. Requiere compromiso de los empleadores, línea base y evaluación de riesgos. Sus etapas son Política, Organización, Planificación y Aplicación, Evaluación y Mejora continua. La política debe incluir protección, cumplimiento legal y mejora continua. La organización implica responsabilidades y recursos. Documentación obligatoria incluye política y evaluación de los peligros. La planificación abarca detección de peligros, mapa de riesgos y cumplimiento legal. Preparación para emergencias incluye prevención y respuesta. Evaluación y participación se enfocan en políticas, capacitación e investigación de accidentes. En ese sentido, se acepta la **Hipótesis específica 2:** El sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital debe basarse en la metodología PDCA.

Objetivo específico 3: Evaluar el impacto de la implementación del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital.

Tabla 4

Análisis del impacto de los avances de la implementación del Sistema de Seguridad y Salud Laboral para prevenir los riesgos laborales.

Estado actual (Problemática)	Aspecto a Mejorar	Avance en la Municipalidad	Nivel de avance	Impacto en la Prevención de Riesgos Laborales
Falta de Plan de SGSST	Desarrollo del Plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se ha desarrollado un plan basado en la Ley N° 27983, estableciendo objetivos, política, estructura, organización y medidas para el control de riesgos.	Completo (Anexo 9.6)	Identificación y evaluación de riesgos: el plan desarrollado permite conocer los peligros presentes en el lugar de trabajo y determinar su nivel de riesgo, facilitando la ejecución de medidas para su control y reducción.
	Implementación del modelo de SG-SST para prevenir riesgos laborales	Se ha avanzado en la formulación y desarrollo del plan, pero la implementación real aún no ha comenzado.	En proceso	Establecimiento de medidas preventivas: la implementación del plan permitiría ejecutar medidas correctivas y preventivas para controlar o eliminar los riesgos identificados.
	Permitir la implementación, actualización y mejora continua del SG-SST	El plan está diseñado para permitir una mejora continua del sistema una vez implementado.	En proceso	Mejora continua del SG-SST: aseguraría que el sistema se mantenga actualizado y efectivo, adaptándose a nuevos riesgos o cambios en el entorno laboral.
Falta de Política de SST	Implementar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se ha elaborado la política, la cual está basada en la ley y ha sido aprobada para su implementación.	Completo (Anexo 9.7)	Establecimiento de un marco normativo: aseguraría que todos los empleados conozcan y sigan las políticas de seguridad y salud, reduciendo el riesgo de accidentes laborales.
	Desarrollar la política teniendo en cuenta los principios y objetivos fundamentales	La política se basa en los principios y objetivos establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Completo (Anexo 9.7)	Cumplimiento normativo: garantizaría que la municipalidad cumpla con los estándares mínimos de seguridad laboral establecidos por la ley, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Falta de Comité de Seguridad y Salud	Gestionar la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se ha trabajado en la conformación del comité siguiendo los lineamientos establecidos en la ley, y se ha completado debido a limitaciones de tiempo.	Completo (Anexo 9.8)	Participación de los trabajadores: el comité permitiría la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de riesgos laborales, promoviendo una cultura de prevención y seguridad en el lugar de trabajo.
Falta de Diagnóstico de SGSST	Realizar un diagnóstico situacional del SG-SST actual	Se ha realizado un diagnóstico situacional aplicando entrevistas, cuestionarios, análisis documental y observaciones de procesos basadas en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR. El diagnóstico se complementó con el análisis de Ishikawa y el diagrama de Pareto. Finalmente, se ha considerado la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Completo (Anexo 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5)	Identificación de áreas de mejora: el diagnóstico situacional permitió identificar los puntos débiles del sistema actual y las áreas que necesitan mejoras, facilitando la implementación de soluciones efectivas para reducir riesgos laborales.
	Obtener el diagnóstico real sobre el SG-SST	Se aplicó un estudio de línea base para evaluar el sistema actual y determinar los puntos de mejora necesarios.	Completo (Ídem)	Evaluación precisa y detallada: permitió obtener una visión clara y precisa del estado actual del SG-SST y planificar adecuadamente las mejoras necesarias para mitigar los riesgos laborales.
Personal sin capacitación en SST	Incluir en el Plan del SG-SST aspectos de capacitación y mejora continua.	Se ha desarrollado un plan basado en la Ley N° 27983 y sus capítulos respectivos, el cual incluye aspectos de capacitación y mejora continua.	Completo (Anexo 9.9, numeral 13)	Formación y concienciación: capacitar al personal en prácticas seguras y procedimientos correctos reduciría significativamente los riesgos de accidentes laborales y mejora la cultura de seguridad dentro de la municipalidad.

Nota. Elaborado por los investigadores (mayo, 2024).

Interpretación: Como se refleja en la tabla 4, la implementación del sistema de salud y seguridad laboral demuestra un progreso evidente hacia la prevención de riesgos laborales en una municipalidad distrital. Si bien hay aspectos aún en proceso, como la implementación real del plan, los avances hasta ahora sugieren que la hipótesis es plausible. La completitud del desarrollo del plan (Anexo 9.6, 9.9) y la elaboración de políticas basadas en normativas legales (Anexo 9.7) son hitos importantes que apuntan hacia una mejora en la gestión de riesgos laborales. Además, los diagnósticos detallados realizados (Anexo 9.1-9.5) proporcionan una base sólida para la detección y abordaje de puntos a mejorar.

Sin embargo, el éxito final dependerá de la efectividad de las medidas preventivas implementadas, la promoción de una cultura de seguridad y bienestar ocupacional dentro de la organización y el cumplimiento riguroso de las normativas y procedimientos establecidos. Por otro lado, se logró la gestión para la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Anexo 9.8), que desempeñará un papel crucial en la supervisión y coordinación de las actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral. Por lo tanto, se aceptó la **Hipótesis específica 3:** La implementación del sistema de seguridad y salud laboral para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital tuvo un impacto significativo.

En ese sentido, **Hipótesis general:** “La implementación del sistema de seguridad y salud laboral ayudará a prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital, siempre que se desarrollen e implementen medidas eficaces de prevención, se promueva una cultura organizacional orientada a la seguridad laboral y se asegure el cumplimiento riguroso de las normativas y procedimientos establecidos” es aceptada en principio, pero su verificación requerirá la continua vigilancia y mejora del sistema de seguridad y salud laboral en la municipalidad distrital.

IV. DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico, en lo respecta a la situación inicial de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad, se pudo encontrar que estas prácticas en SST fueron deficientes, dado que la entidad no cuenta con procesos de gestión de SST, identificando esto como el principal obstáculo para prevenir los riesgos en el trabajo; sin embargo, existe consenso y predisposición para el establecimiento de un sistema para gestionar el SST conforme a la Ley 27983 que garantice la salud del personal municipal (Tabla 1). Esta situación evidencia la urgente necesidad de implementar medidas correctivas que permitan la creación de un entorno laboral seguro y saludable, además de fortalecer la cultura organizacional en vinculación con la salud y seguridad ocupacional.

Esta situación guarda similitudes con los hallazgos de Álvarez et al. (2022) en Colombia, donde diversas organizaciones presentaron desconocimiento de las regulaciones de seguridad laboral y la falta de implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sin embargo, es alentador observar que los gerentes también mostraron disposición para cumplir con las regulaciones y sugieren buscar respaldo de expertos. Por otro lado, en Colombia, el estudio de Osorio (2021) coincide al indicar que, sorprendentemente, el 93.86% de las organizaciones encuestadas no tenía conocimiento de la normativa relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), revelando deficiencias en la adecuación del SGSST y una gestión insuficiente.

La mejora de las prácticas en SST se fundamentan en los aportes de la SUNAFIL (2018), institución que señala que las prácticas de salud y seguridad ocupacional SST es de suma necesidad dentro del ambiente laboral, abarcando varios elementos interrelacionados con el propósito fundamental de establecer políticas que promuevan el bienestar en el lugar de labores, siendo su enfoque central fomentar una mentalidad de precaución destinada a prevenir ocurrencias, incidentes y padecimientos vinculados con el trabajo. En ese sentido, la municipalidad estudiada no se sustenta en este aporte, lo cual demuestra una desconexión entre la normativa y su aplicación práctica. Esto resalta la necesidad no solo de desarrollar políticas, sino también de garantizar su correcta implementación y seguimiento para salvaguardar la salud y seguridad de todo el personal.

La carencia de un SG-SST no solo aumenta los riesgos laborales, sino que también afecta de manera desfavorable la productividad y la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, es imperativo que la municipalidad no solo adopte las normativas establecidas por la Ley 27983 y las directrices de SUNAFIL, sino que también integre un enfoque proactivo y educativo para asegurar la comprensión y comprometer a todos los niveles en la organización. Estos hallazgos refuerzan la urgencia de mejorar la conciencia y el cumplimiento de las regulaciones de SST en las organizaciones para asegurar que el entorno laboral sea saludable y seguro.

Ahora bien, dentro de la revisión de la situación en SST de la institución estudiada, según la observación y verificación, se tiene un cumplimiento del 13% (28 de 212 puntos), indicando un nivel "pobre" de cumplimiento de los lineamientos legales, resaltando lo realmente urgente que es optimizar los procedimientos de seguridad y salud laboral (Tabla 2); asimismo, un 53.10% de los trabajadores encuestados calificaron el sistema de SST actual como "Malo" y un 45.30% como "Pobre", reflejando una percepción negativa generalizada en diversas dimensiones de la variable riesgo laboral (Figura 2), coincidiendo con los resultados de la observación y verificación como línea base.

Estos hallazgos no coinciden totalmente con los resultados de García et al. (2020) desarrollado en Colombia, en donde encontró que 28 organizaciones presentaron solo un 42% de cumplimiento en los criterios y requisitos necesarios del SG-SST en promedio, lo que se considera una situación crítica y resalta la necesidad de mejoras en el establecimiento del sistema para procurar que exista bienestar del trabajador en el país. Estos datos muestran un cumplimiento muy por encima de la entidad estudiada, lo que sugiere una disparidad significativa en la implantación y acatamiento del marco normativo de SST entre diferentes entidades y regiones.

El cumplimiento del marco normativo sobre SST en el Perú se sustenta en la Ley N° 29783, que es la Ley de Salud y Seguridad Laboral que, junto con su estatuto, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen las obligaciones legales para las organizaciones, incluyendo las municipalidades, en lo relacionado a la buena administración del bienestar y seguridad en el empleo. Esta ley establece un marco normativo para manejar los riesgos ocupacionales, estableciendo obligaciones tanto a empleadores como trabajadores en todos los sectores económicos y territorio nacional (Congreso de la República, 2016). En este contexto, la municipalidad

estudiada enfrenta el desafío de alinear sus prácticas de salud y seguridad laboral con las exigencias de esta normativa.

El bajo cumplimiento de cada lineamiento establecido en SST se ve reflejado en la falta de valoraciones de los riesgos, métodos de prevención, capacitaciones y actualizaciones del sistema de gestión entre el 2023 y el 2024. Si bien se hicieron inspecciones ocasionalmente, no se observó un progreso significativo para la implantación del sistema de gestión (Figura 1). Estos resultados se relacionan con los hallazgos de Ponte (2020) obtenidos en su estudio en Nuevo Chimbote, Ancash, en el que se mostró que la mayor parte (81.8%) de los trabajadores en una municipalidad no estaban preparados para enfrentar riesgos laborales, por falta de capacitación. Sin embargo, se realizaron evaluaciones de riesgos que evidenciaron la presencia de riesgos que necesitan atención inmediata.

Esta es otra deficiencia con el que cuenta la municipalidad estudiada por el lado de los riesgos laborales, pues, debido a la falta de procedimientos de gestión de la salud y seguridad laboral, además de registros adecuados, pocos incidentes laborales fueron registrados en 2023 y 2024 (Figura 3). Esto no coincide con el estudio de Osorio (2021) realizado en Colombia, en donde se aprecia que los peligros físicos (34%) y químicos (38%) si bien son detectados, no obstante, no se abordan de manera constante. Lo mismo sucede en el estudio de Ponte (2020) dado que, gracias a la evaluación de riesgos que se efectúa, se revela la presencia significativa de riesgos ergonómicos (30%), así como un alto porcentaje de riesgo importante (59.26%) y riesgo intolerable para el personal (22.22%). Estas discrepancias resaltan la urgente necesidad de implementar medidas más efectivas para abordar los peligros laborales y asegurar el bienestar del personal de manera consistente.

El manejo de los riesgos en el trabajo se sustenta en lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013), el cual menciona que la identificación de riesgos, según las regulaciones vigentes (R.M. 050-2013-TR), involucra el proceso de observar, detectar y evaluar los elementos de riesgo vinculados con ciertos aspectos laborales, como el entorno de trabajo, las instalaciones y estructuras, los equipos utilizados y los peligros corporales, químicos, biológicos y ergonómicos latentes en cada organización. Asimismo, la administración de los riesgos en el trabajo se apoya en teorías como la del Control de Riesgos y Peligros y la Teoría de la Prevención, que es fundamental para entender y abordar eficazmente los riesgos laborales (Molano y

Arévalo, 2013). Además, en el Perú, las regulaciones de salud y bienestar ocupacional mediante normativas legales también abordan los riesgos laborales, como la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

En ese sentido, se realizó el análisis de Ishikawa y la gráfica de Pareto que permitieron sintetizar la problemática, identificando principalmente la falta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la falta de un Plan de SGSST (29.14%), carencia de una Política en SST (18.65%), carencia de Diagnóstico de SGSST (13.99%) y personal sin capacitación en SST (3.73%), lo que representa más del 80% de los problemas. Esto refleja una situación deficiente en las acciones de salud y seguridad laboral, aceptándose la hipótesis específica 1, por lo que fueron tomados como prioridad estos factores para la formulación y estructuración del plan de SG-SST (Figura 5). La falta de Comité de Seguridad y Salud y la carencia de una Política en SST identificados concuerda con el estudio de Osorio (2021) efectuado en Colombia, quien encontró que una gran proporción de organizaciones (88%) no asigna un responsable para la gestión del SGSST, además que el 72% de los mismos no afilian permanentemente a sus colaboradores al Sistema de Seguridad Social Integral General, reflejando la urgencia de mejorar la gestión en estas áreas.

Asimismo, la falta de capacitación en SST se vincula a los hallazgos de Ponte (2020), en el que el 81.8% de trabajadores de la municipalidad estudiada no cuentan con la adecuada capacitación en estos temas, resaltando la importancia de efectuar acciones de formación y concientización sobre seguridad y salud laboral. Además, Melaku & Tiruneh (2020) encontró que el 51.2% trabajadores municipales presentaba síntomas de salud ocupacional, destacándose la importancia de brindar capacitación, proporcionar equipo de protección personal adecuado, supervisar las horas de trabajo y llevar a cabo evaluaciones médicas para optimizar las circunstancias de salud ocupacional, lo que resalta la urgencia de implementar medidas preventivas y correctivas en este ámbito para proteger el bienestar de los trabajadores.

En ese sentido, se ubican diversas instituciones y marcos normativos encargados de abordar el bienestar y seguridad ocupacional. El Ministerio de Trabajo, por medio de decretos supremos como el N° 009 - 2005 TR y el N° 007 - 2007, asume la responsabilidad de supervisar estos aspectos. Asimismo, el artículo 111° del DS. 005 - 2012 - TR estipula la obligatoriedad de informar sobre incidentes de trabajo y padecimientos vinculadas a este, a través de un sistema informático. El Decreto

Supremo N° 017 - 2017 - TR del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú, reconoce la importancia de proteger el bienestar, promoviendo el compromiso en el trabajo (Presidencia de la República, 2017). Además, la Decisión 584 - Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo establece al trabajador como el individuo que efectúa labor remunerada, incluyendo trabajadores independientes y sector público. Esto permite deducir que la municipalidad debe comprometerse a implementar y cumplir con estas normativas, no solo para adherirse a las leyes vigentes, sino también para fomentar un contexto de trabajo saludable y seguro que beneficie a todos los colaboradores.

En el segundo objetivo específico, respecto al diseño del sistema de seguridad y salud laboral para la prevención de riesgos en el entorno de trabajo en municipios, se llevaron a cabo acciones bajo metodología PDCA, estableciéndose un sistema basado en la Ley N° 29783 y otras normativas, enfocado en prevenir los peligros en el trabajo y preservar la integridad de los colaboradores en todas las áreas. Esto requiere el compromiso de los funcionarios y servidores públicos, requiriendo un año de implementación, con las siguientes etapas: política de protección y mejora continua, organización de responsabilidades y recursos, planificación y aplicación de medidas de prevención, y evaluación continua (ciclo PDCA). La documentación y la preparación para emergencias son fundamentales, asegurando un enfoque integral y participativo en la gestión de riesgos laborales, por lo que se aceptó la hipótesis específica 2 (Tabla 3).

El establecimiento del SG-SST bajo metodología PDCA se alinea con lo encontrado en el estudio de Stojan (2023) en la Unión Europea, donde se observa un vínculo directo entre esta metodología y la reducción de accidentes ocupacionales, respaldando así su eficacia para mitigar los riesgos de trabajo. En cuanto al cumplimiento de la Ley N° 29783 y otras normativas, el estudio doctoral de Lancho (2022) apunta a establecer estrategias para gestionar el bienestar y la salud del colaborador (SGSST) en conformidad con dicha normativa, lo que resalta la importancia de respetar los estándares normativos en materia de salud y seguridad.

Respecto al compromiso de las autoridades y el personal, el estudio de Huachin (2023) destaca la relevancia de contar con supervisores capacitados y líderes comprometidos, así como la participación activa de los servidores públicos en la gestión del bienestar y salud ocupacional, lo que coincide con la recomendación de

Lancho (2022) de asignar el liderazgo en la implementación del SGSST a figuras con experiencia en salud y seguridad laboral. Asimismo, en cuanto a la implementación de políticas de protección y mejora continua, el estudio de maestría de Ponte (2020) también destaca lo relevante que es instituir políticas de seguridad y un mapa de riesgos, enfatizando la necesidad de estrategias integrales para asegurar un ambiente laboral saludable y seguro.

El diseño del SG-SST para la prevención de los riesgos de trabajo se sustenta en los aportes de Zohar (1980, citado en Herrera, 2020), que propone teorías como el Modelo de Análisis y Control de Riesgos (ERC) y el Modelo de Cambio de Comportamiento del Trabajador para gestionar riesgos laborales. También se apoya en los aportes de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2011), que describe los SG-SST como un grupo de componentes vinculados entre sí que una organización emplea para direccionar sus objetivos, políticas y procedimientos que permiten gestionar efectivamente la seguridad y bienestar dentro del ámbito laboral.

Finalmente, se fundamenta en los aportes de la Organización Internacional del trabajo OIT (2011), que destaca dimensiones clave de los SG-SST que incluyen la detección y valoración de riesgos, planeación del proceso de prevención, formación de empleados, supervisión de efectividad y mejora continua de la gestión. Asimismo, se consideran los aportes de Gálvez (2019), respecto a que la salud ocupacional comprende varias áreas, como la Higiene Organizacional, la Seguridad Industrial, la Medicina laboral y la Ergonomía que deben ser abordadas dentro de los SG-SST.

En el objetivo específico número 3, se evaluó la implantación y efectividad del sistema SST en el municipio, observándose un impacto significativo en un corto período de tiempo. Aunque aún están pendientes aspectos como la implementación total del plan, los avances (Tales como el análisis de la línea base, la elaboración del plan en SST, el planteamiento de políticas y la formación del comité) indican un progreso favorable en la mitigación de riesgos y cuidado de la salud y bienestar del trabajador, por lo que se aceptó la hipótesis específica 3 (Tabla 4). Esto se concuerda con el estudio de Lancho (2022), quien encontró en una institución municipal en Cañete que la implantación del SGSST fue posible, y se logró promover la estructura técnica y normativa para la prevención de riesgos y asegurar un entorno ocupacional seguro para el personal público en el Perú.

Asimismo, los hallazgos de Cangahuala y Salas (2022) en el Perú muestran que el establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y la salud ocupacional, previa preparación y acondicionamiento de la institución llevó poco a poco a una notable disminución de incidentes laborales, con una reducción del 92.11% en los Índices de Severidad y una disminución del Índice de Frecuencia en un 70.81%, lo que sugiere que la aplicación efectiva del sistema puede mejorar significativamente la seguridad laboral y fortalecer la competitividad de la organización.

Otro estudio relevante es el de Ponte (2020), que también se llevó a cabo en el Perú y donde se implementaron políticas de seguridad y un mapa de riesgos. Como resultado, luego de un tiempo de estructuración y funcionamiento del sistema, se percibió que la tasa de accidentabilidad disminuyó de manera constante, y se estimó un ahorro considerable en costos directos. Esto subraya la efectividad de medidas concretas en la reducción de riesgos de trabajo y la mejora del entorno laboral.

El impacto de la implementación y efectividad de los SG.SST se fundamentan en los aportes del Organización Internacional del trabajo (OIT, 2011), el cual señaló que se estos sistemas se ejecutan con el propósito de evitar enfermedades propias del trabajo, accidentes ocupacionales, además de generar un entorno laboral de bienestar y seguridad. También se debe tomar en cuenta los aportes de Marcelo (2019), quien mencionó que los SG.SST si contribuye a mejorar el rendimiento laboral, generando una mayor satisfacción entre los colaboradores y reduciendo el ausentismo por problemas de salud.

