



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la cultura preventiva en una empresa de marketing

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Ingeniero Industrial

**AUTOR:**

Florián Oliva, Hugo Oswaldo (ORCID: 0000-0003-3441-7464)

**ASESORES:**

Dr. Linares Luján, Guillermo (ORCID: 0000-0003-3889-4831)

Dr. Aranda González, Jorge Roger (ORCID: 0000-0002-0307-5900)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión de la Seguridad y Calidad

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, porque todo lo que soy se lo debo a ellos y  
Por inculcar en mi la importancia del estudio

## **Agradecimiento**

Agradeces a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Adrián y Magdalena, por ser los principales promotores de mi sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela de Ing. Industrial de la Universidad Cesar Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al Dr. Guillermo Linares y al Dr. Jorge Aranda quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docentes

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
4.1 Descripción de la empresa en estudio .....	18
4.2 Cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST.....	20
4.3 Respecto al objetivo específico 2, diseñar e Implementar una Adecuación en el SGSST acorde a la tendencia mundial de la industria, .....	23
4.3.1 Actualización de Organización de SGSST (Anexo 06).....	23
4.3.2 Reglamento interno de SST .....	23
4.3.3 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPER-C).....	24
4.3.4 Capacitaciones en SST .....	28

4.3.5	Procedimientos de SGSST .....	29
4.3.6	Programa de inspecciones en SST .....	29
4.3.7	Plan de contingencias en SST .....	31
4.3.8	Programa anual SGSST .....	42
4.4	Determinar la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST. ....	44
4.5	Respecto al objetivo específico 3, determinar el impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021. ....	45
4.5.1	Análisis estadístico descriptivo .....	45
V.	DISCUSIÓN.....	49
VI.	CONCLUSIONES .....	51
VII.	RECOMENDACIONES.....	52
	REFERENCIAS .....	53
	ANEXOS .....	55
	Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables .....	55
	Anexo 2. Cuestionario Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)....	56
	Anexo 3. Base de datos resultado de pre test .....	59
	Anexo 4. Base de datos resultado de post test.....	63
	Anexo 5. Nivel de cumplimiento de recomendaciones ISO 45001 (pre test) ....	66
	Anexo 6. Plan de adecuación de SGSST ADECCCO .....	95
	Anexo 7. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional .....	99
	Anexo 8. Planes de capacitación, vacunación y evaluación para comprobar las mejoras del SSO.....	105
	Anexo 9. Actualización de organización de SGSST .....	109
	Anexo 10. Reglamento interno de SST .....	113

## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable independiente Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	13
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable dependiente cultura de prevención</i> ..	13
Tabla 3: <i>Métodos y técnicas de investigación</i> . ....	15
Tabla 4: <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	15
Tabla 5: <i>Estadísticas de fiabilidad</i> . ....	16
Tabla 6: <i>Determinación de la cultura preventiva y el índice de casos de COVID 19 en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST</i> . ....	21
Tabla 7: <i>Clasificación de niveles</i> . ....	21
Tabla 8: <i>Nivel de cumplimiento de recomendaciones ISO 45001 en ADECCO</i> ..	23
Tabla 9: <i>Peligros identificados asociados como riesgos significativos</i> . ....	24
Tabla 10: <i>Identificación de las necesidades de capacitación por puesto de trabajo</i> . ....	28
Tabla 11: <i>Programa de inspecciones planificadas en materia de SST</i> . ....	30
Tabla 12: <i>Periodicidad de inspecciones</i> . ....	30
Tabla 13: <i>Equipamiento y medios de protección disponibles</i> . ....	35
Tabla 14: <i>Programa anual SGSST</i> . ....	43
Tabla 15: <i>Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST</i> . ....	44
Tabla 16: <i>Impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva</i> . ....	45
Tabla 17: <i>Determinación de Wilcoxon de datos</i> . ....	48
Tabla 18: <i>Plan de capacitación para la mejora del SSO</i> . ....	105
Tabla 19: <i>Esquema de vacunación para empleados de ADECCO</i> . ....	107

## Índice de gráficos y figuras

<i>Figura 1.</i> Ciclo PHVA en relación a la Norma ISO 45001:2018.....	8
<i>Figura 2.</i> Organización de la empresa. ....	20
<i>Figura 3: Determinación de la cultura preventiva y el índice de casos de COVID 19 en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST.</i> .....	22
<i>Figura 4.</i> Mapa de riesgos.....	27
<i>Figura 5.</i> Organización de las brigadas de atención de emergencias. ....	32
<i>Figura 6.</i> Mapa de evaluación del primer nivel. ....	36
<i>Figura 7.</i> Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST.....	45
<i>Figura 8.</i> Impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva. ....	47
<i>Figura 9.</i> Organigrama de la SST.....	109

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo Determinar el impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud laboral en la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021. La investigación fue de diseño pre experimental, la población muestra fueron La población estuvo compuesta por 57 trabajadores de la fuerza de marketing. Como instrumento se utilizó el cuestionario Cuestionario (NOSACQ-50). Los resultados nos permiten concluir 1) Se logro demostrar que la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud laboral mejora la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021 contrastando la cultura preventiva antes de la adecuación con la cultura preventiva después de la adecuación, mediante la prueba de Wilcoxon la misma que demostró la diferencia significativa ( $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ); El nivel de cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST fue predominantemente de nivel medio (42%, 24 participantes), seguido de nivel alto (33%, 19 participantes), pero con un 25% en nivel bajo (14 participantes); Se diseño e implemento una adecuación del SGSST de ADECCO, el mismo que evaluó el nivel de cumplimiento de la normativa, se realizó un inventario de peligros y riesgos, se actualizó la organización del SGSST, pasándolo de un modo formal, a un modo dinámico y proactivo mediante gestión y responsables, para lo cual se desarrolla un reglamento interno, plan de capacitaciones, manual de procedimientos, programa de inspecciones, plan de contingencias y su programación anual de gestión de SST; Tras la aplicación de la adecuación se midió la cultura preventiva, encontrando que predominaba el nivel alto (81%, 46 participantes) seguido de 19% en nivel medio (11 participantes) ninguno estuvo en nivel bajo y El impacto en la cultura de prevención fue un incremento del 47% en el nivel de cultura de prevención alto.

**Palabras clave:** Gestión de SST, Cultura preventiva, Empresas de márketing – sistemas de seguridad y salud laboral



## Abstract

The objective of this research was to determine the impact of the adequacy of occupational Health and Safety Management on the preventive culture in a marketing and sales company – Pacasmayo 2021. The research was of pre-experimental design, the sample population was The population was composed of 57 workers of the marketing force. The Questionnaire forcé (NOSACQ-50) was used as an instrument. The results allow us to conclude 1) It was possible to demonstrate that the adequacy of occupational Health and Safety Management improves the preventive culture in a marketing and sales company – Pacasmayo 2021 contrasting the preventive culture before the adaptation with the preventive culture after the adaptation, through the Wilcoxon test the same that demonstrated the significant difference ( $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ); The level of preventive culture in a Pacasmayo marketing and sales company before the adaptation of SGSST was predominantly of medium level (42%, 24 participants), followed by high level (33%, 19 participants), but with 25% at low level (14 participants); An adaptation of the ADECCO SSMS was designed and implemented, the same one that evaluated the level of compliance with the regulations, an inventory of hazards and risks was carried out, the organization of the SGSST was updated, passing it in a formal way, to a dynamic and proactive way through management and responsible, for which an internal regulation is developed, training plan, procedures manual, inspection program, contingency plan and its annual OSH management programming; After the application of the adequacy, the preventive culture was measured, finding that the high level predominated (81%, 46 participants) followed by 19% in the medium level (11 participants) none was at the low level and the impact on the prevention culture was a 47% increase in the level of high prevention culture.

**Keywords:** OSH management, Preventive culture, Marketing companies – occupational health and safety systems

## I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, gracias a los avances científicos y tecnológicos, a un control de ingeniería más fiable, a los equipos de protección, a la maquinaria y a los procesos, al cumplimiento de la normativa y a las pruebas de trabajo, la incidencia de las enfermedades relacionadas con las plantas y las lesiones industriales ha disminuido considerablemente; mientras que la reducción de los accidentes industriales y las enfermedades profesionales en los sistemas de gestión de la seguridad y la salud es pequeña. A pesar de que la introducción de estos sistemas reduce aún más la incidencia de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, los sistemas de seguridad y salud en el trabajo son ineficaces en los lugares de trabajo en los que no existe una cultura de seguridad suficiente (Kim et al., 2016).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también destaca que el principal componente de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo es la formación de una cultura de prevención en la sociedad. Por lo tanto, la adopción de una cultura de seguridad positiva puede reducir aún más las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo (Haghighi et al., 2017).

En América Latina y el Caribe, aproximadamente 30.000 personas mueren cada año y 22,6 millones de accidentes relacionados con el trabajo provocan al menos tres días de pérdida de empleo. Las lesiones en el lugar de trabajo suponen importantes riesgos para la salud en toda la región, ya que representan entre el 2 y el 4% del producto interior bruto de la región, y afectan incluso a la vida y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, para muchas organizaciones de los países de la región, como Colombia, el descuido de la Salud y la seguridad es un reto (Naden, 2018).

En el Perú, se ha desarrollado una normativa con el fin de controlar el Plan de Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es obligatorio para cualquier empresa dentro del marco legal y debe ser regulado de acuerdo a los parámetros mínimos para proteger la integridad de los trabajadores. Asimismo, la empresa está obligada a actualizarlo y adecuar el sistema de acuerdo con los posibles cambios de la ley. Este sistema forma parte de la infraestructura de la

organización que lo implementa y está asociado al desarrollo de leyes, políticas, mecanismos, pasos y medidas necesarias para alcanzar los objetivos de la regulación. (Jacobo, 2016).

Las condiciones seguras son herramientas utilizada para reducir el riesgo, nuestro cuerpo legislativo tiene como objetivo cooperar con la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la lectura de las circunstancias del incidente y la formación de los empleados y empleadores a tomar un papel activo en materia de seguridad. Si la organización tiene una responsabilidad universal, la más responsable es la de prevenir los accidentes. Es la tarea más responsable aplicar políticas de seguridad y salud laboral para proteger y cuidando íntegramente a los trabajadores (Baca et al., 2018). Otros obstáculos relevantes para crear un plan de gestión de la seguridad, destacado por el autor, es la evaluación de los riesgos, ya que estos son desconocidos y difíciles de diagnosticar (Mezarina y Lazaro, 2018).

Un área que nos deja con respecto a la protección y seguridad laboral es la creación de una cultura de la prevención, o la llamada gestión de la cultura preventiva. Consiste en una serie de actividades como la formación personal y las conversaciones que ayudan a mejorar el conocimiento en el puesto de trabajo, el cumplimiento de los planes de la empresa y el compromiso con la reducción de los riesgos profesionales. La empresa debe ser consciente de que el papel de la creación de una cultura de prevención no es sólo económico, sino que también es responsable del desarrollo, implementación y puesta en marcha de un plan tecnológico y de una cultura de prevención que oriente el valor de la vida de los empleados (Cruz, 2019).

La eficacia de esta norma debe incluir los requisitos mínimos para la Prevención de accidentes con el fin de crear condiciones idóneas laborales, proteger a los colaboradores mediante la aplicación de medidas preventivas frente a riesgos, prestar atención no sólo a los empleados, además de la alta dirección, y garantizar las mejores condiciones de trabajo. condiciones de los empleados, sino que también cubre el entorno de trabajo y los recursos (Hinostroza, 2017).

ADECCO área de promotores comercial de Unilever es una empresa que trabaja para crear un futuro mejor todos los días a través de sus productos, con marcas y servicios que ayudan a hacer de la sustentabilidad algo cotidiano. Unilever existe

en más de 150 países alrededor del mundo, su modelo de negocio comienza con el conocimiento del consumidor que anuncia la innovación de la marca, entre las cuales está Axe, Cif Dove, Lux, Maizena, Ponds, Rexona, Sedal entre otros, Adecco como promotor de marketing debe cumplir con los estándares internacionales de la marca incluyendo la administración de la seguridad y salud laboral de todos sus distribuidores a nivel nacional y en especial de la filial de la provincia de Pacasmayo.

La realidad problemática motiva la interrogante:

¿Cuál es el impacto de la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021?

La presente investigación se justifica desde el criterio de conveniencia por cuanto dado el fenómeno catastrófico de COVID 19, los trabajadores están actualmente en contacto con el público en general, la incidencia de la enfermedad es el personal, y el área apropiada para resolverlo en la empresa es el área de SST, que es el caso actual. En el aspecto de la teoría, la documentación de la gestión preventiva efectiva sirve de base para la documentación, participación, adecuación o contacto con otras empresas y grupos de interés. Desde el punto de vista práctico, se documentan las estrategias y métodos de adaptación del sistema de SST para proteger a los trabajadores de la epidemia de COVID-19.

La realidad problemática justificada tuvo como fin fundamental:

Determinar el impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud laboral en la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021.

Requiriendo los objetivos específicos que se destacan a continuación: (1) Determinar la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST, (2) Diseñar e Implementar una Adecuación en el SGSST acorde a la tendencia mundial de la industria, (3) Determinar la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST.

Lo reseñado amerita la siguiente hipótesis:

La Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo incrementa la cultura de prevención en los obreros, en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Verastegui (2017), en un estudio sobre la minimización de los accidentes y bajas laborales a través de la implementación de un plan de manejo de salud y seguridad ocupacional en Sirius Seguridad Privada S.R.L, se determinó que los campamentos mineros y las empresas de servicios tienen un objetivo común de reducir los accidentes y bajas ocupacionales al disminuir los elementos de riesgo en sus operaciones. Conclusión: La obtención de la certificación no es el primer objetivo, sino el segundo. Ayuda a conseguir un plan de manejo eficiente, a prestar servicios de calidad y a cuidar la salud de los empleados.

Segovia (2018), en su estudio sobre San Juan de Lurigancho-2017 de la UGEL N° 05, estudió la cultura de prevención, seguridad laboral y gestión de la salud de los docentes de las instituciones educativas, su objetivo principal es conocer el nivel de conexión entre la actividad preventiva. La cultura, la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo suelen ser 420 profesores, y se han seleccionado deliberadamente 84 profesores como ejemplo. La técnica utilizada es una encuesta, y se utilizan tres instrumentos: cuestionarios sobre la cultura de la prevención, la gestión de la seguridad y la salud laboral de los profesores. El diseño estadístico utilizado se refiere a la estadística descriptiva y errónea. La conclusión a la que se llega es que hay un vínculo continuo y de gran importancia entre la cultura de prevención, la salud ocupacional y la gestión de la seguridad de los docentes en las instituciones educativas.

Quispe (2021), en su investigación sobre la Imprenta Langui EIRL, Lima, la cultura de seguridad de los trabajadores y el rendimiento laboral en 2020, el objetivo principal es determinar si existe una asociación sobre la cultura de la seguridad y el desempeño profesional de los empleados. Ya se han planteado preguntas dentro del ámbito de la investigación. La investigación realizada es descriptiva y relevante, utilizando un diseño no experimental y métodos cuantitativos transversales. La población de la investigación es de Lan Gui E. I. R. L. La empresa está formada por 22 empleados. Empresas de la industria de la impresión; la muestra es igual a la investigación global. Para recoger la información, preparamos un cuestionario que incluía dos variables, la cultura de seguridad y el rendimiento laboral, y fue verificado por la prueba de fiabilidad alfa de Crombach con un resultado de 0,905.

En la conclusión principal del objetivo propuesto, se ha comprobado la existencia de un vínculo entre la cultura de seguridad y el desempeño de los empleados, que se comprueba en las pruebas estadísticas, donde ( $p < 0,01$ ) y Rho de Spearman = 0,626, mostrando una variable de correlación bastante positiva.

Galdo (2019), en su revisión de la empresa Bureau Veritas S. A. se está investigando la seguridad en el comportamiento de los trabajadores y la cultura preventiva del sector civil. Sucursal de Arequipa. 2017, se concluye que hay una asociación moderada significativa y directa entre las variables de seguridad basada en el comportamiento y la cultura de prevención, con un coeficiente de correlación de 0,61. La existencia de condiciones de seguridad en el trabajo se refleja en el nivel de cultura de prevención percibido colectivamente por el 92% de las condiciones de seguridad, y se clasifica como el avance de la cultura preventiva respecto a la seguridad.

En el ámbito internacional destacaron Subirats et al. (2018), en su artículo sobre *¿podemos medir la cultura preventiva?: En un estudio sobre la formulación y validación del Cuestionario de Cultura Preventiva*, el objetivo del proyecto es obtener un instrumento que permita medir la cultura preventiva de las instituciones hospitalarias del país. Tras realizar una amplia búsqueda bibliográfica, se concluyó que no se dispone de ninguna herramienta contrastada para este fin, por lo que se decidió iniciar el diseño y la validación del cuestionario catalán, que puede medir la cultura preventiva aplicada por el centro en la relación con los trabajadores. La fase de diseño se inicia con un grupo de expertos en la materia hasta obtener un instrumento que reúna las características de fiabilidad y eficacia, se garanticen sus características psicométricas y se asegure un proceso de verificación detallado.

Payá y Beneyto (2019), en su investigación, integra la sanidad ocupacional con su propio enfoque en cuanto medio de intervención y coordinación de la cultura. Utilizando la Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales de la Empresa de 2014 ( $n = 3.162$ ), compara el nivel de participación (pasiva, activa y esperada) en función del sistema integrado de SSL (propio, externo o combinado), y estima la razón de ventaja (OR) y el margen de fiabilidad del 95% (IC 95%) utilizando la regresión logística aproximada y ajustada. Los resultados obtenidos muestran cómo los directivos que adoptan métodos propios y combinados pueden mostrar una

mayor tasa de participación activa en las discusiones de los empleados. Sin embargo, España tiene la segunda tasa de externalización más alta de la Unión Europea, lo que pone obstáculos a la activación de las discusiones de los empleados. Cultura de la prevención.

Investigando a fondo la norma ISO 45001, se encontró que una de las diferencias fundamentales con respecto a la norma anterior radica en la forma de manejar el entorno empresarial y la buena interacción con la organización, mientras que la norma anterior que ha sido descontinuada le da más importancia a los riesgos internos y a las responsabilidades sociales (Glaesel y Corrie, 2018). La implementación de la norma ISO 45001 ayuda a optimizar la gestión de riesgos y a mejorar significativamente la imagen de la organización, ya que no solo muestra interés en sus operaciones comerciales, sino que también muestra una evaluación de los recursos humanos (Brocal et al., 2019).

En la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, una estructura de alto nivel es una ventaja comparativa porque se implementa desde el origen y proporcionará una fácil interacción con el entorno y otros procesos de gestión como la ISO 9001. Su desarrollo está vinculado a la organización y es coherente con la mejora continua de las normas, ya que su importancia no se centra únicamente en la organización, sino también en la eficiencia de todo el sistema, la renovación de las estrategias de toma de decisiones y la mejora del liderazgo. Esta norma nos invita a superar el concepto de que las medidas preventivas tomadas tras la implantación de la gestión ISO 45001 son para controlar los riesgos y se convierte en una herramienta de aplicación para las organizaciones que implantan la gestión (López y Villalba, 2017).





Figura 1. Ciclo PHVA en relación a la Norma ISO 45001:2018  
Fuente: Norma ISO 45001:2018

Por ello, colaboran con la organización para aportar beneficios a la misma mediante charlas de aplicación y actividades de formación, y preparan un modelo de auditorías de certificación bajo gestión, para que otras organizaciones puedan dar un paso hacia la certificación ISO 45001, tras la publicación de la norma ISO 45001-2018, muchas organizaciones se han esforzado por lograr una transición fluida a las normas de seguridad (Bielza, 2019).

El contenido principal de la norma es garantizar unas buenas condiciones de trabajo para los trabajadores mediante la aplicación de normas de prevención de riesgos, prestando atención no solo a los empleados sino también a los directivos, y debe incluir los requisitos mínimos para la prevención de accidentes (EU-OSHA, 2018).

La falta de una cultura preventiva estable puede perjudicar gravemente a nuestra organización, ya que en algunos casos, los daños causados por el infortunio en el trabajo no son sólo materiales o defectos materiales, lo que supone mayores pérdidas para la organización, ya que los componentes que abarca están directamente relacionados con el desarrollo y producción de actividades como los tiempos, por lo que este artículo muestra que toda organización tiene puesta su

mirada en la prevención, por lo que ante un hecho lamentable, es solo para evitar ser sancionado, por lo que la prevención cultural no es una prioridad, esta visión es la que queremos modificar, no solo por la necesidad de mejorar las normas, sino porque ayuda a operar en la organización. Motivar y conformar una cultura de la prevención (Fernández et al., 2012).

