UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES Y AMBIENTALES

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERIA AMBIENTAL

"FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACION DE LA NORMA OHSAS 18001 EN LA INDUSTRIA FORESTAL HUAYRURO S.A.C., PUCALLPA, UCAYALI, 2018"

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

INGENIERO AMBIENTAL

PERLITA DÁVILA SCHRADER

PUCALLPA – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS FORESTALES Y AMBIENTALES

COMISIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 77

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 11:50 horas del día 19 de Diciembre del 2018; de acuerdo a lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, se reunieron en la sala de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, los integrantes del Jurado Calificador, nombrado por la Comisión de Grados y Títulos, para proceder a la Sustentación Pública de la tesis titulada **"FACTORES QUE LIMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OHSAS 18001 EN LA INDUSTRIA FORESTAL HUAYRURO S.A.C., PUCALLPA, UCAYALI, 2018"**. Por la Bachiller **PERLITA DÁVILA SCHRADER,** ante los docentes miembros del Jurado:

Dr. MANUEL IVAN SALVADOR CARDENAS CRUZ	: Presidente
Dr. GROBER PANDURO PISCO	: Secretario
Dra. MARIA ANGELICA FLORES ROMAYNA	: Miembro

Finalizada la sustentación se procedió a la evaluación respectiva. Durante la deliberación, el jurado calificador llegó a la siguiente conclusión:

La Tesis fue **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con el calificativo de **BUENO**, quedando el sustentante expedito para gestionar el título profesional de **INGENIERO AMBIENTAL**. La asesora de tesis fue la Ing. M.Sc. Gladys Rojas Gutiérrez.

Siendo las 12:38 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico.

Dr. Manuel Iván Salvador Cárdenas Cruz
Presidente

Dr. Grober Panduro Pisco
Secretario

Dra. María Angélica Flores Romayna
Miembro

ACTA DE APROBACIÓN

Esta tesis fue sometida a consideración para su aprobación ante el Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales, integrado por los siguientes Catedráticos:

Dr. Manuel Iván Salvador Cárdenas

Presidente

Dr. Grober Panduro Pisco

Miembro

Dra. Maria Angélica Flores Romayna

Miembro

Ing. M.Sc. Gladys Rojas Gutiérrez

Asesor

Bach. Perlita Dávila Schrader

Tesista

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, **PERLITA DAVILA SCHRADER**

Autora de la TESIS titulada:

"Factores que limitan la implementación de la norma OHSAS 18001 en la Industria Forestal Huayruro s.a.c., Pucallpa, Ucayali, 2018"

Sustentada el año	:	2018
Con la asesoría de	:	Ing. M.Sc. Gladys Rojas Gutiérrez
En la Facultad de	:	Ciencias Forestales y Ambientales
Carrera Profesional de	:	Ingeniería Ambiental

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali. Bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: Autorizo la publicación,

■ Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ Parcial (significa que solo fa carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11/01/2019

Email: perlita.dasch.22@hotmail.com
Teléfono: 942931605

Firma: 
DNI: 71335706

DEDICATORIA

A Dios por prestarme la vida y darme la valentía necesaria para cumplir con las metas trazadas, a mis más grandes amores mis padres Leoncio Dávila Ross y María Schrader Romero por el apoyo incondicional y la confianza brindada para cumplir hasta ahora mi mayor meta, a mi hermana Angélica y mi sobrina Areli por ser parte del motivo de mi meta, de quienes me siento hoy muy agradecida.

AGRADECIMIENTO

Es un verdadero placer utilizar este espacio para ser justa y consecuente con las personas que hicieron posible finalizar el arduo y difícil trabajo como es el desarrollo de la tesis, expresándoles mi agradecimiento, ya que sin su valioso aporte hubiese sido imposible culminar este proyecto.

Mi agradecimiento a la **Universidad Nacional de Ucayali**, por ser la impulsora en mi desarrollo como profesional, por los conocimientos brindados a través de estos años de estudio.

A la Empresa **Industria Forestal Huayruro S.A.C.** Al Gerente de Desarrollo y Finanzas el **Eco. José Martin Rodríguez Celadita**, por permitirme desarrollar el trabajo, por los consejos y conocimientos aportados en este proyecto de investigación.

Mi infinito agradecimiento al **Ing. M.Sc. David León Panduro**, co asesor de la presente tesis, por su apoyo, su tiempo, las ideas, consejos y los aportes fundamentales dados para la elaboración y desarrollo de este proyecto.

Finalmente doy gracias a mi asesora **Ing. M.Sc. Gladys Rojas Gutiérrez**, por su apoyo y constancia, sus valiosas sugerencias, su tiempo y su confianza durante el tiempo de enseñanza y apoyo en la ejecución del proyecto.

INDICE DEL CONTENIDO

ACTA DE SUSTENTACION ii

ACTA DE APROBACION iii

REPOSITORIO iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vii

INDICE GENERAL viii

INDICE DE TABLAS ix

RELACION DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO I : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del problema 2

CAPITULO II : MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes 3

2.2. Planteamiento teórico del problema 5

2.2.1. OHSAS 18001 5

2.2.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 6

2.2.3. Política del Sistema de Gestión de la SST 7

2.2.4. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 8

2.2.5. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo 10

2.2.6. Registros Obligatorios de Seguridad y Salud en el Trabajo 11

2.3. Marco Legal 12

DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

2.3.1. Accidente laboral 15

2.3.2. Equipo de protección personal 15

2.3.3. Ergonomía 15

2.3.4. Higiene ocupacional 15

2.3.5. Medicina Ocupacional 15

2.3.6. Norma OHSAS 18001 16
2.3.7. Peligro 16
2.3.8. Prevención de riesgos laborales 16
2.3.9. Psicología ocupacional 16
2.3.10. Riesgo 16
2.3.11. Salud ocupacional 16
2.3.12. Seguridad Industrial 17
2.3.13. Seguridad y Salud en el Trabajo 17
2.3.14. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 17
CAPITULO III: METODOLOGIA
3.1. Método de Investigación 18
3.2. Población y muestra 18
3.3. Procedimiento de recolección de datos 18
3.3.1. Descripción del área de estudio 18
3.3.2. Evaluación del factor de compromiso gerencia 19
3.3.3. Evaluación del factor de económico 19
3.3.4. Determinación del factor de cultura y participación 20
3.3.5. Determinación del factor de grado de instrucción 20
3.3.6. Evaluación del factor psicosocial 20
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 20
3.4.1 Técnicas para la recolección de datos 20
3.4.1.1. Entrevista 20
3.4.1.2. Encuesta y cuestionario 20
3.4.1.3. Observación directa 21
3.4.2 Instrumentos para la recolección de datos 21
3.4.2.1. Cuestionario de dimensiones psicosociales 21
3.4.2.2. Encuesta de clima de seguridad 21
3.4.2.3. Lista de verificación de lineamientos del SGSST 21
3.4.2.4. Evidencia fotográfica 21
3.5. Procesamiento de recolección de datos 22
3.6. Tratamiento de datos 23
3.6.1. Evaluación del factor de compromiso gerencia 23