En ese sentido, en la municipalidad se espera que la continuación y finalización de la implantación del SG-SST no solo reduzca los riesgos de trabajo y mejore la seguridad y salud del personal, sino que también incremente la eficiencia y productividad de la organización, consolidando una cultura de prevención y cuidado dentro del entorno laboral. Además, se anticipa que esto contribuirá a un mayor grado de conformidad y compromiso del empleado, mejorando el clima de trabajo y la imagen institucional, por lo que se acepta la hipótesis general de investigación.

En resumen, los hallazgos de este estudio revelan la urgente necesidad de mejorar las prácticas de SST en la municipalidad estudiada, así como en otras organizaciones similares. La falta de implementación de un SG-SST y el desconocimiento de las regulaciones relacionadas con la seguridad laboral son desafíos comunes que

requieren atención inmediata. Es alentador observar que existe una predisposición por parte de los gerentes y funcionarios para cumplir con las regulaciones, lo que sugiere un primer paso hacia la mejora.

Los resultados también destacan la relevancia de la capacitación en seguridad y salud laboral, así como la necesidad de políticas y sistemas efectivos para identificar, evaluar y abordar los riesgos laborales de manera consistente. La falta de evaluaciones de riesgos, planes de prevención y registros adecuados son áreas críticas que deben ser abordadas para asegurar un entorno de trabajo seguro y adecuado para cada uno de los colaboradores. El desarrollo de acciones bajo la metodología PDCA y el cumplimiento de las normativas legales son pasos fundamentales hacia el mejoramiento de la salud y seguridad laboral.

Los estudios revisados muestran que cuando se implementan medidas efectivas, como la capacitación del personal, la creación de políticas de bienestar y seguridad, y la evaluación permanente de los peligros laborales, se puede lograr una notable reducción en los incidentes laborales y una mejora significativa en el bienestar del personal. Finalmente, este estudio destaca lo trascendente que es asumir un enfoque integrado y participativo en el manejo de riesgos ocupacionales, involucrando a todos los niveles organizativos y proporcionando los medios suficientes para implementar prácticas seguras. La salud y seguridad ocupacional no solo benefician a los colaboradores individualmente, sino que también contribuyen al éxito y el grado de competencia de las organizaciones en su conjunto.

V. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, la implantación del sistema de salud y seguridad laboral en el municipio distrital, conforme a la Ley N° 29783 y usando la metodología PDCA, tiene potencial de mejorar significativamente el manejo de riesgos de trabajo. Involucrando a todos los niveles de la organización y con la disposición de gerentes y funcionarios, se podrá lograr reducir incidentes laborales y crear un ambiente laboral que sea seguro y sano, beneficiando tanto al personal público como a la competitividad de la municipalidad.
2. Respecto al primer objetivo específico, la municipalidad presenta una situación deficiente en las prácticas de salud y seguridad laboral debido a la ausencia de procesos para gestionar la SST. Este déficit es el principal obstáculo en la mitigación de riesgos de trabajo. No obstante, hay un consenso y predisposición para establecer un sistema de gestión conforme a la Ley 27983 para salvaguardar la salud de los empleados. Esto resalta la urgencia de mejorar la conciencia y cumplimiento del marco regulatorio en SST en las organizaciones.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se diseñó un sistema salud y seguridad y laboral basado en la metodología PDCA y conforme a la Ley N° 29783 y otras normativas, centrado en prevenir riesgos en el trabajo y mejorar el bienestar de cada empleado. Este enfoque requirió el compromiso de los funcionarios y servidores públicos y se prevé que su implementación total tome un año, abarcando políticas de protección, organización de responsabilidades, planeación y ejecución de medidas preventivas, y monitoreo continuo. La implementación de este sistema promete un mejoramiento notorio en el manejo de los riesgos laborales.
4. Respecto al tercer objetivo específico, se puede decir que la implantación del sistema para la salud y seguridad laboral en el municipio mostró un impacto significativo en un corto periodo. A pesar de que algunos aspectos, como la implementación total del plan aún está pendiente, los avances indican un progreso favorable en la estructuración del sistema para prevenir los peligros y salvaguardar la salud y bienestar de los servidores municipales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para la Gerencia Municipal, se recomienda implementar de inmediato el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) basado en el plan presentado en el anexo 9.6 conforme a la Ley 29783 para subsanar las deficiencias actuales y asegurar un entorno ocupacional saludable y seguro. Asimismo, se sugiere supervisar y apoyar activamente la implementación del SG-SST siguiendo la metodología PDCA, asegurando que todos los niveles de la organización estén comprometidos y participen. Además, se debe monitorear y evaluar continuamente el progreso del SG-SST, tomando decisiones basadas en datos para optimizar la productividad y la eficiencia, así como fomentar una cultura de prevención y cuidado.
2. Para la Subgerencia de Recursos Humanos, se sugiere desarrollar programas de capacitación continua para todos los empleados sobre las normativas de salud y seguridad laboral, enfatizando la importancia de mitigar riesgos, basado en el plan presentado en el anexo 9.6. Asimismo, contribuir con el plan de acción detallado para la implantación del SG-SST, incluyendo la asignación de responsabilidades claras. Por otro lado, es importante facilitar la formación y capacitación del comité de seguridad, y asegurar que se realicen evaluaciones periódicas de la efectividad del sistema para implementar mejoras continuas.
3. Para el Personal de la Municipalidad y Sindicato, se recomienda participar de manera activa en los programas para la formación y capacitaciones en seguridad y salud laboral, y colaborar en la identificación y reporte de riesgos laborales. Asimismo, contribuir en la implementación del SG-SST aportando ideas y sugerencias basadas en la experiencia diaria y observando el cumplimiento de las políticas establecidas. Por otro lado, es importante que los mismos trabajadores promuevan una cultura de salud y seguridad en el trabajo mediante el seguimiento de las prácticas recomendadas y la participación en acciones de mejora continua del SG-SST.
4. Para Futuros Investigadores, se sugiere realizar estudios comparativos entre diferentes municipalidades para identificar mejores prácticas en la implantación de sistemas para gestionar la salud y seguridad en el trabajo. Por otro lado, se recomienda investigar los impactos a largo plazo de la implantación del SG-SST

en la productividad y bienestar de los empleados, proporcionando datos que puedan guiar futuras mejoras. Asimismo, se podría evaluar la efectividad de distintos modelos y metodologías de SG-SST en diferentes contextos organizacionales, para identificar cuáles son los más efectivos y cómo pueden ser adaptados a distintas realidades laborales.

REFERENCIAS

- ÁLVAREZ, Diana, ARAQUE, Erika y JIMÉNEZ, Karina. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias* [En línea], 2022, Vol. 23, núm. 2, pp. 178-201 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206>
ISSN-E 2539-0554
- ARIAS, José. Técnicas e instrumentos de investigación científica: para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L, 2020. pp. 171.
ISBN: 9788124844409
- AUTORIDAD Nacional del Servicio Civil SERVIR. *Implementación del proceso de seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas* [En línea]. Plataforma Digital Única del Estado Peruano. 2018 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://goo.su/BGeeJ>
- BERNAL, César. Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 4.º ed. Bogotá: Pearson Educación, 2016. pp. 384.
ISBN: 9789586993098
- CANGAHUALA, Jorge y SALAS, Víctor. Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas mineras. *Revista Llamkasun* [En línea], 2022, Vol. 3, núm, 1, pp. 112–118. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v3i1.90>
ISSN-E 2539-0554
- CONCYTEC. *Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Reglamento RENACYT* [En línea]. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. 2018. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- CONGRESO de la República (Perú). Ley N° 29783, ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [En línea]. Lima: Portal Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016.

[Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://goo.su/FA03E>

QHSE Consultora. *ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo* [En línea]. Portal QHSE. 2018. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.qhse.com.pe/wp-content/uploads/2018/04/ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Espa%C3%BAol-Safety-VIP-1.pdf>

DÍAZ, Alejandra. Riesgos del personal que labora en atención prehospitalaria: Reto para los servicios de emergencia. *Revista Salud Uninorte* [En línea], 2021, Vol. 37, núm. 3, pp. 853-866 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.363.11>
ISSN: 0120-5552

GÁLVEZ, Edinson. *Propuesta para diseñar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la Municipalidad Distrital de Tumán* [En línea]. Tesis (Magister en Ingeniería Química e Industrias Alimentarias). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019. pp. 145. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4475>

GARCÍA, Daniel, NAVARRO, Katherine & PARRA, Liliana. Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi* [En línea], 2020, Vol. 15, núm. 2, pp. 37–57 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.15332/19090528/6242>
ISSN: 1909-0528

HERNÁNDEZ, Roberto y MENDOZA, Christian. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: Editorial McGraw-Hill Interamericana, 2018. pp. 702.
ISBN: 9781456260965

HERRERA, Manuel. Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Industrial Data* [En línea], 2020, Vol. 23, núm. 1, pp. 95-112 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/816/81664593006/html/>
ISSN: 1810-9993

HUACHIN, Elsse. *Sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y ambiental para reducir índices de accidentabilidad en obras de saneamiento de Jicamarca 2021* [En línea]. Tesis (Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2023. pp. 158. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19561>

INTERNATIONAL Organization for Standardization ISO. *ISO 45001:2018 - Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use* [En línea]. Grupo ESGinnova. 2018. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.nueva-iso-45001.com/tag/iso-45001-2018/>

LANCHO, Jorge. *Implementación de la Ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Distrital de San Luis de Cañete – 2021* [En línea]. Tesis (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad). Lima: Universidad César Vallejo, 2022. pp. 113 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83885>

MARCELO, Marco. *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019* [En línea]. Tesis (Magister en Gestión Pública). Lima: Universidad César Vallejo, 2019. pp. 100 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36556>

MELAKU, Henok & TIRUNEH, Mesafint. Occupational Health Conditions and Associated Factors Among Municipal Solid Waste Collectors in Addis Ababa, Ethiopia. *Risk Management and Healthcare Policy* [En línea], 2020, Vol. 13, núm. 1, pp. 2415-2423 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.2147/RMHP.S276790>
ISSN: 1179-1594

MINISTERIO de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú). *Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución Ministerial N.° 050-2013-TR* [En línea]. Lima: Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2013. pp. 39 [Fecha de consulta: 19 de septiembre

de 2023]. Disponible en https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/ccst/RM-050-2013-TR-Formatos-referenciales.pdf

MINISTERIO de Trabajo y Promoción del Empleo (Perú). *Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias* [En línea]. Lima: Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2017. pp. 104 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf

MINISTERIO de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (Perú). *Resolución Ministerial N° 245-2021-TR. Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo* [En línea]. Lima: Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2021. pp. 25 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2598718/RM%20245-2021-TR.pdf>

MOLANO, Jorge y ARÉVALO, Nelcy. De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar* [En línea], 2013, Vol. 23, núm. 48, pp. 21-32 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512013000200003&lng=en&tlng=es

ISSN: 0121-5051

OCCUPATIONAL Health and Safety Assessment Series OHSAS. *OHSAS 18001:2007 - Occupational health and safety management systems – Requirements* [En línea]. AENOR Ediciones. 2007 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en https://infomadera.net/uploads/descargas/archivo_49_Sistemas%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20OHSAS%2018001-2007.pdf

ORGANIZACIÓN Internacional del trabajo OIT. *Sistemas de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua* [En línea]. Turín: Organización Internacional del Trabajo, 2011. <https://goo.su/kSozB96>

ISBN: 978-92-2-124740-1

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe* [En línea]. Portal OIT, 2023^b. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. *Seguridad y salud en el trabajo* [En línea]. Portal OIT, 2023^a. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

OSORIO, Jonathan. Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cad. Saúde Pública* [En línea], 2021, Vol. 37, núm. 11, e00175320 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n11/e00175320/>
ISSN: 1678-4464

PONTE, Virginio. *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir la incidencia de los accidentes laborales del personal de limpieza pública, parques y jardines en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote* [En línea]. Tesis (Magister en Ciencias en Gestión Ambiental). Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa, 2020. pp. 137 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/3614>

PRESIDENCIA de la República (Perú). *Aprueban el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú. Decreto Supremo N° 017-2017-TR* [En línea]. Lima: Gaceta Jurídica, 2017. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/DS-N017-2017-TR.pdf

PRESIDENCIA de la República (Perú). *Decreto Supremo N°005-2012-TR. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* [En línea]. Lima: Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2012. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311121/Reglamento de la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311121/Reglamento%20de%20la%20Ley%20N%C2%BA%2029783%20-%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)

STOJAN, Črv. Nesreče pri delu in sistem vodenja varnosti in zdravja pri delu ISO 45001:2018 v EU. *Revija za Univerzalno Odlicnost* [Online], 2023, Vol. 12, núm. 1, pp. 18-42 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://doi.org/10.37886/ruo.2023.002>

ISSN 2232-5204

SUNAFIL. *Fiscalización en seguridad y salud en el trabajo* [En línea]. Superintendencia nacional de fiscalización laboral, 2018. pp. 51 [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2023]. Disponible en https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/presentaciones/Proceso_fiscalizacion.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Anexo 1.1. Operacionalización de la variable Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Un sistema para la gestión de salud y seguridad laboral (SG-SST) constituyen una serie de componentes vinculados entre sí que una organización emplea para direccionar sus objetivos, políticas y procedimientos que permiten gestionar efectivamente la salud y bienestar del personal dentro de su hábitat laboral. Estos sistemas se diseñan con el propósito de evitar enfermedades propias del trabajo, accidentes ocupacionales, además de generar un entorno laboral de	El análisis del sistema de gestión de salud y seguridad laboral se llevará a cabo por medio de entrevistas, revisión de procesos y documentos, además de cuestionarios, y se evaluarán seis (6) dimensiones específicas.	Proceso del sistema de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Consecuencias de los problemas identificados. - Conocimiento sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Conocimiento de la normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Cumplimiento de lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. - Identificación y registró de riesgos laborales. - Clasificación de los riesgos identificados por su nivel de criticidad. 	Cualitativa ordinal
			Detección y valoración de los riesgos en el trabajo		

bienestar y seguridad
(OIT, 2011).

Planificación de mecanismos de prevención	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.- Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.- Plazos para la implementación de medidas preventivas realistas.- Medidas preventivas ajustadas a los riesgos identificados.
Formación y capacitación de empleados	<ul style="list-style-type: none">- Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.- Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.- Registro y documentación de la capacitación de los empleados.
Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	<ul style="list-style-type: none">- Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.- Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.- Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.
Continuo perfeccionamiento de la gestión	<ul style="list-style-type: none">- Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.- Recopilación de retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.- Comparación del rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.

Anexo 1.2. Operacionalización de la variable Riesgos Laborales

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida
Riesgos Laborales	Los riesgos laborales se definen como condiciones o situaciones que pueden originar daños, lesiones o enfermedades al personal mientras desempeñan sus labores (Díaz, 2021).	La evaluación de los riesgos laborales se realizará mediante la revisión de procesos y documentos, y esta variable será analizada a través de cinco (5) dimensiones específicas.	Riesgos Físicos	- Número de accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	Cuantitativa de razón
			Riesgos Químicos	- Número de exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	
			Riesgos Biológicos	- Número de incidentes relacionados con riesgos biológicos.	
			Riesgos Ergonómicos	- Número de quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	
			Riesgos Psicosociales	- Número de bajas por estrés o problemas psicosociales.	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2.1. Guía de entrevista

Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estimado/a participante,

Lo primero es agradecer su colaboración en esta entrevista. La finalidad de la misma es utilizarla en una investigación que tiene como título: "Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital". De este modo, se considera que su opinión puede aportar información muy valiosa para este estudio.

La duración estimada de esta entrevista es de unos 25 a 30 minutos y lo más importante es la sinceridad en las respuestas. Como en todo proceso de investigación, tienes la garantía absoluta de que todas las opiniones expresadas serán TOTALMENTE CONFIDENCIALES, y bajo ningún concepto serán utilizadas para otros fines que no sea la propia investigación.

Por tanto, debe dar su consentimiento informado:

En forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo "Implementar un sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital". Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

FECHA: / /

DATOS DEL ENTREVISTADO:

NOMBRE COMPLETO	
GRADO ACADÉMICO	() Primaria () Secundaria () Técnico () Licenciado () Magister () Doctor () Ninguno
CARGO LABORAL	
EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	

Preguntas:

1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.
2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de mejora? Detalle por favor.

3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?
4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?
6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?
7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?

Gracias por su participación.

Anexo 2.2. Ficha de observación

Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Fecha de Observación: ___/___/___

Observador: _____

Criterio Evaluados – RM N° 050-2013- TR

1.0	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO	P
1.1	¿Tiene su entidad un Programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo?			
1.2	¿Tiene su entidad una política escrita de Seguridad y Salud en el Trabajo?			
1.3	¿Posee un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo?			
1.4	¿Ha designado la entidad una persona responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo?			
1.5	¿Cuenta la entidad con comité de seguridad y salud en el trabajo elegido por los trabajadores mediante elecciones?			
1.6	¿Existe documentación y registros del Sistemas de Gestión de seguridad y salud?			
1.7	¿Cuenta la entidad con un compendio de las Normas Nacionales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo?			
Comentarios:				

2.0	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	SI	NO	P
2.1	¿Se identifican los peligros y evalúan los riesgos en las, instalaciones y equipos, a través de inspecciones planeadas, observaciones planeadas, o análisis de la tarea?			
2.2	¿La entidad cuenta con un mapa de riesgos y lo utiliza como base para diseñar su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?			
2.3	¿Existen registros de evaluaciones de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómico?			
2.4	¿Existe un programa de mantenimiento preventivo de los equipos, máquinas, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas para control de riesgos?			
Comentarios:				

3.0	Procedimientos de Tareas Críticas	SI	NO	P
3.1	¿Están identificadas las tareas críticas en el área de trabajo?			
3.2	¿Existe un procedimiento para cada tarea crítica?			
3.3	¿Este procedimiento ha sido elaborado con la participación activa de los trabajadores?			
3.4	¿Se han establecido procedimientos de trabajo para tareas peligrosas como trabajos en altura, trabajos eléctricos, etc.?			
Comentarios:				

4.0	Investigación de incidentes / accidentes	SI	NO	P
4.1	¿Existe un registro de accidentes?			
4.2	¿Hay un procedimiento escrito de investigación y análisis de causas de los accidentes de trabajo?			
4.3	¿Qué clase de eventos se investigan?			
	(i) Lesiones Personales?			
	(ii) Incendios?			
	(iii) Daños a la propiedad?			
4.4	¿Cuenta con registros de las estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo? (índice de frecuencia, índice de gravedad).			
Comentarios:				

5.0	Preparación para Emergencias	SI	NO	P
5.1	¿Cuenta la entidad/institución con un Plan de Contingencias, de acuerdo a las normas establecidas por INDECI?			
5.2	¿La entidad ha designado un coordinador de emergencias?			
5.3	¿Tiene formada brigadas para actuar en caso de emergencias?			
	(i) Encargado de primeros auxilios?			
	(ii) Encargado para combate de incendios?			
	(iii) Encargado de evacuación?			
5.4	Existen señales de seguridad: Salida, zona segura interna, zona seguridad externa, ruta de evacuación			
5.5	¿Existe un botiquín de primeros auxilios con medicamentos básicos?			
5.6	¿Se dispone de extintores para control de incendios y están distribuidos con un criterio técnico (tipo de fuego, distancias máximas a recorrer, capacidad de extinción, etc.) y están debidamente registrados?			
Comentarios:				

6.0	Capacitación y entrenamiento	SI	NO	P
6.1	¿Existe un Plan de Capacitación Anual que incluya aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Se cuenta con registros de las capacitaciones realizadas? ¿Defensa Civil?			
6.2	¿Existe un curso de inducción para trabajadores nuevos que incluya aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo?			
6.3	¿La capacitación está basada en un inventario de las tareas críticas para identificar las necesidades de entrenamiento?			
6.4	¿Las gerencias y el personal han sido capacitados en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Defensa Civil?			
6.5	¿La entidad ha definido las competencias para cada puesto de trabajo relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo?			
Comentarios:				

7.0	Equipos de Protección Personal	SI	NO	P
7.1	¿Proporciona a su personal equipos de protección y ropa de trabajo de acuerdo al riesgo identificado? ¿Se encuentran debidamente registrados?			
7.2	¿Existe un programa de inspección de equipos de protección personal para comprobar la efectividad y buen funcionamiento de estos?			
7.3	¿Existe un programa de reposición de equipos de protección personal?			
Comentarios:				

8.0	Control de Salud del Trabajador	SI	NO	P
8.1	¿Se ha hecho un inventario de riesgos a la salud del trabajador en base al análisis de riesgos e inventario de tareas?			
8.2	¿Se ha informado a los trabajadores de los riesgos a la salud y se le ha entrenado en las medidas de control y el uso de equipos de protección?			
8.3	¿Se realiza un chequeo anual a la salud de los trabajadores? ¿Se cuenta con los registros respectivos?			
8.4	¿Los trabajadores son sometidos a exámenes ocupacionales requeridos según el riesgo del lugar de trabajo?			
8.5	Se cuenta con:			
	(i) Baños con ducha			
	(ii) Armarios individuales			
	(iii) Comedor			
	(iv) Facilidades para beber agua			
Comentarios:				

9.0	Difusión y Promoción	SI	NO	P
9.1	¿Se tiene charlas de seguridad periódicamente en el trabajo?			
9.2	¿Hay reuniones gerenciales periódicas para examinar la situación actual en seguridad y salud ocupacional?			
9.3	¿Tienen un sistema de incentivos para premiar el desempeño del trabajador en aspectos de seguridad?			
9.4	¿Cuenta con un programa de promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo?			
Comentarios:				

10.0	Control de los Riesgos	SI	NO	P
10.1	¿Se realizan monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, así como de riesgos disergonómicos y riesgos psicosociales?			
10.2	¿Se han establecido medidas para protección de accidentes causados por máquinas o equipo?			
10.3	¿Existen señales de advertencia, prohibición e información sobre seguridad y salud donde se haya identificado riesgos?			
10.4	¿Se ha hecho una evaluación por parte de Defensa Civil de la infraestructura de la entidad?			
Comentarios:				

Firma del Observador:

Resultados

PUNTUACIÓN DE LA EVALUACIÓN			
ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	RANGO	PUNTAJE
1	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	0 - 28	
2	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	0 - 16	
3	Procedimientos de Tareas Críticas	0 - 16	
4	Investigación de incidentes / accidentes	0 - 24	
5	Preparación para Emergencia	0 - 32	
6	Capacitación y entrenamiento	0 - 20	
7	Equipos de Protección Personal	0 - 12	
8	Control de Salud del Trabajador	0 - 32	
9	Difusión y Promoción	0 - 16	
10	Control de los Riesgos	0 - 16	
TOTAL		0 - 212	

DEFINICIÓN DE LOS PUNTAJES DE EVALUACIÓN	
4	Excelente, cumple con todos los criterios con que ha sido evaluado el elemento.
3	Bueno, cumple con los principales criterios de evaluación del elemento, existen algunas debilidades no críticas.
2	Regular, no cumple con algunos criterios críticos de evaluación del elemento.
1	Pobre, no cumple con la mayoría de criterios de evaluación del elemento.
0	Malo, no cumple con ninguno de los criterios de evaluación del elemento.