Esto significa que, en caso de accidente laboral, el primer perjuicio es que la organización deja de aumentar su productividad debido a las responsabilidades que debe asumir. Si la cultura de la prevención se aplica eficazmente, se obtendrán beneficios económicos para la empresa. No solo cuenta con el mejor sistema de calidad y estándares, sino que también cuenta con personal estable (Naden, 2018).

Quispe (2021) muestra que los sindicatos han evolucionado y se han desarrollado con el tiempo. No sólo es un sistema moderno, sino también una visión que se revisa constantemente en el proceso de desarrollo. El trabajo inicial se recoge en la ley de fábricas. Y las indemnizaciones a los trabajadores, lo que demuestra que la primera fuente de investigación y práctica del diseño defensivo en el trabajo se centra en los trabajadores que poco a poco han comenzado a navegar en el entorno organizativo con los tiempos. Han puesto mucho empeño en aplicar métodos de estabilización. A través de la formación y más tarde, las cuestiones de clima organizacional han llevado a un aumento de las investigaciones que implican modelos multinivel de cultura estable.

Reese (2017) todo lo relacionado con la búsqueda de un compromiso con la estabilidad sindical y la salud laboral, así como la participación de los altos mandos y sus trabajadores, pero si se implementa este modelo de gestión de la estabilidad, su principal objetivo es promover la una continua ante el peligro, cumpliendo con los requisitos que impone la ley, como es el caso de la Ley N° 29783, que nos da los lineamientos preliminares de las políticas de estabilidad. Li et al. (2016), también nos dio a conocer un método existente en el que se debe dar prioridad a los peligros en el lugar de trabajo, y se debe prestar más atención a los principios clásicos de la prevención de la estabilidad laboral y la salud. El propósito es minimizar los peligros potenciales en sus puestos de trabajo y debe comenzar desde la gestión, con los cambios de ingeniería y el concepto de estabilidad y los procedimientos de control de riesgos para la gestión. Por otro lado Friend y Kohn (2014), desarrollaron

otro análisis, en el cual se expone un modelo integral que involucra el comportamiento estable de los trabajadores, en el cual el rol de la gerencia debe comprometerse usualmente a lograr actividades que puedan motivar a los empleados (Li et al., 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

**En base a su propósito:** Aplicada; porque, a través de los indicadores de gestión, se diseña un sistema de gestión para su implementación y medición de impacto. (CONCYTEC, 2018)

**En función de su rango temporal:** Transversal porque se valora el desarrollo de las actividades y procesos en un periodo de tiempo.

**En función de su profundidad:** Explicativa; se trata de elaborar procesos y actividades y sus controles a través de procedimientos, normas, reglamentos, directivas y otras asociaciones.

Se trabaja sobre indicadores cuantitativos y se utilizan comparaciones estadísticas cualitativas y pruebas de hipótesis estadísticas estocásticas, por lo que según la naturaleza y el carácter de las mediciones de los datos recogidos cuantitativamente.

**Según el marco en el que se realiza el estudio:** De campo. Operar a nivel de revisión de documentos y adecuación de sistemas en la administración de la salud y seguridad laboral a través de la interacción con los hechos en el campo.

##### Diseño de investigación

**Diseño experimental:** Los diseños preexperimentales se realizan siempre en el entorno natural y el grupo tiene características naturales. Se trabaja en un solo grupo, hay un control mínimo porque las entidades de análisis no se asignan al azar, se realiza un análisis de una sola variable y no hay forma de comparar los conjuntos. Se trata de un tipo de diseño basado en proporcionar el tratamiento o estimulación sólo después de la prueba o en el modelo posttest (Hernández et al., 2014).

El diseño de estudio utilizado en este estudio es un preexperimental que utiliza un solo grupo para las aplicaciones del pretest y del posttest.

El esquema de este diseño es el siguiente.

**M: O1 → X → O2**

Dónde:

**M:** Muestra de estudio

**O1:** Cultura preventiva antes

**X:** Administración de Salud y Seguridad laboral.

**O2:** Cultura preventiva después

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variables**

##### **Variable dependiente: Cultura de prevención**

**Definición conceptual:** Los resultados en materia de seguridad se consiguen mediante un compromiso y un esfuerzo constantes en todos los niveles de la organización para crear una cultura de seguridad que reconozca realmente a los empleados y contratistas como el núcleo de sus valores personales (Palacio, 2019).

**Definición operacional:** Esta variable se evalúa mediante la formulación de un cuestionario cultural para la prevención de NOSCAQ-50, todo ello realizado a través de una lista de vigilancia en el lugar de trabajo. (Arellano y Luna, 2019).

**Indicadores:** Promesa directiva, participación directiva, igualdad de trato, compromiso con el grupo, conciencia de riesgo, educación conjunta, confianza preventiva.

**Escala de medición:** Ordinal – Razón.

##### **Variable independiente: Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Definición conceptual:** Un conjunto de principios y directrices de influencia internacional para la prevención de lesiones relacionadas con el trabajo y el complemento de las operaciones saludables para reducir las pérdidas materiales e irreparables (Contreras, 2018b).

**Definición operacional:** Las variables se evaluarán a través de la lista de control de desarrollo o check List, que nos permitirá comprobar el cumplimiento de las variables actuales de forma ordenada (Arboleda, 2014).

**Indicadores:** Contexto de la Organización, Liderazgo y participación de los trabajadores, Planificación, Apoyo, Operación, Evaluación del Desempeño y Mejora continua.

**Escala de medición:** Nominal – Razón.

## Operacionalización

Tabla 1  
Operacionalización Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Recomendaciones de aceptación internacional seguridad y salud laboral (Contreras, 2018b).	Apreciación mediante prueba sobre el nivel de gestión SST. (Arboleda, 2014)	Contexto de la Organización Liderazgo y participación de los trabajadores Planificación, Apoyo, Operación Evaluación Desempeño Mejora continua	%Índice cumplimiento de requisitos	Nominal – Razón

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 2  
Operacionalización de la variable dependiente cultura de prevención.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Los resultados en materia de seguridad se consiguen mediante un compromiso y un esfuerzo constantes en todos los niveles de la organización para crear una	Esta variable se evalúa mediante la elaboración de un cuestionario de cultura para la prevención NOSCAQ-50, todo ello con la ayuda de una	Promesa directiva Participación directiva Igualdad de trato	Nivel de Promesa directiva Nivel de Implicación de la dirección Nivel de Trato justo	Nominal – Razón

cultura de seguridad que reconozca realmente a los empleados y contratistas como el núcleo de sus valores personales. El objetivo es crear un concepto y creer que no hay cantidad aceptable de daños. (Palacio, 2019).	página de observación en el lugar de trabajo. (Arellano y Luna, 2019).	Compromiso con el grupo	Nivel de Compromiso colectivo
		Sensibilización de los riesgos	Nivel de Conciencia de riesgo
		Educación conjunta	Nivel de Aprendizaje colectivo
		Confianza preventiva	Nivel de Confianza en la prevención

Fuente: (Palacio, 2019), (Arellano y Luna, 2019).

### 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

#### **Población:**

La población estuvo compuesta por 57 trabajadores de la fuerza de marketing.

#### ***Criterios de inclusión:***

- Pertenecer al área de Marketing
- Trabajar en centro laboral.

#### ***Criterios de exclusión:***

- Administrativos con trabajo remoto.

#### **Muestra:**

La muestra fue por conveniencia, y se tomó toda la población conformada por 57 trabajadores.

#### **Muestreo:**

No aplica.

#### **Unidad de análisis:**

Trabajador en planta y campo del área de marketing de la empresa Adecco – Pacasmayo.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

Tabla 3  
*Métodos y técnicas de investigación.*

Variable Dependiente	Variable Independiente
	<b>Técnicas</b>
Cultura Preventiva	Plan de SST
– Cuestionario (NOSACQ-50).	– Revisión de Lista de cotejo ISO 45001-2018
– Fichas de observación	– Diagrama de Pareto
	– Matriz DOFA

Fuente:

#### Instrumentos

Tabla 4  
*Técnicas e instrumentos de recolección de datos.*

Variable Dependiente	Variable Independiente
Adecuación SG-SST	Cultura preventiva
– Lista de cotejo de ISO 45001-2018	– Cuestionario (NOSACQ-50).
– Matriz DOFA	– Ficha de observación de la percepción del riesgo de los colaboradores después de implementado el plan de seguridad.
– Diagrama de Pareto	– Cuestionario (NOSACQ-50).
– Diagrama de Ishikawa	

Fuente:

#### Validez

La herramienta empleada en la tesis presentada fue sometida al juicio de tres expertos de Ingeniería Industrial, utilizando el software Excel de Microsoft Office y aplicando la técnica estadística CRP (Coeficiente de Proporción de Rangos), midiendo la claridad de los enunciados, la pertinencia del contenido y el nivel de concordancia entre los evaluadores.

#### Confiabilidad

Para la confiabilidad se tomó en cuenta la técnica del Alfa de Cronbach, empleando el software SPSS25. Como se puede visualizar en la tabla



inferior el coeficiente es 0,799 considerado aceptable en la escala de medición. Ver base de datos en Anexo 4.

Tabla 5  
*Estadísticas de fiabilidad.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,799	,795	23

### 3.5 Procedimientos

Durante el proceso de desarrollo de las variables del programa SST, se preparó una lista de inspección de acuerdo con las directrices de las medidas de la norma ISO 45001, y se utilizó su escala nominal para confirmar si cumple los requisitos de la norma, lo cual es esencial para la aplicación en curso. En cuanto a la cultura preventiva de la empresa de transporte, se realiza el cuestionario NOSACQ-50 a todos los trabajadores de la empresa y se complementa con una muestra de trabajo rellenando una ficha de observación sobre la cultura preventiva.

**Etapa 1.** Inspección preliminar y medición del plan de prevención de riesgos laborales, prueba diagnóstica completa de la lista de comprobación que confirma el cumplimiento de las normas ISO 45001 y así se midió la percepción inicial del riesgo.

**Etapa 2.** Ejecución del plan de protección laboral en el orden en que se realiza en el orden de trabajo, que da preferencia a la lista de medidas que se van a aplicar. Tras la aplicación, se realizaron nuevas medidas del plan de protección y se reutilizó la lista de comprobación de la herramienta. A continuación, basándonos en los factores que faltan de la lista anterior, elaboramos el plan de seguridad implantado por la empresa.

**Etapa 3.** Dado que nadie va a seguir trabajando en la empresa después de la evaluación inicial, se prevé elaborar un documento de ejecución. Asimismo, para la prevención de las variables culturales, se evaluó el cuestionario NOSACQ-50, y para las demás cuestiones, explicaremos

detalladamente cómo se formularán por etapas. Se elaboran diagramas de Pareto para dar prioridad al desarrollo de los planes de seguridad.

**Etapas 4.** Se procedió con el proceso de sensibilización y formación de los colaboradores con la finalidad, de que entiendan y comprendan el SGC para ello fue necesario crear capacitaciones al personal.

**Etapas 5.** Analizar los datos obtenidos para determinar el impacto de los nuevos planes estilo de vida basada en seguridad de los empleados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva para presentar las variables, en tablas de distribución de frecuencias por categorías y su gráfico correspondiente.

#### **Estadística inferencial.**

Se utilizó la prueba de diferencia de grupos para determinar el impacto comparando la cultura preventiva antes con la cultura preventiva después. Se utilizó la prueba de Wilcoxon.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los principios de anonimato, confidencialidad, respeto a la dignidad humana, amabilidad y justicia se tuvieron en cuenta a la hora de realizar esta investigación para mejorar la calidad y la objetividad de la misma. Además de saber que los adolescentes son libres de decidir suspender su participación cuando lo consideren oportuno, también se solicitó el consentimiento informado de los adolescentes de forma oral y escrita. (Hernández et al., 2010)

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de la empresa en estudio

La compañía en investigación, es una empresa de marketing de una trasnacional que vende marcas líderes de consumo masivo y tiene fuerza de pre ventas en las tiendas minoristas y mayoristas (bodegas, mercados, supermercados). La empresa tiene por competencia Alicorp y todas sus marcas incluyendo las adquiridas tras su fusión con INTRADEVCO, por lo que las marcas internacionales tienen en nuestra empresa la confianza de mantenerse en el mercado. En este sentido, la función de los marketeros y pre-vendedores es mantener bodega a bodega la presencia de productos, el mantenimiento de la cuota y su crecimiento.

La empresa a la que servimos es una empresa trabaja para crear un futuro mejor todos los días, con marcas y servicios que ayudan a hacer de la sustentabilidad algo cotidiano.

Nuestro consumidor está ubicado en más de 150 países en todo el mundo, cada día personas de diferentes culturas, raíces y territorios nos eligen y nos consideran una de las primeras empresas globales en los productos de marcas de consumo masivo.

Su esquema de negocio se inicia con el conocimiento del consumidor anunciando la innovación de la marca, a menudo con socios en nuestra cadena de suministro, para crear productos que llevamos al mercado y que son apoyados por el marketing y la publicidad en una variedad de canales de distribución.

**Nuestros proveedores:** DINE que es nuestro operador logístico, SMASAC es tercero fabrica, ADECCO área de promotores comercial, ACP almacenes, HH GLOBAL materiales de visibilidad.

**Misión:** Brindar vida. Cubrimos las necesidades cotidianas en materia de nutrición, higiene y cuidado personal con productos de marca que ayudan

a las personas a sentirse bien, a tener mejor aspecto y a disfrutar más de la vida.

**Visión:** Unilever quiere hacer crecer su negocio, al tiempo que reduce su impacto medioambiental y aumenta su impacto social positivo.

**Valores:** integridad, responsabilidad, apertura de pensamiento, pasión por la excelencia.

### **Organización de la Empresa.**

**La gerencia de marketing:** Asiste a las reuniones del equipo de marcas para las capacitaciones de productos, cartillas, plan PS y realiza evaluaciones constantes.

Reunión semanal con los líderes de cada ciudad por región para tratar: Compliance, oportunidades de mejora y panel de control.

Realiza feedback y comunica las oportunidades de mejora en campo al equipo de supervisores.

**Asistenta de coordinadora:** Gestiona y coordina responsabilidades para el canal.

Gestiona con el cliente las renovaciones del personal, emite las ordenes de compras previa aprobación del jefe de cuenta.

**Supervisor de territorio:** Conseguir una dirección estratégica y eficaz de toda la gestión comercial y de marketing de su territorio y asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados para su equipo.

**Mercaderista de marketing:** Nuestra función es resaltar la marca de los competidores, ver la efectividad de las ventas y que sean coberturados los puntos que tenemos asignados para una mayor productividad.

Mantener nuestra imagen de un buen equipo de trabajo.

**Fuerza de ventas:** Su función es mantener abastecidos a los puntos de ventas para poder realizar el marketing correcto.



Figura 2. Organización de la empresa.  
Fuente: Elaboración propia.

El área de marketing es el área encargada del mercadeo y fuerza de venta para la empresa. Dentro de ella se encuentran dos procesos; El primero destaca por analizar los detalles de las ventas del personal de la organización, así como controlar el cumplimiento de las visitas y el servicio al cliente; El segundo proceso es la planificación es la comercialización, a través de la proyección de ventas y puesta en marcha.

#### 4.2 Cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST.

La cultura preventiva fue evaluada mediante cuestionario para determinar sus dimensiones y la variable cultura preventiva como se señala en el anexo 2.

Tabla 6  
*Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST.*

Categoría	Compromiso Directivo		Implicancia Directiva		Trato justo		Compromiso Colectivo		Conciencia riesgo		Aprend. Colec.		Confianza Prevent.		Cultura Prevent. Antes	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	15	26%	16	28%	15	26%	14	25%	20	35%	16	28%	14	25%	14	25%
Medio	22	39%	19	33%	24	42%	26	46%	21	37%	21	37%	24	42%	24	42%
Alto	20	35%	22	39%	18	32%	17	30%	16	28%	20	35%	19	33%	19	33%
Total	57	100%	57	100%	57	100%	57	100%	57	100%	57	100%	57	100%	57	100%

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 6, se aprecia que la variable Cultura Preventiva Antes estuvo conformada por un 25% (14 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 42% (24 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 33% (19 trabajadores) en la categoría alto.

Para establecer los niveles se tomó en cuenta los resultados obtenidos de la cultura preventiva y sus dimensiones en la siguiente tabla:

Tabla 7  
*Clasificación de niveles.*

Formula	Criterio
$(\text{Puntaje Obtenido} / \text{Puntaje Máximo}) * 100$	$\leq 50\%$ (Bajo)
$(\text{Puntaje Obtenido} / \text{Puntaje Máximo}) * 100$	51% - 75% (Medio)
$(\text{Puntaje Obtenido} / \text{Puntaje Máximo}) * 100$	$> 75\%$ (Alto)

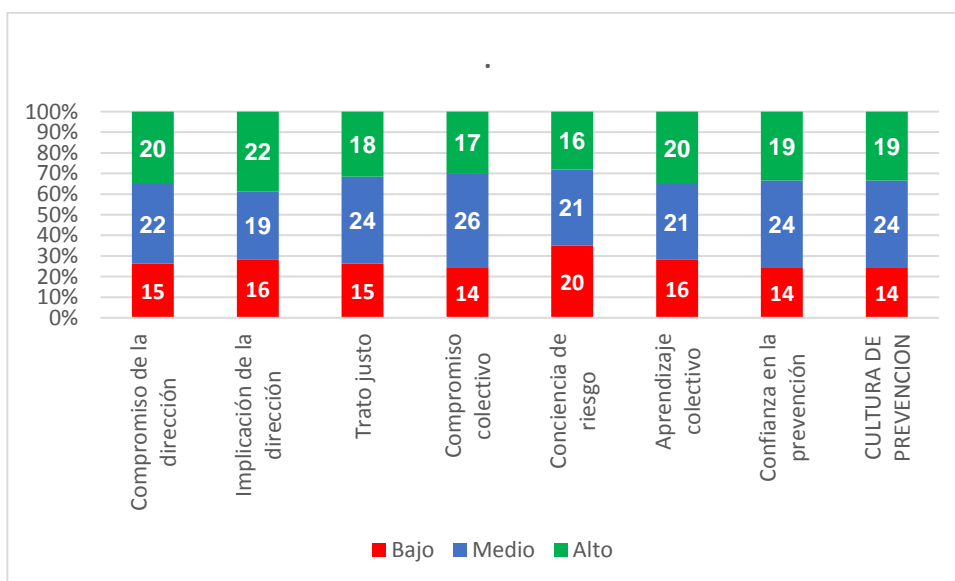
Fuente: Encuesta realizada.

A nivel dimensional, se aprecia la dimensión compromiso de la dirección conformada por un 26% (15 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 39% (22 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 35% (20 trabajadores) en la categoría alto. La dimensión implicación de la dirección conformada por un 28% (16 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 33% (19 trabajadores) en la categoría medio, y seguido un 39% (22 trabajadores) en la categoría alto. La dimensión trato justo conformada por un 26% (15 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 42% (24 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 32% (18 trabajadores) en la categoría alto. La dimensión compromiso colectivo

conformada por un 25% (14 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 46% (26 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 30% (17 trabajadores) en la categoría alto. La dimensión conciencia de riesgo conformado por un 35% (20 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 37% (21 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 28% (16 trabajadores) en la categoría alto. La dimensión aprendizaje colectivo conformado por un 28% (16 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 37% (21 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 35% (20 trabajadores) en la categoría alto. Y finalmente la dimensión confianza en la prevención conformado por un 25% (14 trabajadores) en la categoría bajo, seguido de 42% (24 trabajadores) en la categoría medio, y disminuyendo un 33% (19 trabajadores) en la categoría alto.

Estos resultados se pueden apreciar en la siguiente ilustración.

Figura 3  
*Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST.*



Fuente: Tabla 7.

### 4.3 Respecto al objetivo específico 2, diseñar e Implementar una Adecuación en el SGSST acorde a la tendencia mundial de la industria,

Se realizó una revisión del plan de manejo de higiene y seguridad laboral, en la cual se utilizó la lista de recomendaciones de ISO 45001, la misma que se detalla en el anexo 04 y se resume en la tabla 8.

Tabla 8  
*Nivel de cumplimiento de recomendaciones ISO 45001 en ADECCO.*

<b>Requisitos</b>	<b>Cumplidos</b>	<b>En Proceso</b>	<b>Incumplido</b>
4. Contexto de la organización	45%	55%	0%
5. Liderazgo y participación de los trabajadores	61%	39%	0%
6. Planificación	76%	24%	0%
7. Apoyo	72%	17%	10%
8. Operación	42%	52%	6%
9. Evaluación de desempeño	52%	38%	10%
10. Mejora	73%	27%	0%

En la tabla 8 se resume el anexo 04, el nivel de cumplimiento de las recomendaciones ISO 45001, apreciándose bajos niveles de cumplimiento, esto debido fundamentalmente a que muchos de las recomendaciones están implementados en modo formal, pero no dinámico, ni se cumple.