3.6.2. Evaluación del factor de económico 23
3.6.3. Determinación del factor de cultura y participación 24
3.6.4. Determinación del factor de grado de instrucción 24
3.6.5. Evaluación del factor psicosocial 24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION
4.1. Evaluación del factor de compromiso gerencial 25
4.2. Evaluación del factor económico 27
4.3. Determinación del factor de cultura y participación 30
4.4. Determinación del factor de grado de instrucción 33
4.5. Evaluación del factor psicosocial 36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
5.1. Conclusiones 38
5.2. Recomendaciones 39
6. REFERENCIAS 40
7. ANEXO
7.1. Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo 41
7.2. Encuesta sobre clima de seguridad en el trabajo 43
7.3. Lista de verificación de lineamientos del SGSST 46
7.4. Tabulación del cuestionario a trabajadores sobre evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo 58
7.5. Tabulación de la encuesta a trabajadores sobre clima de seguridad en el trabajo 64
7.6. Presupuesto de implementación del SGSST en Inforhuay S.A.C. 78
7.7. Evidencia fotográfica de entrevistas, encuestas y cuestionarios realizadas a los trabajadores 81

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normas Legales 12
Tabla 2. Resumen de Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST 25
Tabla 3. Resumen de los costos del SGSST 29
Tabla 4. Resumen del cuestionario de Dimensiones Psicosociales 36

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elementos del sistema OHSAS 18001:2007
Figura 2. Mapa de Ubicación de la Industria Forestal Huayruro S.A.C 19
Figura 3. Resultados de compromiso de la alta gerencia. 26
Figura 4. Resultados de sistema de seguridad 27
Figura 5. Resultados de higiene 27
Figura 6. Resultados de Ergonomía 28
Figura 7. Resultados de medicina en el trabajo 28
Figura 8. Resultados de participación ciudadana 30
Figura 9. Resultados de percepción del riesgo y control de seguridad 31
Figura 10. Resultados de normas de riesgo 31
Figura 11. Resultados de comunicación 32
Figura 12. Resultados de rendición de cuentas 32
Figura 13. Áreas de trabajo – número de trabajadores 33
Figura 14. Sexo 34
Figura 15. Edad 34
Figura 16. Educación 35
Figura 17. Resumen del cuestionario de Dimensiones Psicosociales 36
Figura 18. Puesta de Cartel de EPP obligatorio 81
Figura 19. Parte de los operarios de la 2da Línea de producción 81
Figura 20. Personal sin EPP completo 81
Figura 21. Realización de encuesta sobre Clima de seguridad 82
Figura 22. Realización de preguntas del cuestionario psicosocial 82
Figura 23. Inspección de señaléticas y equipos contra incendios 82
Figura 24. Explicación al persona sobre el cuestionario y encuesta 83
Figura 25. Jefe de planta de Inforhuay S.A.C. 83
Figura 26. Falta de implementación de EPP en diferentes áreas 83
Figura 27. Personal rellenando el cuestionario y encuesta 84
Figura 28. Personal rellenando el cuestionario y encuesta 84
Figura 29. Personal rellenando el cuestionario y encuesta 84

RESUMEN

El estudio se realizó en la empresa Industria Forestal Huayruro S.A.C, ciudad de Pucallpa, Dpto. de Ucayali. Se conoció los factores que limitan la implementación en la norma internacional OHSAS 18001, que esté alineada a la normativa peruana - Ley N° 29783. Se evaluaron y determinaron los factores limitantes de compromiso gerencial, económico, cultura y participación, grado académico y psicosocial. Así mismo la empresa cumple sólo con el 28 % del Sistema de Gestión, cuenta con identificación de peligros y evaluación de riesgos, política y reglamento interno de SST, manual de funciones para los trabajadores, procedimiento de evacuación ante emergencias, implementación de equipos contra incendios y conformación de brigadas.

Se utilizó el método descriptivo, teniendo como instrumentos la lista de verificación de lineamientos del SGSST descrita por RM 050 2013-TR, encuesta de clima de seguridad y cuestionario de dimensiones psicosociales elaborada por el Instituto de seguridad laboral – Departamento de prevención de riesgos laborales.

Los problemas encontrados son la falta de política de seguridad y salud, falta de objetivos de seguridad, falta de procedimientos, falta de control y registros de documentación del sistema de gestión, falta de comité de SST, falta organización y responsabilidades, falta de inspecciones internas, falta de salud ocupacional, falta de auditoria de clientes, subcontratos y proveedores en materia de seguridad, investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, falta de auditorías, falta de estadística y falta de programación anual basado en un diagnóstico de las necesidades en seguridad y salud ocupacional.

Palabras claves: Factores, sistema de gestión, norma OHSAS 18001.

ABSTRACT

The study was carried out in the company Industria Forestal Huayruro S.A.C, city of Pucallpa, Department of Ucayali. The factors limiting implementation in the international standard OHSAS 18001, which is aligned with Peruvian regulations - Law No. 29783, were evaluated and the limiting factors of management, economic, culture and participation, academic and psychosocial degree were determined. Likewise, the company complies with only 28% of the Management System, has identification of hazards and risk assessment, policy and internal rules of SST, manual functions for workers, emergency evacuation procedure, implementation of fire fighting equipment and formation of brigades.

The descriptive method was used, having as instruments the checklist of guidelines of the SGSST described by RM 050 2013-TR, safety climate survey and questionnaire of psychosocial dimensions prepared by the Institute of Occupational Safety - Department of Occupational Risk Prevention.

The problems encountered are the lack of safety and health policy, lack of safety objectives, lack of procedures, lack of control and documentation records of the management system, lack of OSH committee, lack of organization and responsibilities, lack of internal inspections , lack of occupational health, lack of client auditing, subcontracts and suppliers in matters of safety, investigation of accidents, incidents and occupational diseases, lack of audits, lack of statistics and lack of annual programming based on a diagnosis of safety needs and occupational health.

Keywords: Factors, management system, OHSAS 18001 standard.