% DE CUMPLIMIENTO (PRIMERA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SSST)		
Pobre	0 – 30%	La mayoría de elementos del SSST no son aplicados. Se necesita con urgencia mejorar los procedimientos y condiciones físicas del lugar.
Regular	31 - 60%	Algunos elementos principales del sistema de seguridad no son aplicados. P.D. estructura orgánica formalizada y registros, medidas de la planificación e implementación, revisiones regulares del programa, involucramiento de los trabajadores. Las condiciones físicas en el lugar necesitan ser mejoradas para cumplir con los requisitos legales y normas de la entidad.
Buena	61 - 90%	Los principales elementos del programa de seguridad están implantados. Existen algunas debilidades no críticas de documentos. Las condiciones físicas en el lugar son buenas y requieren sólo mejoras menores. Los trabajadores están involucrados y su cumplimiento con los procedimientos son visibles.

Anexo 2.3. Cuestionario

Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal

Por favor marque con una X la alternativa que seleccione. Responda con sinceridad. La información que proporcione es anónima. La investigación tiene por objeto contribuir al establecimiento de una línea de base para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en su centro de trabajo.

Valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

Dimensión 1: Detección y Valoración de los Riesgos en el Trabajo	1	2	3	4	5
Se identifican y registran todos los riesgos laborales.					
Los riesgos identificados se clasifican por su nivel de criticidad.					
Se realiza una evaluación periódica de riesgos y se actualiza la información.					
Dimensión 2: Planificación de Mecanismos de Prevención	1	2	3	4	5
Se establecen planes de acción para prevenir riesgos laborales.					
Los plazos para la implementación de medidas preventivas son realistas.					
Las medidas preventivas se ajustan a los riesgos identificados.					
Dimensión 3: Formación y Capacitación de Empleados	1	2	3	4	5
Se proporciona capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.					
Se evalúa el conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.					
Se registra y documenta la capacitación de los empleados.					
Dimensión 4: Supervisión y Seguimiento de su Grado de Efectividad	1	2	3	4	5
Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.					
Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.					
Se mide el tiempo de respuesta a incidentes reportados y se toman medidas apropiadas.					

Dimensión 5: Continuo Perfeccionamiento de la Gestión	1	2	3	4	5
Se realizan revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.					
Se recopila retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.					
Se compara el rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.					

Gracias por su participación.

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Anexo 3.1. Validaciones de la guía de entrevista

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Gerardo Sosa Panta
Número de documento de identidad:	03591940
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	25
Experiencia en investigación:	Si

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende siete (7) preguntas abiertas, con un (1) dimensión "Proceso del sistema de gestión", y seis (6) indicadores: 1.- Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2.- Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 3- Consecuencias de los problemas identificados, 4.- Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 5.- Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 6.- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de este instrumento es conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.	3	3	3	
Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de mejora? Detalle por favor.	3	3	3	

Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?	3	3	3	
Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo	4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	3	3	3	
Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo.	5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?	3	3	3	
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?	3	3	3	
	7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?	3	3	3	



Mg. Gerardo Sosa Panta
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP. 67114

DNI 03591940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Vidauro Carpio Incio
Número de documento de identidad:	16486327
Grado profesional:	Magister Mención: Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución laboral:	Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Cesar Vallejo , filiales Chiclayo
Tiempo de experiencia profesional:	18 años de Docente Universitario.
Experiencia en investigación:	15 años.

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende siete (7) preguntas abiertas, con un (1) dimensión "Proceso del sistema de gestión", y seis (6) indicadores: 1.- Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2.- Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 3- Consecuencias de los problemas identificados, 4.- Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 5.- Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 6.- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de este instrumento es conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Willson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.	4	4	4	
Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de mejora? Detalle por favor.	4	4	4	

Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?	4	4	4	
Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo	4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	4	4	4	
Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo.	5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?	4	4	4	
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?	4	4	4	
	7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?	4	4	4	


 Viduro Carpio Ino
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP 72214
 ITSE 0596

DNI: 16486327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Severin Augusto Fahsbender Cespedes
Número de documento de identidad:	02644838
Grado profesional:	Ing . Industrial
Área de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	39 años
Experiencia en investigación:	05 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende siete (7) preguntas abiertas, con un (1) dimensión "Proceso del sistema de gestión", y seis (6) indicadores: 1.- Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2.- Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 3- Consecuencias de los problemas identificados, 4.- Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 5.- Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo, 6.- Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de este instrumento es conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo

	se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución.
--	---

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción de la gerencia municipal y el jefe de personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.	4	4	4	
Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de	4	4	4	

	mejora? Detalle por favor.				
Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo	3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?	4	4	4	
Conocimiento sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo	4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	4	4	4	
Normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo.	5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?	4	4	4	
Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?	4	4	4	
	7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?	4	4	4	


 Severin Augusto Páezbender Céspedes
 Ing. Industrial CIP. 32599
 Rgtr Ingeniería Ambiental y
 Seguridad Industrial A1622769

Firma del evaluador
 DNI: 02644838

Anexo 3.2. Validaciones de la ficha de observación

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Gerardo Sosa Panta
Número de documento de identidad:	03591940
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	25
Experiencia en investigación:	Si

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, R.M. 050-2013-TR.
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	2 hora
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende diez (10) ítems con escala de Likert, agrupadas en una (1) dimensión y un (1) indicador. El objetivo de este instrumento es evaluar los lineamientos para plantear una línea base sobre las actividades y procedimientos vinculados al establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y salud del personal en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción del personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	4	4	4	
	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	4	4	4	
	Procedimientos de Tareas Críticas	4	4	4	

	Investigación de incidentes / accidentes	4	4	4	
	Preparación para Emergencia	4	4	4	
	Capacitación y entrenamiento	4	4	4	
	Equipos de Protección Personal	4	4	4	
	Control de Salud del Trabajador	4	4	4	
	Difusión y Promoción	4	4	4	
	Control de los Riesgos	4	4	4	



Mg. Gerardo Sosa Panta
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 67114

DNI 03591940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Vidauro Carpio Incio
Número de documento de identidad:	16486327
Grado profesional:	Magister Mención: Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución laboral:	Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Cesar Vallejo, Filiales Chiclayo.
Tiempo de experiencia profesional:	18 años de docente universitario
Experiencia en investigación:	15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, R.M. 050-2013-TR.
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	2 hora
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende diez (10) ítems con escala de Likert, agrupadas en una (1) dimensión y un (1) indicador. El objetivo de este instrumento es evaluar los lineamientos para plantear una línea base sobre las actividades y procedimientos vinculados al establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y salud del personal en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

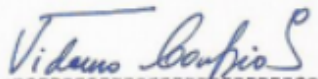
Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción del personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	4	4	4	
	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	4	4	4	
	Procedimientos de Tareas Críticas	4	4	4	

Investigación de incidentes / accidentes	4	4	4	
Preparación para Emergencia	4	4	4	
Capacitación y entrenamiento	4	4	4	
Equipos de Protección Personal	4	4	4	
Control de Salud del Trabajador	4	4	4	
Difusión y Promoción	4	4	4	
Control de los Riesgos	4	4	4	


 Viduro Carpio Ineño
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP 72214
 ITSE 0598

DNI:16486327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Severin Augusto Fahsbender Cespedes
Número de documento de identidad:	02644838
Grado profesional:	Ing . Industrial
Área de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	39 años
Experiencia en investigación:	05 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, R.M. 050-2013-TR.
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	2 hora
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende diez (10) ítems con escala de Likert, agrupadas en una (1) dimensión y un (1) indicador. El objetivo de este instrumento es evaluar los lineamientos para plantear una línea base sobre las actividades y procedimientos vinculados al establecimiento del sistema para gestionar el bienestar y salud del personal en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal	Proceso del sistema de gestión	Un sistema de gestión describe la forma en que las empresas se organizan en sus estructuras y procesos para actuar de forma sistemática, garantizar la fluidez de los procesos y lograr los resultados previstos (Sanjuan, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.

Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel


Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Proceso del sistema de gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la percepción del personal sobre cómo se llevan a cabo las prácticas de bienestar y salud del empleado en la institución, en la dimensión proceso del sistema de gestión.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	4	4	4	
	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	4	4	4	
	Procedimientos de Tareas Críticas	4	4	4	

	Investigación de incidentes / accidentes	4	4	4	
	Preparación para Emergencia	4	4	4	
	Capacitación y entrenamiento	4	4	4	
	Equipos de Protección Personal	4	4	4	
	Control de Salud del Trabajador	4	4	4	
	Difusión y Promoción	4	4	4	
	Control de los Riesgos	4	4	4	


 Severin Augusto Fahsbunder Céspedes
 Ing. Industrial CIP. 32599
 Rgtr Ingeniería Ambiental y
 Seguridad Industrial A1628769

Firma del evaluador
DNI

Anexo 3.3. Validaciones del cuestionario

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Gerardo Sosa Panta
Número de documento de identidad:	03591940
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	25
Experiencia en investigación:	Si

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende quince (15) ítems, con cinco (5) dimensiones, y quince (15) indicadores. El objetivo de este instrumento conocer la percepción del personal para establecer una línea de base para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Identificación y registro de riesgos laborales.	Se identifican y registran todos los riesgos laborales.	4	4	4	
Clasificación de los riesgos identificados por su nivel de criticidad.	Los riesgos identificados se clasifican por su nivel de criticidad.	4	4	4	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Se realiza una evaluación periódica de riesgos y se actualiza la información.	4	4	4	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión planificación de mecanismos de prevención, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Se establecen planes de acción para prevenir riesgos laborales.	4	4	4	
Plazos para la implementación de	Los plazos para la implementación	4	4	4	

medidas preventivas realistas.	de medidas preventivas son realistas.				
Medidas preventivas ajustadas a los riesgos identificados.	Las medidas preventivas se ajustan a los riesgos identificados.	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión formación y capacitación de empleados, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Se proporciona capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	4	4	4	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Se evalúa el conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	4	4	4	
Registro y documentación de la capacitación de los empleados.	Se registra y documenta la capacitación de los empleados.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	4	4	4	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	4	4	4	
Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	Se mide el tiempo de respuesta a incidentes reportados y se toman medidas apropiadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Se realizan revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Recopilación de retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	Se recopila retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	4	4	4	

Comparación del rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	Se compara el rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



Mg. Gerardo Sosa Panta
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 67114

DNI 03591940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Vidauro Carpio Incio
Número de documento de identidad:	16486327
Grado profesional:	Magister Mención: Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución laboral:	Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Cesar Vallejo, Filiales Chiclayo.
Tiempo de experiencia profesional:	18 años de docente universitario
Experiencia en investigación:	15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende quince (15) ítems, con cinco (5) dimensiones, y quince (15) indicadores. El objetivo de este instrumento conocer la percepción del personal para establecer una línea de base para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Identificación y registro de riesgos laborales.	Se identifican y registran todos los riesgos laborales.	4	4	4	
Clasificación de los riesgos identificados por su nivel de criticidad.	Los riesgos identificados se clasifican por su nivel de criticidad.	4	4	4	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Se realiza una evaluación periódica de riesgos y se actualiza la información.	4	4	4	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión planificación de mecanismos de prevención, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Se establecen planes de acción para prevenir riesgos laborales.	4	4	4	
Plazos para la implementación de	Los plazos para la implementación	4	4	4	

medidas preventivas realistas.	de medidas preventivas son realistas.				
Medidas preventivas ajustadas a los riesgos identificados.	Las medidas preventivas se ajustan a los riesgos identificados.	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión formación y capacitación de empleados, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Se proporciona capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	4	4	4	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Se evalúa el conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	4	4	4	
Registro y documentación de la capacitación de los empleados.	Se registra y documenta la capacitación de los empleados.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	4	4	4	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	4	4	4	
Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	Se mide el tiempo de respuesta a incidentes reportados y se toman medidas apropiadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Se realizan revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Recopilación de retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	Se recopila retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	4	4	4	

Comparación del rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	Se compara el rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--



DNI:16486327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Severin Augusto Fahsbender Cespedes
Número de documento de identidad:	02644838
Grado profesional:	Ing . Industrial
Área de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	39 años
Experiencia en investigación:	05 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende quince (15) ítems, con cinco (5) dimensiones, y quince (15) indicadores. El objetivo de este instrumento conocer la precepción del personal para establecer una línea de base para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la institución.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Cuestionario sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para el personal" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Identificación y registro de riesgos laborales.	Se identifican y registran todos los riesgos laborales.	4	4	4	
Clasificación de los riesgos identificados por su nivel de criticidad.	Los riesgos identificados se clasifican por su nivel de criticidad.	4	4	4	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Se realiza una evaluación periódica de riesgos y se actualiza la información.	4	4	4	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión planificación de mecanismos de prevención, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Se establecen planes de acción para prevenir riesgos laborales.	4	4	4	
Plazos para la implementación de	Los plazos para la implementación	4	4	4	

medidas preventivas realistas.	de medidas preventivas son realistas.				
Medidas preventivas ajustadas a los riesgos identificados.	Las medidas preventivas se ajustan a los riesgos identificados.	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión formación y capacitación de empleados, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Se proporciona capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	4	4	4	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Se evalúa el conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	4	4	4	
Registro y documentación de la capacitación de los empleados.	Se registra y documenta la capacitación de los empleados.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	4	4	4	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	4	4	4	
Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	Se mide el tiempo de respuesta a incidentes reportados y se toman medidas apropiadas.	4	4	4	

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Conocer la situación de la institución en relación a la dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, como elemento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Se realizan revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
Recopilación de retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	Se recopila retroalimentación de los empleados sobre mejoras propuestas.	4	4	4	

Comparación del rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	Se compara el rendimiento actual con el rendimiento anterior para identificar áreas de mejora.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--


 Severin Augusto Fahsbender Cespedes
 Ing. Industrial CIP. 32539
 Mgtr Ingeniería Ambiental y
 Seguridad Industrial A1622769

Firma del evaluador
DNI

Anexo 3.4. Validaciones de la ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Gerardo Sosa Panta
Número de documento de identidad:	03591940
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	25
Experiencia en investigación:	Si

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende nueve (9) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y nueve (9) indicadores: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo (1 ítem), Planificación de mecanismos de prevención (2 ítems), Formación y capacitación de empleados (2 ítems), Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad (3 ítems), Continuo perfeccionamiento de la gestión (1 ítem). El objetivo de este instrumento es medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución y plantear una línea base.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Número de evaluaciones de riesgos realizadas en el año.	3	3	3	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión planificación de mecanismos de prevención, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Número de planes de prevención implementados.	3	3	3	
Plazos para la implementación de medidas preventivas realistas.	Cumplimiento de plazos para la implementación de medidas preventivas.	3	3	3	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión formación y capacitación de empleados, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Número de horas de capacitación por empleado.	3	3	3	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Porcentaje de empleados que han completado cursos de seguridad.	3	3	3	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	3	3	3	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	3	3	3	
Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	Tiempo promedio de respuesta a incidentes laborales.	3	3	3	

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Número de revisiones y actualizaciones del sistema de gestión.	3	3	3	



 **Mg. Gerardo Sosa Panta**
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 67114

DNI 03591940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Vidauro Carpio Incio
Número de documento de identidad:	16486327
Grado profesional:	Magister Mención: Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución laboral:	Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Cesar Vallejo, Filiales Chiclayo.
Tiempo de experiencia profesional:	18 años de docente universitario
Experiencia en investigación:	15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende nueve (9) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y nueve (9) indicadores: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo (1 ítem), Planificación de mecanismos de prevención (2 ítems), Formación y capacitación de empleados (2 ítems), Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad (3 ítems), Continuo perfeccionamiento de la gestión (1 ítem). El objetivo de este instrumento es medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución y plantear una línea base.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo

		con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Número de evaluaciones de riesgos realizadas en el año.	4	4	4	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión planificación de mecanismos de prevención, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Número de planes de prevención implementados.	4	4	4	
Plazos para la implementación de medidas preventivas realistas.	Cumplimiento de plazos para la implementación de medidas preventivas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión formación y capacitación de empleados, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Número de horas de capacitación por empleado.	4	4	4	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Porcentaje de empleados que han completado cursos de seguridad.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	4	4	4	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	4	4	4	
Medición del tiempo de respuesta a	Tiempo promedio de respuesta a	4	4	4	

incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	incidentes laborales.				
---	-----------------------	--	--	--	--

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Número de revisiones y actualizaciones del sistema de gestión.	4	4	4	



DNI: 16486327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Severin Augusto Fahsbender Cespedes
Número de documento de identidad:	02644838
Grado profesional:	Ing . Industrial
Área de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	39 años
Experiencia en investigación:	05 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende nueve (9) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y nueve (9) indicadores: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo (1 ítem), Planificación de mecanismos de prevención (2 ítems), Formación y capacitación de empleados (2 ítems), Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad (3 ítems), Continuo perfeccionamiento de la gestión (1 ítem). El objetivo de este instrumento es medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud

	en el trabajo dentro de la institución y plantear una línea base.
--	---

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Detección y valoración de los riesgos en el trabajo	La evaluación de riesgos busca identificar y eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, así como la valoración de la urgencia de actuar (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2023).
	Planificación de mecanismos de prevención	Es la programación de las actividades necesarias para eliminar, reducir y controlar las situaciones de riesgo detectadas (Junta de Castilla y León, 2023).
	Formación y capacitación de empleados	La formación del personal es un proceso continuo en el que los empleados adquieren nuevos conocimientos y aprenden nuevas habilidades y formas de trabajar. (Lucena, 2023).
	Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad	La supervisión y el seguimiento son fundamentales para ayudar a los encargados de la implementación de programas a comprender los efectos de estos programas (International Organization for Migration, 2020).
	Continuo perfeccionamiento de la gestión	El perfeccionamiento de la gestión requiere aplicar herramientas avanzadas de dirección a las insuficiencias de la actual gestión y en respuesta a los nuevos retos que enfrentan todas las organizaciones (Herrera, Velázquez y Torralbas, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Detección y valoración de los riesgos en el trabajo

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión detección y valoración de los riesgos en el trabajo, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Evaluación periódica de riesgos y actualización de información.	Número de evaluaciones de riesgos realizadas en el año.	4	4	4	

Segunda dimensión: Planificación de mecanismos de prevención

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión planificación de mecanismos de prevención, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Establecimiento de planes de acción para prevenir riesgos laborales.	Número de planes de prevención implementados.	4	4	4	
Plazos para la implementación de medidas preventivas realistas.	Cumplimiento de plazos para la implementación de medidas preventivas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Formación y capacitación de empleados

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión formación y capacitación de empleados, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Número de horas de capacitación por empleado.	4	4	4	
Evaluación del conocimiento y competencias de los empleados después de la capacitación.	Porcentaje de empleados que han completado cursos de seguridad.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Supervisión y seguimiento de su grado de efectividad


Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución en la dimensión supervisión y seguimiento de su grado de efectividad, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	Se realizan inspecciones y auditorías regulares de seguridad.	4	4	4	
Documentación de los hallazgos de inspecciones y toma de acciones correctivas.	Los hallazgos de inspecciones se documentan y se toman acciones correctivas.	4	4	4	
Medición del tiempo de respuesta a incidentes reportados y toma de medidas apropiadas.	Tiempo promedio de respuesta a incidentes laborales.	4	4	4	