#### 4.3.1 Actualización de Organización de SGSST (Anexo 06)

Se actualizó la organización del SGSST, el mismo que se involucró a la alta dirección, y definió los responsables y otros aspectos que requerían su actualización y se detallan en el anexo 6.

#### 4.3.2 Reglamento interno de SST

Se desarrollo y “prescribió” el reglamento interno en SST que se detalla en el anexo 7.



### 4.3.3 Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (IPER-C)

ADECCO S.A.C. En caso de cambios o modificaciones en los métodos de trabajo, tecnologías, infraestructura, accidentes u otros casos debidamente sustentados, se revisa la matriz del Espectro al menos una vez al año.

A continuación, se presenta el nivel de riesgo esperado según el cual se reevalúan los riesgos más importantes asociados al puesto de trabajo (intolerables e importantes) según la Torah tras la aplicación de las medidas de control especificadas en la matriz anterior. (Ver tabla 9):

Tabla 9  
Peligros identificados asociados como riesgos significativos.

Puesto de trabajo	Peligro	Riesgo	Nivel de riesgo actual			Re evaluación del riesgo después de implementar medidas de control		
			P	C	Riesgo	P	C	Riesgo
Operario de logística (almacenero)	Levantar del suelo una carga (paquete) que pese más de 25 kg.	Trastornos musculo esqueléticos (TMA)	A	ED	IT	B	D	TO
	Incorrecta Técnica para operar de la carga	(TMA)	A	D	IMP	B	LD	TR
	Traslado de alcohol y lejía al almacén de productos químicos	Contacto ocular con sustancia química	A	D	IMP	B	LD	TR
	Entrada de camiones al revés	Atropellos/Golpes	A	D	IMP	B	LD	TR
	Almacenamiento de productos de algodón (tejidos, ropa)	Incendio	B	ED	IMP	B	LD	TR
Operario preparador de pedidos	Levantar del suelo una carga (paquete) que pese más de 25 kg.	(TMA)	A	ED	IT	B	D	TO
	Uso de máquinas y herramientas con superficies de corte sin protección	Cortes/amputación	A	ED	IT	B	D	TO
	Técnica incorrecta de manipulación de la carga	(TMA)	A	D	IMP	B	LD	TR
	Exposición a las vibraciones	Trastornos neuro sensoriales	A	D	IMP	B	LD	TR

Operario Call center de ventas y atención al cliente	Partes móviles de las herramientas de comunicación	Atrapa miento / aplastamiento	A	D	IT	B	D	TO
	Gestionar varios dispositivos sin atención.	Proyección de agujas	A	D	IMP	B	LD	TR
	Bombilla concentrada estropeada	Electrocución	A	D	IMP	B	LD	TR
	Técnica de tratamiento de documentos incorrecta	(TMA)	A	D	IMP	B	LD	TR
	Iluminación deficiente /	Sobre esfuerzo	A	D	IMP	B	LD	TR

<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Peligro</i>	<i>Riesgo</i>	<i>Nivel de riesgo actual</i>		<i>Re evaluación del riesgo después de implementar medidas de control</i>			
Analista de cierre de ventas	No hay luz centralizada (se recomienda la iluminación inferior)	Visual						
	Técnica de manipulación de la carga incorrecta	Trastornos músculo esqueléticos	A	D	IMP	B	LD	TR
	Iluminación deficiente / sin luz concentrada (iluminación inferior a la recomendada)	Sobre esfuerzo visual	A	D	IMP	B	LD	TR
Agente de entrega de productos	Elevación de la carga (cajas) desde el suelo con un peso superior a 25 kg.	Trastornos músculo esqueléticos	A	ED	IT	B	D	TO
	Técnica de manipulación de la carga incorrecta	Trastornos músculo esqueléticos	A	D	IMP	B	LD	TR
	Almacenamiento de materiales combustibles (cartón, plástico, algodón) para el acabado de piezas	Incendio	A	D	IMP	B	LD	TR
	Iluminación deficiente / sin luz concentrada (por debajo de la iluminación recomendada)	Sobre esfuerzo visual	A	D	IMP	B	LD	TR
Personal de preventas y entregas	Carga y descarga de la máquina de reparto	Atrapamiento / aplastamiento	A	ED	IT	B	D	TO
	Movilizar (distribuir) manualmente las máquinas / levantar cargas > 25 kg.	Trastornos músculo esqueléticos	A	ED	IT	B	D	TO
	Manejar diversos sistemas de comunicación y documentación	Perdida de atención y concentración	A	D	IMP	B	LD	TR
	Técnica incorrecta de manipulación de la carga		A	D	IMP	B	LD	TR

---

Iluminación deficiente / sin luz concentrada (por debajo de la iluminación	Sobre esfuerzo visual	A	D	<b>IMP</b>	B	LD	<b>TR</b>
--	-----------------------	---	---	------------	---	----	-----------

---

Leyenda

[P: Probabilidad] [ C: Consecuencia] [ TR: Trivial] [ TO: Tolerable] [ IMP: Importante] [ A: Alta] [ B: Baja] [ LD: Ligeramente dañino] [ D: Dañino] [ ED; Extremadamente dañino]

Elaboración propia

ADDECO S.A.C., también tendrá el siguiente cuadro de riesgos a lo largo de la Matriz IPER-C.

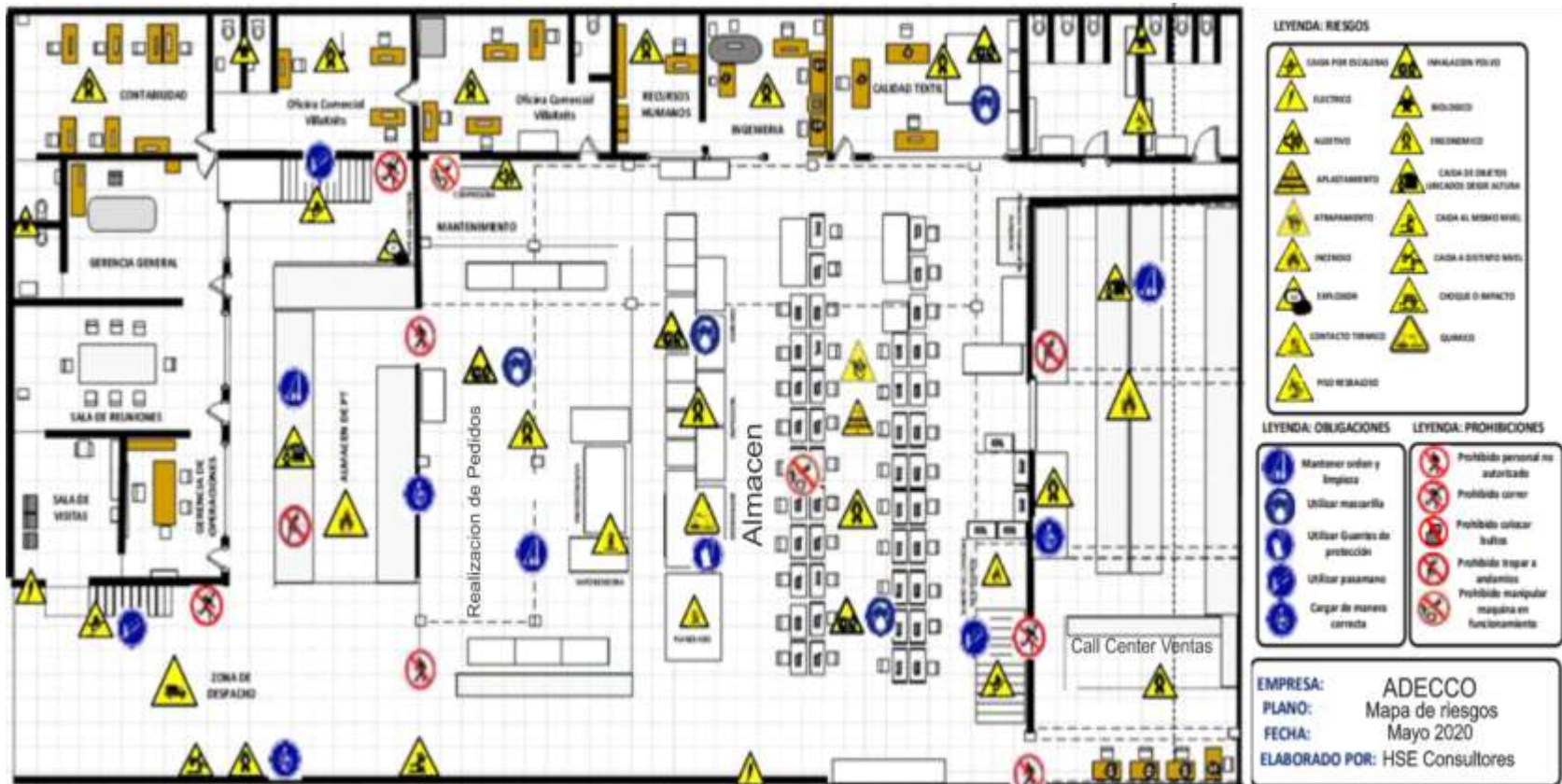


Figura 4. Mapa de riesgos.  
 Elaboración propia.

#### 4.3.4 Capacitaciones en SST

ADECCO S.A.C. Formación en HSE. A partir de la identificación de los riesgos más importantes (intolerables y críticos) y teniendo en cuenta el nivel de riesgo predominante (moderado), se analizará la frecuencia de los riesgos en función de las necesidades de formación, la formación adecuada y el trabajo.

Tabla 10  
*Identificación de las necesidades de capacitación por puesto de trabajo.*

Principales riesgos	1	2	3	4	5	6	7
Disfunción humana (estar de pie/sentado para trabajar, postura incómoda, movimiento, repetición, etc.)	MO	MO	MO	MO	MO	MO	MO
No es ergonómico (peso de la carga)	IT	IT			IT	IT	
Ergonomía (luz insuficiente, inferior a la recomendada)			IM	IM	IM	IM	
Ergonomía (tecnología de manipulación de la carga)	IM	IM	IM	IM	IM	IM	
Trastornos físicos (estrés térmico)							
Contacto de los ojos con productos químicos (alcohol, alimentos enlatados)	IM						
Arrastre/extrusión causada por partes móviles de la máquina			IT			IT	
Proyección de agujas			IM			IM	
Cortes causados por las cuchillas de las máquinas de corte			IT				
Exposición a vibraciones		IM					
Exposición al ruido >80 DB (5H)							
Electrocución			IM			IT	
incendio	IM				IM		
Golpe por un objeto con una altura >1,8 metros y riesgo de caída (paquete, caja)	MO				MO		
Caída por obstáculos en la zona de circulación al mismo nivel					MO		MO
Caída a diferentes alturas (desde estanterías y escaleras)							

A través de la formación de iniciación, charlas, formación específica, cursos teóricos y prácticos, según las necesidades del trabajo, se formulará

un plan de formación anual, y esta materia será llevada a cabo por el personal que haya recibido la siguiente formación.

Todas las actividades de este componente serán registradas y controladas, y se verificará la comprensión, el entendimiento y la eficacia de la formación impartida.

#### **4.3.5 Procedimientos de SGSST**

ADECCO S.A.C. Contó con los siguientes programas relacionados con el SGSST : .

- Procedimientos de identificación de los peligros y de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Programa de control de archivos y registros de seguridad y salud en el trabajo.
- Procedimientos de identificación y evaluación específicos para los requisitos legales de la organización y otras partes relevantes.
- Procedimientos de comunicación, participación y consulta en materia de seguridad y salud laboral.
- Procedimientos relacionados con la contratación o adquisición en materia de seguridad y salud laboral.
- Procedimientos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### **4.3.6 Programa de inspecciones en SST**

- Inspecciones semanales de los equipos clave: Estas inspecciones se llevaron a cabo en las máquinas de fabricación, las máquinas de corte, las máquinas de vapor, los compresores y los cuadros eléctricos.
- Comprobación de las condiciones inseguras diarias del área de trabajo: estas inspecciones fueron realizadas por los propios trabajadores y usuarios del área de trabajo, como las zonas de almacenamiento, corte de telas, confección, restauración, clasificación y entornos de gestión.
- Inspecciones generales mensuales: Estas inspecciones se realizaron a las áreas de trabajo, extintores, señalización de seguridad, rutas de

evacuación, equipos de emergencia (luces, alarmas, sirenas) y equipos de protección personal.

- Inspecciones subcontratadas para controlar las condiciones de trabajo anuales: estas inspecciones se llevaron a cabo para el ruido, la iluminación, el polvo de algodón, la temperatura y la humedad.
- Inspecciones anuales relacionadas con la ergonomía: estas inspecciones se llevarán a cabo para los métodos y condiciones de trabajo de cada puesto.
- Inspecciones no planificadas: Las inspecciones no planificadas o no anunciadas se llevaron a cabo cuando sea necesario.

Tabla 11  
Programa de inspecciones planificadas en materia de SST.

<b>Programa de inspecciones planificadas en materia de SST</b>	
Obj	B. Recursos económicos: Presupuesto
Re	C. Disponibilidad de tiempo: El supervisor de recursos humanos debe coordinar el momento más adecuado con el director de la fábrica y proporcionar un tiempo determinado para completar el plan
cur	d. Soportes: pizarra, papel de valores, pluma estilográfica, lista.
sos	Para cumplir con este procedimiento de inspección, es necesario que llegar se cumplan las siguientes condiciones :
	Recursos humanos (personal competente y responsable).

Tabla 12  
Periodicidad de inspecciones.

Inspecciones	Periodicidad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
		n	e	a	b	a	u	u	g	e	c	o	i
		e	b	r	r	y	n	l	o	t	t	v	c
1	Circunstancias de	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	A equipos críticos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Generales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
4	Ergonomía	x						x					
5	Outsourcing monitorear las condiciones de trabajo	x											

#### **4.3.7 Plan de contingencias en SST**

##### **Objetivos del plan de emergencia**

En caso de pérdida de la empresa, definir las estrategias de prevención, supresión (protección) y evasión (evasión).

##### **B. Instrucciones de operación**

ADECCO S. A. C es una empresa comercializadora, esto se aplica a la sucursal de Pacasmayo

##### **C. Determinar el nivel de riesgo de incendio**

ADECCO S. A. C cuenta con 01 almacenes, los cuales están compuestos por un almacén de abastecimiento y de despacho de pedidos.

##### **D. Organización de los equipos de rescate de emergencia**

Comité de emergencia: Es el equipo responsable del plan de emergencia. Su función es orientar, implementar y evaluar la formulación de los planes de emergencia, y organizar las brigadas. Estuvo compuesto por un supervisor de emergencias, un responsable de mantenimiento y un representante de la SGSST.

Equipo de rescate de emergencia: De acuerdo a lo establecido en este plan de emergencia, este personal ha sido capacitado para especializarse en diversas tareas de respuesta a emergencias. SUMIT S. A. C. Se formó un equipo de emergencia de acuerdo con la siguiente estructura.



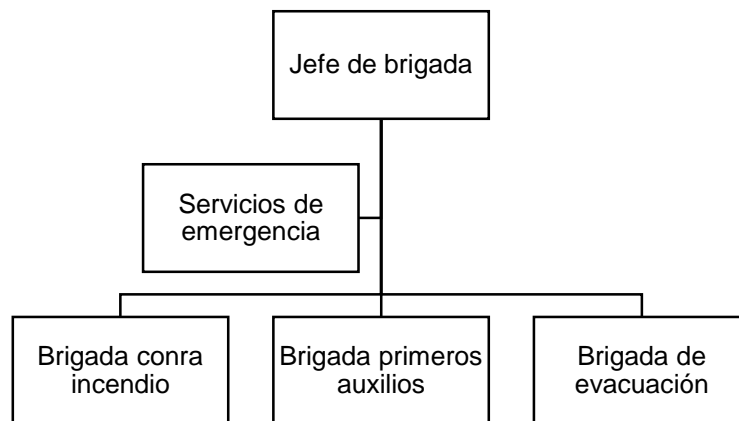


Figura 5. Organización de las brigadas de atención de emergencias.  
Elaboración propia

#### e. **Funciones de las Brigadas de atención a emergencias**

##### **Jefe de brigada:**

- Dirigir las acciones para responder a las emergencias de acuerdo con las instrucciones proporcionadas por el Comité de Seguridad de Emergencias.
- Después de una emergencia
- Comprender la situación general y la situación real después de la emergencia.
- Verifique que su brigada tiene las calificaciones y la formación adecuadas para responder a las emergencias.
- Jefe de brigada:
- Antes de la emergencia
- Evaluar las habilidades del puesto y ejercerlo voluntariamente.
- Transferir el mando de la emergencia al departamento competente y prestar colaboración cuando sea necesario.

##### **Brigada de prevención de amago de incendios:**

*Durante la amenaza de incendio*

- *Informar inmediatamente de la aparición de un incendio al responsable de la brigada, y actuar inmediatamente con los medios de extinción disponibles (extintores portátiles, etc.).*

*Tras el amago de incendio*

- *Verificar que las condiciones de la zona son seguras.*
- *Ante la amenaza de incendio*
- *Evaluar las habilidades del puesto y ejercerlo voluntariamente.*
- *Tener la suficiente cualificación y formación para combatir la amenaza de incendio.*
- *Conocer la ubicación de los botones de alarma contra incendios, detectores de humo, extintores y otros equipos instalados en la empresa.*

***Brigada de soporte básico de vida (primeros auxilios):***

*Antes de que se produzca un accidente de trabajo o un cambio en la salud personal*

- *Tener la suficiente cualificación y formación para atender a una persona en caso de accidente o crisis.*
- *Comprender la ubicación de los botiquines en la empresa y conocer su buen suministro.*

*Cambiar la salud de una persona en un accidente de trabajo*

- *Prestar primeros auxilios a los heridos leves en una zona segura y trasladar a los heridos graves a la institución médica más cercana.*

*Modificar el estado de salud de una persona tras un accidente de trabajo*

- *Informar de la situación real al comandante de la brigada y proporcionarle toda la información necesaria.*

***Brigada de evacuación:***

*Antes de un terremoto*

- *Conocer la ubicación de los cuadros eléctricos, las llaves de paso de agua y las válvulas de cierre del globo de gas.*

- Reconocer perfectamente las zonas seguras, las zonas de riesgo y las vías de evacuación de la Central.

*Durante un terremoto*

- Dirigir al personal y visitantes en la evacuación de la Planta hasta llegar al punto de encuentro preestablecido.
- Abrir la puerta principal de la Planta inmediatamente iniciado el proceso de evacuación.

*Después de un terremoto*

Apoyar el restablecimiento del orden y dirigir al personal de vuelta, en caso de que las condiciones sean seguras.

**f. Pautas generales**

- ***Pautas para las Brigadas de atención de emergencias***
  - Promueva la evacuación ordenada de los evacuados, evite comportamientos que puedan causar pánico y exprese de forma enérgica, pero evite gritar para mantener la calma.
  - Asegúrese de que todas las áreas han sido desalojadas (baños y áreas cerradas).
  - Posteriormente, se esperarán las instrucciones del supervisor de la emergencia para poder evacuar a los visitantes y trabajadores de la empresa.
- ***Pautas para las personas que se encuentran en la zona de emergencia***
  - El personal que observe condiciones anormales en el lugar de trabajo o en el puesto de trabajo debe avisar urgentemente y tomar las siguientes medidas: avisar al superior inmediato, llamar al servicio de seguridad de la propiedad y pulsar el botón de alerta o hacer sonar la alarma.
  - El personal situado en la primera planta de la fábrica debe desplazarse en dirección a un punto de encuentro

preestablecido a través de una ruta de evacuación preestablecida.

- El personal situado en la segunda planta de la fábrica debe desplazarse de forma ordenada por una ruta de evacuación preestablecida y mantener la calma al bajar las escaleras.
- Durante el proceso de evacuación, no pierda tiempo en recoger los objetos personales que puedan caer.

**g. Equipamiento para las emergencias**

**Medios de protección:** ADECCO S.A.C. Actualmente existen los siguientes equipos y aparatos de seguridad, que se enumeran a continuación:

Tabla 13  
*Equipamiento y medios de protección disponibles.*

	<b>Ítem</b>	<b>Cantidad</b>
<b>01</b>	SILBATO	08
<b>02</b>	Extintor portátil de 12 kg con instrucciones para la última	18
<b>03</b>	carga	01
<b>04</b>	Sistema de alarma contra incendios (8 sirenas y 8 botones)	24
<b>05</b>	Luz de emergencia	19
<b>06</b>	Detector de humo	02
<b>07</b>	Armario contra incendios (manguera de %")	01
<b>08</b>	Bomba de propulsión de agua contra incendios	01
<b>09</b>	Depósito de agua contra incendios (>25 m3)	08
<b>10</b>	Protección de tierra	02

Fuente: ADECCO S.A.C. Elaboración propia.