INTRODUCCION

La realidad mundial y nacional en la que vivimos, las organizaciones deben plantear estrategias para el mejoramiento continuo y adaptarse a los cambios constantes de la industria y del mercado, existe entonces la necesidad de lograr el compromiso del mundo empresarial frente a compromisos de seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, teniendo en cuenta que el talento humano es el factor relevante para la producción de bienes y servicios y para ello se requiere del desarrollo e implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional. (Rosero, 2014)

El Estado Peruano en el año 2011 promulga la Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” así como su reglamento D.S 005-2012-TR “Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud”, la mencionada Ley hace obligatorio a todas las empresas de los diferentes sectores económicos, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con requisitos mínimos estipulados en la normativa nacional. (Ríos, 2017)

El objetivo de la investigación fue conocer los factores que limitan de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Industria Forestal Huayruro S.A.C, se tomó como referencia para la estructura del Sistema de Gestión, la norma internacional voluntaria OHSAS 18001:2007 y la NTP 851.001:2009: SGSST y que se cumpla con los requisitos mínimos obligatorios descritos en la Ley 29783. Así mismo se tuvo como objetivos específicos de evaluar el factor de compromiso gerencial, evaluar el factor económico, determinar el factor de cultura y participación, determinar el factor de grado de instrucción y evaluar el factor psicosocial.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del problema

Organización Internacional del Trabajo (2001), reconoce que la seguridad en el trabajo no constituye únicamente un imperativo ético, sino que resulta rentable y cuerdo. En el trabajo forestal constituye, además, un requisito previo para la buena gestión del medio ambiente y la utilización de los recursos naturales. En este sentido, estos gobiernos, empresas, y organizaciones de empleadores y de trabajadores están dispuestos, de forma apreciable, a hacer algo al respecto. Este repertorio ha sido diseñado para orientar a los miembros de la OIT en su intento de mejorar las condiciones de seguridad y salud en las actuaciones de sus sectores forestales nacionales o en sus empresas.

Gobierno Regional de Ucayali (2017) el proyecto de Creación del Parque Industrial de Pucallpa, en la provincia de Coronel Portillo son pocas las empresas en el sector forestal que han iniciado una cultura de prevención de riesgos laborales y la implementación del SGSST, el proyecto indica que 44% los trabajadores cuentan con alguna protección personal, 76% cuenta con botiquín de primeros auxilios, 31% mantiene equipo contra incendio, 77% cuenta con sus instalaciones eléctricas seguras, 31% tiene las áreas señalizadas y el 42% tienen control de sus residuos sólidos y/o líquidos, 21% cuida a su personal del ruido excesivo (protectores auditivos) y existe un 20% de empresas que no aplica ninguno.

Industria Forestal Huayruro s.a.c., poseen conocimientos poco relevantes a lo que se refiere seguridad y salud ocupacional, sus empleados se encuentran en constante riesgo de sufrir accidentes y enfermedades ocupacionales ya que las medidas de protección están obsoletas. En general la empresa no cuenta con un SGSST que concientice y fomente una cultura de prevención de riesgos laborales, así como lo establece la legislación peruana según la Ley N° 29783 y la norma internacional OHSAS 18 001.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Santillán y Vásquez (2014), con respecto al compromiso e involucramiento existe la iniciativa y el compromiso del empleador de evaluar una propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, si cumple % 5.7 % y no cumple 94,3 % de los lineamientos de la lista de verificación del SGSST brindada por la Ley 29783. Así mismo indica que no hay reconocimiento en el desempeño del personal, promoviendo un clima laboral desfavorable para realizar trabajos en equipo y sugerir mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es de vital importancia la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, requiere de una fuerte inversión, tiempo, y además del compromiso de la empresa y de los trabajadores, pero se obtienen muchos beneficios como evitar fuertes sanciones por incumplimientos de la normativa vigente. Para ello debemos conocer la normativa nacional y la teoría en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

Adrián Gadea (2016), en su investigación indica que el ahorro económico por evitar sanciones administrativas (multas). Para el cálculo de las sanciones administrativas, es importante tomar en cuenta que SUMIT S.A.C. es una “pequeña empresa” dado que según la Ley N° 30056 del 02 de Julio del 2013 (Ley que modifica diversas Leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial), se considera pequeña empresa a aquellas cuya facturación anual sea superior a 150 UIT 108 (S/.592 500) pero inferior a 1 700 UIT (S/.6 715,000) y la empresa factura en la actualidad no más de S/.5 000,000 al año. SUMIT por no implementar ni mantener un SGSST afectando de 120 trabajadores, se encuentra con un nivel muy grave en sanción equivalente al 17 UIT (S/. 67 150).

Martin Novoa (2016) Cabe mencionar que la empresa ABC es una empresa que se dedica a la construcción de obras civiles , en estos momentos no cuenta con ningún sistema de gestión de seguridad y salud (detalle en el capítulo IV), por lo que estaría exponiendo a sus trabajadores a peligros potenciales y a su vez infringiendo la normativa laboral en materia de seguridad, pero lo más importante, es que no se percibe que esté interiorizado el valor de la seguridad dentro de la compañía, tanto a un nivel gerencial como empleados y obreros, careciendo de una baja Cultura de Seguridad.

Saliba (2014) define la cultura de seguridad como un conjunto de valores y conocimientos que deben compartidos por todos los miembros de una organización, sin importar el área y rango, basándose en que la seguridad es importante para toda persona y será responsabilidad de la misma ponerla en práctica.

Martin Novoa (2016) los datos muestran que el personal de la empresa “ABC” reconoce que la seguridad es una parte importante en su trabajo, sin embargo no trabajan con seguridad y tampoco se preocupan por la seguridad de sus compañeros de trabajo. La falta de conocimientos de normas sobre seguridad y salud en el trabajo hace más vulnerables a los empleados por que no exigen o no saben que exigir al empleador para poder tener un ambiente laboral apto para el trabajo. En la quinta dimensión los resultados demuestran que el personal dentro de la empresa “ABC” no está bien capacitado en el tema de seguridad y que las personas de la alta gerencia tampoco conocen o demuestra mucho interés en el tema de seguridad. La falta de conocimiento sobre normas y leyes de seguridad y salud en el trabajo hace posible que los empleados trabajen en condiciones pocos seguras y sin alguna capacitación previa.

Camones, Vargas & Vilavila (2018) La actividad laboral que desempeñan los trabajadores del área de almacén logístico en Gloria S.A.C. y las condiciones en la que esta se realiza, influyen significativamente en la calidad de vida del trabajador. Cada uno de los procesos puede llevar a una sobrecarga laboral y otras causantes que el mismo ofrece, afectando el bienestar psicológico, laboral, familiar y social. Causando riesgo psicosocial el cual afecta en forma negativa la salud del trabajador según el tipo de trabajo y la actividad productiva de la empresa.

Hernández D. (2014) , realizó un estudio con la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales intralaborales, extra laborales y estrés en el trabajo, en la empresa VHB ingeniería SAS. Fue un estudio de tipo cuantitativo de diseño descriptivo transversal. Participaron 40 trabajadores administrativos y operativos. Los resultados demostraron que el mayor porcentaje de riesgo se encuentra en las jornadas prolongadas sin pausas, la doble presencia, y el estrés.

2.2. Planteamiento teórico del problema

2.2.1. OHSAS 18001

La Norma OHSAS 18001, fue publicada oficialmente por la British Standards Institution y entró en vigencia el 15 de Abril de 1999.

Parte de la serie OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), publicada en el año 1999 por el BSI (British Standards Institute) establece un modelo para la Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales desarrollado por un conjunto de entidades de normalización y de certificación internacionales. Proporciona a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de SST eficaz y que sea posible integrar con otros requisitos de gestión de tales como Calidad (ISO 9001) o Ambiental (ISO 14001).