Quinta dimensión: Continuo perfeccionamiento de la gestión

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Medir los principales indicadores vinculados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo dimensión perfeccionamiento continuo de la gestión, para plantear una línea base.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Realización de revisiones periódicas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Número de revisiones y actualizaciones del sistema de gestión.	4	4	4	



Severin Augusto Falsbender Cespedes
Ing. Industrial CIP 32539
Nºtr Ingeniería Ambiental y
Seguridad Industrial A1622760

Firma del evaluador
DNI: 02644838

Anexo 3.5. Validaciones de la ficha de revisión documental sobre riesgos laborales

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Gerardo Sosa Panta
Número de documento de identidad:	03591940
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Ingeniería Industrial
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	25
Experiencia en investigación:	Si

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende cinco (5) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y cinco (5) indicadores: Riesgos físicos (1 ítem), Riesgos químicos (1 ítem), Riesgos biológicos, (1 ítem), Riesgos ergonómicos (1 ítem), Riesgos psicosociales (1 ítem). El objetivo de este instrumento es evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los principales indicadores vinculados a los riesgos laborales dentro de la institución

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales	Riesgos físicos	Se debe a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente de trabajo, que comprende ruido, vibración, radiación, y temperatura y humedad, etc. (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos químicos	Comprende los efectos de sustancias químicas que penetran en el organismo principalmente por inhalación, absorción de la piel o ingestión. Los riesgos químicos se presentan en el ambiente en forma de polvos, gases, vapores, etc. (Junta de Castilla y León, 2018).
	Riesgos biológicos	Son aquellos que consiste en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo, que plantea una amenaza a la salud humana, causando enfermedades comunes, tales como virus, bacterias y hongos (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos ergonómicos	Son la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido, o incrementada, por el tipo e intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo (Cenea, 2023).
	Riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Cenea, 2023).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo

		con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Riesgos físicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos físicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	Número de accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	3	3	3	

Segunda dimensión: Riesgos químicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos químicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	Número de exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	3	3	3	

Tercera dimensión: Riesgos biológicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos biológicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Incidentes relacionados con riesgos biológicos.	Número de incidentes relacionados con riesgos biológicos.	3	3	3	

Cuarta dimensión: Riesgos ergonómicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos ergonómicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	Número de quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	3	3	3	

Quinta dimensión: Riesgos psicosociales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Bajas por estrés o problemas psicosociales.	Número de bajas por estrés o problemas psicosociales.	3	3	3	



Mg. Gerardo Sosa Panta
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP. 67114

DNI 03591940

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Vidauro Carpio Inco
Número de documento de identidad:	16486327
Grado profesional:	Magister Mención: Docencia y Gestión Universitaria
Área de experiencia profesional:	Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Institución laboral:	Universidad Tecnológica del Perú y Universidad Cesar Vallejo, Filiales Chiclayo.
Tiempo de experiencia profesional:	18 años de docente universitario
Experiencia en investigación:	15 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende cinco (5) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y cinco (5) indicadores: Riesgos físicos (1 ítem), Riesgos químicos (1 ítem), Riesgos biológicos, (1 ítem), Riesgos ergonómicos (1 ítem), Riesgos psicosociales (1 ítem). El objetivo de este instrumento es evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los principales indicadores vinculados a los riesgos laborales dentro de la institución

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales	Riesgos físicos	Se debe a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente de trabajo, que comprende ruido, vibración, radiación, y temperatura y humedad, etc. (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos químicos	Comprende los efectos de sustancias químicas que penetran en el organismo principalmente por inhalación, absorción de la piel o ingestión. Los riesgos químicos se presentan en el ambiente en forma de polvos, gases, vapores, etc. (Junta de Castilla y León, 2018).
	Riesgos biológicos	Son aquellos que consiste en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo, que plantea una amenaza a la salud humana, causando enfermedades comunes, tales como virus, bacterias y hongos (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos ergonómicos	Son la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido, o incrementada, por el tipo e intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo (Cenea, 2023).
	Riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Cenea, 2023).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el

		uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Riesgos físicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos físicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	Número de accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Riesgos químicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos químicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	Número de exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Riesgos biológicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos biológicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Incidentes relacionados con riesgos biológicos.	Número de incidentes relacionados con riesgos biológicos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Riesgos ergonómicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos ergonómicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	Número de quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	4	4	4	

Quinta dimensión: Riesgos psicosociales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Bajas por estrés o problemas psicosociales.	Número de bajas por estrés o problemas psicosociales.	4	4	4	



Viduro Carpio Inoio
INGENIERO INDUSTRIAL
CIP 72214
ITSE 0596

DNI: 16486327

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Severin Augusto Fahsbender Céspedes
Número de documento de identidad:	02644838
Grado profesional:	Ing . Industrial
Área de experiencia profesional:	Docencia Universitaria
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	39 años
Experiencia en investigación:	05 años

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales
Autor(a)(es):	Nilton Cesar Palacios Asalde Wilson Ricardo Domínguez Niño
Procedencia:	Piura
Administración:	Asistida (X) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	---
Ámbito de aplicación:	Municipalidad
Significación:	El instrumento comprende cinco (5) ítems con escala numérica, agrupadas en cinco (5) dimensiones y cinco (5) indicadores: Riesgos físicos (1 ítem), Riesgos químicos (1 ítem), Riesgos biológicos, (1 ítem), Riesgos ergonómicos (1 ítem), Riesgos psicosociales (1 ítem). El objetivo de este instrumento es evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los principales indicadores vinculados a los riesgos laborales dentro de la institución

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales	Riesgos físicos	Se debe a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente de trabajo, que comprende ruido, vibración, radiación, y temperatura y humedad, etc. (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos químicos	Comprende los efectos de sustancias químicas que penetran en el organismo principalmente por inhalación, absorción de la piel o ingestión. Los riesgos químicos se presentan en el ambiente en forma de polvos, gases, vapores, etc. (Junta de Castilla y León, 2018).
	Riesgos biológicos	Son aquellos que consiste en la presencia de un organismo o la sustancia derivada de un organismo, que plantea una amenaza a la salud humana, causando enfermedades comunes, tales como virus, bacterias y hongos (Universidad Nacional de la Plata, 2023).
	Riesgos ergonómicos	Son la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido, o incrementada, por el tipo e intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo (Cenea, 2023).
	Riesgos psicosociales	Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Cenea, 2023).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento "Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales" elaborado por Nilton Cesar Palacios Asalde y Wilson Ricardo Domínguez Niño en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Riesgos físicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos físicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	Número de accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	4	4	4	

Segunda dimensión: Riesgos químicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos químicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	Número de exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	4	4	4	

Tercera dimensión: Riesgos biológicos

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos biológicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Incidentes relacionados con riesgos biológicos.	Número de incidentes relacionados con riesgos biológicos.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Riesgos ergonómicos


Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos ergonómicos dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	Número de quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	4	4	4	

Quinta dimensión: Riesgos psicosociales

Objetivos de la dimensión (especificar qué se quiere medir): Evaluar el impacto de la gestión de la seguridad y salud laboral en los riesgos psicosociales dentro de la institución.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Bajas por estrés o problemas psicosociales.	Número de bajas por estrés o problemas psicosociales.	4	4	4	



Severin Augusto Fainstunder Cespedes
Ing. Industrial CIP. 32539
Regtr Ingeniería Ambiental y
Seguridad Industrial A1622769

Firma del evaluador
DNI: 02644838

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Resultados de la prueba de confiabilidad (consistencia interna) del cuestionario para la variable “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,815	15

Nivel de confiabilidad bueno

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SG_SST_1	0,562	0,794
SG_SST_2	0,449	0,803
SG_SST_3	0,328	0,811
SG_SST_4	0,199	0,819
SG_SST_5	0,402	0,806
SG_SST_6	0,197	0,820
SG_SST_7	0,577	0,793
SG_SST_8	0,319	0,811
SG_SST_9	0,543	0,800
SG_SST_10	0,565	0,794
SG_SST_11	0,783	0,776
SG_SST_12	0,486	0,802
SG_SST_13	0,393	0,807
SG_SST_14	0,110	0,822
SG_SST_15	0,520	0,797

Análisis de la confiabilidad: Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad que este tiene para arrojar resultados consistentes. Si el coeficiente se encuentra entre 0,8 y 0,9, entonces se tiene un nivel bueno de confiabilidad del instrumento para medir la variable; en este caso el valor encontrado es 0.815, por lo que se puede afirmar que el cuestionario cuenta con un NIVEL BUENO DE CONFIABILIDAD para medir la VARIABLE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0,0 ; 0,5 [Inaceptable
[0,5 ; 0,6 [Pobre
[0,6 ; 0,7 [Débil
[0,7 ; 0,8 [Aceptable
[0,8 ; 0,9 [Bueno
[0,9 ; 1.0]	Excelente

Base de datos de la prueba piloto para la variable “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”

Nº Piloto	PREGUNTAS															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	26
2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	33
3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	27
4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	27
5	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	19
6	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	36
7	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	36
8	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	27
9	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	24
10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	26
11	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	24
12	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	24
13	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	40
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	24
15	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	28

Alternativas de respuestas:

- | |
|--|
| <p>1= Totalmente en desacuerdo
 2= En desacuerdo
 3= Indeciso
 4= De acuerdo
 5= Totalmente de acuerdo</p> |
|--|

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital.

Investigador (a) (es): Palacios Asalde Nilton Cesar y Domínguez Niño Wilson Ricardo.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital”, cuyo objetivo es: Implementar un sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa SUBE de la carrera profesional de Ingeniería Industrial, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación:

Se generará información relevante y mejoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en la municipalidad distrital estudiada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y 30 minutos, respectivamente, y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio del bienestar de los servidores públicos de la institución.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigador(es) Palacios Asalde Nilton Cesar y Domínguez Niño Wilson Ricardo, y Docente asesor Celso Nazario Purihuaman Leonardo.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:


Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio NILTON CESAR PALACIOS ASALDE DPI-TERMINADO ?



Universidad César Vallejo
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Ingeniero Industrial

AUTORES:
Dominguez Niño, Wilson Ricardo (orcid.org/0000-0002-8263-4968)
Palacios Asalde, Nilton Cesar (orcid.org/0000-00027433-8544)

ASESOR:
Dr. Purihuaman Leonardo, Celso Nazario (orcid.org/0000-0003-1270-0402)

Resumen de coincidencias ×

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Coincidencias

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	4 %	>
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	3 %	>
3	repositorio.ucri.edu.pe	Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.udh.edu.pe	Fuente de Internet	1 %	>
5	www.ila.org.pe	Fuente de Internet	<1 %	>
6	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	<1 %	>
7	dspace.unitru.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %	>

Anexo 7. Análisis complementario

Anexo 7.1. Procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad según entrevistados

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 1	Proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo		

Respuestas de informantes:

P001: A la fecha, no se ha implementado procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

P002: No se ha realizado la implementación de procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Análisis del discurso:

Ambos entrevistados señalan que, a la fecha, no se han implementado procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.2. Problemas o puntos de mejora que se presentan en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad según entrevistados

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 2	Problemas en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo		

Respuestas de informantes:

P001: Aun no se han implementado los procesos de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad.

P002: No se ha realizado la implementación de procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Análisis del discurso:

Según los entrevistados, aún no se han implementado los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la entidad, por lo que no se han identificado problemas.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.3. *Consecuencias de los problemas identificados que se presentan en los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad según entrevistados*

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 3	Consecuencias de los problemas identificados		

Respuestas de informantes:

P001: El problema es no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

P002: El problema es no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Análisis del discurso:

Según ambos entrevistados, el problema radica en no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.4. *Conocimiento sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según entrevistados*

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 4	Conocimiento sobre sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		

Respuestas de informantes:

P001: Comprende un conjunto de procesos y procedimientos de la institución dentro de un marco legal que tiene por objetivo salvaguardar la salud de los trabajadores.

P002: Consiste en una serie de procesos y procedimientos institucionales enmarcados dentro de la legislación vigente, cuyo objetivo es proteger la salud de los empleados.

Análisis del discurso:

Ambos entrevistados coinciden en que un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo implica una serie de procesos y procedimientos institucionales dentro de un marco legal, cuyo objetivo es proteger la salud de los trabajadores.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.5. Conocimiento de la normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo según entrevistados

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 5	Conocimiento de la normativa sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo		
Respuestas de informantes:			
P001: Existe la Ley 27983 de seguridad y salud en el trabajo.			
P002: Se cuenta con la Ley 27983 para la seguridad y salud en el trabajo, y otras.			
Análisis del discurso:			
Según ambos entrevistados, existe la Ley 27983 de seguridad y salud en el trabajo, entre otras normativas.			

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.6. Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según entrevistados

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 6	Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		
Respuestas de informantes:			
P001: Buscar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.			
P002: Implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo.			
Análisis del discurso:			
Ambos entrevistados coinciden en la necesidad de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la institución.			

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.7. Factibilidad de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según entrevistados

Código de entrevistado	Todos	Fecha de entrevista	15 / 05 / 2024
Dimensión 1	Proceso del sistema de gestión		
Indicador 6	Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		

Respuestas de informantes:

P001: Si es factible, existe la disponibilidad y predisposición política y administrativa.

P002: Si es posible, hay disponibilidad y disposición para la implementación.

Análisis del discurso:

Ambos entrevistados coinciden en que, si es factible implementar el sistema para prevenir riesgos laborales, ya que existe la disponibilidad y predisposición política y administrativa.

Nota. Resultados obtenidos de la aplicación de guías de entrevistas a funcionarios públicos en una municipalidad distrital, 2024.

Anexo 7.8. Método de puntos para priorización de problemas del análisis de Ishikawa

Causas	Peso	Puntos	Ponderado	%	Acumulado	% Acumulado	80 - 20
Falta de Plan de SGSST	0,25	5	1,25	29,14%	1,25	29,14%	80%
Falta de Política de SST	0,16	5	0,80	18,65%	2,05	47,79%	80%
Falta de Comité de Seguridad y Salud	0,15	5	0,75	17,48%	2,8	65,27%	80%
Falta de Diagnostico de SGSST	0,15	4	0,60	13,99%	3,4	79,25%	80%
Personal sin capacitación en SST	0,04	4	0,16	3,73%	3,56	82,98%	80%
Falta de involucramiento del personal	0,04	4	0,16	3,73%	3,72	86,71%	
Falta de EPPS	0,04	3	0,12	2,80%	3,84	89,51%	
Inadecuado espacio de Trabajo	0,04	3	0,12	2,80%	3,96	92,31%	
Mala distribución del mobiliario	0,04	3	0,12	2,80%	4,08	95,10%	
Falta de señalética	0,03	3	0,09	2,10%	4,17	97,20%	
Desconocimiento del procedimiento	0,03	2	0,06	1,40%	4,23	98,60%	
Falta de Registro de capacitaciones	0,03	2	0,06	1,40%	4,29	100,00%	
Total	1,00		4,29	100%			

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA
Huancabamba – Región Piura



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huarmaca, 25 de septiembre del 2023

CARTA N° 034-2023- MDH/GM

Señores:

NILTON CESAR PALACIOS ASALDE
WILSON RICARDO DOMINGUEZ NIÑO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA USO DE INFORMACIÓN

REFERENCIA : a) Solicitud de Expediente Administrativo N° 8441-2023

De mi especial consideración:


Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para expresarles mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, informarles que la Municipalidad Distrital de Huarmaca concede la Autorización para el uso de Información para desarrollo de Proyecto de Investigación denominado "IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA PREVENIR RIESGOS LABORALES EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL", así como también para aplicar sus instrumentos de recolección de datos. Así, mismo las áreas correspondientes deberán facilitarles la información requerida.

Sin otro particular, me despido cordialmente.

Atentamente;


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA
Lic. Omar Neira Torres
GERENTE MUNICIPAL

C.c.
Archivo
OMT/GM

Recibido
25
09 9:30 pm
23
Nilton Cesar Palacios Asalde
44369493


AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo OMAR NEIRA TORRES
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 02830453, en mi calidad de GERENTE MUNICIPAL
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de GERENCIA MUNICIPAL
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE HOARACA
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 2012619241, ubicada en la ciudad de HOARACA

OTORGÓ LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita.) NILTON CESAR PALACIOS ASALDE
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 44369497 y Al señor(a, ita.)
WILSON RICARDO DOMINGUEZ NIÑO
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 76330092, de la (x) Carrera profesional Ingeniería Industrial, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- DOCUMENTOS DE GESTIÓN
- INFORMACIÓN DE PERSONAL
- OTROS:

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (x) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

(x) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa o
() Mencionar el nombre de la empresa.



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE HOARACA
Lic. Omar Neira Torres
GERENTE MUNICIPAL

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 02830453

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]

Firma del Estudiante

DNI: 76330092

[Firma]

Firma del Estudiante

DNI: 44369497

Anexo 9. Otras evidencias

Anexo 9.1. Funcionarios de la municipalidad que participaron de la entrevista

Código	Apellidos y nombres	Grado Académico	Cargo	Años laborando en la empresa
P001	Crisanto Asencio Odencio	Licenciado	Gerente Municipal	25 años
P002	Coico Montalván César	Licenciado	Subgerente de Recursos Humanos	14 años

Fuente: Elaborado por los investigadores (mayo, 2024).

Anexo 9.2. Entrevistas completadas

Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estimado/a participante,

Lo primero es agradecer su colaboración en esta entrevista. La finalidad de la misma es utilizarla en una investigación que tiene como título: "Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital". De este modo, se considera que su opinión puede aportar información muy valiosa para este estudio.

La duración estimada de esta entrevista es de unos 25 a 30 minutos y lo más importante es la sinceridad en las respuestas. Como en todo proceso de investigación, tienes la garantía absoluta de que todas las opiniones expresadas serán TOTALMENTE CONFIDENCIALES, y bajo ningún concepto serán utilizadas para otros fines que no sea la propia investigación.

Por tanto, debe dar su consentimiento informado:

En forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo "Implementar un sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital". Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

FECHA: 15 10 5 12024

DATOS DEL ENTREVISTADO:

NOMBRE COMPLETO	DEENCIO CRISANTO ASENCIO
GRADO ACADÉMICO	() Primaria () Secundaria () Técnico (<input checked="" type="checkbox"/>) Licenciado () Magister () Doctor () Ninguno
CARGO LABORAL	GERENTE MUNICIPAL
EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	25

Preguntas:

1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.

Respuesta:

A la fecha aún no se ha implementado

2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de mejora? Detalle por favor.

Respuesta:

Aún no se han implementado los procesos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la MDH.

3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?

Respuesta:

El problema es no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta:

comprende un conjunto de procesos y procedimientos de la institución dentro de un marco legal que tiene por objetivo salvaguardar la salud de los trabajadores.

5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?

Respuesta:

Existe la Ley 27993 de seguridad y salud en el trabajo.

6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?

Respuesta:

- Buscar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?

Respuesta:

Si es factible, existe la disponibilidad y predisposición prelitera y voluntaria.

Gracias por su participación.

Guía de entrevista sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estimado/a participante,

Lo primero es agradecer su colaboración en esta entrevista. La finalidad de la misma es utilizarla en una investigación que tiene como título: "Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales en una municipalidad distrital". De este modo, se considera que su opinión puede aportar información muy valiosa para este estudio.

La duración estimada de esta entrevista es de unos 25 a 30 minutos y lo más importante es la sinceridad en las respuestas. Como en todo proceso de investigación, tienes la garantía absoluta de que todas las opiniones expresadas serán TOTALMENTE CONFIDENCIALES, y bajo ningún concepto serán utilizadas para otros fines que no sea la propia investigación.

Por tanto, debe dar su consentimiento informado:

En forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo "Implementar un sistema de seguridad y salud laboral para prevenir los riesgos laborales en una municipalidad distrital". Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

FECHA: 16 / 05 / 2024

DATOS DEL ENTREVISTADO:

NOMBRE COMPLETO	Cesar coico Montalvan
GRADO ACADÉMICO	() Primaria () Secundaria () Técnico (<input checked="" type="checkbox"/>) Licenciado () Magister () Doctor () Ninguno
CARGO LABORAL	Subgerente de Recursos Humanos
EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS)	14 años

Preguntas:

1. Explique los procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se realizan en esta municipalidad.

Respuesta:

No se a realizado la implementación de procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. De los procesos mencionados, ¿en cuáles se presentan problemas o puntos de mejora? Detalle por favor.

Respuesta:

No se a realizado la implementación de procesos de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3. Los problemas mencionados, ¿qué consecuencias han traído para la municipalidad en cuanto a la prevención de riesgos laborales?

Respuesta:

El problema es no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4. ¿Sabe usted qué es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Respuesta:

Comprende un conjunto de procesos y procedimientos de la institución dentro de un marco legal que tiene por objetivo salvo guardar la salud de los trabajadores.

5. ¿Qué normativas sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo en municipalidades conoce?

Respuesta:

Existe la ley 27983 de seguridad y salud en el trabajo y otras.

6. ¿Qué acciones considera usted que se deben tomar en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos laborales?

Respuesta:

Implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo

7. ¿Es factible la implementación de tal sistema para prevenir riesgos laborales, considerando su actual problemática?

Respuesta:

Si es factible, existe la disponibilidad y predisposición para la implementación.