**Planos de evacuación:** Existe planos a vista de todos y se los ha aplicado a través de simulacro.

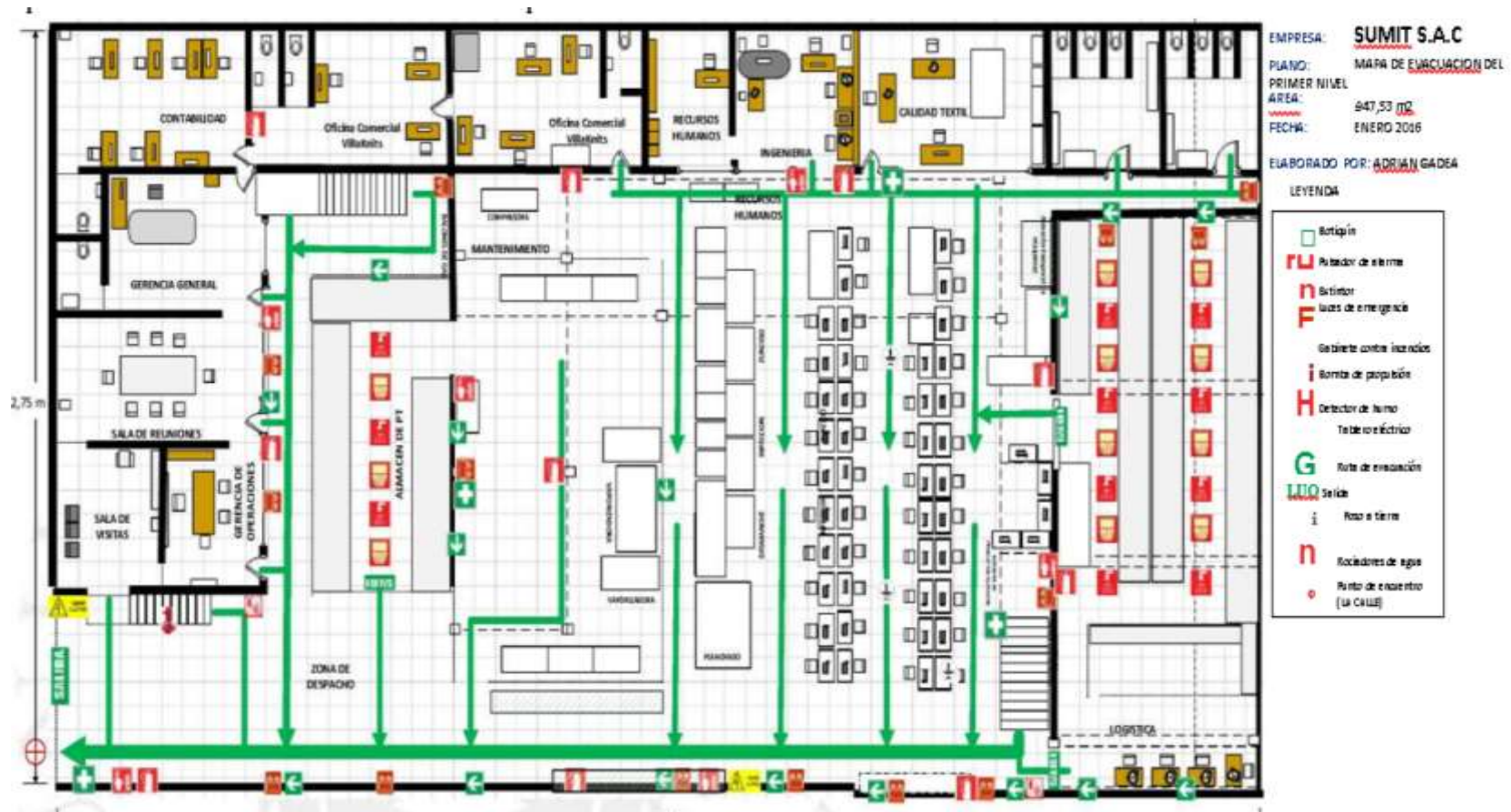


Figura 6. Mapa de evaluación del primer nivel.  
 Elaboración propia.

**Proporcionar una lista de elementos básicos del botiquín de primeros auxilios:** A continuación, teniendo en cuenta que no hay medicamentos en él, los elementos básicos de la provisión del botiquín

**h. Simulacros de emergencias**

Para comunicar las emergencias a las personas, principalmente al responsable de cada región y a las entidades de apoyo correspondientes, hay una línea central en la zona de seguridad de la propiedad (a la entrada de la fábrica), y se instalan accesorios en cada oficina, y se envía el número de teléfono a cada responsable regional.

**Señales de alarma**

La alarma se utilizó en situaciones en las que sea necesario evacuar la zona (incendio, terremoto, etc.), para lo cual existen botones de alarma en toda la fábrica. Cuando se detecte una lesión leve, se utilizó el término "botiquín", y cuando se detecte un problema de cambio de conciencia de una persona (desmayo, neurastenia accidental, etc.), se utilizó el término "cuidador".

**Señales de advertencia**

Cuando se detecte un incendio, se utilizó enérgicamente la palabra "fuego", por lo que la brigada de prevención de riesgos de incendio deberá actuar inmediatamente.

**Simulacros de emergencias**

Se realizan simulacros de emergencia al menos una vez al año y se participa en simulacros organizados por los departamentos competentes.

## **Sistema de comunicación de la emergencia**

Según los medios disponibles, los tipos de señales y alarmas utilizados en cada caso serán:

Cuando se utilicen altavoces o bocinas, se proporcionó información clara y concisa para evitar el pánico entre los trabajadores.

### **j. Acciones de Respuesta frente a emergencias**

#### **Respuesta a una emergencia de incendio**

##### ***Antes de un incendio***

- Una vez descubierto un incendio, todo el personal capacitado en el manejo de extintores, intentará apagar el fuego (siempre que no sea una fuga que arda), o utilizar los medios disponibles (agua para evitar el fuego) para controlar la llama y que no se expanda fuentes no eléctricas, extintores, etc., Si no se puede sofocar, solicitará la intervención de la brigada

El responsable de mantenimiento de máquinas y equipos comprobó si la máquina de producción ha sido apagada y cortó parcialmente el suministro eléctrico.

Las sustancias inflamables, como el alcohol industrial o el alcohol utilizado en el área de reciclaje, se envasarán en recipientes herméticos y se almacenarán en un entorno ventilado. los trabajadores prestarán atención al buen estado de los cables de los equipos eléctricos que utilicen (desde ordenadores, máquinas de coser, luces, alargadores, etc.), e informarán de cualquier anomalía encontrada a su jefe directo.

- El personal de mantenimiento comprobó regularmente si la bombona de metano y su manguera están en buen estado.
- Se proporcionó el número de bomberos y centros de asistencia médica.
- La conexión eléctrica se mantendrá siempre seca y sin humedad.

- El fusible no se utilizó para los hilos, accesorios o cables dañados.
- Evite sobrecargar la toma de corriente con conexiones múltiples, especialmente en las oficinas administrativas.

### ***Durante un incendio***

- Se localizaron y señalarán las zonas de seguridad y las rutas de evacuación.
- Se evaluaron los daños al entorno, a los vecinos y al medio ambiente, así como las pérdidas o daños a las personas, infraestructuras y patrimonio.
- Se realizaron simulacros de evacuación en caso de terremoto para orientar a la población sobre las medidas a tomar y determinar si el plan de emergencia es eficaz.

### ***Después del incendio***

- Se bloquearon y restringieron el acceso a la zona siniestrada a las personas no autorizadas.
- Cuando los bomberos realicen sus funciones, el equipo de evacuación evacuó a todo el personal a un punto de encuentro predeterminado a través de una ruta prescrita.
- Si el humo es intenso y no puede evacuar, acérquese al suelo lo más posible y suba a un lugar más seguro.
- Si es necesario, se llevaron a cabo las labores de rescate y se prestaron los primeros auxilios o se trasladaron al centro médico más cercano si es necesario.
- Mantendrán la calma y se aseguraron de que todo tipo de llamas han sido sofocadas, y que no hay ninguna llama o fuente de fuego que pueda reavivarse.
- Evitar la rápida y libre propagación del fuego, es decir, minimizar los combustibles y la eliminación principal de los mismos para minimizar los daños causados.



- Se preparó un informe preliminar sobre el incendio y se envió a las autoridades competentes en un plazo de 24 horas después de producirse la emergencia.
- Se llevó a cabo labores de retirada o remoción de escombros y de limpieza.
- El personal de la zona de emergencia emitió una señal de alarma y, a continuación, actuaron los bomberos.
- Se conoció la ubicación de los grifos de gas, agua y cuadros de distribución de energía.
- Las estanterías de los almacenes están empotradas y fijadas con pernos en la parte inferior.

### ***Durante de un Sismo***

- Informó a cada trabajador de los peligros y riesgos a los que se enfrenta, les proporcionará el RISS, les formó y les impartirá formación periódica en materia de seguridad y salud laboral.
- Responderá a los accidentes de trabajo
- Ante un accidente de trabajo
- Todos los empleados deben llevar una identificación de la empresa y fotos durante las horas de trabajo.
- Todos los trabajadores comprenderán y respetarán los reglamentos y normas de seguridad y salud laboral de la empresa aplicables a su trabajo.
- El personal estará atento a las condiciones físicas del lugar y a las emociones de los compañeros durante y después del accidente.
- Durante los accidentes de trabajo
- Se mantendrá la tranquilidad para evitar causar pánico entre los trabajadores y los heridos.
- La Brigada de Soporte Vital Básico (Primeros Auxilios) acudirá al lugar del accidente para evaluar a los heridos, determinar la gravedad del accidente y prestar los primeros auxilios.

- La prioridad de evacuación serán los niños (si los hay), los discapacitados y los ancianos, y después los demás.
- El personal se dirigirá a un punto de encuentro predeterminado a través de una ruta de evacuación preestablecida.
- Después del terremoto
- La gente estará preparada para aceptar las réplicas del terremoto. Si no es así, se esconderán bajo una mesa o tablero, se alejarán de ventanas u objetos que puedan caer y se protegerán la cabeza y la cara.
- Si las condiciones lo requieren, se solicitará la ayuda de los bomberos y de la Policía Nacional.
- Sólo el personal no autorizado puede volver a entrar en la instalación.
- Se prestará apoyo psicológico a los heridos hasta que llegue el equipo de emergencias.

***Después de un accidente de trabajo***

- El comité de SST celebrará una reunión especial e investigará el accidente.
- Los de primeros auxilios de empresa vigilarán la salud de los trabajadores accidentados.

**k. Organismos de Apoyo al Plan de contingencias**

**Enlaces entre empresas vecinas**

- Contacto con los servicios de salud pública

Se comunicarán los organismos de servicios de salud públicos y privados para que puedan tomar las medidas preventivas adecuadas de acuerdo a sus capacidades.

- Libreta de teléfonos

En caso de emergencia, el Servicio de Seguridad del Inmueble se encargará de realizar las siguientes llamadas

utilizando el enlace de apoyo para cualquier plan de emergencia que se indica a continuación

- Contacto con la Policía Nacional del Perú

Habrá comunicación directa con la Policía Nacional del Perú para que pueda actuar en cualquier momento para mantener la seguridad para paliar las emergencias.

#### **4.3.8 Programa anual SGSST**

Tabla 14  
Programa anual SGSST.

N°	ACTIVIDADES	FRECUENCIA	RESPONSABLE	2017												OBSERVACIONES	
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		TOTAL
1	Contratación de un Representante del SGSST y un Médico Ocupacional.	C/vez que se requiera	Jefe de Recursos Humanos	X													Horario de trabajo a tiempo completo y por horas, respectivamente
2	Constitución del Comité de SST	C/ 02 años	Jefe de Recursos Humanos	X	X												Utilizar Procedimiento para la constitución del Comité de SST (Ver anexo 15). Se incluye además una capacitación para el Comité de SST
3	Preparación de los Documentos y Registros del SGSST	Anual	Representante del SGSST	X	X												Política de SST, RISST, Matriz IPER, Mapa de riesgos, Plan anual de SST y Programa anual de SST
4	Difusión del Reglamento interno de SST	C/vez que se requiera	Jefe de Recursos Humanos	X													Generar un Acta o Cargo de entrega. Incluir recomendaciones de Seguridad y Salud en el
5	Revisión e Implementación del Mapa de riesgos y Mapa de evacuación	Anual	Representante del SGSST	X													Realizar ampliación de los Mapas propuestos y enviarlos a un proceso de Enmarcado
6	Difusión e implementación de los Procedimientos del SGSST	Anual	Representante del SGSST	X	X	X	X	X	X								Los procedimientos figuran en los Anexos de la Tesis "Propuesta para la implementación de un SGSST en la empresa SLIMIT SAC"
7	Implementación del Programa de Formación, capacitación y entrenamiento	Anual	Representante del SGSST	X	X	X											
7.1	Capacitaciones obligatorias en SST (específicas y generales)	Anual	Representante del SGSST	X	X	X											Se realiza a los nuevos trabajadores (propios o contratistas) y proveedores de silicios de alto riesgo
7.2	Formación y capacitación de Brigadas para atención a emergencias	Anual	Representante del SGSST	X													Se realiza a todos aquellas personas voluntarias que conformarán las brigadas
7.3	Ejecución de Simulacros contra emergencia	Anual	Representante del SGSST				X			X					X		Se realizará conforme al Programa de Simulacros de emergencias, incluido en el Plan de contingencias
7.4	Formación de auditores internos del SGSST	C/03 años		X	X	X	X	X	X								Se formará a 02 personas de SUMIT S.A.C.
8	Implementación del Programa de inspecciones de		Representante del SGSST														
8.1	Inspecciones a condiciones inseguras del lugar de trabajo	Diaria	Cada trabajador	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Esta inspección es realizada por cada trabajador, en su puesto de trabajo y al inicio de la jornada laboral
8.2	Inspecciones a equipos críticos	Semanal	Jefe de Mantenimiento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Se realiza a máquinas de confección, máquinas cortadoras, vaporizadora, compresora, tableros eléctricos
8.3	Inspecciones generales	Mensual	Comité de SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Se realiza a todas las áreas de trabajo, rutas de evacuación, extintores, luces de emergencia, etc
8.4	Inspecciones de Ergonomía Ocupacional	Semestral	Médico Ocupacional	X						X							Se realiza a todos los puestos de trabajo.
8.5	Inspecciones terciarizadas de las condiciones de trabajo	Anual	Representante del SGSST	X													Aplica a agentes ocupacionales como: Ruido, iluminación, polvo, vibración, temperatura, humedad
9	Exámenes Médico Ocupacionales periódicos	C/02 años	Médico Ocupacional	X	X												Se ejecuta de acuerdo al programa anual de Salud Ocupacional
10	Implementación de las medidas de control de los riesgos a la SST	C/vez que se requiera	Representante del SGSST	X	X	X											Se ejecuta conforme a la Matriz IPER y al Programa de implementación de las medidas de control de riesgos a la SST
11	Implementación del Programa de Mantenimiento preventivo a medios de protección	Anual	Jefe de Mantenimiento	X	X	X											Se ejecuta conforme al Programa de Mantenimiento preventivo a medios de protección, incluido en el Plan de Contingencias
12	Adquisición de útiles de Oficina	C/vez que se requiera	Responsable de compras	X													
13	Implementación del Programa de auditorías internas al SGSST		Representante del SGSST														
13.1	Ejecución de Auditoría al SGSST ejecutada por auditor interno	Anual	Jefe de Calidad							X							
13.2	Ejecución de Auditoría al SGSST ejecutada por auditor externo	C/03 años	Representante del SGSST													X	

#### 4.4 Determinar la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST.

Tabla 15

*Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST.*

	Compromiso Directivo		Implicancia Directiva		Trato Justo		Compromiso Colectivo		Conciencia riesgos		Aprendizaje Colectivo		Confianza preventiva		CULTURA PREVENTIVA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	10	18	12	21	13	23	15	26	9	16	11	19	10	18	11	19
Alto	47	82	45	79	44	77	42	74	48	84	46	81	47	82	46	81
Total	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 15, se aprecia que la variable cultura preventiva estuvo conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, un 19% (11 trabajadores) medio, y un 81% (46 trabajadores) alto.

A nivel dimensional, se aprecia la dimensión Compromiso directivo conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 18% (10 trabajadores) medio y seguido de un 82% (47 trabajadores) alto. La dimensión implicancia directiva conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 21% (12 trabajadores) medio y seguido de un 79% (45 trabajadores) alto. La dimensión trato justo conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 23% (13 trabajadores) medio y seguido de un 77% (44 trabajadores) alto. La dimensión compromiso colectivo conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 26% (15 trabajadores) medio y seguido de un 74% (42 trabajadores) alto. La dimensión conciencia de los riesgos conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 16% (9 trabajadores) medio y seguido de un 84% (48 trabajadores) alto. La dimensión educación conjunta conformada por ningún trabajador en la categoría bajo, seguido de un 19% (11 trabajadores) medio y seguido de un 81% (46 trabajadores) alto. Y finalmente la dimensión aprendizaje colectivo conformada por ningún trabajador en la

categoría bajo, seguido de un 18% (10 trabajadores) medio y seguido de un 82% (47 trabajadores) alto.

Estos resultados se pueden apreciar en la siguiente figura.

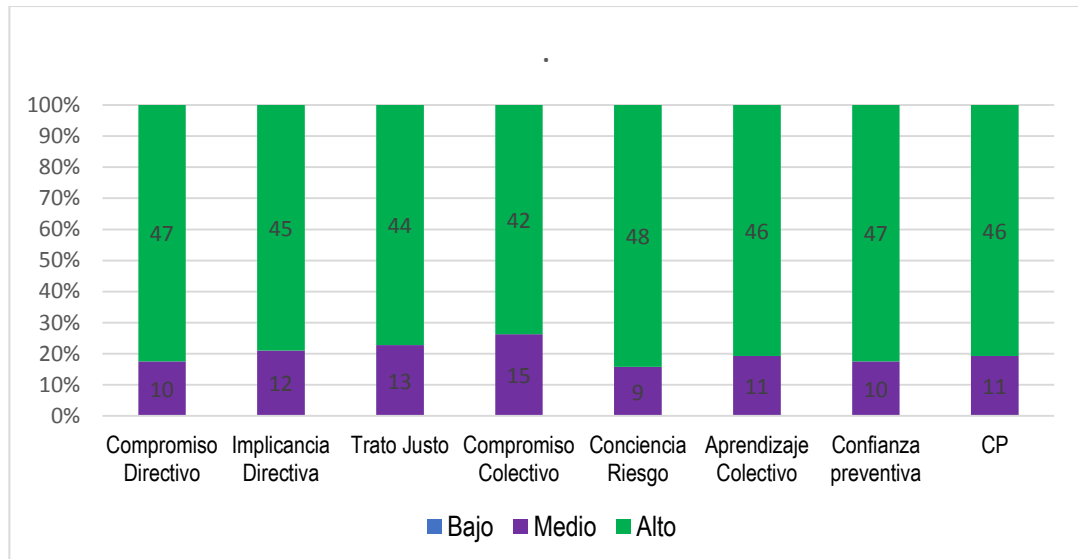


Figura 7. Determinación de la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo después de la adecuación de SGSST.

Fuente: Tabla 15.

#### 4.5 Respecto al objetivo específico 3, determinar el impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021.

##### 4.5.1 Análisis estadístico descriptivo

Tabla 16

Impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva.

Frecuencia		Compromiso Directivo		Implicancia Directiva		Trato Justo		Compromiso con el grupo		Sensibilización de los riesgos		Educación conjunta		Confianza preventiva		Cultura Preventiva	
		Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes
Bajo	0	15	0	16	0	15	0	14	0	20	0	16	0	14	0	14	
Medio	10	22	12	19	13	24	15	26	9	21	11	21	10	24	11	24	
Alto	47	20	45	22	44	18	42	17	48	16	46	20	47	19	46	19	
Total	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	
%	Bajo	0.0	26.3	0.0	28.1	0.0	26.3	0.0	24.6	0.0	35.1	0.0	28.1	0.0	24.6	0.0	24.6

Medio	17.5	38.6	21.1	33.3	22.8	42.1	26.3	45.6	15.8	36.8	19.3	36.8	17.5	42.1	19.3	42.1
Alto	82.5	35.1	78.9	38.6	77.2	31.6	73.7	29.8	84.2	28.1	80.7	35.1	82.5	33.3	80.7	33.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Impacto/%	Bajo	-26.3	-28.1	-26.3	-24.6	-35.1	-28.1	-24.6	-24.6							
	Medio	-21.1	-12.3	-19.3	-19.3	-21.1	-17.5	-24.6	-22.8							
	Alto	47.4	40.4	45.6	43.9	56.1	45.6	49.1	47.4							
	Total	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0							

Fuente: Encuesta realizada.