OHSAS son una serie de normas, mientras que OSHA es una Entidad americana equivalente a la SUNAFIL en el Perú y significa: Occupational Safety and Health Administration. La norma entrega los requisitos para un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), de forma de establecer una organización para controlar sus riesgos laborales y mejorar su desempeño. No estable criterios específicos de desempeño ni da las especificaciones detalladas para el diseño del sistema de gestión.

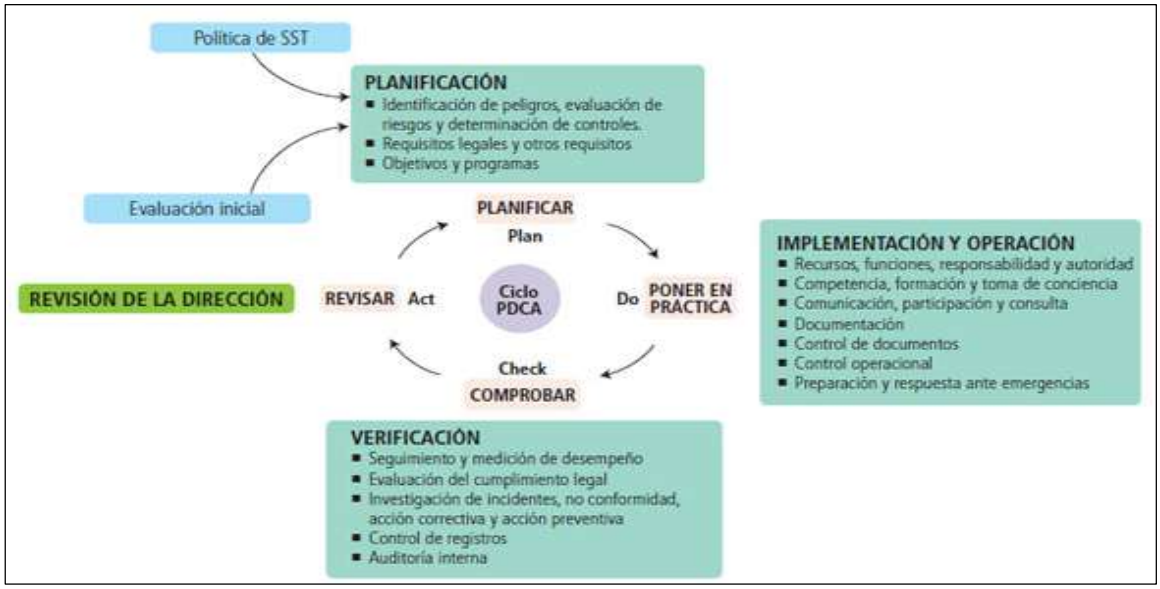


Figura 1. Elementos del sistema OHSAS 18001:2007

Fuente: OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

2.2.2. Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST)

Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado. (Según el glosario del DS N° 005-2012-TR)

Los elementos interrelacionados de los que habla esta definición, incluyen:

- ✓ Objetivos
- ✓ Estructura de la organización,
- ✓ Planificación de actividades,
- ✓ Responsabilidades,
- ✓ Procedimientos,
- ✓ Recursos, etc.

2.2.3. Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Política del SGSST

En el Artículo 22. Ley N° 29783. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:

a) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades.

b) Ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización.

c) Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo.

d) Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

Principios de la política del SGSST

En el (Artículo 23. Ley N° 29783). La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización.

c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

d) La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

2.2.4. Programa anual de seguridad y salud en el trabajo

Listar todas las observaciones encontradas en la Línea de Base y en la matriz IPER y planificar con ello las actividades a llevar a cabo en materia de seguridad y salud en el trabajo para reducir o eliminar los riesgos evaluados.

¿Qué es el Programa anual de seguridad y salud en el trabajo?

Es el conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año.

Para elaborar la planificación y programa anual de seguridad y salud en el trabajo podemos usar el formato referencial que aparece en el Anexo 3 de la RM 050-2013-TR. En este documento se indica que la estructura básica de la planificación de la actividad preventiva, en la que se incluye el programa anual de seguridad y salud en el trabajo es:

1. Alcance.
2. Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Línea base del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Comité de Seguridad Y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo y Reglamento Interno de Seguridad Y Salud en el Trabajo.
6. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Laborales y Mapa de Riesgos.
7. Organización y Responsabilidades.
8. Capacitaciones en Seguridad y Salud en El Trabajo.
9. Procedimientos.
10. Inspecciones Internas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Salud Ocupacional.
12. Clientes, Subcontratos y Proveedores.
13. Plan De Contingencias.
14. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Ocupacionales.
15. Auditorías.

16. Estadísticas.

17. Mantenimiento de registros.

18. Revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por el empleador.

19. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por tanto, es en este momento donde se deben definir los objetivos y metas en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, que tendrán las siguientes características:

Estar basados en los principios de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ser específicos para la organización.
- Ser compatibles con las leyes y reglamentos.
- Promover la mejora continua.
- Ser realistas y posibles.
- Estar documentados y ser comunicados.
- Evaluarse periódicamente en el Programa Anual de SST.

2.2.5. Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Las empresas con veinte o más trabajadores elaboran su reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las disposiciones que establezca el reglamento. (Artículo 34. Ley N° 29783)

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contener la siguiente estructura mínima:

a) Objetivos y alcances.

b) Liderazgo, compromiso y la política de seguridad y salud.

c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera.

d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones.

e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.

f) Preparación y respuesta a emergencias.

Para elaborar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo podemos usar el modelo referencial que aparece en el Anexo 2 de la RM 0502013-TR “Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Debe de existir un acta de aprobación.
- Luego debe ser entregado con, cargo, a cada trabajador y a terceros que ingresen a laborar en sus centros de trabajo.

2.2.6. Registros obligatorios de seguridad y salud en el trabajo

En el artículo 33 del DS N° 005-2012-TR se indican los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en la RM 050-2013TR se encuentran los formatos referenciales para los mismos.

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

b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.

c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.

f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.

g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

h) Registro de auditorías.

2.3. Marco legal

Tabla 1. Normas Legales

NORMAS LEGALES	
D. S. N° 42-F	Reglamento de Seguridad Industrial
D.S. N° 029-65DGS	Reglamento para la apertura y control sanitario de plantas industriales
LEY N° 29783	Ley de seguridad y salud en el trabajo.
R. M. N° 375-2008TR	Norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo Disergonómico
DECISION 584	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
D. S. N° 005-2012TR	Reglamento de la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo
R. M. N° 2132011MINSA	Protocolo de exámenes médico ocupacionales y guía de diagnósticos de los exámenes médicos obligatorios por actividad
R. M. N° 148-2012TR	Guía para el proceso de elección de los representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo-CSST y su instalación
Constitución Política del Perú	Regula el derecho a la salud, a la seguridad social, al trabajo, al respeto de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral
R. M. N° 0042014/MINSA	MINSA Modifican el documento técnico “Protocolos de exámenes médicos ocupacionales y guías de diagnóstico de los exámenes médicos obligatorios por actividad”
R. M. N° 050-2013TR	formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
R. M. N° 0692010/MINSA	Evaluación y calificación de la invalidez por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

En el Perú, se siguen los lineamientos establecidos por la Ley N° 29783 “LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” publicada el 20 de agosto del 2011 y su reglamento DS-005-2012-TR, publicada el 25 de abril del 2012.