Gracias por su participación.

Anexo 9.3. Ficha de observación completado

Ficha de observación sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Fecha de Observación: 13 / 09 / 2023

Observador: Palacios Asalde Nilton Cesar

Criterio Evaluados – RM N° 050-2013- TR

1.0	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO	P
1.1	¿Tiene su entidad un Programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
1.2	¿Tiene su entidad una política escrita de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
1.3	¿Posee un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
1.4	¿Ha designado la entidad una persona responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
1.5	¿Cuenta la entidad con comité de seguridad y salud en el trabajo elegido por los trabajadores mediante elecciones?		X	0
1.6	¿Existe documentación y registros del Sistemas de Gestión de seguridad y salud?		X	0
1.7	¿Cuenta la entidad con un compendio de las Normas Nacionales vigentes en Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
Comentarios: No se ha iniciado la implementación del sistema de acuerdo al D.S. N° 005- 2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias.				

2.0	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	SI	NO	P
2.1	¿Se identifican los peligros y evalúan los riesgos en las, instalaciones y equipos, a través de inspecciones planeadas, observaciones planeadas, o análisis de la tarea?		X	0
2.2	¿La entidad cuenta con un mapa de riesgos y lo utiliza como base para diseñar su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
2.3	¿Existen registros de evaluaciones de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómico?		X	0
2.4	¿Existe un programa de mantenimiento preventivo de los equipos, máquinas, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas para control de riesgos?		X	0
Comentarios: No se ha realizado la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), existe un programa de mantenimiento para las maquinas (volquetes, maquinaria pesada, motos).				

3.0	Procedimientos de Tareas Críticas	SI	NO	P
-----	-----------------------------------	----	----	---

3.1	¿Están identificadas las tareas críticas en el área de trabajo?		X	0
3.2	¿Existe un procedimiento para cada tarea crítica?		X	0
3.3	¿Este procedimiento ha sido elaborado con la participación activa de los trabajadores?		X	0
3.4	¿Se han establecido procedimientos de trabajo para tareas peligrosas como trabajos en altura, trabajos eléctricos, etc.?		X	0
Comentarios: No existen procedimientos para tareas críticas, teniendo como tarea crítica el carguío de materiales.				

4.0	Investigación de incidentes / accidentes	SI	NO	P
4.1	¿Existe un registro de accidentes?		X	0
4.2	¿Hay un procedimiento escrito de investigación y análisis de causas de los accidentes de trabajo?		X	0
4.3	¿Qué clase de eventos se investigan?			
	(i) Lesiones Personales?		X	0
	(ii) Incendios?		X	0
	(iii) Daños a la propiedad?		X	0
4.4	¿Cuenta con registros de las estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo? (índice de frecuencia, índice de gravedad).		X	0
Comentarios: No existe registro de accidentes en general, sin investigación de causas ni acciones de corrección.				

5.0	Preparación para Emergencias	SI	NO	P
5.1	¿Cuenta la entidad/institución con un Plan de Contingencias, de acuerdo a las normas establecidas por INDECI?	X		4
5.2	¿La entidad ha designado un coordinador de emergencias?		X	0
5.3	¿Tiene formada brigadas para actuar en caso de emergencias?		X	0
	(i) Encargado de primeros auxilios?		X	0
	(ii) Encargado para combate de incendios?	X		3
	(iii) Encargado de evacuación?	X		2
5.4	Existen señales de seguridad: Salida, zona segura interna, zona seguridad externa, ruta de evacuación	X		2
5.5	¿Existe un botiquín de primeros auxilios con medicamentos básicos?	X		2
5.6	¿Se dispone de extintores para control de incendios y están distribuidos con un criterio técnico (tipo de fuego, distancias máximas a recorrer, capacidad de extinción, etc.) y están debidamente registrados?	X		1
Comentarios: Se cuenta con Plan de Contingencias, no se ha designado responsables ante una emergencia, si se tiene señaléticas en algunos locales.				
6.0	Capacitación y entrenamiento	SI	NO	P

6.1	¿Existe un Plan de Capacitación Anual que incluya aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo? ¿Se cuenta con registros de las capacitaciones realizadas? ¿Defensa Civil?	X		3
6.2	¿Existe un curso de inducción para trabajadores nuevos que incluya aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
6.3	¿La capacitación está basada en un inventario de las tareas críticas para identificar las necesidades de entrenamiento?		X	0
6.4	¿Las gerencias y el personal han sido capacitados en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Defensa Civil?	X		3
6.5	¿La entidad ha definido las competencias para cada puesto de trabajo relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
Comentarios: Se ha implementado un programa de capacitación en seguridad, no se brinda inducción de seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo.				

7.0	Equipos de Protección Personal	SI	NO	P
7.1	¿Proporciona a su personal equipos de protección y ropa de trabajo de acuerdo al riesgo identificado? ¿Se encuentran debidamente registrados?	X		2
7.2	¿Existe un programa de inspección de equipos de protección personal para comprobar la efectividad y buen funcionamiento de estos?		X	0
7.3	¿Existe un programa de reposición de equipos de protección personal?	X		2
Comentarios: No se dota de equipo de protección personal desde hace un año, actualmente el 90% del personal trabaja sin implementos de seguridad.				

8.0	Control de Salud del Trabajador	SI	NO	P
8.1	¿Se ha hecho un inventario de riesgos a la salud del trabajador en base al análisis de riesgos e inventario de tareas?		X	0
8.2	¿Se ha informado a los trabajadores de los riesgos a la salud y se le ha entrenado en las medidas de control y el uso de equipos de protección?		X	0
8.3	¿Se realiza un chequeo anual a la salud de los trabajadores? ¿Se cuenta con los registros respectivos?		X	0
8.4	¿Los trabajadores son sometidos a exámenes ocupacionales requeridos según el riesgo del lugar de trabajo?		X	0
8.5	Se cuenta con:		X	0
	(i) Baños con ducha	X		2
	(ii) Armarios individuales		X	0
	(iii) Comedor		X	0
	(iv) Facilidades para beber agua		X	0
Comentarios: No se realiza exámenes médicos de entrada, tampoco anuales, hay deficiente sistema de higiene.				

9.0	Difusión y Promoción	SI	NO	P
9.1	¿Se tiene charlas de seguridad periódicamente en el trabajo?		X	0
9.2	¿Hay reuniones gerenciales periódicas para examinar la situación actual en seguridad y salud ocupacional?		X	0
9.3	¿Tienen un sistema de incentivos para premiar el desempeño del trabajador en aspectos de seguridad?		X	0
9.4	¿Cuenta con un programa de promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo?		X	0
Comentarios: No se ha establecido un mecanismo de promoción y participación del personal.				

10.0	Control de los Riesgos	SI	NO	P
10.1	¿Se realizan monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, así como de riesgos disergonómicos y riesgos psicosociales?		X	0
10.2	¿Se han establecido medidas para protección de accidentes causados por máquinas o equipo?		X	0
10.3	¿Existen señales de advertencia, prohibición e información sobre seguridad y salud donde se haya identificado riesgos?	X		2
10.4	¿Se ha hecho una evaluación por parte de Defensa Civil de la infraestructura de la entidad?	X		2
Comentarios: No se ha realizado monitoreo de agentes y no se ha realizado una evaluación para establecer medidas de protección.				

Firma del Observador:

Resultados

PUNTUACIÓN DE LA EVALUACIÓN			
ÍTEMS	DESCRIPCIÓN	RANGO	PUNTAJE
1	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	0 - 28	0
2	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos	0 - 16	0
3	Procedimientos de Tareas Críticas	0 - 16	0
4	Investigación de incidentes / accidentes	0 - 24	0
5	Preparación para Emergencia	0 - 32	14
6	Capacitación y entrenamiento	0 - 20	6
7	Equipos de Protección Personal	0 - 12	4
8	Control de Salud del Trabajador	0 - 32	2
9	Difusión y Promoción	0 - 16	0
10	Control de los Riesgos	0 - 16	2
TOTAL		0 - 212	28

MÁXIMO PUNTAJE	PUNTAJE ACTUAL	% DE CUMPLIMIENTO
212	28	13%

Porcentaje de cumplimiento:

0 – 30%: POBRE. - La mayoría de elementos del Sistema de Gestión de SST no son aplicados en la municipalidad estudiada, se requiere con urgencia mejorar los procedimientos y condiciones exigidas por la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, según lo exigido por la ley 29783, su reglamento y las modificatorias de las mismas.

DEFINICIÓN DE LOS PUNTAJES DE EVALUACIÓN	
4	Excelente, cumple con todos los criterios con que ha sido evaluado el elemento.
3	Bueno, cumple con los principales criterios de evaluación del elemento, existen algunas debilidades no críticas.
2	Regular, no cumple con algunos criterios críticos de evaluación del elemento.
1	Pobre, no cumple con la mayoría de criterios de evaluación del elemento.
0	Malo, no cumple con ninguno de los criterios de evaluación del elemento.

% DE CUMPLIMIENTO (PRIMERA ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SSST)		
Pobre	0 – 30%	La mayoría de elementos del SSST no son aplicados. Se necesita con urgencia mejorar los procedimientos y condiciones físicas del lugar.
Regular	31 - 60%	Algunos elementos principales del sistema de seguridad no son aplicados. P.D. estructura orgánica formalizada y registros, medidas de la planificación e implementación, revisiones regulares del programa, involucramiento de los trabajadores. Las condiciones físicas en el lugar necesitan ser mejoradas para cumplir con los requisitos legales y normas de la entidad.
Buena	61 - 90%	Los principales elementos del programa de seguridad están implantados. Existen algunas debilidades no críticas de documentos. Las condiciones físicas en el lugar son buenas y requieren sólo mejoras menores. Los trabajadores están involucrados y su cumplimiento con los procedimientos son visibles.

Ficha de revisión documental sobre riesgos laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	AÑO 2023												AÑO 2024						
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	
RIESGOS FÍSICOS	- Número de accidentes o lesiones relacionados con riesgos físicos.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0		
RIESGOS QUÍMICOS	- Número de exposiciones no controladas a sustancias químicas peligrosas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
RIESGOS BIOLÓGICOS	- Número de incidentes relacionados con riesgos biológicos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0		
RIESGOS ERGONÓMICOS	- Número de quejas o reportes de problemas ergonómicos por parte de los empleados.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0			
RIESGOS PSICOSOCIALES	- Número de bajas por estrés o problemas psicosociales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			

Anexo 9.5. Base de datos de cuestionarios

n	Items / Reactivos / Preguntas															GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					Variable
	D1			D2			D3			D4			D5			Dimensiones					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	D1	D2	D3	D4	D5	
1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	4	6	5	5	5	25
2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	3	6	7	7	7	6	33
3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	6	6	6	4	27
4	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	6	5	5	6	6	28
5	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	4	7	4	8	6	29
6	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	4	5	6	4	5	24
7	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	8	6	6	10	6	36
8	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	6	6	5	7	27
9	3	1	1	2	1	1	2	2	2	4	3	1	2	2	2	5	4	6	8	6	29
10	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	5	5	4	6	6	26
11	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	7	8	4	5	4	28
12	1	2	1	2	1	1	4	2	2	2	3	2	2	1	1	4	4	8	7	4	27
13	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	7	8	7	9	9	40
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	6	4	3	7	4	24
15	2	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	1	4	8	4	8	4	28
16	1	2	2	2	1	2	1	1	2	4	1	2	1	3	2	5	5	4	7	6	27
17	4	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	9	5	4	3	7	28
18	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	7	6	8	4	29
19	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	5	6	6	3	3	23
20	3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	5	6	6	7	3	27
21	2	1	1	1	1	3	2	1	1	4	3	1	1	2	1	4	5	4	8	4	25
22	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	7	7	5	4	5	28
23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3	3	3	4	17

24	1	2	2	1	1	2	1	1	1	5	4	1	1	2	2	5	4	3	10	5	27
25	3	2	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	6	7	4	6	3	26
26	2	1	1	2	1	3	2	1	2	4	3	3	1	1	4	4	6	5	10	6	31
27	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	5	6	5	3	22
28	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	7	7	7	5	6	32
29	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	6	7	5	4	6	28
30	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	5	6	6	7	4	28
31	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	2	1	2	1	5	4	4	8	4	25
32	1	2	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	1	1	1	5	7	8	6	3	29
33	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	7	5	4	6	5	27
34	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	6	7	6	5	28
35	2	2	2	3	3	1	1	2	1	4	3	3	2	1	1	6	7	4	10	4	31
36	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	7	3	3	7	4	24
37	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	2	4	5	7	7	5	28
38	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	4	5	5	4	6	8	28
39	3	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	6	7	4	6	6	29
40	2	1	2	2	1	2	3	1	2	4	3	1	1	1	1	5	5	6	8	3	27
41	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	6	6	5	7	4	28
42	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	3	2	2	3	1	5	5	8	9	6	33
43	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	5	6	5	5	5	26
44	3	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	6	4	6	5	4	25
45	2	1	1	2	1	1	3	1	2	4	3	1	1	2	2	4	4	6	8	5	27
46	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6	6	4	3	3	22
47	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	1	1	5	5	7	8	5	30
48	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	6	6	5	7	4	28
49	1	1	1	2	2	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	3	5	6	8	6	28
50	3	2	1	2	1	1	4	2	1	1	3	1	2	2	1	6	4	7	5	5	27
51	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	7	3	5	4	23
52	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	9	5	8	5	30
53	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	6	3	5	5	4	23
54	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	5	5	5	6	6	27

55	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	7	6	6	5	28
56	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	4	7	3	5	5	24
57	3	1	1	3	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	5	6	5	5	5	26
58	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	6	6	6	6	28
59	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	6	4	6	4	5	25
60	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	5	7	4	6	6	28
61	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	4	4	4	7	5	24
62	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	8	3	5	5	24
63	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	3	7	3	4	7	5	26
64	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	3	4	3	4	19



Anexo 9.6. Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”.

INFORME N° 004- NCPA-MDH

A : ABOG. CESAR COICO MONTALBAN
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ASUNTO : ALCANZO PROPUESTA DE PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

FECHA : HUARMACA, 13 DE JUNIO DEL 2024

Por medio de la presente me dirijo a Usted para saludarlo, y a la vez informarle lo siguiente:

Que, mediante la realización del estudio de línea base que se realizó en la Municipalidad para diagnosticar como se encontraba el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encontró que NO SE CUENTA con sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que garantice la realización de trabajos seguros a fin de prevenir riesgos laborales y enfermedades ocupacionales entre los colaboradores.

Es por tal motivo que el suscrito a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 27983 “Ley de seguridad y salud en el trabajo”, se ha **Desarrollado el Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo de la Municipalidad Distrital de Huarmaca**, la misma que contiene la política, objetivos, metas, la conformación del comité de SST, los lperc y mapa de Riesgo, plan de capacitación , procedimientos, inspecciones internas, plan de contingencias, investigación de accidentes, auditorias, estadísticas y el presupuesto de para su ejecución a fin de prevenir riesgos laborales y enfermedades ocupacionales y que es uno de los requisitos para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Es todo cuanto alcanzo a usted para los fines antes indicados y de esta manera poder continuar con el proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ira en beneficio de los colaboradores de la entidad.

Sin otro particular me despido de usted.

Adjunto

- Plan SST (36 folios)

Atentamente


NILTON CESAR PALACIOS ASALDE
PRACTICANTE ING. INDUSTRIAL



Cc. Archivo



PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA

2023 - 2024

Elaborado por:	Revisado por Sub Gerente de Recursos Humanos	Aprobado por Representante de Empleador	Aprobado por Representante del Sindicato
NILTON CESAR PALACIOS ASALDE			



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	171
2. Objetivo	172
3. BASE LEGAL.....	172
4. FINALIDAD.....	173
5. ALCANCE.....	173
6. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	174
6.1. REQUISITOS GENERALES	174
6.2. ELABORACION DE LINEA BASE	174
7. ETAPAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	174
7.1. POLÍTICA.....	174
7.2. ORGANIZACIÓN	176
7.3. PLANIFICACION Y APLICACIÓN.....	182
7.4. EVALUACION	¡Error! Marcador no definido.
7.5. ACCION PARA LA MEJORA CONTINUA.....	190
8. CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	191
9. ANEXOS.....	198
Bibliografía	211



1. INTRODUCCIÓN

Hablar de "Salud en el Trabajo" nos enfrenta a un desafío ético que posiciona la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras como un pilar fundamental de nuestro desarrollo como sociedad. Promover y proteger la salud y la seguridad, así como la sustentabilidad de los ambientes de trabajo, requiere abordar los determinantes sociales que condicionan la salud de las personas, la promoción del trabajo decente y la equidad.

Según estimaciones de la OIT cada año mueren unos 185 millones de trabajadores debido a enfermedades relacionadas con el trabajo y 313 millones de accidentes del trabajo, con un costo de 4% del PIB, lo que está directamente relacionado con las condiciones de trabajo, empleo y exposición a agentes y factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo.

Por su parte, la OMS señala que cada año al menos unos 14,2 millones de personas entre los 30 y 69 de edad mueren por enfermedades no transmisibles; además un 10,3% de los Cánceres, un 10-18% de las Alergias (Asma y Rinitis), 16% de las Hipoacusias serían atribuibles a exposición ocupacional; y las enfermedades mentales representan el 13% de todos los años perdidos de vida saludable, entre otros. Diversos indicadores de salud visibilizan el impacto de las inequidades en las condiciones de trabajo y empleo, frente a un contexto dinámico en la organización del trabajo, cambios tecnológicos, sociales y demográficos.

El presente plan está elaborado en base a la ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", su reglamento y sus modificatorias, teniendo en cuenta el criterio de prevención donde el empleador garantiza en el centro de trabajo estableciendo los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de sus visitantes.



2. Objetivo

El objetivo del presente plan generar un documento de gestión que contenga los elementos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como son: los Objetivos, la Política, la Estructura, la Organización y los medios empleados para el control de los riesgos en la Seguridad y Salud en el Trabajo y mejora del desempeño de la SST.

Proponer un modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo, con la finalidad de eliminarlos o minimizarlos.

Permitir la implementación, actualización y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley N° 30222, ley que modifica la Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- Decreto Supremo N°005-2012-TR. Modificado por Decreto Supremo N°O12-2014-TR, que aprueba el registro único de información de sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales.
- Decreto Supremo N°002-2013-TR., que aprueba la Política Nacional de Seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, Aprueba formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del SGSST.
- Decreto Supremo N° 014-2013-TR, Reglamento del Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 012-2014-TR, Registro Único de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Resolución Ministerial N° 148-2012-TR, Guía para el proceso de elección de los
- representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de ergonomía y evaluación de riesgos disergonómicos
- Decreto Supremo N° 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

4. FINALIDAD

Contribuir en el más alto grado posible al bienestar integral físico, mental y social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca en todas las áreas de desempeño asegurando las condiciones para favorecer su salud y seguridad laboral.

5. ALCANCE

El Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo o se aplica a todas las Gerencias, Sub Gerencias, Unidades Orgánicas/dependencias y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, sin distinción de modalidad laboral personal nombrado, Contratato, Locación de Servicios, CAS, Practicantes y otros que por su naturaleza realizan labores de manera directa e indirecta. La ejecución del presente plan está definida en el plazo de un año, y está sujeto a las revisiones que se estimen necesarias, el mismo que consta de 05 etapas para su implementación.



6. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1. REQUISITOS GENERALES

Los empleadores deben asumir un firme compromiso en temas de seguridad y salud en el trabajo, como sustento de ello establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente su SGSST de acuerdo a los requisitos establecidos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005 -2012 – TR, los cuales se describen en el presente documento.

Los empleadores para realizar la implementación del SGSST deben tener conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo, la legislación aplicable, sus procesos, actividades y/o servicios.

6.2. ELABORACION DE LINEA BASE

Dentro de los requisitos exigibles para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad se debe realizar una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo. (SUNAFIL, 2016)

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

Para la evaluación de la línea base se puede utilizar la Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST de la R.M. N° 050-2013-TR.

7. ETAPAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la implementación del sistema de gestión debemos tener en consideración las etapas que señala las normas vigentes que a continuación se describen:

- 1. Política.**
- 2. Organización**
- 3. Planificación y aplicación**
- 4. Evaluación**
- 5. Acción para la mejora continua**

7.1. POLÍTICA

La Municipalidad, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo,



que debe:

- a. Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.
- b. Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.
- c. Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.
- d. Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda

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

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



7.2. ORGANIZACIÓN

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

- a. Establecer los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adoptar disposiciones para que todo trabajador de la Municipalidad esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.
- b. Implementar los registros y documentación del SGSST, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos.
- c. **Si cuenta con veinte o más trabajadores a su cargo constituye un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, si tiene menos de 20 trabajadores constituye un supervisor de Seguridad y Salud y Trabajo, elegido por los trabajadores.**
- d. Si cuenta con veinte o más trabajadores a su cargo elabora un reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Organizar un servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

7.2.1. COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD

Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo, constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de

la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que



cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador. (SUNAFIL, 2016)

- a. En los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. El número de personas que componen el CSST, es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de 4 ni mayor de 12 miembros.
- c. Se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.
- d. A falta de acuerdo entre las partes para la conformación del CSST éste tendrá 6 miembros para empresas que tengan más de 100 trabajadores, adicionándose 2 miembros más por cada 100 trabajadores hasta un máximo de 12 miembros.
- e. Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.
- f. El Comité o Supervisor de SST se eligen mediante un proceso electoral por un periodo de 1 año como mínimo y 2 años como máximo.
- g. La organización, funciones y deberes del comité se encuentran en el anexo N° 01.