En la tabla 16, se aprecia que la variable cultura preventiva, la categoría bajo disminuyó de 24.6% antes a un 0% después con un impacto de -24.6%, en la categoría medio disminuyó de 42.1% antes a 19.3% después con un impacto de -22.8%, y la categoría alto incrementó de un 33.3% antes a un 80.7% después con un impacto de 47.4%.

A nivel dimensional, se aprecia la dimensión compromiso directivo, la categoría bajo disminuyó de 26.3% antes a un 0% después con un impacto de -26.3%, en la categoría medio disminuyó de 38.6% antes a 17.5% después con un impacto de -21.1%, y la categoría alto incrementó de un 35.1% antes a un 82.5% después con un impacto de 47.4%. La dimensión implicancia directiva, la categoría bajo disminuyó de 28.1% antes a un 0% después con un impacto de -28.1%, en la categoría medio disminuyó de 33.3% antes a 21.1% después con un impacto de -12.3%, y la categoría alto incrementó de un 38.6% antes a un 78.9% después con un impacto de 40.4%. La dimensión trato justo, la categoría bajo disminuyó de 26.3% antes a un 0% después con un impacto de -26.3%, en la categoría medio disminuyó de 42.1% antes a 22.8% después con un impacto de -19.3%, y la categoría alto incrementó de un 31.6% antes a un 77.2% después con un impacto de 45.6%. La dimensión compromiso con el grupo, la categoría bajo disminuyó de 24.6% antes a un 0% después con un impacto de -24.6%, en la categoría medio disminuyó de 45.6% antes a 26.3% después con un impacto de -19.3%, y la categoría alto incrementó de un 29.8% antes a un 73.7% después con un impacto de 43.9%. La dimensión sensibilización de los riesgos, la categoría bajo disminuyó de 35.1% antes a un 0% después con un impacto de -35.1%, en la categoría medio disminuyó de 36.8% antes

a 15.8% después con un impacto de -21.1%, y la categoría alto incrementó de un 28.1% antes a un 84.2% después con un impacto de 56.1%. La dimensión educación conjunta, la categoría bajo disminuyó de 28.1% antes a un 0% después con un impacto de -28.1%, en la categoría medio disminuyó de 36.8% antes a 19.3% después con un impacto de -17.5%, y la categoría alto incrementó de un 35.1% antes a un 80.7% después con un impacto de 45.6%. Y finalmente la dimensión confianza preventiva, la categoría bajo disminuyó de 24.6% antes a un 0% después con un impacto de -24.6%, en la categoría medio disminuyó de 42.1% antes a 17.5% después con un impacto de -24.6%, y la categoría alto incrementó de un 33.3% antes a un 82.5% después con un impacto de 49.1%.

Estos resultados se pueden apreciar en la siguiente figura.

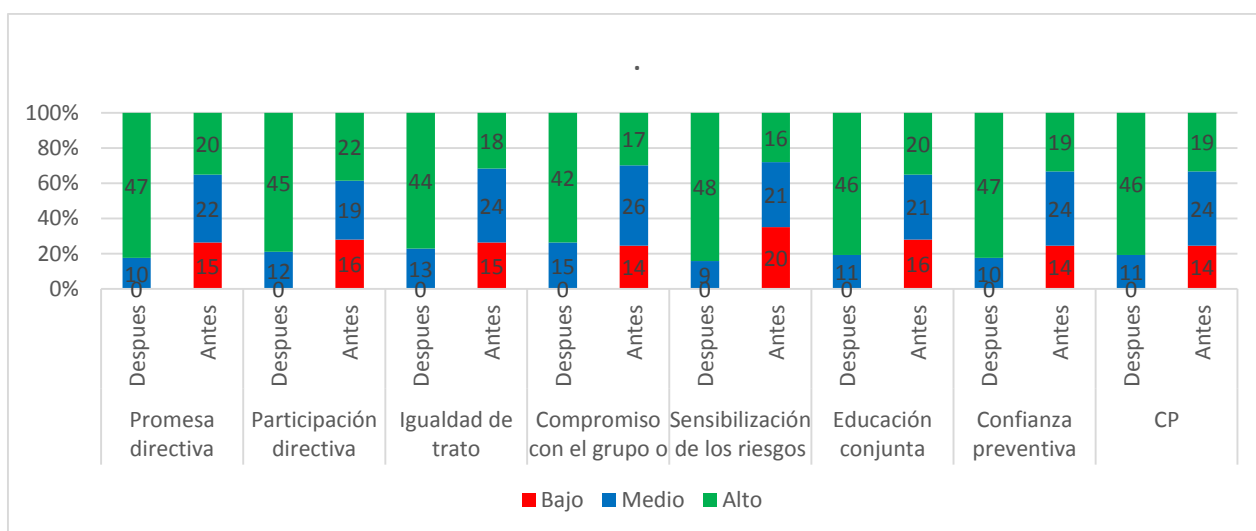


Figura 8. Impacto de la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la cultura preventiva.  
Fuente: Tabla 16.

### Respecto al objetivo general.

Aunque los resultados muestran un impacto positivo en la cultura preventiva y todas sus dimensiones, se procedió a validar estos resultados estadísticamente.



### Prueba de hipótesis estadística:

**Ho:** La Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo No incrementa la cultura de prevención en los obreros, en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021

**Ha:** La Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo incrementa la cultura de prevención en los obreros, en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021

### Estadístico de prueba.

Para la contrastación dado que  $n > 30$  se utiliza la prueba de Wilcoxon

Tabla 17  
*Determinación de Wilcoxon de datos.*

Estadísticos de prueba	
pos_CULTURA_PRE - pre_CULTURA_PRE	
Z	-5,304 <sup>b</sup>
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Fuente: Procesamiento de resultados de encuestas.

Dado que  $p < 0.000$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, La Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo incrementa la cultura de prevención en los obreros, en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021.

## V. DISCUSIÓN

Nuestros resultados demoraron que una adecuación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral mejora la cultura preventiva, en nuestra investigación el nivel de cultura de prevención alto se incrementó en 47%, lo que fue validado estadísticamente. Estos resultados convergen con los hallados por Segovia (2018), quien encontró que no basta tener los reglamentos, sino es necesario una gestión proactiva, en particular una etapa de formación de hábitos, la gestión continua, deriva en hábitos que se convierten en estilos de vida y llegan a formar el carácter de la persona, siendo necesario consolidarlo en acciones especializadas como el inventario de peligros y riesgos, el reconocimiento de todos los participantes, reglamentos, inspecciones, y simulacros.

En esta línea de ideas, Quispe (2021), se señala que es posible alcanzar el nivel cultural, siempre y cuando el destinatario tome conscientemente y con verdadero compromiso esta decisión. Aunque esta aclaración pueda parecer agradable, la realidad es que, si la organización interesada en promoverla no tiene un compromiso legal, será difícil conseguir resultados reales. Todas las partes implicadas en el proceso coinciden en que este convencimiento será la primera condición necesaria. Pero para ello se recurre a lo que les importa a las personas, regresar a casa, tener salud, conservar su empleo, ello requiere de una cultura de prevención, pues para ello también es importante repasar los casos de desgracia los accidentes y las historias de vida, después del accidente, sea de la familia en ausencia del ser querido o este discapacitado.

Verastegui, en consonancia con los resultados de nuestra investigación, destaca que lo que se quiere conseguir es un cambio de creencias y/o actitudes, normalmente arraigadas. Se trata de una tarea que requiere perseverancia, lo que implica un enfoque integral y coordinado, comunicación y comprensión. La difusión de información clara y específica de forma repetitiva a través de diferentes medios, canales o herramientas ayudará a conseguir la reeducación de las generaciones contemporáneas y la interiorización temprana de las futuras.

Subirats et al. (2018), por su parte, señala que un aspecto importante es que todos conozcan los peligros y riesgos, dado que en la actualidad hay muchos medios para

difundir, ver los diferentes accidentes y determinar que pueden ocurrir en el centro de trabajo y no es una cosa lejana es muy importante. Las medidas correctivas y preventivas que se dan en la adecuación son medidas que se toman por diferentes razones que pueden afectar el funcionamiento normal de la organización; se derivan de la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos y las acciones de seguimiento para la determinación del control a través de diferentes métodos, pero uno de los métodos más efectivos es planificar las inspecciones, mostrar las condiciones reales del área de trabajo y recomendar medidas para corregir o prevenir los incumplimientos a través de estas inspecciones, lo que lleva a la mejora continua de la organización..

Por otro lado coincidiendo con nuestro enfoque, Galdo (2019) señala que el programa de cultura es necesario porque no basta el conocimiento, sino que hay que convertirlo en hábito, y esto requiere una práctica de por lo menos 90 días donde las conductas se convierten en hábitos, de ahí a la cultura ya hay un trecho corto, sin embargo si no se desarrollan los hábitos, que requiere esfuerzo, constancia, perseverancia, se perderán los hábitos.

Mejorar, adecuar los sistemas de gestión de SST es parte de la calidad de estos, es parte del ciclo PHVA, un sistema de gestión no puede estar estático, tiene que estar en constante revisión y mejora, lo cual también es necesario en la medida que las empresas crecen incrementan sus actividades, es por ello que coincidiendo con nosotros, esta cultura requiere hábitos como La prevención tiene prioridad sobre la protección, que se aplica a través de los peligros no detectados; los métodos de prevención actúan directamente sobre los riesgos para eliminarlos o reducir su peligrosidad; enfatizan fuertemente la importancia de la evaluación y la entienden como un proceso de investigación que significa reconocer los peligros y riesgos existentes; eliminan, una vez realizadas las evaluaciones mencionadas, los peligros y riesgos encontrados; aíslan los que no pueden ser abolidos actuando como barreras entre ellos y los que pueden ser afectados, y promueven el control regular para supervisar y continuar realizando las mejoras necesarias.

La adaptación del plan de mejora, la supervisión continua, desde las rutinas, las obligaciones y muchos conceptos superfluos, hasta el sentimiento de orgullo, valores y superioridad a la hora de realizar.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Se logro demostrar que la adecuación de la Gestión de Seguridad y Salud laboral mejora la cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas – Pacasmayo 2021 contrastando la cultura preventiva antes de la adecuación con la cultura preventiva después de la adecuación, mediante la prueba de Wilcoxon la misma que demostró la diferencia significativa ( $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ )
- 2) El nivel de cultura preventiva en una empresa de marketing y ventas Pacasmayo antes de la adecuación de SGSST fue predominantemente de nivel medio (42%, 24 participantes), seguido de nivel alto (33%, 19 participantes), pero con un 25% en nivel bajo (14 participantes).
- 3) Se diseño e implemento una adecuación del SGSST de ADECCO, el mismo que evaluó el nivel de cumplimiento de la normativa, se realizó un inventario de peligros y riesgos, se actualizó la organización del SGSST, pasándolo de un modo formal, a un modo dinámico y proactivo mediante gestión y responsables, para lo cual se desarrolló un reglamento interno, plan de capacitaciones, manual de procedimientos, programa de inspecciones, plan de contingencias y su programación anual de gestión de SST.
- 4) Tras la aplicación de la adecuación se midió la cultura preventiva, encontrando que predominaba el nivel alto (81%, 46 participantes) seguido de 19% en nivel medio (11 participantes) ninguno estuvo en nivel bajo.
- 5) El impacto en la cultura de prevención fue un incremento del 47% en el nivel de cultura de prevención alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Compartir esta experiencia con los clientes y proveedores a fin de hacer coherente el ecosistema de la empresa
2. Desarrollar programas de mentoring en los clientes como medio de marketing de relaciones, de esta manera poner en valor la experiencia obtenida (en particular en las bodegas)
3. Aplicar esta estrategia a las demás filiales del Perú que tiene la empresa.

## REFERENCIAS

- CONCYTEC. (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica—Reglamento Renacyt. [https://Portal.Concytec.Gob.Pe/Images/Renacyt/Reglamento\\_Renacyt\\_Version\\_Final.Pdf](https://Portal.Concytec.Gob.Pe/Images/Renacyt/Reglamento_Renacyt_Version_Final.Pdf)
- Eu-Osha. (2018). Construcción De Una Cultura De Prevención De Materia Sst. Agencia De La Unión Europea. [https://www.ilo.org/legacy/english/ossh/es/story\\_content/external\\_files/fsst1-ilo5es.pdf](https://www.ilo.org/legacy/english/ossh/es/story_content/external_files/fsst1-ilo5es.pdf).
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2012). Safety Climate In Oshas 18001-Certified Organisations: Antecedents And Consequences Of Safety Behaviour. *Accident Analysis & Prevention*, 45, 745–758. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.10.002>
- Friend, M. A., & Kohn, J. P. (2014). *Fundamentals Of Occupational Safety And Health*. Bernan Press.
- Galdo Martínez, J. A. (2019). La Seguridad Basada En El Comportamiento Y La Cultura Preventiva De Los Trabajadores Del Area Civil De La Empresa Bureau Veritas S.A. Sucursal Arequipa. 2017 [Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/unsa/10222>
- Haghighi, M., Taghdisi, M. H., Nadrian, H., Moghaddam, H. R., Mahmoodi, H., & Alimohammadi, I. (2017). Safety Culture Promotion Intervention Program (Scpip) In An Oil Refinery Factory: An Integrated Application Of Geller And Health Belief Models. *Safety Science*, 93, 76–85. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.019>
- Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2014). *Metodología De La Investigación* (5ª Ed.). Mcgraw-Hill. [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández R, Fernández F, & Baptista P. (2010). *Metodología De La Investigación*. Mcgraw Hill.

- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating A Culture Of Prevention In Occupational Safety And Health Practice. *Safety And Health At Work*, 7(2), 89–96. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>
- Naden, C. (2018). Creating A Safety Culture In Latin America. *Iso*. <https://www.iso.org/cms/render/live/en/sites/isoorg/contents/news/2018/03/ref2274.html>
- Payá Castiblanque, R., & Beneyto Calatayud, P. J. (2019). Integración De La Salud Laboral Con Medios Propios Como Mecanismo De Participación Y Activación Cultural. *Arch. Prev. Riesgos Labor.* (Ed. Impr.), 22(2), 76–80.
- Quispe, C. (2021). *Cultura De Seguridad Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Imprenta Langui Eirl*, Lima, 2020. Universidad Privada Del Norte.
- Reese, C. D. (2017). *Occupational Safety And Health: Fundamental Principles And Philosophies*. Crc Press.
- Segovia Quin, R. (2018). *La Cultura Preventiva, Gestión De Seguridad Y La Salud Ocupacional De Los Docentes En Las Instituciones Educativas De La Red 03, UGEL N° 05 De San Juan De Lurigancho – 2017* [Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán Y Valle. Escuela De Posgrado. Repositorio Institucional Digital – Une.]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/une/2030>
- Subirats, P. & Et Al. (2018). ¿Podemos Medir La Cultura Preventiva?: Elaboración Y Validación De Un Cuestionario De Cultura Preventiva. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 64(250). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546x2018000100033&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546x2018000100033&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Verastegui Tanta, O. J. (2017). *Minimización De Accidentes E Incidentes De Trabajo Mediante La Aplicación Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Sirius Seguridad Privada S.R.L.* [Universidad Nacional De Trujillo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2994555>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conjunto de principios y directrices de influencia internacional que permite complementar acciones saludables para prevenir daños laborales y disminución de perjuicios materiales e irreparables (Contreras, 2018b).	Esta variable será evaluada a través del desarrollo de una lista de cotejo o CHECKLIST, que nos permitirá chequear de forma ordenada el cumplimiento de la actual variable (Arboleda, 2014).	Contexto de la Organización	%Índice Cumplimiento de Requisitos	Nominal – Razón
			Liderazgo y participación de los trabajadores		
			Planificación		
			Apoyo		
			Operación		
			Evaluación de Desempeño		
			Mejora continua		
Cultura de Prevención	Se trata de un desempeño de seguridad factible mediante un compromiso y un empeño constantes por parte de todos los niveles de la organización para crear una cultura de la seguridad que sea realmente aceptada por los empleados y contratistas como el núcleo de sus valores personales. El objetivo, dice, es crear el concepto, la creencia de que no hay nivel de daño aceptable (Palacio, 2019).	Esta variable será evaluada mediante la elaboración de un cuestionario de cultura preventiva NOSCAQ-50, todo ello ejecutado mediante ficha de observación en el puesto de trabajo (Arellano y Luna, 2019).	Compromiso Directivo	Nivel de Promesa directiva	Ordinal – Razón
			Implicancia Directiva	Evaluar la implicancia de la dirección	
			Trato Justo	Evaluar el trato justo	
			Compromiso Colectivo	Evaluar el compromiso colectivo	
			Conciencia de riesgo	Evaluar la conciencia de riesgo	
			Aprendizaje colectivo	Evaluar el aprendizaje colectivo	
			Confianza en la prevención	Evaluar la confianza de prevención	



## Anexo 2. Cuestionario Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50)

***“Implementación de un plan de Seguridad y Salud Trabajo en base a la Norma ISO 45001 y su efecto en la cultura preventiva de los trabajadores”***

### **CUESTIONARIO NORDIC SAFETY CLIMATE QUESTIONNAIRE (NOSACQ-50)**

El siguiente instrumento es para conocer el nivel del clima preventivo de la empresa constructora.

Le agradecemos leer bien el anuncio de cada ítem y responder como corresponda marcando con un círculo el ítem de su preferencia

#### **I. Datos del informante.**

- **Grado académico** : \_\_\_\_\_
- **Edad** : \_\_\_\_\_
- **Sexo** : \_\_\_\_\_
- **Cargo** : \_\_\_\_\_
- **Tiempo de servicio** : \_\_\_\_\_

#### **II. Desarrollo del cuestionario**

N°	Característica	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>A. Cómo se considera que los directivos y supervisores se ocupan de la seguridad</b>					
<b>I. Responsabilidad de los directivos</b>					
1	La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las normas de seguridad incluso cuando el horario de trabajo está saturado				X
2	La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad			X	
3	Sanciones administrativas cuando alguien se preocupa por la seguridad				
4	La dirección valora más la seguridad que la producción				
5	La dirección acepta a los empleados que asumen riesgos cuando las horas de trabajo son escasas				
6	Confiamos en la capacidad de la dirección para gestionar la seguridad				
7	La dirección asegura que cualquier problema de seguridad detectado durante las inspecciones se rectificará inmediatamente.				
8	La dirección hace caso omiso cuando se identifica un riesgo				
9	La dirección tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente				
<b>II. Implicación de la dirección</b>					

10	La dirección se esfuerza por diseñar rutinas de seguridad significativas y de hecho				
11	La dirección se asegura de que todos y cada uno de ellos puedan influir en la seguridad de su trabajo.				
12	La dirección anima a los empleados a participar en las decisiones que afectan a su seguridad.				
13	La dirección tiene en cuenta las sugerencias de los empleados en materia de seguridad				
14	La dirección se esfuerza por que todos los trabajadores tengan un alto nivel de capacidad en materia de seguridad y riesgos				
15	La dirección pide la opinión de los empleados antes de tomar decisiones sobre seguridad				
16	La dirección involucra a los empleados en las decisiones de seguridad				
<b>III. Trato justo</b>					
17	La dirección recoge información precisa en las investigaciones de accidentes				
18	La dirección anima a los empleados a informar de los incidentes que casi han provocado accidentes				
19	La dirección escucha atentamente a todos los implicados en el accidente				
20	La dirección busca las razones, las personas implicadas, cuando se produce un accidente				
21	La dirección culpa a los empleados de los accidentes				
22	La dirección trata con justicia a los empleados implicados en el accidente				
<b>B. Cómo se percibe que los empleados manejan la seguridad</b>					
<b>IV. Compromiso colectivo</b>					
23	Los que trabajamos aquí nos esforzamos juntos por alcanzar un alto nivel de seguridad				
24	Los que trabajamos aquí tenemos la responsabilidad compartida de garantizar que nuestro lugar de trabajo esté siempre ordenado.				
25	Quienes trabajamos aquí nos preocupamos por la seguridad de los demás.				
26	Los que trabajamos aquí luchamos contra los riesgos identificados				
27	Los que trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar con seguridad				

28	Los que trabajamos aquí nos responsabilizamos de la seguridad de los demás				
<b>V. Conciencia de riesgo</b>					
29	Veo los riesgos inevitables				
30	Considero los accidentes menores como una parte normal de mi trabajo diario				
31	Acepto los comportamientos peligrosos mientras no haya accidentes				
32	Incumplo las normas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo				
33	Acepto asumir riesgos incluso cuando el horario de trabajo es ajustado				
34	Considera que su trabajo es apropiado para los cobardes				
35	Asumo algún riesgo en mi trabajo				
<b>VI. Aprendizaje colectivo</b>					
36	Estoy tratando de encontrar una solución si alguien me dice un problema de seguridad				
37	Me siento seguro trabajando juntos				
38	Confío mucho en mi capacidad mutua para garantizar la confianza				
39	Aprendo de mis experiencias para evitar accidentes				
40	Me tomo muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás en materia de seguridad.				
41	Rara vez hablamos de seguridad				
42	Siempre hablamos de temas de seguridad cuando surgen				
43	Se puede hablar libre y abiertamente de seguridad				
<b>VII. Confianza en la prevención</b>					
44	Considera que un buen representante de seguridad desempeña un papel importante en la prevención de accidentes.				
45	Consideras que los parches de seguridad afectan a la seguridad				
46	Consideras que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes				
47	Creer que la planificación temprana de la seguridad tiene sentido				
48	Consideras que las revisiones de seguridad ayudan a identificar los riesgos graves				
49	Consideras que la formación en materia de seguridad tiene sentido				
50	Creer que es importante tener objetivos de seguridad claros.				