Los principios que rigen la ley mencionada, relativo a un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las empresas, en cuanto deben cumplir como mínimo respecto a las normas de prevención de riesgos laborales son:

I. **Principio de prevención:** El empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

II. **Principio de responsabilidad:** El empleador asumirá las implicancias económicas, legales y de cualquiera otra índole, como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

III. **Principio de cooperación**: El estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, establecerán mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV. **Principio de información y capacitación:** Los trabajadores recibirán del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

V. **Principio de gestión integral:** Todo empleador promoverá e integrará la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI. **Principio de atención integral de la salud:** Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII. **Principio de consulta y participación:** El estado promoverá mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII. **Principio de primacía de la realidad:** Los empleadores, los trabajadores, los representantes de ambos y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindarán información completa y veraz sobre la materia.

IX. **Principio de protección:** Los trabajadores tienen derecho a que el estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a:

a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Accidente laboral: Son todas aquellas lesiones corporales que pueda sufrir un trabajador a consecuencia del trabajo que realiza por condiciones o actos inseguros. (Prevensystem, 2018)

2.3.2. Equipo de protección personal (EPP): Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. (Instituto de Salud Pública – Gobierno de Chile)

2.3.3. Ergonomía: Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador. (DS N° 005-2012-TR)

2.3.4. Higiene ocupacional: La Higiene Ocupacional es la ciencia que tiene por objeto el reconocimiento, la evaluación y el control de los agentes ambientales generados en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades ocupacionales. Estudia, evalúa y controla los factores ambientales existentes en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es prevenir las enfermedades profesionales, que afectan la salud y bienestar del trabajador. (Manual de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA)

2.3.5. Medicina Ocupacional: Parte de la Medicina que se encarga de evaluar la salud de los trabajadores afectada por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral. (Manual de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA).

2.3.6. Norma OHSAS 18001: (Occupational Health and Safety Assessment Series, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) se refiere a una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, materializadas por British Standards Institution (BSI) en la OHSAS 18001 y OHSAS18002. (Wikipedia, 2018)

2.3.7. Peligro: Situación en la que existe la posibilidad, amenaza u ocasión de que ocurra una desgracia o un contratiempo. (Oxford Dictionaries)

2.3.8. Prevención de riesgos laborales: Es el conjunto de actividades, medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados del trabajo, ya sean estos accidentes, enfermedades, patologías o lesiones. (Wikipedia, 2018)

2.3.9. Psicología ocupacional: Ciencia que tiene por objeto promover y proteger la salud mental expuesta a factores psicosociales que pueden alterar su normal desempeño. (Manual de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA).

2.3.10. Riesgo: Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño. (Oxford Dictionaries)

2.3.11. Salud ocupacional: Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades. (DS N° 005-2012-TR)

2.3.12. Seguridad Industrial: Conjunto de métodos y técnicas destinadas al reconocimiento, evaluación, prevención y control de situaciones de riesgos presentes en el ambiente de trabajo que pueden causar accidentes. (Manual de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA)

2.3.13. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): La seguridad y salud del trabajo se define en correspondencia con la visión que tenga la organización de la importancia que tiene la protección de sus trabajadores, los recursos de la organización y el medio ambiente. (Armando, 2015)

2.3.14. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST): Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo. (Wikipedia, 2018)

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

3.1. Método de Investigación

Para la investigación se utilizó el método descriptivo, ya que se observó, analizó y determinó el cumplimiento de la Ley 29783 de SST para dar solución al planteamiento del problema.

La investigación fue de tipo no experimental – transversal, debido a que no se manipularon las variables que se tenía en cuenta, ni se pretendió construir o diseñar situaciones específicas para analizar los resultados del comportamiento de los individuos, así mismo la información fue recolectada en un tiempo único.

3.2. Población y muestra

La población estaba constituida por todos los trabajadores de la empresa Industria Forestal Huayruro S.A.C. (70 personas) y la muestra es la misma porque la población es finita.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

3.3.1. Descripción del área de estudio

El área de estudio se ubica a la altura del Km 12 de la Carretera Federico Basadre (Frente al INPE), margen derecha, interior 570 m. En el sector denominado Caserío 2 de Mayo, fuera del área de expansión urbana de la Ciudad e Pucallpa, Distrito de Yarinacocha, Provincia de Coronel Portillo Departamento de Ucayali; en Industrial Forestal Huayruro S.A.C.



Figura 2. Mapa de Ubicación de la Industria Forestal Huayruro S.A.C

3.3.2. Evaluación del factor de compromiso gerencia

Para la evaluación del factor de compromiso gerencial se realizó a través de una lista de verificación de cumplimiento del SGSST brindada por el Ministerio de Trabajo – Ley N°29783 (Anexo 7.3), verificada directamente con la gerente general de la empresa.

3.3.3. Evaluación del factor de económico

La evaluación del factor económico se llevó a cabo mediante una encuesta de Clima de Seguridad (7.2) para los trabajadores, posteriormente se inspección si se contaba con los equipos de protección personal, equipos de primeros auxilios y contra incendios, señalización y señaléticas, verificación de EMO y SCTR, realización de capacitaciones y auditorias, con la finalidad de estimar la inversión anual del SGSST.

3.3.4. Determinación del factor de cultura y participación

Para determinar el factor de cultura y participación se utilizó una encuesta de Clima de Seguridad (7.2) dirigida al total de los trabajadores.

3.3.5. Determinación del factor de grado de instrucción

La determinación del factor de grado de instrucción se llevó a cabo mediante una encuesta de Clima de Seguridad (7.2), también se realizó una encuesta para saber el sexo, edad y grado de instrucción de todos los trabajadores.

3.3.6. Evaluación del factor psicosocial

Para la evaluación del factor psicosocial se realizó a través de un cuestionario elaborado por el Instituto de Seguridad Laboral – Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (Anexo 7.1) dirigida la total los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas para la recolección de datos

3.4.1.1. Entrevista: Esta técnica de investigación se utilizó con el fin de recolectar información relevante, por medio de preguntas instantáneas según la observación del entorno y condiciones que labora el trabajador.

3.4.1.2. Encuesta y cuestionario Esta técnica de investigación se utilizó para la recopilación de opiniones, por medio de una encuesta y cuestionario para obtener información del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo y dimensiones psicosociales.

3.4.1.3. Observación directa: Esta técnica es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación, siendo esta observación del tipo participante, ya que el investigador juega un papel determinado dentro de la empresa en la cual se realiza la investigación.

3.4.2. Instrumentos para la recolección de datos

3.4.2.1. Cuestionario de dimensiones psicosociales, elaborado por el Instituto de Seguridad Laboral – Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (Anexo 7.1) trata los siguientes ítems; (Exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, apoyo social en empresa, compensaciones y doble presencia).