7.2.2. REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – RISST

Documento que establece las obligaciones del empleador, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), trabajadores, así como los estándares de SST que se deben cumplir en las diferentes actividades que se realizan dentro de la entidad.

- a. Es elaborado por los empleadores con 20 ó más trabajadores.
- b. La estructura mínima tiene lo siguiente: Objetivos y alcances; Liderazgo, compromisos y la Política de SST; Atribuciones y



obligaciones del empleador, del Supervisor, del Comité SST y de quienes brindan servicios a la institución; Estándares de seguridad y salud en las operaciones y en los servicios y actividades conexas; Preparación y respuesta a emergencias.

- c. Se debe elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de los trabajadores y ser aprobado por el Comité de SST.
- d. Se entrega una copia del RISST a cada uno de los trabajadores.
- e. El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador

7.2.3. RECURSOS, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- a. El empleador debe definir los recursos necesarios, las funciones, las responsabilidades y la autoridad en la organización para lograr una mayor eficacia en el Sistema Integrado de Gestión.
- b. De acuerdo al Programa Anual de Seguridad y Salud se tiene un presupuesto y cronograma el cual debe ser ejecutado.
- c. Se recomienda lo siguiente:
 - Tener un Organigrama Estructural del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
 - Describir y documentar las responsabilidades, la autoridad y las interrelaciones de todo el personal cuyo trabajo incide en el SGSST.



- d. Proveer los recursos esenciales para la implementación del SGSST, incluyendo tanto gestión humana y conocimientos especializados como recursos tecnológicos y financieros.

7.2.4. COMPETENCIA Y FORMACION

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

a. PERFIL DEL PUESTO

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

b. CAPACITACIÓN

Se debe implementar un Plan Anual de Capacitación, integrado al Plan de SST, en donde se debe incluir lo siguiente:

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

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



7.2.5. COMUNICACIÓN, PARTICIPACION Y CONSULTA

- La comunicación del Sistema de Gestión es a través de la difusión y las capacitaciones de los documentos y registros obligatorios que se mencionan en los puntos 7.2.6 y 7.2.7.
- La participación del personal debe ser constante en la planificación e implementación del SGSST. Una de las formas de participación directa de los trabajadores es a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- También se debe adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d. Para la consulta a instituciones los empleadores y sus trabajadores pueden realizar la consulta legal y técnica al MTPE o SUNAFIL.

7.2.6. DOCUMENTACION

El empleador debe exhibir la siguiente documentación obligatoria:

- a. La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b. El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d. El mapa de riesgo.
- e. La planificación de la actividad preventiva.
- f. El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La documentación referida en los incisos a) y c) y d) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.

7.2.7. REGISTROS EN GENERAL

Se tiene la obligatoriedad de mantener los siguientes registros:

- a. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.



- b. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c. Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d. Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e. Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f. Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- g. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- h. Registro de auditorías.

7.2.8. CONTROL DE DOCUMENTOS

Los documentos deben estar vigentes y ser presentados cuando la autoridad lo solicite.

- a. Mantener un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos 12 meses.
- b. El tiempo de almacenamiento de los registros (archivo pasivo) es:
- c. Los registros de investigaciones, exámenes médicos ocupacionales, monitoreo de agentes físicos, inspecciones internas, estadísticas, equipos de seguridad, inducción, capacitación, entrenamientos y simulacros será de 5 años.
- d. Los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos serán de 10 años.
- e. El registro de enfermedades ocupacionales es de 20 años.



7.3. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN

Para establecer el SGSST se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo.

Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en la Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua, realizándose las siguientes actividades:

7.3.1. IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS

Para la elaboración de este instrumento de Gestión en SST, debe tomarse en cuenta cada puesto de trabajo, debe ser efectuada por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

Para elaborar el IPER se desarrollan las siguientes etapas:

a. MAPEO DE PROCESOS

Para realizar este mapeo se debe considerar los procesos, actividades, tareas y el puesto de trabajo.

b. IDENTIFICACION DE PELIGROS

En esta etapa se debe identificar los peligros en cada uno de las tareas, esta debe ser clasificada en los peligros para la seguridad y salud en el trabajo.

c. EVALUACION DE RIESGOS Y VALORACION

En esta etapa se evalúan los riesgos en cada uno de los peligros detectados y estos se valoran, para lo cual se utilizan cualquiera de las metodologías de estudio para el



análisis y evaluación de riesgos. Pudiéndose optar por las que están dispuestas en el numeral 3 del Anexo 3 de la Resolución Ministerial N° 050- 2013-TR.

A manera de ejemplo utilizando una de las metodologías propuestas, para calcular de la probabilidad se debe determinar un número entre 1 al 3 de acuerdo con los siguientes criterios:

- La cantidad de personas expuestas
- Los procedimientos existentes
- Las capacitaciones
- La exposición al riesgo (se valora en seguridad y en salud)

También para el cálculo de la severidad se valoran con números de 1 al 3 en seguridad y salud en el trabajo.

El valor del riesgo se calcula de acuerdo a la expresión matemática que se presenta a continuación:

$$\text{Riesgo} = \text{Probabilidad} \times \text{Severidad.}$$

d. ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS DE CONTROL APLICABLES

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

PRIMERO: Eliminación de los peligros y riesgos.

SEGUNDO: Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos.

TERCERO: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

CUARTO: Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.

QUINTO: Facilitar equipos de protección personal adecuados.

e. CLASES DE MEDIDAS DE CONTROL

Control de Ingeniería:

Pueden ser desde el ajuste o mantenimiento de la maquinaria, sustitución de la tecnología; aislamiento parcial de la fuente por paredes (pantallas), encapsulamiento de la fuente, aislamiento del trabajador en cabinas insonorizadas, recubrimiento de techos y paredes por material absorbente de ondas sonoras; entre otras medidas de ingeniería.

Control Organizativo:

Muchas de estas medidas son de índole administrativas y están destinadas a limitar el tiempo de exposición, número de trabajadores expuestos,



descansos en ambientes adecuados y rotación de puestos, en gran medida se considera los aspectos laborales.

Control en el Trabajador:

Se fundamentan en el control del riesgo sobre el hombre, se deben priorizar las medidas anteriores, pero en ocasiones son las únicas medidas posibles de cumplir. Ejemplo: Uso de equipos de protección personal (EPP), chequeo médico especializado, educación ocupacional y examen psicológico.

Así mismo después de la aplicación de controles se valora el riesgo residual con el que se tendrá que realizar las actividades.

Las medidas de prevención y protección de los riesgos laborales deben aplicarse de la siguiente manera:

- Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar.
- El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador.
- Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro.
- Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
- Mantener políticas de protección colectiva e individual.
- Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

7.3.2. MAPA DE RIESGOS

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

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

- El mapa de riesgo se realiza dibujando un plano de las instalaciones de la empresa, entidad ubicando los puestos de trabajo, maquinarias y/o equipos que generen riesgo alto; seguido a ello le asignamos un símbolo que representa el tipo



de riesgo y otro símbolo para adoptar las medidas de protección a utilizar en los riesgos encontrados.

- **La señalización es considerada de acuerdo a la Norma técnica peruana NTP 399.010 – 1 Señales de seguridad.**
- El mapa de riesgos se elabora con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

7.3.3. REQUISITOS LEGALES

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

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

7.3.4. OBJETIVO, METAS, PLAN, PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

a. OBJETIVOS Y METAS

Los objetivos y metas se establecen después de haber realizado la elaboración de línea base, el IPER y la política de SST.

Los objetivos deben estar relacionados con la Política de SST.

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

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

b. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o



de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles con la participación de los trabajadores, empleador y organización sindical.

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

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

El Plan podrá adoptar la estructura dispuesta en el numeral 2 del Anexo 3 de la Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR, la misma que contiene los siguientes puntos:

- a. Alcance
 - b. Elaboración de línea base del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - c. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - d. Objetivos y metas
 - e. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor y Reglamento Interno de SST
 - f. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Mapa de Riesgo
 - g. Organización y responsabilidades
 - h. Capacitación en seguridad y Salud en el Trabajo
 - i. Procedimientos
 - j. Inspecciones Internas
 - k. Salud ocupacional
 - l. Clientes sub contratados y proveedores
 - m. Plan de Contingencias
 - n. Auditorías
 - o. Estadísticas
 - p. implementación del plan, presupuesto, Programas
 - q. Mantenimiento de Registros
 - r. Revisión del Sistema de Gestión por el empleador
 - s. Investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales
- c. PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(PASSTE)**

El Programa de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la empresa, entidad pública o privada para ejecutar a lo largo de un año, este programa contendrá actividades, detalle, responsables, recursos y



plazos de ejecución, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y proteger la salud de los trabajadores, incluyendo regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones. Debe ser revisada por lo menos una vez al año.

Respecto a las actividades a realizar se tomará en cuenta la prevención de los riesgos críticos o que son importantes o intolerables.

7.3.5. PREPARACION PARA LA RESPUESTA Y EMERGENCIAS

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

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



7.4. EVALUACIÓN

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

7.4.1. OBJETO DE LA SUPERVISIÓN

Identificar las fallas o deficiencias en el SGSST.

- a. Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
- b. Prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST.
- c. Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- d. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el SGSST.

7.4.2. UTILIDAD DE LOS RESULTADOS DE LA SUPERVISIÓN

La supervisión y la medición de los resultados deben:

- a. Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.
- b. Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.
- c. Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- d. Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.
- e. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.4.3. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD OCUPACIONAL

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



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

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

Por otro lado, la empresa tiene la obligación de:

- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE todo accidente de trabajo mortal y los incidentes peligrosos que pongan en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores o a la población dentro de las 24 horas de ocurrido y los accidentes de trabajo incapacitantes y las enfermedades ocupacionales al centro médico asistencial que atiende el caso el cual deberá notificar hasta el último día del mes siguiente de ocurrido el accidente y dentro de los cinco días hábiles de conocido el diagnóstico respectivamente al MTPE.
- Para las notificaciones se ingresa con la “clave Sol” al servicio en línea Sistema de Accidentes de Trabajo del portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para llenar los datos en los formularios publicados en él. (Formulario 1: para que los empleadores cumplan con la obligación de notificar los accidentes de trabajo mortales e incidentes peligrosos, Formulario 2: para que los centros médicos asistenciales notifiquen los accidentes incapacitantes y las Enfermedades Ocupacionales).

7.4.4. CONTROL DE REGISTROS

- a. Se debe tener un archivo activo de los eventos ocurridos en los últimos doce meses.
- b. Estos archivos pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.
- c. Los registros se conservarán de la siguiente manera:
 - El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de 20 años;
 - Registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de 10 años posteriores al suceso;
 - Los demás registros por un periodo de 5 años posteriores al suceso.

7.4.5. AUDITORIAS

Las auditorías periódicas permiten comprobar si el SGSST, ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ejecutar esta labor se tendrá en cuenta lo siguiente:



- a. La auditoría se realiza por auditores independientes, en la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.
- b. La elección del auditor se realiza de los auditores inscritos en el “Registro de Auditores autorizados para la evaluación periódica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, a cargo de las Direcciones de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, o dependencias que hagan sus veces, de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 014-2013-TR.
- c. El periodo en que se realizan las auditorías es el siguiente:
 - Los empleadores que realizan actividades de riesgo, conforme al listado de actividades productivas de alto riesgo comprendidas en el anexo 5 del reglamento de la Ley de modernización de la seguridad social en salud, aprobado por el Decreto Supremo N.º 009- 97- SA y sus normas modificatorias, deberán realizar auditorías del SGSST cada 02 años.
 - Los empleadores que no realizan actividades de riesgo las efectuarán con una periodicidad de 03 años.
 - Los empleadores que cuenten hasta con diez trabajadores y cuya actividad no se encuentra en el listado de actividades productivas de alto riesgo, solo están obligados a realizar auditorías cuando la inspección de trabajo así lo ordene. (SUNAFIL, 2016)

7.5. ACCION PARA LA MEJORA CONTINUA

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

Esta vigilancia debe:

- a. Evaluar la estrategia global del SGSST para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- b. Evaluar la capacidad del SGSST, para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.
- c. Evaluar la necesidad de introducir cambios en el SGSST, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.



- d. Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.
- e. Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
- f. Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
- g. Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

La revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza por lo menos una (1) vez al año, el alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.

Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:

- A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para que puedan adoptar las medidas oportunas.
- Al Comité o al Supervisor de Seguridad y Salud del Trabajo, los trabajadores y la organización sindical. (SUNAFIL, 2016)

8. CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La constitución de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de las actividades privadas y públicas está establecida en las legislaciones siguientes:

- Artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Artículos del 38° al 73° del D.S. N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Anexo I y II de la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR. Aprueban la guía y formatos referenciales para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - CSST y su instalación, en el sector público.

Autoridad del comité y del supervisor

El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.

1. Constitución del Comité de Seguridad de SST

Para la constitución tenemos las siguientes etapas:

1.1. Elecciones del Comité de SST



Son los trabajadores quienes eligen a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o sus Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización mayoritaria o en su defecto la más representativa convoca a elecciones del comité paritario, si no hubiera sindicato, es la empresa la responsable de la convocatoria.

1.1.1. Junta Electoral

El Proceso Electoral estará a cargo de una junta Electoral cuyas funciones son:

- Presidir, dirigir y realizar el proceso electoral.
- Autorizar la impresión y la disponibilidad de las cédulas de votación.
- Recibir y admitir o denegar las solicitudes de los postulantes para representantes de los trabajadores.
- Realizar el cómputo general de las elecciones, previa verificación del padrón de los trabajadores.
- Proclamar a los trabajadores titulares y suplentes elegidos.
- Resolver todas las cuestiones que se susciten por mayoría absoluta.

Para las elecciones se podrán usar los formatos referenciales (ver anexos) de la Resolución Ministerial N° 148-2012-TR como son:

- **Formato N° 01.** Modelo de carta del empleador para solicitar al sindicato mayoritario la convocatoria a las elecciones.
- **Formato N° 2.** Modelo de convocatoria al proceso de elección de representantes titulares y suplentes.
- **Formato N° 3.** Modelo de carta comunicando a los miembros de la Comisión Electoral.
- **Formato N° 4.** Formato para el llenado del Padrón Electoral de los trabajadores que participarán en la elección de sus representantes.
- **Formato N° 5.** Modelo de carta presentando la candidatura para ser representante titular o suplente.
- **Formato N° 6.** Formato para anotar los candidatos aptos para ser elegidos como representante.
- **Formato N° 7.** Formato para el acta de inicio de la votación
- **Formato N° 8.** Formato para el acta de conclusión de la votación.
- **Formato N° 9.** Formato para el acta del proceso de elecciones.
- **Formato N° 10.** Formato para el acta de instalación del CSST.

1.1.2. Convocatoria a Elecciones

La Municipalidad remitirá una comunicación al sindicato mayoritario o al más representativo, según el caso, poniendo en conocimiento la necesidad de elegir a los representantes de los trabajadores ante el CSST. En dicha comunicación debe precisarse el número de representantes titulares y suplentes que deben ser elegidos y el plazo de duración de la elección, de acuerdo a lo previsto en el artículo 62° del Reglamento. La comunicación también debe precisar el lugar que la empresa pone a disposición del convocante para la realización del proceso de elección.



En caso exista sindicato mayoritario, el empleador solicitará el nombre del observador a que hace referencia el artículo 29° de la Ley.

Una vez recibida esta comunicación, el sindicato respectivo realiza la convocatoria a elecciones mediante la publicación en un medio interno masivo que puede ser la entrada de la entidad y visibles de los lugares de trabajo.

De existir un Sindicato mayoritario, este convoca. De no existir sindicato mayoritario, convoca el sindicato más representativo de la entidad. De no existir ningún sindicato en la entidad, la convocatoria la realiza el empleador.

El Sindicato mayoritario es aquel sindicato que agrupa a más de la mitad de los trabajadores. Si agrupa a un número menor, el sindicato es minoritario.

El más representativo se determina de acuerdo a los siguientes supuestos:

- Si la entidad cuenta con un sindicato mayoritario, este será a su vez el más representativo.
- Si coexisten dos o más sindicatos minoritarios, se considerará el más representativo al que agrupa (independientemente que sean sindicatos por tipo de contratación o profesión) a la mayor cantidad de trabajadores.
- Si existe un único sindicato y este es minoritario, se considerará a este como el más representativo.

Proceso de convocatoria pública para las elecciones

Para la implementación del CSST, se ha establecido un plazo de 30 días hábiles a contarse desde la fecha de publicado el reglamento, fecha en la que se deberá convocar a elecciones para la designación de los miembros que representarán a los trabajadores de la entidad.

En la referida convocatoria, se deberá establecer el procedimiento y plazo para la elección de los representantes del CSST. Se debe cuidar que entre la determinación de todos los postulantes inscritos y la fecha de la elección medien 15 días hábiles dentro de los cuales la Junta Electoral verificará que los postulantes cumplan los requisitos:

- **Ser trabajador del empleador.**
- **Tener 18 años de edad como mínimo.**
- **De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.**

1.1.3. Elecciones del Comité de SST

Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa.

Formalizando con los formatos referenciales, el acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el libro de actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.



CRONOGRAMA PARA ELECCIÓN DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nombre de tarea	Duració	Comienzo	Fin	Gantt Chart																													
				22 oct '23							29 oct '23							5 nov '23															
				X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J
CRONOGRAMA ELECCION DE COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD	17 días?	mié 18/10/23	jue 9/11/23	[Gantt bar spanning from Oct 18 to Nov 9, 2023]																													
ELECCION DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	17 días			[Gantt bar spanning from Oct 18 to Nov 9, 2023]																													
SOLICITUD DE CONVOCATORIA	1 día	lun 23/10/23	lun 23/10/23	[Gantt bar on Oct 23]																													
DIFUSION Y SOLICITUD DE CONVOCATORIA	1 día	mar 24/10/23	mar 24/10/23	[Gantt bar on Oct 24]																													
LISTA DE CANDIDATOS PREVIOS	1 día	mié 25/10/23	mié 25/10/23	[Gantt bar on Oct 25]																													
LISTA DE CANDIDATOS APTOS	1 día	jue 26/10/23	jue 26/10/23	[Gantt bar on Oct 26]																													
DIFUSION DE LISTA DE CANDIDATOS APTOS	1 día	vie 27/10/23	vie 27/10/23	[Gantt bar on Oct 27]																													
DESIGNACION DE JUNTA ELECTORAL	2 días	lun 30/10/23	mar 31/10/23	[Gantt bar from Oct 30 to Oct 31]																													
ELABORACION DE MATERIAL ELECTORAL	5 días	mar 31/10/23	lun 6/11/23	[Gantt bar from Oct 31 to Nov 6]																													
REALIZACION DE ELECCIONES	1 día	mar 7/11/23	mar 7/11/23	[Gantt bar on Nov 7]																													
REUNION PARA ELEGIR PRESIDENTE Y SECRETARIO	1 día	jue 9/11/23	jue 9/11/23	[Gantt bar on Nov 9]																													



1.1.3.1. Elección del Presidente, Secretario y miembros del CSST

El Presidente y el Secretario son elegidos por los miembros del Comité.

El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de éste. Representa al comité ante el empleador.

El Secretario está encargado de las labores administrativas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1.3.2. Sub Comités Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuando la entidad tenga varias sedes o centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de SST, en función al número de trabajadores (para menos de 20 trabajadores, se elegirá un Supervisor y con 20 o más trabajadores, un Subcomité). En los casos que la entidad opte por ello, el Comité SST coordina y apoya las actividades de los Subcomités o del Supervisor. Cabe indicar que para la elección de los miembros del Subcomité de SST, se podrá utilizar el procedimiento previsto para la conformación del Comité SST.

Una vez elegido los miembros titulares y suplentes del Comité SST y haber recibido sus credenciales es obligatorio que se formalice su condición mediante el Acta de Elección del Proceso Electoral en la cual se constará una copia en el Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Funciones del Comité de Seguridad de SST

- Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
- Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador
- Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.



- Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
- Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
- Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
- Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:
 - El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los 10 días de ocurrido.
 - Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
 - Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

3. Facilidades a los representantes de los trabajadores entre el Comité de SST o Supervisor.

Los representantes de los trabajadores ante el CSST o el Supervisor, gozarán de una licencia de 30 días naturales por año calendario para el desempeño de sus funciones, autorizadas por el comité o el empleador, según sea el caso.

Estas funciones deberán estar íntimamente relacionadas con la Gestión del Sistema de



Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución, debiendo ese tiempo ser destinado a: reuniones, coordinaciones, charlas externas sobre la materia, gestiones o trámites ante autoridades administrativas.

La protección contra el despido encausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta 6 meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor.



9. ANEXOS

FORMATO N° 01

MODELO DE CARTA QUE EL EMPLEADOR DEBE ENVIAR EN CASO DE EXISTIR SINDICATO MAYORITARIO O SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO SOLICITANDO LA CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA _____ POR EL PERIODO _____

Huarmaca, __ de _____ de 202....