### Anexo 3. Base de datos resultado de pre test

	Promesa directiva								Participación directiva								Igualdad de trato				Compromiso con el grupo o				Sensibilización de los riesgos				Educación conjunta				Confianza preventiva																		
1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2								
2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2				
3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2				
4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2						
5	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1							
6	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2						
7	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2				
8	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2						
9	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1					
10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1			
11	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2						
12	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1			
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2					
14	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
15	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3
16	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
17	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3		
18	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2		

19	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2				
20	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2				
21	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2				
22	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3				
23	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2			
24	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3			
25	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3			
26	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	
27	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3		
28	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3		
29	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	2	4	2	1	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2
30	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	1	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	
31	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	2	4		
32	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3		
33	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4			
34	2	2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4		
35	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4
36	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	4	



5 5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
5 6	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
5 7	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	

### Anexo 4. Base de datos resultado de post test

	Promesa directiva								Participación directiva				Igualdad de trato					Compromiso con el grupo o					Sensibilización de los riesgos						Educación conjunta						Confianza preventiva																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
1	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	2							
2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3					
3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4				
4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4	2						
5	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	2					
6	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2					
7	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2					
8	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2				
9	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3				
10	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2			
11	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2			
12	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	
13	3	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2		
14	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4			
15	3	4	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	2	
16	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2		
17	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2			
18	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3		
19	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	
20	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4		
21	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4		
22	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4			
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
24	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	



25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4								
26	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3								
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3							
28	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4								
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3								
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4						
31	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4						
32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4				
33	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4						
34	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4			
35	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3				
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4				
37	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4				
38	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3			
39	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4			
40	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4				
41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3		
44	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4			
46	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
47	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
48	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
49	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
50	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
51	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4

52	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4				
53	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
54	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4			
55	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3					
56	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3			
57	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3				

**Anexo 5. Nivel de cumplimiento de recomendaciones ISO 45001 (pre test)**

**4. Contexto de la organización**

<b>LEYENDA:</b>	<b>Si</b>	2	<b>LISTA DE VERIFICACIÓN - ISO 45001</b>			
	<b>En proceso</b>	1				
	<b>No</b>	0				
<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>						
<b>4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>						
Clausula	Requisito		Cumplimiento			Observaciones
			S	P	N	
4,1	<b>Comprensión de la organización y de su contexto</b>					
	¿La organización ha determinado las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST?			1		Se adecuo medidas para el trabajo de campo y su supervisión mediante whasapt
4,2	<b>Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas</b>					
	¿La organización ha determinado...?					
	a)	las otras partes interesadas, además de sus trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la SST;		1		Se encesto sobre las expectativas de los clientes sobre SST
	b)	las necesidades y expectativas (es decir, los requisitos) pertinentes de los trabajadores y de estas otras partes interesadas;		1		Se implementó las expectativas de los clientes

	c)	cuáles de estas necesidades y expectativas se convierten en requisitos legales aplicables y otros requisitos.		1		En la medida de lo posible se aplicó más allá de lo legal
4,3	<b>Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST</b>					
	¿La organización ha determinado los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance?		2			
	¿Al determinar este alcance, la organización ha...?					
	a)	considerado las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1;		1		Si, pero varían con las circunstancias se hará revisiones periódicas
	b)	tomado en cuenta los requisitos indicados en el apartado 4.2;	2			
	c)	tomado en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo desempeñadas	2			
	Una vez que se definido el alcance, ¿El sistema de gestión de la SST ha incluido las actividades, productos y servicios dentro del control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización?		2			
¿El alcance está disponible como información documentada?		2				
4,4	<b>Sistema de gestión de la SST</b>					
	¿La organización ha establecido, implementado, mantenido y mejorado continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional?			1		Se hizo auditoria de verificación y correcciones

## 5. Liderazgo y participación de los Trabajadores

5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES						
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones	
		S	P	N		
5,1	<b>Liderazgo y compromiso</b>					
	<i>¿La alta dirección ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST...?</i>					
	a)	tomando la responsabilidad y la rendición de cuentas globales para la protección de la salud y seguridad relacionadas con el trabajo de los trabajadores;		1		Se implementará supervisión aleatoria vía digital (Móvil)
	b)	asegurándose de que se establezcan la política de la SST y los objetivos de la SST y que éstos sean compatibles con la dirección estratégica de la organización;		1		Se implementará supervisión aleatoria vía digital (Móvil)
	c)	asegurándose de la integración de los procesos y los requisitos del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización;		1		Se implementará supervisión aleatoria vía digital (Móvil)
	d)	asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST estén disponibles;		1		Se implementó protocolos móviles para trabajo de campo
	e)	asegurándose de la participación activa de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores, utilizando la consulta y la identificación y eliminación de los obstáculos o barreras a la participación;	2			
f)	comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de la SST;	2				

	<b>g)</b> asegurándose de que el sistema de gestión de la SST logre los resultados previstos;	2			
	<b>h)</b> dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST;	2			
	<b>i)</b> asegurando y promoviendo la mejora continua del sistema de gestión de la SST para mejorar el desempeño de la SST identificando y tomando acciones de manera sistemática para tratar las no conformidades, las oportunidades, y los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, incluyendo las deficiencias del sistema;	2			
	<b>j)</b> apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad;	2			
	<b>k)</b> desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye al sistema de gestión de la SST	2			
	<b>Política de la SST</b>				
	<i>¿La alta dirección ha establecido, implementado y mantenido una política de la SST en consulta con los trabajadores a todos los niveles de la organización (véanse 5.3 y 5.4) que...?</i>				
<b>5,2</b>	<b>a)</b> incluya un compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y deterioro de la salud relacionados con el trabajo que sea apropiado al propósito, el tamaño y el contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST;		1		Se realizó auditoria y correcciones
	<b>b)</b> proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST;		1		Se realizó auditoria y correcciones
	<b>c)</b> incluya un compromiso de cumplir los requisitos legales aplicables y otros requisitos;		1		Se realizó auditoria y correcciones

	d)	incluya un compromiso para el control de los riesgos para la SST utilizando las prioridades de los controles (véase 8.1.2);		1		Se realizó auditoria y correcciones
	e)	incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la SST (véase 10.2) para mejorar el desempeño de la SST de la organización;	2			
	f)	incluya un compromiso para la participación, es decir, la implicación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores, en los procesos de toma de decisiones en el sistema de gestión de la SST.	2			
<i>¿La política de la SST...?</i>						
	a)	está disponible como información documentada;	2			
	b)	fue comunicada a los trabajadores dentro de la organización	2			
	c)	está disponible para las partes interesadas, según corresponda;	2			
	d)	se revisa periódicamente para asegurarse de que se mantiene pertinente y apropiada.	2			
5,3	<b><i>Roles de responsabilidades</i></b>					
		¿La alta dirección se ha asegurado de que las responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada? ¿Los trabajadores en cada nivel de la organización han asumido la responsabilidad por aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST?		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
	<i>¿La alta dirección ha asignado la responsabilidad y autoridad para...?</i>					
	a)	asegurarse de que el sistema de gestión de la SST es conforme con los requisitos de esta Norma Internacional;	2			
	b)	informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST.		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
5,4	<b><i>Participación y consulta</i></b>					

¿La organización ha establecido, implementado y mantenido uno o varios procesos para la participación (incluyendo la consulta) en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST, de los trabajadores en todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores?		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
¿La organización ha...?				
a)	proporcionado los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la participación;	2		
b)	proporcionado el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST;	2		
c)	identificado y eliminado los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse;	2		
d)	proporcionado un énfasis adicional a la participación de los trabajadores no directivos en lo siguiente:	2		
1)	determinado los mecanismos para su participación y consulta;		1	Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
2)	identificado los peligros y evaluación de riesgos (véanse 6.1, 6.1.1 y 6.1.2);		1	Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
3)	tomado acciones para controlar los peligros y riesgos (véase 6.1.4);	2		
4)	identificado las necesidades de competencias, formación y evaluación de la formación (véase 7.2);	2		
5)	determinado la información que se necesita comunicar y cómo debería comunicarse (véase 7.4);		1	Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
6)	determinado las medidas de control y su uso eficaz (véanse 8.1, 8.2 y 8.6);		1	Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas



7)	investigado los incidentes y no conformidades y determinación de las acciones correctivas (véase 10.1);	2			
e)	proporcionado un énfasis adicional a la inclusión de trabajadores no directivos en la consulta relacionada con lo siguiente:		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
1)	determinado las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véase 4.2);		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
2)	establecido la política (véase 5.2);		1		Se realizo auditoria de cumplimiento y se tomó medidas correctivas
3)	asignado los roles, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades de la organización según sea aplicable (véase 5.3);	2			
4)	determinado cómo aplicar los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3);	2			
5)	establecido los objetivos de la SST (véase 6.2.1);	2			
6)	determinado los controles aplicables para la contratación externa, las adquisiciones y los contratistas (véase 8.3, 8.4 y 8.5);	2			
7)	determinado a qué se necesita realizar un seguimiento, medición y evaluación (véase 9.1.1);	2			
8)	planificado, establecido, implementado y mantenido uno o varios programas de auditoría (véase 9.2.2);	2			
9)	establecido un proceso de mejora continua (véase 10.2.2).	2			

## 6. Planificación

6. PLANIFICACIÓN						
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones	
		S	P	N		
6,1	<b>Acciones para abordar riesgos y oportunidades</b>					
6.1.1	<b>Generalidades</b>					
	¿Al planificar el sistema de gestión de la SST, la organización ha considerado las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto), los requisitos referidos en el apartado 4.2 (partes interesadas) y 4.3 (el alcance de su sistema de gestión de la SST) y determinado los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de...?					
	a)	asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda lograr sus resultados previstos;	2			
	b)	prever o reducir efectos no deseados;	2			
	c)	lograr la mejora continua.	2			
	¿La organización ha considerado la participación eficaz de los trabajadores (véase 5.4) en el proceso de planificación y, cuando sea apropiado, la implicación de otras partes interesadas?		2			
	¿Al determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar, la organización ha tomado en cuenta...?					
	a)	los peligros para la SST y sus riesgos para la SST asociados (véase 6.1.3) y las oportunidades para la SST (véase 6.1.2.4);		1		Se verifico las auditorias y aplicaciones
	b)	los requisitos legales aplicables y otros requisitos (véase 6.1.3);	2			
	c)	los riesgos (véase 6.1.2.3) y oportunidades (véase 6.1.2.4) relacionados con la operación del sistema de gestión de la SST que puedan afectar al logro de los resultados previstos.		1		Se verifico las auditorias y aplicaciones

	¿La organización ha evaluado los riesgos e identificado las oportunidades que son pertinentes para el resultado previsto del sistema de gestión de la SST asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el sistema de gestión de la SST?. ¿En el caso de cambios planificados, permanentes o temporales, esta evaluación se ha iniciado antes de que el cambio se implemente (véase 8.2).?	2			
	¿La organización ha mantenido información documentada de sus ...?				
	a) riesgos para la SST y oportunidades para la SST que es necesario abordar;	2			
	b) procesos necesarios para abordar los riesgos y oportunidades (véase desde 6.1.1 hasta 6.1.4) en la medida en que sea necesario para tener la confianza de que se llevan a cabo según lo planificado.	2			
<b>6.1.2</b>	<b>Identificación de peligros y evaluación de los riesgos para la SST</b>				
	<b>Identificación de los peligros</b>				
	¿La organización ha establecido, implementado y mantenido un proceso para la identificación proactiva continua de los peligros que surgen? ¿El proceso ha tenido en cuenta, pero no se ha limitado a...?	2			
	a) las actividades rutinarias y no rutinarias y las situaciones, incluyendo la consideración de:	2			
<b>6.1.2.1</b>	1) la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar de trabajo;	2			
	2) los peligros que surgen como resultado del diseño del producto incluyendo durante la investigación, desarrollo, ensayos, producción, montaje, construcción, prestación del servicio, mantenimiento o disposición final;		1		Se verifico las auditorias y aplicaciones
	3) los factores humanos;	2			
	4) cómo se realiza el trabajo realmente;	2			
	b) las situaciones de emergencia;	2			

<b>c)</b>	las personas, incluyendo la consideración de:	2			
<b>1)</b>	aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas;	2			
<b>2)</b>	aquellas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización;	2			
<b>3)</b>	trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización;	2			
<b>d)</b>	otras cuestiones, incluyendo la consideración de:	2			
<b>1)</b>	el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas;	2			
<b>2)</b>	las situaciones que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización;		1		Si hizo participar a los contratistas de vigilancia y seguridad
<b>3)</b>	las situaciones no controladas por la organización y que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden causar daños y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a personas en el lugar de trabajo;		1		Se incluyo en los canales de participación de los empleados
<b>e)</b>	los cambios reales o propuestos en la organización, sus operaciones, procesos, actividades y su sistema de gestión de la SST (véase 8.8.2);	2			
<b>f)</b>	los cambios en el conocimiento de los peligros, y en la información acerca de ellos;		1		Se mantiene contacto con los organismos laborales y de salud
<b>g)</b>	los incidentes pasados, internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas;	2			
<b>h)</b>	cómo se organiza el trabajo y factores sociales, incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, liderazgo y la cultura de la organización.	2			

<b>Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST</b>					
¿La organización ha establecido, implementado y mantenido un proceso para...?					
6.1.2.2	a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados teniendo en cuenta los requisitos legales aplicables y otros requisitos y la eficacia de los controles existentes;		1		Se elaboro una matriz IPER-C
	b) identificar y evaluar los riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST que pueden ocurrir a partir de las cuestiones identificadas en el apartado 4.1 y de las necesidades y expectativas identificadas en el apartado 4.2.	2			
	¿Las metodologías y criterios de la organización para la evaluación de los riesgos para la SST se han definido con respecto al alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que es más proactiva que reactiva y utilizan un modo sistemático? ¿Estas metodologías y criterios se han mantenido y conservado como información documentada?	2			
<b>Identificación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades</b>					
¿La organización ha establecido, implementado y mantenido un proceso para identificar...?					
6.1.2.3	a) las oportunidades de mejorar el desempeño de la SST teniendo en cuenta:				
	1) los cambios planificados en la organización, sus procesos o sus actividades;		1		Se mejoro a través del Procedimiento del SGSST
	2) las oportunidades de eliminar o reducir los riesgos para la SST;		1		Se elaboro una matriz IPER-C
	3) las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores;	2			

	b)	las oportunidades de mejora del sistema de gestión de la SST.	2			
6.1.3	<b>Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos</b>					
	¿La organización ha establecido, implementado y mantenido un proceso para...?					
	a)	determinar y tener acceso a los requisitos legales actualizados y otros requisitos que la organización suscriba que sean aplicables a sus peligros y sus riesgos para la SST;		1		Se estableció una evaluación periódica del cumplimiento legal
	b)	determinar cómo aplican esos requisitos legales y otros requisitos a la organización y qué es necesario comunicar (véase 7.4);	2			
	c)	tener en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la SST.		1		Se estableció una evaluación periódica del cumplimiento legal
		¿La organización ha mantenido y conservado información documentada sobre sus requisitos legales aplicables y otros requisitos y se ha asegurado de que se actualice para reflejar cualquier cambio?		1		Se estableció un plan de adecuación del SGSST
6.1.4	<b>Planificación para tomar acciones</b>					
	¿La organización ha planificado...?					
	a)	Las acciones para:				
	1)	abordar estos riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.3 y 6.1.2.4);	2			
	2)	abordar los requisitos legales aplicables y otros requisitos (véase 6.1.3);	2			
	3)	prepararse para las situaciones de emergencia, y responder a ellas (véase 8.6);		1		Se verifico simulacros y capacitaciones
	b)	La manera de:				
1)	integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio;	2				

	2) evaluar la eficacia de estas acciones.		1		A través de auditoria internas
	¿La organización ha tomado en cuenta las prioridades de los controles (véase 8.1.2) y los resultados del sistema de gestión de la SST (véase 10.2.2) cuando planifique la toma de acciones?	2			
	¿Al planificar sus acciones la organización ha considerado las mejores prácticas, las opciones tecnológicas, financieras, operacionales y los requisitos y limitaciones del negocio?	2			
<b>6,2</b>	<b>Objetivos de la SST y planificación para lograrlos</b>				
	<b>Objetivos de la SST</b>				
	¿La organización ha establecido objetivos de la SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST y para alcanzar la mejora continua del desempeño de la SST (véase el capítulo 10)?	2			
	¿Los objetivos de la SST ...?				
	a) son coherentes con la política de la SST;	2			
	b) toman en cuenta los requisitos legales aplicables y otros requisitos;	2			
<b>6.2.1</b>	c) toman en cuenta los resultados de la evaluación de los riesgos para la SST y las oportunidades para la SST y otros riesgos y oportunidades;	2			
	d) toman en cuenta los resultados de la consulta con los trabajadores, y cuando existan, con los representantes de los trabajadores;	2			
	e) son medibles (si es posible) o son susceptibles de evaluación;	2			
	f) se comunican claramente (véase 7.4);	2			
	g) se actualizan, según corresponda.	2			
<b>6.2.2</b>	<b>Planificación para lograr los objetivos de la SST</b>				
	¿Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización ha determinado...?				

a)	qué se va a hacer;	2			
b)	qué recursos se requerirán;	2			
c)	quién será responsable;	2			
d)	cuándo se finalizará;	2			
e)	cómo se medirá mediante los indicadores (si es posible) y cómo se hará el seguimiento, incluyendo la frecuencia;	2			
f)	cómo se evaluarán los resultados;	2			
g)	cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la organización.	2			
¿La organización ha mantenido y conservado información documentada sobre los objetivos de la SST y los planes para lograrlos?			1		Se estableció un plan de adecuación del SGSST

## 7. Apoyo

7. APOYO					
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones
		S	P	N	
7,1	<b>Recursos</b>				
	¿La organización ha determinado y proporcionado los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST?		1		Se hizo auditoria si son suficientes, si son durables si requieren incremento
7,2	<b>Competencia</b>				
	¿La organización ha...?				
	a) determinado la competencia necesaria de los trabajadores que afectan o pueden afectar a su desempeño de la SST;	2			



	<b>b)</b>	asegurado que los trabajadores sean competentes, basándose en la educación, inducción, formación o experiencia apropiadas;	2			
	<b>c)</b>	cuando sea aplicable, tomado acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas;	2			
	<b>d)</b>	conservado la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.	2			
	<b>Toma de conciencia</b>					
	¿Los trabajadores han tomado conciencia de ...?					
<b>7,3</b>	<b>a)</b>	la política de la SST;	2			
	<b>b)</b>	su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño de la SST;	2			
	<b>c)</b>	las implicaciones de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST, incluyendo las consecuencias, reales o potenciales, de sus actividades de trabajo;	2			
	<b>d)</b>	la información y el resultado de la investigación de los incidentes pertinentes;	2			
	<b>e)</b>	los peligros y riesgos para la SST que sean pertinentes para ellos.	2			
	<b>Información y comunicación</b>					
	¿La organización ha determinado la información y las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST, que incluyan: ...?					
<b>7,4</b>	<b>a)</b>	qué informar y qué comunicar;	2			
	<b>b)</b>	cuándo informar y comunicar;	2			
	<b>c)</b>	a quién informar y a quién comunicar:				
	<b>1)</b>	internamente entre los diversos niveles y funciones de la organización;	2			

	<b>2)</b>	con contratistas y visitantes al lugar de trabajo;	2			
	<b>3)</b>	con otras partes externas u otras partes interesadas;	2			
	<b>d)</b>	cómo informar y comunicar;		1		Se ha puesto a disposición mediante plataforma web
	<b>e)</b>	cómo recibir y mantener la información documentada sobre las comunicaciones pertinentes, y cómo responder a ellas;	2			
		¿La organización ha definido los objetivos a lograr mediante la información y la comunicación, y debe evaluar si esos objetivos se han alcanzado?	2			
		¿La organización ha tomado en cuenta aspectos de diversidad (por ejemplo, idioma, cultura, alfabetización, discapacidad), cuando existan, al considerar sus necesidades de información y comunicación?	2			
		¿La organización se ha asegurado de que, cuando sea apropiado, se consideren las opiniones de partes interesadas externas pertinentes sobre temas pertinentes al sistema de gestión de la SST?	2			
<b>7,5</b>	<b>Información documentada</b>					
	<b>Generalidades</b>					
		¿El sistema de gestión de la SST de la organización ha incluido: ...?				
<b>7.5.1</b>	<b>a)</b>	la información documentada requerida por esta Norma Internacional;			0	Se creo un programa anual del SGSST
	<b>b)</b>	la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST.			0	Se creo un programa anual del SGSST
<b>7.5.2</b>	<b>Creación y actualización</b>					
		¿Al crear y actualizar la información documentada, la organización se ha asegurado de que lo siguiente sea apropiado?				