3.4.2.2. Encuesta de clima de seguridad, elaboración propia (Anexo 7.2) está dividida en los siguientes ítems: (Compromiso de la alta dirección, participación individual, sistema de seguridad, percepción del riesgo y control de seguridad, normas de seguridad, comunicación y rendición de cuentas).

3.2.2.3. Lista de verificación de lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, brindada por el Ministerio de Trabajo (Anexo 7.3), está dividida en los siguientes lineamientos: (Compromiso e Involucramiento, Política de seguridad y salud ocupacional, planteamiento y aplicación, implementación y operación, evaluación normativa, verificación, control de información y documentos y por último revisión por la dirección); los cuales se alinean a las variables de la norma OHSAS 18001:2007.

3.2.2.4. Evidencia Fotográfica, para corroborar las condiciones y el comportamiento de los trabajadores con respecto a seguridad. (Anexo 7.7)

3.5. Procesamiento de datos

En este proceso se incluyeron todas aquellas operaciones encaminadas a la obtención de resultados numéricos relativos.

- **Clasificación:** Se clasificaron los datos de la siguiente manera:
  - Cualitativos : Sexo, nivel educativo
  - Cuantitativo: Edad
- **Registro de datos:** Se registró los datos en las tablas establecidas según el formato de verificación del SGSST, encuesta de clima de seguridad y cuestionario psicosocial de forma manual y posterior en formato digital para mostrar en gráficos.
- **Codificación de datos:** Se codificaron los diversos datos para llevar un seguimiento y control específico de las preguntas realizadas en los instrumentos.

Paso1: Se codificaron las categorías según ítems o preguntas.

- Codificación de preguntas cerradas para encuesta de lista de verificación del SGSST. Se asignó un número a cada respuesta “1” si responde Si” y un número “2” si responde NO.
- Codificación en variables que indican el grado de acuerdo o desacuerdo frente a una afirmación los atributos para la encuesta de clima de seguridad y el cuestionario psicosocial.

  Código=Atributo

Encuesta Clima de Seguridad	Cuestionario Psicosocial
1 = Muy mal	1 = Nunca
2 = Regular	2 = Sólo algunas vez
3 = Buena	3 = Algunas veces
4 = Muy bien	4 = Muchas veces
5 = Excelente	5 = Siempre

Paso 2: Se elaboró el libro de códigos.

- Se describió la localización de las variables y los códigos asignados a los atributos que los componen en tablas diseñadas de acuerdo a los instrumentos que se utilizó.

Paso 3: Efectuar físicamente la codificación.

- Se agruparon y estructuraron los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Paso 4: Gravar y guardar los datos en un archivo.

- Se procedido con el vertido o vaciado de datos de los instrumentos de recolección para generar en hojas de cálculo que se adaptaran mejor a las características de los datos para su posterior análisis.

3.6. Tratamiento de datos

3.6.1. Evaluación del factor de compromiso gerencia

Para la evaluación del factor de compromiso gerencial se realizó una inspección de la lista de verificación del cumplimiento del lineamiento del SST con el programa MS Excel 2013. El cálculo de cumplimiento se realizó directamente a la alta gerencia, se mostró el cumplimiento de los 07 lineamientos, mediante tabla estadística porcentual y gráfico de barras. El porcentaje de cumplimiento indicará si la empresa cumple con los requisitos, teniendo en cuenta que el cumplimiento mínimo debe ser en un 90 %.

3.6.2. Evaluación del factor de económico

Para la evaluación del factor económico se realizó un cálculo del presupuesto de inversión del SGSST, también se realizó la tabulación y gráficos estadísticos circulares de la encuesta de Clima de Seguridad en el trabajo dirigido al 100 % de los trabajadores, para ambas evaluaciones se

utilizó el programa MS Excel 2013. El grado de aceptación estará clasificado por excelente, muy bien, buena, regular y muy mal.

3.6.3. Determinación del factor de cultura y participación

Para la determinación del factor de cultura y participación se realizó la tabulación y gráficos estadísticos circulares de la encuesta de Clima de Seguridad en el trabajo dirigido al 100 % de los trabajadores, se utilizó el programa MS Excel 2013. El grado de aceptación estará clasificado por excelente, muy bien, buena, regular y muy mal.

3.6.4. Determinación del factor de grado de instrucción

Para la determinación del factor de grado de instrucción se realizó gráfico estadístico de barra de la encuesta de Grado académico (Área de trabajo, número de trabajadores, sexo, edad y nivel de educación) dirigido al 100 % de los trabajadores para esto se utilizó el programa MS Excel 2013.

3.6.5. Evaluación del factor psicosocial

Para la evaluación del factor psicosocial se realizó tabulación y gráficos estadísticos circular del cuestionario realizado a los trabajadores sobre evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, se utilizó el programa MS Excel 2013. El nivel alto significa que existe exposición desfavorable para la salud, el medio explica que exposición es intermedia y el nivel bajo que la exposición es favorable para la salud de los trabajadores.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Evaluación del factor de compromiso gerencial que limita la implementación de la norma OHSAS 18001 en Industria Forestal Huayruro S.A.C.

Tabla 2. Resumen de Lista de Verificación de Lineamientos del SGSST de la Ley N° 29783 aplicada en Inforhuay S.A.C.

N°	LINEAMIENTOS	CANTIDAD INDICADORES	SI CUMPLE	NO CUMPLE	% SI CUMPLE	% NO CUMPLE
I.	COMPROMISO E INVOLUCRAMIENTO	10	3	7	30%	**70%**
II.	POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	12	7	5	**58%**	42%
III.	PLANEAMIENTO Y APLICACIÓN	17	7	10	41%	**59%**
IV.	IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	25	9	16	36%	**64%**
V.	EVALUACIÓN NORMATIVA	10	5	5	**50%**	**50%**
VI.	VERIFICACIÓN	24	3	21	12.5%	**87.5%**
VII.	CONTROL DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTOS	24	0	24	0%	**100%**
TOTAL		122	34	88	**28%**	**72%**

En la tabla se muestra la evaluación del compromiso gerencial basado en la lista de verificación de lineamientos del SGSST (Anexo 7.3). La alta gerencia si cumple el 28% y no cumple el 72 %, por lo tanto Inforhuay no cuent con SGSST para obtener la certificación en OHSAS 18001.

Se detalla el cumplimiento por lineamiento, el compromiso e involucramiento no se cumple el 70%, de política de seguridad y salud ocupacional si cumple el 58%, de planeación y aplicación no cumple el 59%, de implementación y operación no cumple el 64 %, de evaluación normativa si cumple el 50 %, el lineamiento de verificación no cumple el 87.5% y de control de información y documentos no cumple el 100%.