Señores:

(Nombre de la organización sindical mayoritaria o más representativa, según el caso)

Presente. -

Asunto: Elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa _____, para el período _____

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner en su conocimiento la necesidad de elegir a los representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período _____

El número total de miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es _____, por lo que le solicitamos convoquen al proceso de elección de:

____ () representantes de los trabajadores en calidad de representantes titulares, y

____ () representantes de los trabajadores en calidad de representantes suplentes.

En virtud del artículo 29° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, agradeceremos se sirvan designar y comunicar en la fecha de la elección de los representantes de los trabajadores, a que hacen referencia los párrafos precedentes, el nombre del designado por la organización sindical como observador ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. **(Este párrafo sólo debe incluirse en caso que la comunicación esté dirigida al sindicato mayoritario)**

El local o área que la empresa proporcionará para el proceso de las elecciones es _____

Sin otro particular y agradeciendo la participación de su organización para el éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de nuestra empresa, reiteramos a ustedes los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

NOMBRE Y FIRMA

(El Titular de la empresa o quien en su representación está encargado de la implementación del Sistema de Gestión de SST)



FORMATO N° 02

MODELO DE CONVOCATORIA AL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA _____ POR EL PERIODO _____

_____ (nombre de quien convoca (sindicato/empresa), en virtud del artículo 31° de la LSST¹ y el artículo 49° del RLSST², convoca a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo al siguiente cronograma:

1	Número de representantes titulares y suplentes a ser elegidos (43° RLSST)	___ () titulares ___ () suplentes
2	Plazo del mandato (62° RLSST)	___ () año(s)
3	Cumplir con los requisitos para postular y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:	- Ser trabajador del empleador. - Tener dieciocho años (18 años) de edad como mínimo. - De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.
4	Periodo de inscripción de candidatos	Del ___ de _____ de 2023 al ___ de _____ del 202... en horario de trabajo enviando la postulación al correo electrónico o entregando en físico en _____.
5	Publicación del listado de candidatos inscritos	___ de _____ de 2023
6	Publicación de candidatos aptos	___ de _____ de 2023
7	Fecha de la elección, lugar y horario (49° RLSST)	___ de _____ de 2023 Lugar _____ Horario De ___ a _____.
8	Conformación de la Junta Electoral (Integrantes de la JE: designados por sindicato mayoritario, sindicato más representativo o empleador, dependiendo de quién tuvo a su cargo la convocatoria a elecciones, 49° RLSST).	Presidente: _____ Secretario: _____ Vocal 1: _____ Vocal 2: _____
9	Trabajadores habilitados para elegir a los representantes de los trabajadores	Detalle de quienes pueden elegir.

Opcional: Adjuntar modelo de carta de postulación.

_____, ____ de _____ de 2023

Representante
(COLOCAR NOMBRE DE QUIEN CONVOCA: SINDICATO MAYORITARIO/ MÁS REPRESENTATIVO/EMPLEADOR)

¹ Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

² Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



FORMATO N° 03

**MODELO DE CARTA PRESENTANDO LA CANDIDATURA PARA SER
REPRESENTANTE TITULAR O SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES
ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERIODO _____**

Huarmaca, __ de _____ de 2023

Señores

(Nombre de la organización sindical mayoritaria, la más representativa o empleador)

Presente.-

Asunto: Candidato para representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa _____ para el período _____

Tengo a bien dirigirme a ustedes a fin de poner mi candidatura/la candidatura de _____, para representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período _____ .

Manifiesto/manifestamos que la candidatura cumple con los requisitos a que hace referencia el artículo 47º del RLSST.

Adjunto los documentos que los acreditan:

Anexo 1: Copia del documento que lo acredita como trabajador de la empresa.

Anexo 2: Copia simple de su Documento Nacional de Identidad para acreditar su edad.

Anexo 3: De ser el caso, copias de cualquier otro documento que se considere pertinente, como capacitaciones en SST.

Sin otro particular, valga la ocasión para expresar a usted los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

NOMBRE Y FIRMA

(Candidato que se postula / o personas que postulan al candidato)



FORMATO N° 04
MODELO DE LISTA DE CANDIDATOS INSCRITOS PARA SER ELEGIDOS COMO REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERIODO _____

Período de inscripción: Del ___ de _____ de 2023 al ___ de _____ de 2023

N°	NOMBRE	DNI³	CARGO	ÁREA	FECHA

Nombre y firma
Presidente de la Junta Electoral

Nombre y firma
Secretario de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 1 de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 2 de la Junta Electoral

³ Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.



FORMATO N° 05

MODELO DE LISTA DE CANDIDATOS APTOS PARA SER ELEGIDOS COMO REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERIODO _____

Período de inscripción: Del ___ de _____ de 2023 al ___ de _____ de 2023

N°	NOMBRE	DNI⁴	CARGO	ÁREA	FECHA

Nombre y firma
Presidente de la Junta Electoral

Nombre y firma
Secretario de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 1 de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 2 de la Junta Electoral

FORMATO N° 06

**MODELO DE PADRÓN ELECTORAL DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERÍODO _____
PADRÓN ELECTORAL**

EMPRESA: _____ **FECHA:** _____

⁴ Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.



Nº	NOMBRE DEL TRABAJADOR	ÁREA	DNI⁵	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
...				
...				

En señal de que el padrón incluye a todos los trabajadores habilitados para elegir a sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:

NOMBRE Y FIRMA

Responsable del área de la Empresa
encargada de proporcionar
esta información

NOMBRE Y FIRMA

Representante de la Junta Electoral

⁵ Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

FORMATO Nº 07
MODELO DE ACTA DE INICIO DEL PROCESO DE VOTACIÓN PARA LA
ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS
TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL
PERIODO _____

En _____, siendo las _____ horas del ___ de _____ de 2023, en el local ubicado en _____, se procede a dar inicio al proceso de votación para la elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período _____.

Con la presencia de:

_____, Presidente de la Junta Electoral
_____, Secretario de la Junta Electoral
_____, Vocal 1 de la Junta Electoral
_____, Vocal 2 de la Junta Electoral

Se procede a contabilizar el número de cédulas de sufragio, dando un total de _____, lo que coincide con el número total de inscritos en el padrón de electores.

Habiéndose verificado la concordancia entre el número de cédulas de sufragio y el número de inscritos en el padrón de electores, se procede a la firma del acta en señal de conformidad, a efectos de dar inicio al proceso de votación, a las _____ horas del ___ de _____ de 2023.

Nombre y firma
Presidente de la Junta Electoral

Nombre y firma
Secretario de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 1 de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 2 de la Junta Electoral

FORMATO Nº 08

MODELO DE ACTA DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO DE VOTACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTEs ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERIODO _____

En _____, siendo las _____ horas del ____ de _____ de 2023, en las instalaciones ubicadas en _____, se da por concluido el proceso de votación para la elección de los representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período _____.

Con la presencia de:

_____, Presidente de la Junta Electoral
_____, Secretario de la Junta Electoral
_____, Vocal 1 de la Junta Electoral
_____, Vocal 2 de la Junta Electoral

1. Se toma nota que el proceso de votación ha concluido a las _____ horas, habiéndose registrado lo siguiente:

De la participación en la votación:

Número de trabajadores que emitieron su voto		%
Número de inasistentes		%
Número total de trabajadores que conformaron el padrón electoral		100%

De las cédulas de sufragio utilizadas:

Número de cédulas de sufragio utilizadas	
Número de cédulas de sufragio no utilizadas	
Número total de cédulas de sufragio contabilizadas al inicio del proceso de votación	

Existiendo concordancia entre el número de personas que asistieron a votar y cédulas de sufragio utilizadas, a las _____ horas, del ____ de _____ de 2023..., se procede a la firma del acta en señal de conformidad.

Nombre y firma
Presidente de la Junta Electoral

Nombre y firma
Secretario de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 1 de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 2 de la Junta Electoral

FORMATO Nº 09

MODELO DE ACTA DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES TITULARES Y SUPLENTE DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA POR EL PERÍODO _____

En _____, siendo las _____ horas del ___ de _____ de 2023, en las instalaciones ubicadas en _____, se procede a dar inicio al proceso de escrutinio de votos y determinación de los candidatos elegidos como representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período comprendido entre el _____ al _____.

Con la presencia de:

_____, Presidente de la Junta Electoral
_____, Secretario de la Junta Electoral
_____, Vocal 1 de la Junta Electoral
_____, Vocal 2 de la Junta Electoral

- Habiendo concluido el proceso de votación a las _____ horas, de acuerdo al Acta respectiva, se procede a escrutinio de los votos.
- Una vez realizado el escrutinio de los votos se han obtenido los siguientes resultados:

CANDIDATO	NÚMERO DE VOTOS
CANDIDATO 1	
CANDIDATO 2	
CANDIDATO 3	
CANDIDATO 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	

3. Tomando en consideración los resultados del escrutinio de los votos, en estricto orden de mérito, los candidatos elegidos como representantes titulares y suplentes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el periodo ____ son:

REPRESENTANTES TITULARES				
Nº	NOMBRE	DNI⁶	CARGO	ÁREA
1				
2				
...				

REPRESENTANTES SUPLENTE				
Nº	NOMBRE	DNI⁷	CARGO	ÁREA
1				
2				
...				

De esta manera se da por concluido el proceso de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo por el periodo ____ de la empresa _____, siendo las ____ horas, del ____ de _____ de 2023, se procede a la firma del acta en señal de conformidad.

Nombre y firma
Presidente de la Junta Electoral

Nombre y firma
Secretario de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 1 de la Junta Electoral

Nombre y firma
Vocal 2 de la Junta Electoral

⁶ Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

⁷ Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería (CE), según corresponda.

FORMATO N° 10

MODELO DE ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO⁸

ACTA N° -2023-CSST

De acuerdo a lo regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en _____, siendo las _____ del ____ de _____ de 2023, en las instalaciones de (la empresa) _____, ubicada en _____, se han reunido para la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), las siguientes personas:

1. (nombre de la más alta autoridad o su representante, 26° LSST)

Miembros titulares del empleador:

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

Miembros suplentes del empleador:

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

Miembros titulares de los trabajadores:

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

Miembros suplentes de los trabajadores:

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo que ocupa en la empresa)

2.-

...

Observador del Sindicato Mayoritario (Si lo hubiera)

1.- (Nombre, DNI/C.E. y cargo)

Adicionalmente participaron: **(De ser el caso)**

1.-

...

Habiéndose verificado el quórum establecido en el artículo 69° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se da inicio a la sesión.

⁸ El esquema puede servir para la elaboración de las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSST.

I. AGENDA: (propuesta)

1. Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST
3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST
4. ...
5. Otros.
6. Establecimiento de la fecha para la siguiente reunión

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Instalación del CCSST

A efectos de proceder a la instalación del CSST para el periodo ____, el titular de la empresa o su representante toma la palabra manifestando

_____, y de esta forma da por instalado el CSST.

2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST

Acto seguido, los representantes titulares coincidieron en la necesidad de elegir al Presidente del Comité de SST, de acuerdo al inciso a) del artículo 56º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que establece que el Presidente es elegido por el CSST entre sus representantes, tomando en cuenta que para adoptar este acuerdo, el artículo 70º de la norma citada, establece que éstos se adoptan por consenso, y sólo a falta de ello, el acuerdo se toma por mayoría simple.

Con el procedimiento claro, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y se arribó a la siguiente decisión por consenso / mayoría simple de votos **(Especificar los votos emitidos)**

3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST

De acuerdo al inciso b) del artículo 56º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cargo de Secretario debe ser asumido por el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo o uno de los miembros elegido por consenso.

(Párrafo a incluir si se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo). En la medida que el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo es **(Nombre)** de acuerdo a **(Documento donde conste su designación)**, a partir de la fecha se constituye en Secretario del CSST. **(En caso exista responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo)**

(Párrafo a incluir si NO se cuenta con el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo). En la medida en que la empresa aún no ha definido al responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo, se procede a la elección por consenso del Secretario. **(En caso no exista responsable del servicio de**

seguridad y salud en el trabajo).

Una vez precisado ello, se procedió a la deliberación **(Se puede incluir un resumen de los argumentos expuestos por los miembros que hayan solicitado el uso de la palabra)** y posterior votación, donde salió elegido por consenso como Secretario **(Nombre del miembro del CSST elegido)**

...

4. Definición de la fecha para la siguiente reunión.

De acuerdo al artículo 68º del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el CSST se reúne con periodicidad mensual en día previamente fijado, por lo que corresponde definir la fecha para la siguiente reunión ordinaria del CSST.

Luego de la deliberación y posterior votación se definió por **(Consenso/mayoría simple)** citar a reunión ordinaria para el ___ de _____ de ___, a las _____, en _____.

III. CUERDOS

En la presente sesión de instalación del CSST, los acuerdos a los que se arribaron son los siguientes:

1. Nombrar como Presidente del CSST a: _____.
2. Nombrar como Secretario del CSST a: _____.
3. Citar a la siguiente reunión de trabajo para el ___ de _____ de ___, en _____.

Siendo las _____, del ___ de _____ de ___, se da por concluida la reunión, firmando los asistentes en señal de conformidad.

Representantes de los Trabajadores

Representante de los Empleadores

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro


Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

Nombre
Presidente/Secretario/Miembro

VII. Bibliografía

SUNAFIL. (17 de OCTUBRE de 2016). [https://es.scribd.com/document/327936653/Manual-para-la-
implementacion-del-Sistema-de-Gestion-en-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo](https://es.scribd.com/document/327936653/Manual-para-la-implementacion-del-Sistema-de-Gestion-en-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo). Obtenido de [https://es.scribd.com/document/327936653/Manual-para-la-
de-Gestion-en-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo](https://es.scribd.com/document/327936653/Manual-para-la-implementacion-del-Sistema-de-Gestion-en-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo).

Anexo 9.7. Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA</p>	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: SSOMA-PT.001
		Versión: 01
		Vigencia: 2023 - 2024

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

La Municipalidad Distrital de Huarmaca, es un órgano de Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular. Como personas jurídicas de derecho público interno, se tiene autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia y en armonía con la legislación vigente y con los planes y programas nacionales, normar, ejecutar, administrar, promover y controlar según corresponda, en los siguientes ámbitos de competencia: Acondicionamiento territorial, vivienda y seguridad pública; Población, salud y saneamiento ambiental; Educación cultura y promoción social; y, Regulación del abastecimiento y comercialización de productos, para asegurar su libre flujo y evitar la especulación; y Conscientes de nuestra responsabilidad social y legal con el medio ambiente y la seguridad y salud de nuestros colaboradores, nos comprometemos a:

- Reconocer al personal como el capital más importante de la entidad.
- Garantizar la Seguridad y Salud para todos los colaboradores de la entidad, incluyendo a los subcontratistas, personal tercero y visitantes.
- Implementar y establecer la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo para mejorar su desempeño.
- Cumplir de forma rigurosa con los requisitos legales y otros requisitos aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Valorar como elemento clave la participación y consulta de los colaboradores en materia de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Promover una cultura de prevención de riesgos en el trabajo a través de la capacitación constante.
- Prevenir daños a la salud de nuestros colaboradores, clientes, comunidades y todas las personas que podrían resultar afectadas por nuestras actividades.
- Proteger al medio ambiente a través de la prevención de la contaminación y la determinación de aspectos y evaluación de impactos ambientales.
- Promover una cultura de uso sostenible de los recursos mediante la reducción, reutilización y reciclaje de recursos.

Huarmaca, noviembre del 2023

Gerente Municipal

Anexo 9.8. Conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo



"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

ACTA DE REUNION EXTRAORDINARIA

En el local del SITRAMUN-HUARMACA, sito en la calle Dos de Mayo S/N°, del distrito de Huarmaca, Provincia de Huancabamba, Región Piura, siendo las 04:45 pm del día **20 de marzo del presente año 2024**, a solicitud del Secretario General señor: **Yarsinio Gayoso Urbina**, se reunieron los trabajadores sindicalizados al SITRAMUN-HUARMACA, con la única finalidad de tratar la siguiente agenda:

01.- Elección del Comité de "Seguridad y Salud en el Trabajo".

02.- Plan de Desarrollo de las Personas, Año 2024.

Una vez reunidos y de acuerdo al quórum estatutario sindical establecido, el Secretario General del SITRAMUN-HUARMACA, señor **Yarsinio Gayoso Urbina**, aperturó la presente reunión saludando en primer lugar a los asistentes y manifestó que la misma es con la finalidad de conformar el "**Comité de Seguridad y Salud en el trabajo**" cuyo comité tendrá como función velar por la seguridad y la salud de los trabajadores de la Municipalidad de Huarmaca, de acuerdo al oficio N° de fecha:

Acto seguido participó el Directivo señor **Severo Flores Lizana**, quien saludó a los presentes y dio algunos alcances referentes a la Directiva de Seguridad y Salud en el Trabajo, e invocó a los sindicalizados que salgan elegidos para conformar dicho comité, de que asuman con responsabilidad sus cargos y velen por la seguridad y salud de todos los trabajadores que laboran en la Municipalidad de Huarmaca. También manifestó que en este mes de marzo un compañero sindicalizado sufrió un accidente en una unidad móvil de la Municipalidad de Huarmaca, y era justo y necesario hacerle el seguimiento para saber su estado de salud, pero como a la fecha aún no existe dicho comité, no se ha podido intervenir directamente para ver su caso.


A continuación intervino el afiliado señor **Riquelmer Artidoro Carrasco Correa**, saludando a los presentes, y manifestó que la seguridad y salud en el trabajo, es un tema muy importante, cuyas normas deben de aplicarse a fin de salvaguardar la integridad de todo trabajador público que labora en una entidad estatal del estado. Recomendó que el comité que salga elegido cumpla con responsabilidad las funciones que se le encarga.

También participó el afiliado señor **Aquiles Varal Valencia Barrios**, quien saludó a los presentes, y preguntó si la presente elección es solo para los trabajadores sindicalizados o para todo el personal que labora en la Municipalidad de Huarmaca. También manifestó que la parte representante de la Entidad tiene que contar con la contratación de un médico y la certificación correspondiente.

Acto seguido se llevó a cabo la elección de los integrantes que conformarán el "**Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**", de la siguiente forma:

El agremiado **José Luis Farfán Maza**, intervino saludando a los asistentes y propuso al agremiado **Arnaldo Adimir Ramos Adrianzén**, quien obtuvo **12** votos. Seguidamente el agremiado **Orlando Rojas Altamirano**, propuso al agremiado **Olger Alain Seminario Echeverre**, quien obtuvo **10** votos, y el agremiado **Aquiles Varal Valencia Barrios**, propuso a la agremiada **Muñeca Lily Torres Torres**,

Anexo 9.9. Planes complementarios al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
		VERSIÓN 01
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VIGENCIA: 2024 - 2025

9. METAS

Metas establecidos se detallan a continuación:

A. Cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementación de la documentación del sistema de Gestión de SST	100%	Aprobación del Documento RISST.	CSST
			(N° de eventos de difusión realizados / N° Total de eventos de difusión programados)	SST
			(N° Total de documentos entregados / N° Total de Trabajadores)	SST
			(Verificación de Publicación de IPERC / N° total de IPERC elaborado)	SST



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE HUARMACA

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD
OCUPACIONAL EN EL TRABAJO

SSOMA-PL-02

VERSION 01

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO

VIGENCIA: 2024 -
2025

			(Verificación de Publicación de Mapa de Riesgo / N° Total de Mapa de Riesgos elaborado)	SST
	Implementación de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo USST	100%	Aprobación de la implementación de la unidad de seguridad y salud en el trabajo. Verificación de la implementación de la unidad de seguridad y salud en el trabajo	CSST CSST
	Capacitación en forma continua al CSST y a los trabajadores	100%	(N° de Capacitaciones realizadas / N° Total de Capacitaciones programadas). (N° de Trabajadores inducidos / N° Total de Trabajadores ingresantes)	CSST / SST




SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

Cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de Normas Legales y mejora continua de los documentos	100%	Lista de Verificación de Requisitos legales.	CSST / SST
			(N° de Revisiones mensuales del IPER / N° Total de revisiones programadas del IPER) x 100.	SST
			(N° de Revisiones mensuales del Mapa de riesgos / N° Total de revisiones programadas) x 100 Verificación de Informe elaborado.	SST
			(N° Control del Sistema de Gestión realizado / N° Control del sistema de Gestión programada) x 100 Verificación de Auditoría Interna realizada	CSST / USST



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

	Cumplimiento de las actividades del CSST	100%	<p>Verificación de Informe elaborado. (N° de Reportes estadísticos entregados / N° de Reportes estadísticos programados) x 100.</p> <p>Verificación del N° de Reporte(s) elaborado.</p> <p>(N° de Reportes de Actividades realizadas / N° de Reportes de Actividades programadas.</p> <p>(N° de Reuniones realizadas / N° de Reuniones programadas) x 100</p>	CSST
--	--	------	---	------

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025


B. Prevenir enfermedades ocupacionales y estados pre patológicos

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
	Realizar examen médico ocupacional (EMO)	100%	(N° de EMO realizados / N° de EMO programado). (N° de revisión de EMO / N° de EMO realizado)	SST
	Entrega de Uniforme de Trabajo o de faena y de EPP	100%	Aprobación de entrega de uniforme de trabajo o faena y EPP – 2024. Verificación del cumplimiento entrega de uniforme de trabajo o faena y EPP – 2024	CSST




SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

<p>Prevenir enfermedades ocupacionales y estados pre patológicos</p>	<p>Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional</p>	<p>100%</p>	<p>Elaboración de Programas de capacitación.</p>	SST
			<p>Verificación del cumplimiento de la Capacitación.</p>	SST
			<p>(N° de Campañas realizadas / N° de Campañas programadas) x 100.</p>	SST
			<p>(N° de Inspecciones realizadas / N° de Inspecciones programadas) x 100.</p>	SST
			<p>Verificación del cumplimiento de la Campaña N° de Afiches difundidos / N° Total de difusiones programadas) x 100</p>	SST

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

C. Prevención de Incidentes y Accidentes en el trabajo

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
Prevención de	Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	Verificación del cumplimiento de la Capacitación. (N° de Charlas realizadas / N° de charlas programadas) x 100. N° de Inspecciones realizadas /N° Total de Inspecciones programadas) x 100	UPER / USST USST UPER / USST

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO		SSOMA-PL-02	
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO		VERSION 01	
			VIGENCIA: 2024 - 2025	
Incidentes y Accidentes en el trabajo	Mantenimiento preventivo	100%	Aprobación del Plan de mantenimiento preventivo Verificación del cumplimiento del Plan de mantenimiento preventivo.	CSST / USST CSST


D. Plan y Respuestas a emergencias y urgencia

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	META	INDICADORES	RESPONSABLE
	Elaboración del sistema de respuesta preventivo para emergencias	100%	Verificación de Informe elaborado.	SST
			Revisión de documento programado.	SST
			Verificación de Listado y publicación	SST



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

Plan y Respuestas a emergencias y urgencia	Realizar las medidas preventivas en seguridad y salud ocupacional	100%	Verificación del cumplimiento de la Capacitación. (N° de Inspecciones realizadas / N° de Inspecciones programadas)	SST CSST / SST
	Participación en simulacros de emergencias y desastres naturales	100%	(N° de Simulacros realizados / N° de Simulacros programados)	SST

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

11. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES Y MAPA DE RIESGO

A. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

La identificación de peligros son acciones de observar, y de identificar los peligros y los factores de riesgo relacionados con las características del trabajo, las áreas de trabajo, las estructuras e instalaciones, los equipos de trabajo, las maquinarias y herramientas, así como los riesgos químicos, físicos, biológicos y disergonómicos presentes en la organización respectivamente.