	<b>a)</b>	la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia);	2		
	<b>b)</b>	el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico);	2		
	<b>c)</b>	la revisión y aprobación con respecto a la idoneidad y adecuación.	2		
<b>7.5.3</b>	<b>Control de la Información documentada</b>				
	¿La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por esta Norma Internacional se ha controlado para asegurarse de que: ...?				
	<b>a)</b>	este disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite;		1	Se estableció una base normativa
	<b>b)</b>	esta protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad).		1	Se estableció una base normativa
	¿Para el control de la información documentada, la organización ha abordado las siguientes actividades, según corresponda ...? — distribución, acceso, recuperación y uso; — almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad; — control de cambios (por ejemplo, control de versión); — conservación y disposición final; — acceso por parte de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores, a la información documentada pertinente.				0
¿La información documentada de origen externo que la organización determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST se ha identificado, según sea apropiado y controlado?				1	Se estableció una base normativa

## 8. Operación

8. OPERACIÓN					
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones
		S	P	N	
8,1	<b>Planificación y control operacional</b>				
8.1.1	<b>Generalidades</b>				
	¿La organización ha planificado, implementado y controlado los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: ...?				
	a) el establecimiento de criterios para los procesos;		1		Se estableció procedimientos de control
	b) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios;		1		Se estableció procedimientos de control
	c) el almacenaje de información documentada en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado;	2			
	d) la determinación de las situaciones en las que la ausencia de información documentada podría llevar a desviaciones de la política de la SST y de los objetivos de la SST;	2			
	e) la adaptación del trabajo a los trabajadores.	2			
	¿En lugares de trabajo con múltiples empleadores, la organización ha implementado un proceso para coordinar las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST con otras organizaciones?	2			
8.1.2	<b>Jerarquía de los controles</b>				
	¿La organización ha establecido un proceso y determinado controles para lograr la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía: ...?				

	a)	eliminar el peligro;	2				
	b)	sustituir con materiales, procesos, operaciones o equipos menos peligrosos;	2				
	c)	utilizar controles de ingeniería;	2				
	d)	utilizar controles administrativos;	2				
	e)	proporcionar equipos de protección individual adecuados y asegurarse de que se utilizan.	2				
	<b>Gestión de cambio</b>						
	¿La organización ha establecido un proceso para la implementación y el control de los cambios planificados que tienen un impacto en el desempeño de la SST, tales como:...						
8,2	a)	nuevos productos, procesos o servicios;			0	Se estableció un plan de contingencia	
	b)	cambios en los procesos de trabajo, los procedimientos, los equipos o en la estructura de la organización;	2			Se estableció un plan de contingencia	
	c)	cambios en los requisitos legales aplicables y otros requisitos;		1		Se reviso la base normativa de la ley SST	
	d)	cambios en los conocimientos o la información sobre peligros y riesgos para la SST relacionados;		1		Se reviso la base normativa de la ley SST	
	e)	desarrollos en conocimiento y tecnología.	2				
		¿La organización ha controlado los cambios temporales y permanentes para promocionar las oportunidades para la SST y asegurarse de que no tienen un impacto adverso sobre el desempeño de la SST?			1		Se estableció un plan de contingencia
		¿La organización ha revisado las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, cuando sea necesario, incluyendo abordar oportunidades potenciales (véase el capítulo 6)?			1		Se estableció un plan de contingencia

<b>Contratación externa</b>				
8,3	¿La organización se ha asegurado de que los procesos contratados externamente que afecten al sistema de gestión de la SST estén controlados? ¿El tipo y el grado de control al aplicar a estos procesos se han definido dentro del sistema de gestión de la SST?	2		
<b>Compras</b>				
8,4	¿La organización ha establecido controles para asegurarse de que la compra de bienes (por ejemplo, productos, materiales o sustancias peligrosos, materias primas, equipos) y servicios es conforme con los requisitos de su sistema de gestión de la SST?	2		
<b>Contratistas</b>				
¿La organización ha establecido procesos para identificar y comunicar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: ...?				
8,5	a) las actividades y operaciones de los contratistas para los trabajadores de la organización;	2		
	b) las actividades y operaciones de la organización para los trabajadores de los contratistas;		1	Se elaboro un programa de inspección en SST
	c) las actividades y operaciones de los contratistas para otras partes interesadas en el lugar de trabajo;		1	Se elaboro un programa de inspección en SST
	d) las actividades y operaciones de los contratistas para los trabajadores de los contratistas.		1	Se elaboro un programa de inspección en SST
	¿La organización ha establecido y mantenido procesos para asegurarse de que los contratistas y sus trabajadores cumplen los requisitos del sistema de gestión de la SST de la organización? ¿Estos procesos incluyen los criterios de la SST para la selección de contratistas?		1	Se elaboro un programa de inspección en SST
8,6	<b>Preparación y respuesta ante emergencias</b>			

¿La organización ha identificado situaciones de emergencia potenciales; ha evaluado los riesgos de la SST asociados con estas situaciones de emergencia (véase 6.1.2) y mantiene un proceso para evitar o minimizar los riesgos para la SST provenientes de emergencias potenciales, incluyendo: ...?				
<b>a)</b>	el establecimiento de una respuesta planificada a las situaciones de emergencia y la inclusión de los primeros auxilios;		1	Se elaboró un Plan de Contingencia
<b>b)</b>	las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta ante emergencias;		0	Se elaboró un Plan de Contingencia
<b>c)</b>	la evaluación y, cuando sea necesario, la revisión de los procesos y procedimientos de preparación ante emergencias, incluso después de las pruebas y en particular después de que ocurran situaciones de emergencia;		1	Se organizó brigadas de atención de emergencias
<b>d)</b>	la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores y a todos los niveles de la organización sobre sus deberes y responsabilidades;		1	Se elaboro un reglamento interno de SST
<b>e)</b>	la provisión de formación para la prevención de emergencias, primeros auxilios, preparación y respuesta;		1	Se elaboró un Plan de Capacitación anual
<b>f)</b>	la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales, y, cuando sea apropiado, a la comunidad local.		1	Se elaboró un Plan de Capacitación anual
¿En todas las etapas del proceso la organización ha mantenido y tomado en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurarse de su implicación?			1	Para ello se solicitó sugerencias en cada reunión tomando nota de las sugerencias
¿La organización ha mantenido y conservado información documentada sobre el proceso y sobre los planes para responder a situaciones de emergencias potenciales?			1	Se elaboró el Plan de Contingencia

## 9. Calificación del rendimiento

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones
		S	P	N	
9,1	<b>Seguimiento, medición, análisis y evaluación</b>				
9.1.1	<b>Generalidades</b>				
	¿La organización ha establecido, implementado y mantenido un proceso para el seguimiento, la medición y la evaluación?	2			
	¿La organización ha determinado: ...?				
	a) a qué es necesario hacer seguimiento y qué es necesario medir, incluyendo:				
	1) los requisitos legales aplicables y otros requisitos;	2			
	2) sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros identificados y con los riesgos para la SST; los riesgos y las oportunidades para la SST;		1		
	3) los controles operacionales;	2			
	4) los objetivos de la SST de la organización;		1		
	b) los criterios frente a los que la organización evalúa su desempeño de la SST;	2			
	c) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación, según sea aplicable, para asegurar resultados válidos;	2			
	d) cuando realizar el seguimiento y la medición;	2			
e) cuando analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición.	2				



	¿La organización se ha asegurado, según sea aplicable, de que el equipo de seguimiento y medición se ha calibrado o verificado y se ha utilizado y mantenido cuando sea apropiado?	2			
	¿La organización ha evaluado el desempeño de la SST, y determinado la eficacia del sistema de gestión de la SST?			0	Se realizo verificación de Auditoría Interna
	¿La organización ha conservado la información documentada adecuada como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación?		1		
<b>9,2</b>	<b>Auditoría interna</b>				
	<b>Objetivos de la auditoría interna</b>				
	¿La organización ha llevado a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST...?				
	<b>a)</b> es conforme con:				
<b>9.2.1</b>	<b>1)</b> los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de la SST y los objetivos de la SST;			0	Se realizo verificación de Auditoría Interna
	<b>2)</b> los requisitos de esta Norma Internacional;			0	Se realizo verificación de Auditoría Interna
	<b>b)</b> se implementa y mantiene eficazmente.			0	Se realizo verificación de Auditoría Interna
	<b>Procesos de auditoría interna</b>				
	¿La organización...?				
<b>9.2.2</b>	<b>a)</b> ha planificado, establecido, implementado y mantenido uno o varios programas de auditoría que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, la consulta, los requisitos de planificación, y la elaboración de informes, que deben tener en consideración la importancia de los procesos involucrados y los resultados de las auditorías previas, así como;		1		Se realizo verificación de Auditoría Interna

	1)	los cambios significativos que tienen un impacto en la organización;		1		Se realizo verificación de Auditoría Interna
	2)	la evaluación del desempeño y los resultados de la mejora (véanse los capítulos 9 y 10);		1		Se realizo verificación de Auditoría Interna
	3)	evalúa los riesgos para la SST significativos, los riesgos y las oportunidades para la SST;		1		Se realizo verificación de Auditoría Interna
	b)	ha definido los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría;		1		Se realizo verificación de Auditoría Interna
	c)	ha seleccionado auditores competentes y llevar a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría;	2			
	d)	se ha asegurado de que los resultados de las auditorías se informan a la dirección pertinente;		1		Se estableció responsabilidades para una comunicación eficaz
	e)	se ha asegurado de informar de los hallazgos de la auditoría pertinentes a los trabajadores pertinentes, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a las partes interesadas pertinentes;		1		Se estableció responsabilidades para una comunicación eficaz
	f)	ha tomado las acciones apropiadas para tratar las no conformidades (véase 10.1) y mejorar de manera continua su desempeño de la SST (véase 10.2);	2			
	g)	ha conservado la información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías.		1		Para ello se creó el procedimiento de SST
	<b>Revisión por la dirección</b>					
9,3		¿La alta dirección ha revisado el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación y eficacia continua?	2			
		¿La revisión por la dirección ha considerado: ...?				

<b>a)</b>	el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas;	2			
<b>b)</b>	los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo:				
<b>1)</b>	requisitos legales aplicables y otros requisitos;		1		Se estableció una evaluación periódica del cumplimiento legal
<b>2)</b>	los riesgos para la SST, los riesgos y las oportunidades para la SST de la organización;		1		Se estableció una evaluación periódica del cumplimiento legal
<b>c)</b>	el grado de cumplimiento de la política de la SST y los objetivos de la SST;		1		Se mejoro a través del plan de adecuación al SGSST
<b>d)</b>	la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a:				
<b>1)</b>	incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua;	2			
<b>2)</b>	participación de los trabajadores y los resultados de la consulta;	2			
<b>3)</b>	seguimiento y resultados de las mediciones;	2			
<b>4)</b>	resultados de la auditoría;	2			
<b>5)</b>	resultados de la evaluación del cumplimiento;	2			
<b>6)</b>	riesgos para la SST, riesgos y oportunidades para la SST;	2			
<b>e)</b>	las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas;	2			
<b>f)</b>	las oportunidades de mejora continua;	2			
<b>g)</b>	la adecuación de los recursos para mantener un sistema de gestión de la SST eficaz.		1		Se elaboró un presupuesto en el Programa de inspecciones planificadas en materia de SST

<p>¿Las salidas de la revisión por la dirección han incluido las decisiones relacionadas con: ...?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— las conclusiones sobre la idoneidad, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión de la SST;</li> <li>— las oportunidades de mejora continua;</li> <li>— cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de la SST, incluyendo los recursos necesarios;</li> <li>— las acciones necesarias, cuando los objetivos no se han cumplido.</li> </ul>	2			
<p>¿La organización ha comunicado las salidas pertinentes de la revisión por la dirección a sus trabajadores pertinentes, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores (véase 7.4)?</p>	2			
<p>¿La organización ha conservado información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección?</p>		1		Para ello se creó el procedimiento de SST

## 10. Mejora

10. MEJORA					
Clausula	Requisito	Cumplimiento			Observaciones
		S	P	N	
10,1	<b>Incidentes, no conformidades y acciones correctivas</b>				
	¿La organización ha planificado, establecido, implementado y mantenido un proceso para gestionar los incidentes y las no conformidades, incluyendo la elaboración de informes, la investigación y la toma de acciones?		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
	¿Cuándo ocurra un incidente o una no conformidad, la organización ha...?				
	a) reaccionado de manera oportuna ante el incidente o la no conformidad, y según sea aplicable:		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
	1) tomado acciones directas para controlarla y corregirla;	2			
	2) hecho frente a las consecuencias;	2			
	b) evaluado, con la participación de los trabajadores (véase 5.4) y la implicación de otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante:	2			
	1) realizado la revisión del incidente o la no conformidad;	2			
	2) determinado las causas del incidente o la no conformidad;	2			
	3) determinado si existen incidentes, no conformidades, similares, o que potencialmente podrían ocurrir;	2			
c) revisado la evaluación de los riesgos para la SST y los riesgos, cuando sea apropiado (véase 6.1);	2				

	d)	determinado e implementado cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y la gestión del cambio (véase 8.2);	2			
	e)	revisado la eficacia de cualquier acción correctiva tomada;		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
	f)	si es necesario, hecho cambios al sistema de gestión de la SST.	2			
		¿Las acciones correctivas han sido adecuadas a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes o las no conformidades encontradas?		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
		¿La organización ha conservado información documentada, como evidencia de: ...? — la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; — los resultados de cualquier acción correctiva, incluyendo la eficacia de las acciones tomadas.		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
		¿La organización ha comunicado esta información documentada a los trabajadores pertinentes, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y las partes interesadas pertinentes?		1		Se estableció un procedimiento para las No conformidades
<b>10,2</b>	<b>Mejora continua</b>					
	<b>Objetivos de la mejora continua</b>					
	¿La organización ha mejorado continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: ...?					
<b>10.2.1</b>	a)	evitar la ocurrencia de incidentes y no conformidades;	2			
	b)	promocionar una cultura positiva de la seguridad y salud en el trabajo;	2			
	c)	mejorar el desempeño de la SST.	2			

	¿La organización se ha asegurado de la participación de los trabajadores, según sea apropiado, en la implementación de sus objetivos para la mejora continua?	2			
<b>10.2.2</b>	<b><i>Proceso de mejora continua</i></b>				
	¿La organización ha planificado, establecido, implementado y mantenido uno o varios procesos de mejora continua, que tengan en cuenta las salidas de las actividades descritas en esta Norma Internacional?	2			
	¿La organización ha comunicado los resultados de la mejora continua a sus trabajadores pertinentes, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores?	2			
	¿La organización ha conservado información documentada como evidencia de los resultados de la mejora continua?	2			

## **Anexo 6. Plan de adecuación de SGSST ADECCCO**

### **I Objetivo**

Asegurar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para la empresa ADECCO, basado en la norma ISO 45001:2018 cuando se identifique la necesidad de una actividad, siga los mismos criterios para todas las áreas de la empresa.

### **II Base normativa**

- ISO 45001:2018
- Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y sus concordantes

### **III Alcance y responsabilidad**

- El siguiente procedimiento tiene alcance y rige sobre todo el personal ADECCO Pacasmayo.
- El contenido del presente procedimiento dispone las siguientes actividades:
  - Identificación de necesidades de capacitación
  - Capacitación y evaluación de los conocimientos de los empleados
  - Actividades de inmunización ante riesgos de enfermedades ocupacionales
- El responsable de la elaboración, aplicación y control del presente procedimiento es el jefe de operaciones, quien es el Líder del SGSST
- El Gerente de sucursal (Pacasmayo) es quien aprueba y vigila el cumplimiento del presente procedimiento.

### **IV Definiciones**

- **Competencia:** Se refiere a los conocimientos y habilidades de las personas para alcanzar un fin específico.
- **Conocimientos:** Es la facultad humana de recopilar datos que, a través de un proceso de razón y relación, se convierten en información con un grado de creencia justificada y relevante.
- **Formación/Capacitación:** Es el ejercicio de proveer conocimientos



de estilo teóricos y/o prácticos a los colaboradores de una empresa con el fin de que dicha formación mejore sus competencias y habilidades.

- **Inducción:** es una capacitación inicial destinada a acercar a los colaboradores de una empresa hacia los fines de la empresa, en cuanto a las instrucciones de trabajo que deben seguir, de una forma adecuada, que les permita mantenerse a salvo de una materialización de riesgos u enfermedades ocupacionales.
- **Toma de Conciencia:** Es la cualidad humana para aceptar cuestiones materiales o inmateriales, que exigen un cambio de actitud con el objetivo de que esto sea positivo para la empresa y sus trabajadores.

## **V Desarrollo del procedimiento**

### **A. Determinación de conocimientos necesarios**

- En este paso el líder de la empresa, responsable del SGSSO, son los encargados de determinar los temas que deberán impartirse en las capacitaciones a fin de consolidar los conocimientos de los trabajadores. Además, es importante recalcar que el procedimiento deberá ser documentado y puesto a disposición libre y absoluta de los trabajadores que deseen consultarlo.

### **B. Entrenamiento y Capacitación**

- Las necesidades de capacitación son identificadas por el responsable del sistema de gestión y salud ocupacional, y los líderes de área (administración, marketing, y fuerza de ventas) para ello toman en cuenta el desempeño de los trabajadores, el diseño de los puestos de trabajo, la descripción de las actividades y necesidades de mejora.
- Una vez identificadas las necesidades de capacitación, se deberá coordinar con el departamento de Recursos Humanos a fin de que estas necesidades sean solicitudes consolidadas formalmente.

- Una vez que el departamento de Recursos Humanos aprueba la solicitud de capacitación, inmediatamente procederá a la planificación de las capacitaciones de acuerdo a disponibilidad de días, horas y número del personal.
- El jefe de operaciones en conjunto con el departamento de Recursos Humanos, velará por la asistencia a las capacitaciones, así como su evaluación final para comprobar que los conocimientos hayan sido adquiridos.
- Se deberá mantener un registro de las capacitaciones realizadas al año, el mismo que podrá ser enviado al Comité de Seguridad y Salud ocupacional delegado, para revisión de indicadores.

### **C. Actividades de Inducción**

- A diferencia de las capacitaciones que se realicen para personal que ya labora en la empresa, al personal que recién ingresa se le realizará una inducción general sobre la forma de realizar sus actividades a fin de minimizar la probabilidad de materialización de riesgos.
- El jefe de operaciones en conjunto con el departamento de Recursos Humanos son los encargados de elaborar el programa de inducción. Este programa deberá incluir consideraciones generales, así como los temas tratados para personal que ya trabaja en la empresa.

### **D. Actividades de concientización**

Los líderes responsables del SGSSO podrán valerse de diferentes medios y estrategias para concientizar a los trabajadores a que realicen sus actividades teniendo conciencia de los peligros a los que pueden encontrarse expuestos. Para ello pueden emplear actividades como charlas, reuniones de trabajo, simulacros, presentación de imágenes y videos, etc.