Percepción de los trabajadores

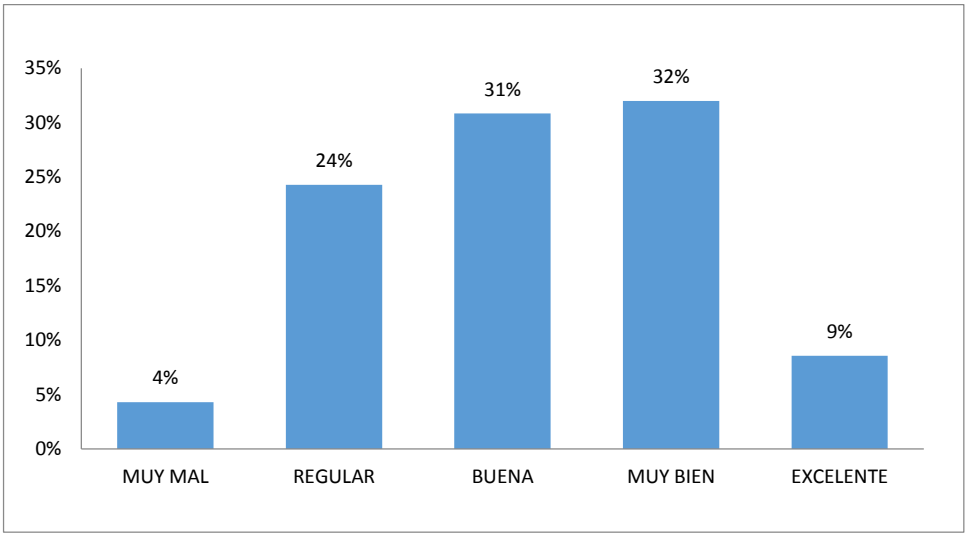


Figura 3. Resultados de compromiso de la alta gerencia.

En la figura se aprecia que el 32% de los trabajadores indicaron que está muy bien el compromiso que tiene la alta gerencia con respecto al SGSST.

En este estudio se aprecia que la empresa INFORHUAY S.A.C no cuenta con un SGSST debido a que sólo cumple con el 28 % de los lineamientos del sistema de gestión y que falta el compromiso por parte del gerente general, corroborando a lo encontrado por Santillán & Vásquez (2014) indica que FACMEN S.A.C si cumple % 5.7 % de los lineamientos de la lista de verificación del SGSST brindada por la Ley 29783 por la tanto están evaluando el implementar el SGSST por ser de vital importancia, sin embargo, requiere de una fuerte inversión, tiempo, y además del compromiso de la empresa y de los trabajadores.

4.2. Evaluación del factor económico que limita la implementación de la norma OHSAS 18001 en Industria Forestal Huayruro S.A.C.

Percepción de los trabajadores

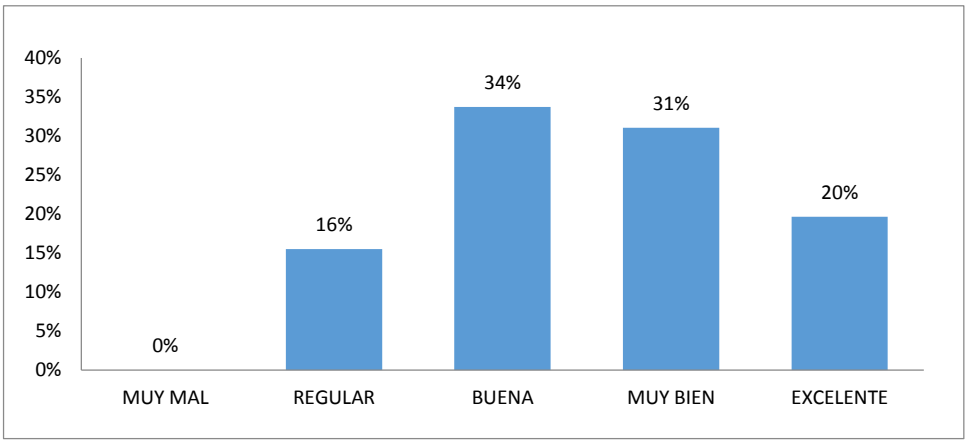


Figura 4. Resultados de Sistema de seguridad

En la figura se nota que el 34 % de los trabajadores indican que es bueno el sistema de seguridad (delimitación de áreas de trabajo, señalización, herramientas, instalaciones, etc.)

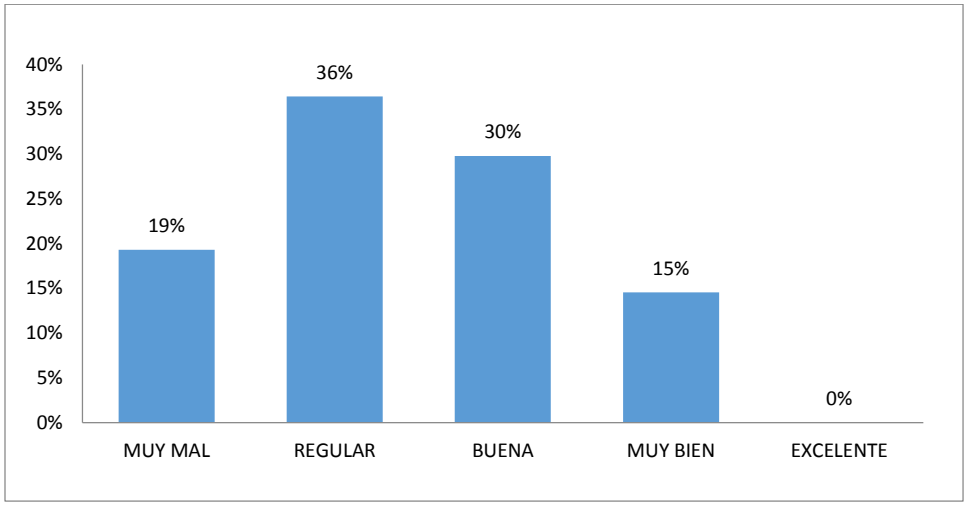


Figura 5. Resultados de Higiene

En la figura se aprecia que el 36 % de los trabajadores opina que es regular la higiene en el trabajo (equipamiento de protección personal, ambiente laboral, padecimiento de enfermedades ocupacionales, etc.)

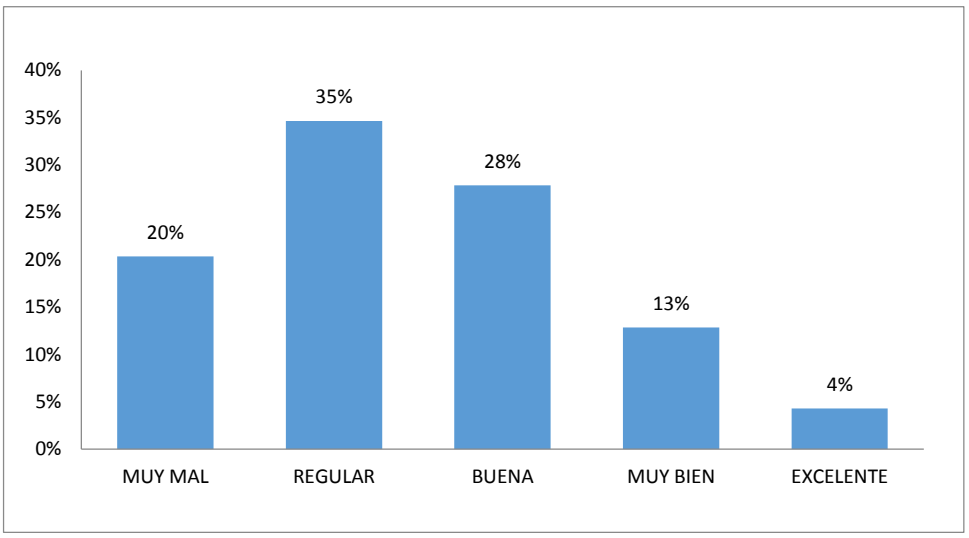


Figura 6. Resultados de Ergonomía

En la figura se nota que el 35 % de los trabajadores indicaron que es regular la ergonomía en el trabajo (fatiga en el cuerpo, espacios del área de trabajo, horarios de descanso, frecuencia y rutian, etc.)