La evaluación debe realizarse teniendo en consideración la información sobre la organización, las características y complejidad del puesto de trabajo, los materiales e insumos utilizados en el mismo, los equipos existentes y el estado de salud de los trabajadores, valorando los riesgos existentes en función de criterios objetivos que brinden confianza sobre los resultados a alcanzar.


Para la identificación de los peligros, la evaluación y el control de riesgos laborales, así como la elaboración de los mapas de riesgos, se tendrá como referencia la RM N° 050.2013-TR.

Para su implementación se seguirán las siguientes fases:

- Designar al equipo evaluador.
- Entrenar al equipo evaluador.
- Recolectar la información.
- Aplicar y desarrollar el IPERC, analizar peligros y evaluar riesgos según la metodología escogida.
- Evaluar y revisar medidas de control actuales.
- Analizar tareas y revisar estándares y procedimientos de trabajo.

El equipo para la aplicación del IPERC estará conformado por:

- Un miembro del Comité de seguridad y salud en el trabajo (CSST).
- Dos representantes de la Unidad de Seguridad y salud en el trabajo (USST).
- Un representante designado por cada Sub Gerencia, Oficina a ser evaluado.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

Los representantes de cada uno de las Sub Gerencia, oficinas deberán conocer al detalle las actividades, procedimientos y tareas que se desarrollan en cada área de trabajo.

La ejecución del desarrollo del IPERC se detalla en las actividades del Programa Anual 2024 de SST. Se requiere que se implemente la Unidad de Seguridad y Salud en el trabajo (USST) de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, según plan que se adjunta en la sección anexos.

B. MAPA DE RIESGO


El mapa de Riesgo es un plano de las condiciones de trabajo para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, basados en la referencia de la R.M. N° 050-2013-TR, y la norma técnica peruana NTP 399.010-1.

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

12. ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDADES

a) La Alta Dirección y autoridades de la Municipalidad Distrital de Huarmaca será el responsable de:

- Establecer, implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mantener un ambiente laboral seguro y saludable.
- Gestionaran los recursos necesarios para la implementación de todas las actividades contenidas en el presente plan anual de seguridad y salud en el trabajo.
- Liderarán y harán cumplir el contenido del plan de seguridad y salud en el trabajo, en todo ámbito de la unidad ejecutora, manifestando un compromiso visible con la Política de seguridad y salud en el trabajo.
- Socializar el Plan de Seguridad y salud en el trabajo a todo el personal de la unidad ejecutora.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

b) . El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsable de:

- Aprobar el Reglamento interno y el Plan anual 2024 de seguridad y salud en el trabajo de la unidad ejecutora.
- Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y de las actividades del Programa Anual de SST.

c) La Unidad de Seguridad y salud en el trabajo será responsable de:


- Organizar, establecer y supervisar el cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar activamente en la ejecución de las actividades programadas.
- Verificación y publicación de los IPERC y de los mapas de riesgos.
- Realizar los exámenes médicos ocupacionales.
- Capacitación de los trabajadores en medidas de seguridad y de salud en el trabajo.
- Mantener un archivo con los subprocesos y registros del Plan Anual.

D) Los Trabajadores son responsables de cumplir con las normas contenidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, asumiendo actitudes preventivas en cada labor que realizan, usando adecuadamente los Equipos de protección personal.

13. CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El objetivo principal, es sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos durante el desarrollo de sus actividades y brindarles los medios y herramientas necesarias para hacer frente a estos.

Cumplir con la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento D.S N° 005-2012-TR y demás modificatorias.


 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

	Actividades	Objetivo	Dirigida
1	Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Sensibilizar al trabajador ingresante sobre la prevención de riesgos laborales.	A todo el personal ingresante
2	Capacitación General: Prevención de los riesgos psicosociales	Brindar a los colaboradores las medidas preventivas en Seguridad y Salud en el Trabajo en riesgos comunes.	A todo el personal
3	Capacitación General: Prevención de accidentes e incidentes en el trabajo		
4	Capacitación General: La Nutrición y los Hábitos saludables		
5	Capacitación General: Ergonomía		
6	Capacitación General: Ergonomía		



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

7	Capacitación Específica: Prevención respiratoria auditiva – ergonómica	Brindar conceptos básicos a los trabajadores sobre cuidado de la audición, del sistema respiratorio y ergonómico, la importancia del uso de protectores auditivos y respiradores, realización de pausas activas, creando una cultura preventiva sobre las enfermedades ocupacionales	Personal Operativo según áreas de trabajo específicas
8	Capacitación Específica: Prevención de los riesgos biológicos Capacitación Específica: Prevención de riesgos en áreas de trabajo de los servicios generales	Brindar conceptos básicos a los trabajadores sobre el cuidado preventivo de los riesgos biológicos, y la importancia del uso adecuado de equipos de protección personal, creando una cultura preventiva. Brindar los conceptos básicos a los trabajadores sobre prevención de accidentes e incidentes en las actividades laborales.	

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

14. PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO.

A continuación, se sugiere una Lista de procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Municipalidad Distrital de Huarmaca deberá normar de forma paulatina.

ITEM	CODIGO	DESCRIPCIÓN	OBJETO DEL PROCEDIMIENTO
1	SST – 01	Procedimiento de Elementos o Equipos de Protección Personal.	Establecer los pasos para la selección, adquisición, distribución, control, uso y cuidados de Equipos de Protección Personal (EPP)
2	SST - 02	Procedimiento para la Protección de Trabajadoras embarazadas.	Establecer las medidas de prevención de riesgos laborales para la protección efectiva en situación de embarazo
3	SST – 03	Procedimiento de Participación y de consulta sobre prevención de riesgos.	Establecer pautas para la comunicación interna y externa para la prevención de Riesgos en seguridad y salud en el Trabajo.
4	SST – 04	Procedimiento para la Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.	Conocimiento de actuación frente a accidentes e incidentes Obtención de información completa y oportuna sobre los accidentes o incidentes ocurridos.




SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

5	SST – 05	Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de riesgos (IPERC)	Establecer la metodología para realizar el IPERC de las actividades desarrolladas en la Organización.
6	SST - 06	Procedimiento para Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales.	Establecer lineamientos para realizar seguimiento de posibles enfermedades ocupacionales relacionadas a las actividades laborales, para realizar acciones preventivas para disminuir los riesgos de salud.
7	SST – 07	Procedimiento de Identificación y de Evaluación de Requisitos Legales y otros	Establecer la Metodología para identificar y evaluar los requisitos de la legislación ambiental, seguridad y Salud en el Trabajo y otras normas aplicables.
8	SST – 08	Procedimiento para el Control de los Proveedores y contratistas	Establecer los lineamientos con los que los proveedores o contratistas deben cumplir para resguardar sus trabajadores de los riesgos de accidentes o de las enfermedades ocupacionales.
9	SST – 09	Procedimiento de Auditoría Interna	Establecer los lineamientos para la ejecución del proceso de auditorías internas para evaluar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo internas.



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

10	SST – 10	Procedimiento para el Control de Documentos y Registros	Determinar la documentación que define y sustenta el Sistema de Gestión de SST. Exponer metodología para la preparación, aprobación, distribución, revisión, retiro y modificación de documentos normativos.
11	SST – 11	Procedimiento para el Control Operacional	Establecer los lineamientos para controlar las operaciones, que están asociados a los peligros identificados según requisitos legales con la finalidad que se efectúen bajo condiciones seguras.
12	SST – 12	Procedimiento de Capacitaciones	Establecer el modo en que se determina las necesidades las competencias del personal y sensibilización de los objetivos de la Municipalidad Distrital de Huarmaca.
13	SST - 13	Procedimientos de Inspecciones	Identificar la presencia de actos y condiciones inseguras (sub estándares) en las áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Huarmaca y equipos, materiales críticos que puedan originar eventos no deseados.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

15. INSPECCIONES INTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La unidad de Seguridad y salud en el trabajo desarrollara la evaluación de línea de base mediante el IPERC, el cual será actualizado una vez al año y se elaborara el mapa de riesgos para cada establecimiento de la unidad ejecutora.

Se realizarán inspecciones en las diferentes áreas de todos los establecimientos de la unidad ejecutora, las cuales serán de 2 tipos: planificadas e inopinadas; las que están destinadas a detectar condiciones inseguras o actos inseguros de los trabajadores, equipos, infraestructura y otros.

La ejecución de las inspecciones planificadas se realizará de acuerdo al Programa Anual de SST, participando los miembros del CSST.

Para registrar los resultados de las inspecciones, hacemos uso del formato: "SST- 13 – Procedimiento de Inspecciones".


16. SALUD OCUPACIONAL

La Municipalidad Distrital de Huarmaca implementara a través de la Unidad de Seguridad y salud en el trabajo un programa de actividades que están destinadas a cuidar la salud de los trabajadores, tales como: Registro de accidentes laborales, registro de enfermedades ocupacionales, Exámenes medico ocupacionales, realizados por el medico con especialidad en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente, estos se realizan una vez al año.

a) REGISTRO DE ACCIDENTES LABORALES Y DE LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES:

La USST bajo la supervisión del CSST elaborara periódicamente los indicadores estadísticos de los incidentes y accidentes laborales, estados pre-patológicos y enfermedades ocupacionales.

b.) HIGIENE OCUPACIONAL: Para mantener ambientes de trabajos confortables y saludables, la USST supervisado por el CSST realizara los monitoreo de los agentes físicos (Iluminación - Ruido) y la evaluación de riesgo disergonómicos.

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

c.) EXAMENES OCUPACIONALES:

Examen médico periódico: Es la evaluación médica ocupacional que debe de realizarse de forma obligatoria todo el personal de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, una vez al año por el médico de salud ocupacional.

Examen médico ocupacional: Este tipo de examen se realiza a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca por primera vez o al ingresar a laborar tanto nombrados, a fin de determinar si se encuentran aptos tanto física y psicológicamente para el puesto que ocupan u ocuparan. El personal contratado mediante contratos temporales sujetos a modalidad de terceros deberá presentar su certificado de salud expedido por un EESS del Ministerio de salud (MINSA). Hay la posibilidad de poder realizar exámenes o evaluaciones complementarias en función de los riesgos laborales a los que se expondrá durante el desempeño de sus funciones. Asimismo, el personal de empresas contratistas que realizaran actividades dentro de las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Huarmaca deberá presentar su certificado de salud expedido por un EESS del Ministerio de Salud con una vigencia menor a 3 meses de antigüedad.

d) CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN: Dirigida a todo el personal de la Municipalidad Distrital de Huarmaca con la finalidad de prevenir enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo.

e) SOPORTE NUTRICIONAL: Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca nombrados y contratados por cualquier modalidad (excepto locación de servicios o terceros) recibirán vales de apoyo nutricional por el riesgo ocupacional al que están sometidos. Actualmente en proceso de gestión entre el CSST y la alta dirección, para que el gobierno regional y/o central asigne los recursos ordinarios para su ejecución.

f) USO DEL UNIFORME DE TRABAJO y DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL: La Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector salud aprobado con D.S. N° 005-90-PCM en su artículo 140° señala que la administración Pública debe diseñar programas de



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

bienestar social y de incentivos dirigidos a la promoción humana de sus servidores y su familia y en su artículo 142° ejecutar acciones destinadas a cubrir entre otros el acceso al vestuario apropiado cuando está destinado a proporcionar seguridad al servidor, así mismo el D.S. N° 013-2006-DS que aprueba el reglamento de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo establece que el personal debe llevar ropa adecuada, limpia y protectora. Por ello, considerando que el empleador está en obligación de proveer a sus trabajadores la indumentaria necesaria para trabajar de forma segura, y que en nuestro rubro de trabajo por las características de atenciones que realizamos, estamos expuesto a contaminación o contagio de agentes infecciosos, siendo esto sustentados por investigaciones científicas que ya han de determinado que:


Hay evidencias que plantean que estas prendas contaminadas pueden ser vehículos de transmisión de patógenos y contribuir al desarrollo de infecciones asociadas a profesionales de la salud y de ir a la comunidad.

Por tanto, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca nombrados y contratados por cualquier modalidad (excepto locación de servicios o terceros) recibirán anualmente un uniforme de trabajo para el verano y otro para el invierno, así como equipos de protección personal según su área de trabajo por el riesgo ocupacional al que están sometidos. Actualmente en proceso de gestión entre el CSST y la alta dirección, para que el gobierno regional y/o central asigne los recursos ordinarios para su ejecución.

17. SERVICIOS POR CLIENTES, SUBCONTRATAS Y PROVEEDORES

Los servicios que se brinden la Municipalidad Distrital de Huarmaca a través de contratistas, subcontratistas y proveedores, deberán garantizar: Cumplir lo establecido en nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- La verificación de la contratación de los seguros complementarios para el trabajo de riesgo de acuerdo a la normativa.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

- El cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.


18. PLAN DE CONTINGENCIA

La Municipalidad Distrital de Huarmaca debe de planificar a través del Centro de Operaciones de Emergencia la elaboración del "Plan de Contingencia" planteado en el Programa anual de SST 2024 con el fin de actuar con eficiencia ante situaciones de urgencias, emergencias y desastres naturales, las mismas que debe de contemplar acciones preventivas para detectar condiciones inseguras, evaluar y corregir actos inseguros, prevenir incendios y explosiones, y apoyar en la vigilancia de la salud ocupacional, y la reconstrucción de espacios físicos que disminuyan el riesgo de accidentes (pisos y escaleras), para detectar, evaluar y corregir actos inseguros.

En tal sentido se adjunta en los anexos el Plan de mantenimiento correctivo de los establecimientos de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, el cual se ha elaborado en base a un diagnóstico situacional inicial realizado con los informes que los supervisores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca remitieron al CSST, poniendo en conocimiento con evidencias objetivas mediante imágenes fotográficas, las deficiencias que existen en diversos ambientes de su local de atención y que los expone a peligros y a diversos riesgos de sufrir accidentes laborales.

19. INVESTIGACION DE ACCIDENTES, DE INCIDENTES Y DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES.

La Municipalidad Distrital de Huarmaca reporta, registra e investiga los accidentes, incidentes que ocurran en el trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos. Ocurrido el evento indeseado, se actúa según el procedimiento "SST-04- Procedimiento de Investigación de Accidente e Incidentes de Trabajo". Las estadísticas de los accidentes de trabajo que ocurren en el MTC, servirán para evaluar la efectividad de los programas de seguridad trazados, así como planificar las futuras actividades de prevención.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

20. AUDITORIA

El objetivo de las auditorias es verificar el grado de cumplimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realizará la evaluación y cumplimiento de los requisitos legales Ley N° 29783, D.S. N° 005-2012-TR y demás modificatorias, a través de la "SST-02 - Lista de Verificación de Lineamientos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo".

21. ESTADÍSTICAS

Se elaborarán registros de estadísticas de seguridad y salud en el trabajo como Accidentes, Incidentes y Enfermedad Ocupacional. Se utilizarán los indicadores de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para tomar decisiones en base a sus resultados obtenidos, que son comparados con los objetivos y metas establecidas en el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo es el responsable de su realización.

Seguridad Ocupacional:

Los Indicadores para evaluar la accidentabilidad, usamos los siguientes índices:


- **Índice de Frecuencia IF** = Accidentes de trabajo* 100 n Total Horas- Hombre Trabajo.
- **Índice de Gravedad IG** = Número de días perdidos * 100 n Total Horas- Hombre Trabajo.
- **Incidencia de Accidente IG** = Número total anual de accidentes de trabajo * 100 n Número total de trabajadores.
- **Índice de accidentabilidad IA**= IF X IG 100 n Nuestro compromiso es prevenir los accidentes, incidentes de trabajo.

Salud ocupacional:

Los Indicadores para evaluar la Salud de los trabajadores, usamos los siguientes índices:

- Tasa de Prevalencia y/o incidencia de Enfermedades

TPIE = Número de diagnósticos relacionados al trabajo X 100n Número total de

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025


trabajadores.

- Tasa de frecuencia de estados pre patológicos.

TFEP= Número total de estados pre patológicos X 100n Número total de trabajadores.

22. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

La Sub Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, serán los responsables de gestionar y monitorear el presupuesto para implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para cumplir con los objetivos planteados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; contamos con un Programa anual de Seguridad y Salud en el Trabajo – 2024 de la Municipalidad Distrital de Huarmaca. Mediante este Programa se establecen las actividades y responsabilidades con la finalidad de prevenir la Seguridad y Salud de todos los trabajadores. Se realizará un control mensual para verificar el cumplimiento de las actividades. La Sub Gerencia de Personal y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto evalúan el desarrollo y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los documentos que permiten medir la eficacia del sistema.

	SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 01
		VIGENCIA: 2024 - 2025

PRESUPUESTO ESTIMADO DE IMPLEMENTACION DEL PLAN DE CONTROL Y PREVENCION COVID- 19 EN EL TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARMACA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2024

Descripción		Cantidad total (Año)	Unidad de Medidas	Precio Unitario	Costo Total
Componente de Adecuación de Infraestructura					
Adecuación de Infraestructura	Señalética	1	Glb	14,000.00	14,000.00
	Mejora de Infraestructura	1	Glb	15,000.00	15,000.00
Limpieza y Desinfección	Lejía	1	Glb	8,000.00	8,000.00
	Mantenimiento de mochilas fumigadoras	1	Glb	8,000.0	8,000.00
Componente Equipos de Protección Personal (EPP) e insumos					
	Quirúrgica	73,500	Unid	0.50	36,750.00



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

Equipos de Protección Personal (EPPS)	Mascarilla KN95	99,500	Unid	2.80	278,600.00
	Traje de bioseguridad	200	Unid	40.00	8,000.00
	Guantes	200	Unid	20.00	4,000.00
	Botas de látex	200	Unid	40.00	8,000.00
Insumos de limpieza personal	Alcohol en gel	4,800	Unid	18.00	86,400.00
	Alcohol 70°	4,800	Unid	12.50	60,000.00
	Jabón líquido	4,800	Unid	13.00	62,400.00
	Toalla Personal (desechable)	4,800	Unid	4.00	19,200.00
Pruebas	Pruebas médicas	4,800	Unid	15.00	72,000.00
Botiquín de primeros auxilios	Botiquín de primeros auxilios	37	Unid	75.00	2,775.00
Extintores	Extintores	26	Unid	150.00	3,900.00



SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUACIONAL EN EL TRABAJO	SSOMA-PL-02
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO	VERSION 01
	VIGENCIA: 2024 - 2025

Componente recursos humanos y físicos					
Personal médico y técnico	Medico ocupacional	9	Unid	4,000.00	36,000.00
	Licenciada en enfermería	9	Unid	2,500.00	22,500.00
	Personal SST (02 personas)	10	Unid	2,000.00	40,000.00
	Personal Técnico (03 personas)	10	Unid	1,800.00	54,000.00
Mobiliario y Equipos	Escritorio	1	Unid	450.00	450.00
	Sillas	3	Unid	250.00	750.00
	Pc portátil	1	Unid	2,500.00	2,500.00
			Total de presupuesto		974,225.00