Dentro de las actividades de concientización se deberán tener en cuenta el tratamiento de temas como la política del SGSSO, sus objetivos, procedimientos, sensibilización para el uso de equipos de

protección.

- Las actividades de concientización deberán ser documentadas a fin de contar con un registro de su realización.

## **Anexo 7. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional**

### **Estructura**

1. Requisitos generales
2. Política de seguridad y salud ocupacional
3. Planificación
  - 3.1. Aspectos de seguridad
  - 3.2. Requisitos legales y otros requisitos
  - 3.3. Objetivos
4. Implementación y operación
  - 4.1. Recursos, funciones y responsabilidades
  - 4.2. Competencia, formación y toma de conciencia
  - 4.3. Comunicación de prevención de riesgos
  - 4.4. Documentación y registros
  - 4.5. Control de accidentes e incidentes
  - 4.6. Investigación, Implementación y disposiciones sobre accidentes
  - 4.7. Respuesta ante emergencias
5. Verificación
  - 5.1. Matriz y plan de actividades
  - 5.2. Evaluación periódica del cumplimiento legal
  - 5.3. No conformidad, acción correctiva y preventiva

### **Requisitos generales**

Se recomienda documentar, implementar, sostener y evaluar continuamente el diseño del SSO, conforme los requisitos en el Código de Trabajo y los Reglamentos de Higiene y Seguridad de la Empresa. Los documentos se deben codificar, estableciendo un registro de códigos que representen los procedimientos, instructivos y atendiendo a las políticas de seguridad y salud ocupacional, para lo cual se diseñó la estructura que se muestra en la figura 7.

**PO-00- 000-00-xx**

► Número de registro.

\* Numero de documento.

► Area responsable (Unidad Seguridad Industrial)

> Instructivo (IT). Guía (GU). Política (PO). Registro (REG). Procedimiento (PR)

Figura 7. Estructura para codificar documentos de acuerdo con las políticas de seguridad y salud ocupacional

Fuente: Autor.

## **Planificación**

### ***Aspectos de seguridad***

La empresa ADECCO tiene un Manual de Reglamentos Internos de Seguridad y Salud del Trabajo, el que tiene el objetivo de establecer parámetro en materia de seguridad a sus trabajadores. Para ofrecer mayor apoyo y complementar lo antes referido, se realiza una identificación y evaluación de los accidentes laborales, para lo cual se utiliza el método HAZOP. El HAZOP o AFO (Análisis Funcional de Operatividad) es una técnica de identificación de riesgos inductiva basada en la premisa de que los accidentes se producen como consecuencia de una desviación de las variables de proceso con respecto de los parámetros normales de operación.

### ***Requisitos Legales y otros requisitos***

Para mantener el SSO es imprescindible el cumplimiento de la legislación vigente. Para identificar y tener acceso a los requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba se cuenta con políticas para la identificación de requisitos legales y otros requisitos, y un registro de los requisitos legales, los mismos deberán ser actualizados de manera continua, además tendrán que estar disponibles para todos los implicados.

### ***Objetivos de control***

Para manejar un correcto procedimiento de control, se recomienda establecer objetivos que requieren ser documentados de acuerdo con su importancia dentro de la compañía, de tal forma se podrá disponer o tener

a mano información actualizada.

Estos objetivos pueden ser medibles de acuerdo con las políticas internas, incluyendo los reglamentos de la prevención de riesgos y los requisitos legales vigentes. Los diseños del SSO tiene documentos o formularios donde se asigna cada objetivo como; plazos, procedimientos, cumplimientos de metas, etc., con la finalidad de analizar los posibles cambios que requieran ser corregidos y que resulten adecuados para el cumplimiento de los resultados finales.

## **Implementación y operación**

### ***Recursos, funciones y responsabilidades***

Se deberá tener los recursos necesarios para aplicar el diseño del SSO en la empresa ADECCO., que involucra:

- Recursos humanos • Habilidades especializadas • Infraestructura
- Recursos financieros • Recursos o implementos de seguridad

Las responsabilidades recaen de acuerdo con las funciones de la persona. Por lo que resulta importante, de la presencia de una persona u autoridad responsable del diseño del SSO, que deberá documentar y comunicarse con el resto del personal para facilitar que la gestión en seguridad y salud ocupacional sean eficientes.

### ***Implementación y operación***

Para que este SSO, resulte positivo, todos los trabajadores deben estar involucrados y capacitados. La implicación en alcanzar los objetivos planteados es sensibilizar al personal de la importancia del cuidado en los riesgos que se corre en cada lugar de trabajo según sus competencias. Para demostrar esto, se deben registrar las acciones formativas del personal en el Registro de las Capacitaciones y Formación realizadas.

### ***Comunicación de prevención de riesgos***

La comunicación interna del personal de la empresa Taguesa Talleres Guevara S.A., unido al jefe de operaciones de planta, deberá ser clara y permanente. El funcionamiento del SSO, implica un correcto manejo de la comunicación interna y externa por medio del instructivo para la Comunicación Interna y un Instructivo para la Comunicación Externa, bajo los formatos establecidos para la compañía.

### ***Documentación y registros***

La empresa ADECCO., actualizará eventualmente su SGSSO conforme al mandato legal ecuatoriano y mantendrá la documentación actualizada según las políticas planteadas. La documentación deberá contener:

- Política de Seguridad y Salud ocupacional
- Objetivos
- Guía de gestión en Sistema de seguridad y riesgo laboral
- Procedimientos - Instructivos
- Registros

### ***Control de accidentes***

El control de la documentación de accidentes laborales en la empresa ADECCO., estará a cargo de la administración, concretamente del responsable del talento Humano, en este control se debe registrar el procedimiento de elaboración y control de la documentación del SSO.

### ***Investigación, implementación y disponibilidad sobre los accidentes laborales***

La empresa ADECCO, dispondrá de instructivos a seguir (Según manual administrativo para la protección del Talento Humano) para continuar con los procedimientos operacionales a partir de la identificación de los aspectos destinados a controlar los riesgos laborales y prevenir eventos producto de la actividad normal de la empresa.

### ***Respuesta ante emergencias***

La empresa ADECCO., no dispone de un procedimiento para responder ante situaciones potenciales de emergencia, sin embargo, en su reglamento interno, se dispone en caso de emergencia, que el jefe del área deberá comunicar de manera inmediata a la administración, concretamente del responsable del Talento Humano, quienes atenderán los casos accidentados. Además, se recogerá la información sobre los accidentes y se entregará a la División de Riesgos del Trabajo, que se corresponde con la empresa.

### **Verificación**

#### ***Matriz y plan de actividades***

La empresa, deberá implementar los procedimientos destinados a la medición del comportamiento de las actividades que puedan poner en riesgo la salud y vida de los trabajadores. Se debe asegurar el equipamiento y velar porque los mismo funcionen de forma correcta, así como también es muy importante crear en el empleo, la conciencia de seguridad, para que se adopten las medidas preventivas y evitar así los eventos catastróficos dentro de la empresa. Todo deberá constar en los registros correspondientes.

#### **a) Gestión de seguridad administrativa**

- Política
- Planificación
- Organización
- Integración e implantación
- Verificación de auditoría interna
  - Control de la desviación
- Mejora continua

#### **b) Gestión Técnica**

- Identificación • Medición • Evaluación • Control operativo integral • Vigilancia ambiental y Biológica

#### **c) Gestión del talento Humano**



- Selección de los trabajadores • Información interna y externa • Comunicación interna y externa • Capacitación
- Adiestramiento

**d) Procedimiento y programas operativos básicos**

- Investigación de accidentes y enfermedades profesionales • Vigilancia de la salud de los trabajadores • Planes de emergencia en su respuesta a factores de riesgo de accidentes graves • Planes de contingencia • Auditorías internas
- Equipos de protección personal individual y ropa de trabajo • Mantenimiento predictivo y correctivo

**e) Evaluación periódica del cumplimiento legal**

El SSO, indica que la organización deberá realizar la evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

**No Conformidad, Acción Correctiva y Acción Preventiva**

En el área de seguridad de la empresa, se debe establecer el procedimiento para tratar las No conformidades reales y potenciales de las actividades, donde se pueden presentar eventos reales o potenciales de mejora. La empresa contará con

**Procedimiento No. Conformidad**

## Anexo 8. Planes de capacitación, vacunación y evaluación para comprobar las mejoras del SSO

Los planes de capacitación, vacunación y evaluación de los SSO, contribuyen a mejorar y cuidar la salud de los trabajadores, los que son vulnerables a diferentes riesgos mientras trabajan en ambientes de carácter privado o público. Por tal motivo, en la Tabla 7, se muestra un plan de capacitación diseñado para la empresa ADECCO, el que tiene como propósito cuidar y conservar la salud de los trabajadores ante los peligros y riesgos que se presentan en la empresa.

La vacunación es una medida preventiva de enfermedades ocupacionales, su aplicación preventiva ofrece la ventaja de ser normalmente más económica que un tratamiento correctivo. La vacunación será considerada como un elemento clave de protección personal y por lo tanto formará parte del SGSSO. La aplicación de vacunas tomará en cuenta la legislación ecuatoriana y otras normas.

Tabla 18  
Plan de capacitación para la mejora del SSO.

PLAN DE CAPACITACIÓN Código:															
No	Temas	Ó £ 1	Meses										Dirigid o A:	CZ) y 2! O 1 K f	
1	Introducción n al SSO													Todo el personal	3 h
2	Reglamento o de seguridad													Todo el personal	2 h
3	Matriz de riesgo													Todo el personal	3 h
4	Políticas de seguridad y salud													Todo el personal	30 mi n
5	Charla del Plan Integral de Seguridad													Todo el personal	30 mi n
6	Prevención de riesgos laborales													Todo el personal	30 mi n
7	Manejo de extintores													Todo el personal	2 h

8	Manejo Seguro de equipos de protección																			Todo el personal	1 h
9	Evacuación																			Todo el personal	2 h
10	Primeros Auxilios																			Todo el personal	1 h
11	Claves de seguridad en caso de sismos																			Todo el personal	1 h
Capacitación y adiestramiento al personal expuesto a riesgos laborales																					
12	Capacitar e instruir al trabajador expuesto, sobre la correcta manipulación ergonómica s a carga																			Todo el personal	1 h
13	Capacitar sobre riesgos eléctricos																			Todo el personal	1 h
14	Capacitar sobre riesgos físicos																			Todo el personal	1 h
15	Capacitar sobre riesgos mecánicos																			Todo el personal	1 h
16	Capacitar sobre la limpieza y el orden																			Todo el personal	1 h
17	Consejos para proteger la espalda																			Todo el personal	1 h
18	Estrés laboral																			Todo el personal	1 h
19	Capacitar sobre el uso y manejo de máquinas y herramienta s																			Todo el personal	1 h

Fuente: Autores

Según MINSA, SUNAFILL, el proceso de vacunación es relevante para prevenir la proliferación de enfermedades transmisibles, crónicas y de otro tipo.

El proceso de vacunación destinado a los trabajadores de ADECCO tiene por objetivo evitar la aparición de enfermedades ocupacionales de manera individual o

la sinergia o comorbilidad entre varias de ellas. De esta forma, se puede evitar incapacidades o ausentismo parcial o total a causa de enfermedades que pueden ser prevenidas.

La vacunación será aplicada en todos los niveles jerárquicos de la empresa. Es necesario poseer un cronograma o plan de vacunas e inmunizaciones para los trabajadores. En la tabla 8, se muestran las vacunas que deben poseer los trabajadores, de acuerdo al contexto laboral específico al que se encuentran sometidos en la empresa ADECCO

Tabla 19  
Esquema de vacunación para empleados de ADECCO.

Vacuna	Dosis	Esquema
Influenza	1	Cada año
Tétano	4	0, 1, y 6 meses. Refuerzo cada 10 años
Hepatitis A	2	0 y 6 meses
Hepatitis B	3	0,1 y 6 meses
Tifoidea	1	Dosis Única. Refuerzo cada 3 años
SRP (Sarampión, Rubeola y Paperas)	1	Dosis Única
Fiebre amarilla	1	Dosis Única. Refuerzo cada 10 años

Fuente: MINSA/SUNAFILL

Creado los planes de capacitación y vacunación para disminuir los riesgos laborales en la empresa ADECCO La institución establece que se efectúen auditorías internas al sistema, para lo cual cuenta con un procedimiento de auditorías internas. Dentro del plan de auditoría se encuentra determinada la auditoria del SSO. La auditoría abarcará la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- El cumplimiento de la política de SSO.
- La evaluación de la participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SSO.
- La documentación en SSO.
- La forma de comunicar la SSO a los trabajadores y su efectividad.
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SSO.
- La gestión del cambio.
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

- La consideración de la SSO en las nuevas adquisiciones.
- El alcance y aplicación de la SSO, en los proveedores y contratistas.
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades
- Profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SSO en la Institución.
- La evaluación por parte de la alta dirección.
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, siendo responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

## Anexo 9. Actualización de organización de SGSST

### Organización del SGSST

El SGSST se integra a la estructura organizacional siguiendo el siguiente organigrama.

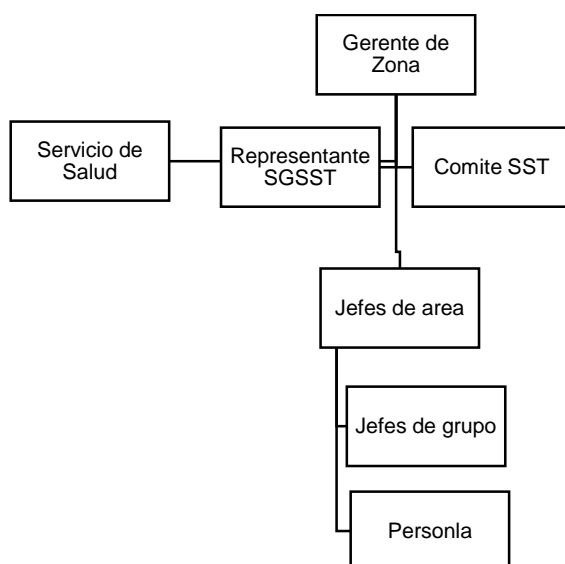


Figura 9. Organigrama de la SST  
Elaboración propia

### Funciones y responsabilidades en materia de SST

- **Funciones del empleador**

Es quien asume liderazgo en el SGSST conforme a la Ley N° 29783 y está a cargo de las siguientes funciones:

- a. Distribuir a todos los trabajadores una copia del Reglamento interno de SST.
- b. Capacitar a todos sus trabajadores, mínimo 04 veces al año.
- c. Informar a los trabajadores acerca de los peligros y riesgos asociados. a los que se exponen durante su trabajo y adjuntar las recomendaciones de prevención en sus contratos.
- d. Otorgar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en la SST.
- e. Elaborar y exhibir el mapa de riesgos realizado con la participación de los

trabajadores a través de sus representantes.

- ***Funciones de las jefaturas y supervisores***

Los jefes y supervisores ostentan relaciones de poder frente a sus subordinados, por lo que deben tener en cuenta las siguientes funciones:

- a. Verificar que los trabajadores a su cargo cumplan con los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo establecidos en la empresa, tales como instrucciones, procedimientos, normas de conducta etc.
- b. Garantizar que los trabajadores a su cargo laboren sólo en puestos donde han sido previamente capacitados, entrenados y autorizados para esa labor.
- c. Velar por el cumplimiento de la implementación de medidas preventivas en materia de SST en su área.
- d. Verificar cualquier desvío de los estándares o condiciones normalmente aceptables y de tomar acciones correctivas al respecto
- e. Conocer las características de sus trabajadores, su expertíz y verificar su desempeño libre de riesgos.

- ***Funciones de los trabajadores***

Respetando el principio de prevención, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones en materia de SST. En este sentido, los trabajadores deben cumplir con las siguientes funciones:

- a. Hacer uso adecuado de los medios de trabajo (maquinas, equipos, herramientas, equipos de protección personal, guardas de protección) que se le proporcione para la realización de sus labores, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- b. No manipular, operar o alterar los medios de trabajo para lo cual no están capacitados y autorizados.
- c. Cooperar y participar en las actividades relacionadas a la SST, específicamente en investigar accidentes, comunicar situaciones que representen riesgo a la SST, reportar incidentes y capacitaciones.
- d. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales reglamentarios, siempre

que se cumpla con el principio de confidencialidad del acto médico.

- e. Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario asumirán las implicancias legales.

- ***Funciones del Comité de SST***

La función principal del comité de SST es velar por el cumplimiento del Reglamento interno de SST (RISST) y de la normativa legal vigente en materia de SST. Así mismo, conforme al artículo N° 42 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, tiene funciones de conocimiento, aprobación, promoción, participación, vigilancia, inspección, colaboración, supervisión, investigación, reunión, registros entre otras más respecto a la SST, entre las cuales resaltan:

- a. Aprobar el Plan anual del SGSST.
- b. Aprobar el Reglamento Interno de SST (RISST).
- c. Cumplir con las funciones de acuerdo a la Ley N° 29783 y su Reglamento, no estando facultado para realizar otras funciones distintas a la prevención y protección de la SST.
- d. Realizar sus actividades en coordinación con el responsable del SGSST.
- e. Redactar un informe resumen de sus principales labores en materia de SST con periodicidad anual.

- ***Funciones del Representante del SGSST***

Es responsable del funcionamiento correcto del SGSST y sus principales funciones son:

- a. Promover comportamientos seguros y buenas prácticas en materia de SST.
- b. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter, compatibles con su grado de formación.
- c. Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas de campo, atención de quejas y sugerencias, registro de datos, y demás funciones análogas que sean necesarias.



- d. Participar en la planificación de la actividad preventiva en materia de SST.
- e. Mantener actualizada la documentación en materia de SST.
- f. Otras funciones pertinentes en materia de SST.

- ***Funciones del Servicio de Salud***

ADECCO S.A.C. deberá contratar un Servicio de Salud para realizar la identificación, evaluación de riesgos a la salud y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los requisitos de las Normativas legales vigentes. Sin perjuicio de la responsabilidad que tiene el empleador respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores, el servicio de salud es responsable de llevar a cabo la vigilancia de la salud los trabajadores, y entre sus principales funciones resaltan:

- a. Participar en la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, proporcionando recomendaciones para la prevención de riesgos a la Salud en el Trabajo.
- b. Diseñar, elaborar y hacer cumplir el programa de Salud en el Trabajo.
- c. Realizar seguimiento a la ejecución de los Exámenes Médico Ocupacionales.
- d. Consignar los datos relativos a la Salud de los trabajadores en expedientes de Salud personales y confidenciales.
- e. Coordinar con el Representante del SGSST, jefes y Supervisores las tareas que deban ejecutarse en materia de Salud en el Trabajo.
- f. Apoyar a en los programas de capacitación a los trabajadores, según la Matriz IPER.

## **Anexo 10. Reglamento interno de SST**

### **Reglamento interno de SST**

ADECCO S.A.C. contará con un RISST conforme a los requisitos de la Ley N° 29783 y su Reglamento que deberá ser aprobado por el Comité de SST y entregado a cada uno de los trabajadores (personal propio, prestadores de servicio y contratistas).

### **Documentos, registros y procedimientos del SGSST**

- **Documentación del SGSST**

ADECCO S.A.C. contará como mínimo con 1a documentación siguiente documentación conforme al artículo N° 32 de Ley N° 29783: Política de SST, RISST, Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), Mapa de riesgos, Plan anual de SST y Programa anual de SST.

- **Registros del SGSST**

ADECCO S.A.C. contará con los siguientes registros obligatorios, conforme al artículo N° 33 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

- Registro de accidentes de trabajo.
- Registro de enfermedades ocupacionales.
- Registro de incidentes peligrosos y otros incidentes.
- Registro de monitoreo de agentes ocupacionales.
- Registro de inspecciones internas de SST.
- Registro de estadísticas de SST.
- Registro de equipos de seguridad y emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorías del SGSST.

Conforme al artículo N°35 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el periodo de conservación para los registros de enfermedades ocupacionales será de 20 años, para el caso de accidentes e incidentes peligrosos será de 10 años y todos los demás registros por 05 años.

- **Procedimientos del SGSST**

ADECCO S.A.C. contará como mínimo con los procedimientos exigidos por el artículo N°37 y N° 84 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, los cuales se mencionan a continuación:

- a. Procedimiento Comunicación, participación y consulta en materia de SST.
- b. Procedimiento relacionado a compras o adquisiciones en materia de SST.
- c. Procedimiento de Identificación y evaluación de requisitos legales, propios de la organización y demás partes interesadas.