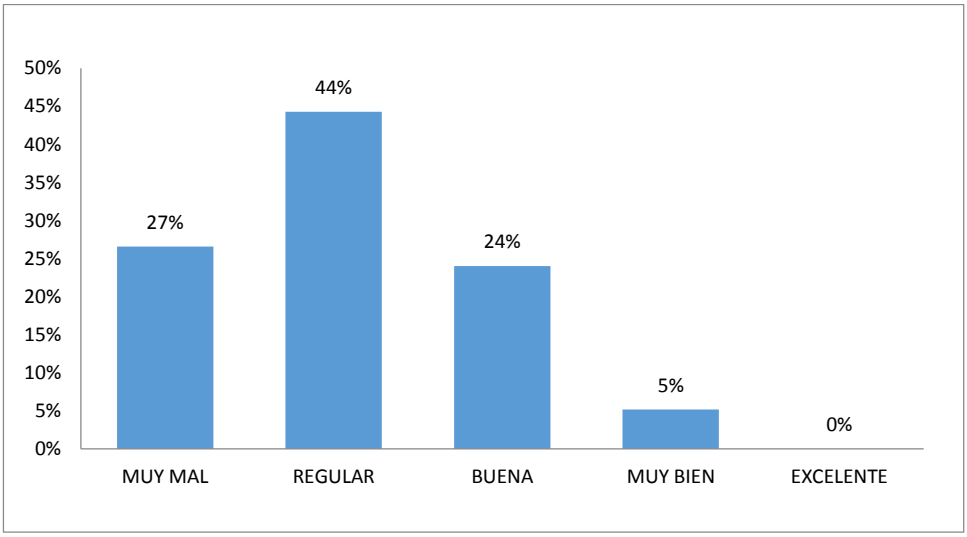


Figura 7. Resultados de medicina en el trabajo

En la figura se aprecia que el 44% de los trabajadores indicaron que es regular la medicina en el trabajo (servicios sanitarios, agua potable, vestuarios, lugares de descanso, instalaciones para consumir alimentos, etc.)

Evaluación Económica para la Implementación del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo.

- **Resumen de los costos del SGSST**

Habiendo valorizado cada uno de los requerimientos básicos para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Trabajo, a continuación, mostramos el cuadro resumen de los costos estimados por 01 año.

Tabla 3. Resumen de los costos del SGSST

DESCRIPCION	SUB TOTAL	
EPP's no implementados	S/.	25,410.00
Equipos contra incendios y primeros auxilios	S/.	4,255.00
Capacitaciones	S/.	5,000.00
Auditoría	S/.	3,000.00
Exámenes médicos ocupacionales y SCTR	S/.	30,800.00
TOTAL	**S/.**	**68,465.00**

En este estudio el presupuesto de inversión para la implementación del sistema de gestión es de (S/. 68 465), la empresa INFORHUAAY S.A.C tiene un ingreso de utilidad neta aproximado por año de (S/. 2 millones) estando en condiciones económicas de poder para evitar multas por número de trabajadores afectados, la empresa se encuentra en un nivel de sanción muy grave, la sanción por 51 a 100 trabajadores es de 9.90 UIT equivalente a (S/. 41 085) establecido por SUNAFIL en el 2018. Se corrobora lo afirmado por Adrián Gadea (2016), en su investigación indica que el ahorro económico por evitar sanciones administrativas (multas) es importante por ello el implementar el sistema de gestión. Para el cálculo de las sanciones administrativas, se considera pequeña empresa a aquellas cuya facturación anual sea superior a 150 UIT 108 (S/.592 500) pero inferior a 1 700 UIT (S/.6

715,000) y la empresa factura en la actualidad no más de S/.5 000,000 al año. SUMIT por no implementar ni mantener un SGSST afectando de 120 trabajadores, se encuentra con un nivel de sanción muy grave equivalente al 17 UIT (S/. 67 150).

4.3. Determinación del factor de cultura y participación que limita la implementación de la norma OHSAS 18001 en Industria Forestal Huayruro S.A.C.

Percepción de los trabajadores

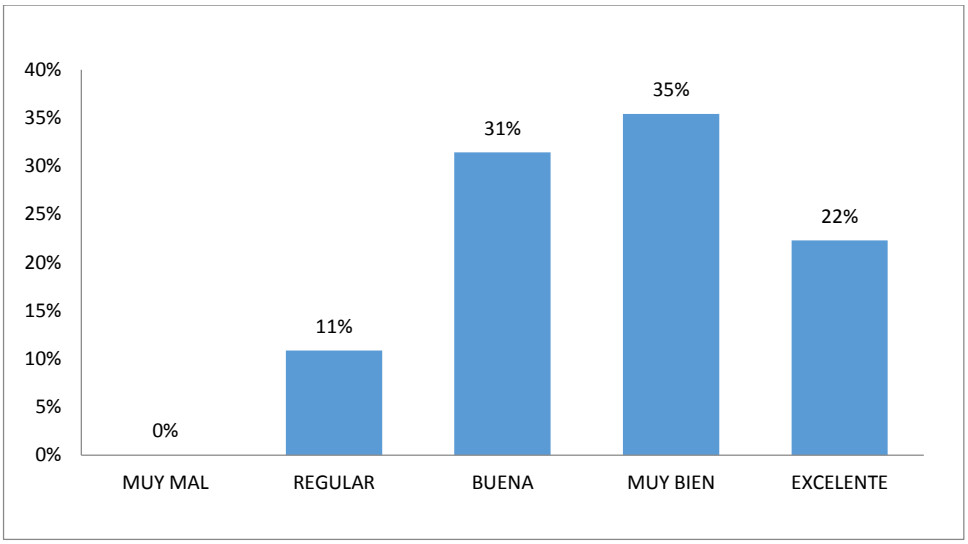


Figura 8. Resultados de participación individual

En la figura se aprecia que el 35 % de los trabajadores indicaron que está muy bien la participación individual (miembros de la organización tienen un papel activo, trabajo en equipo, identificar actos y condiciones inseguras, etc.)

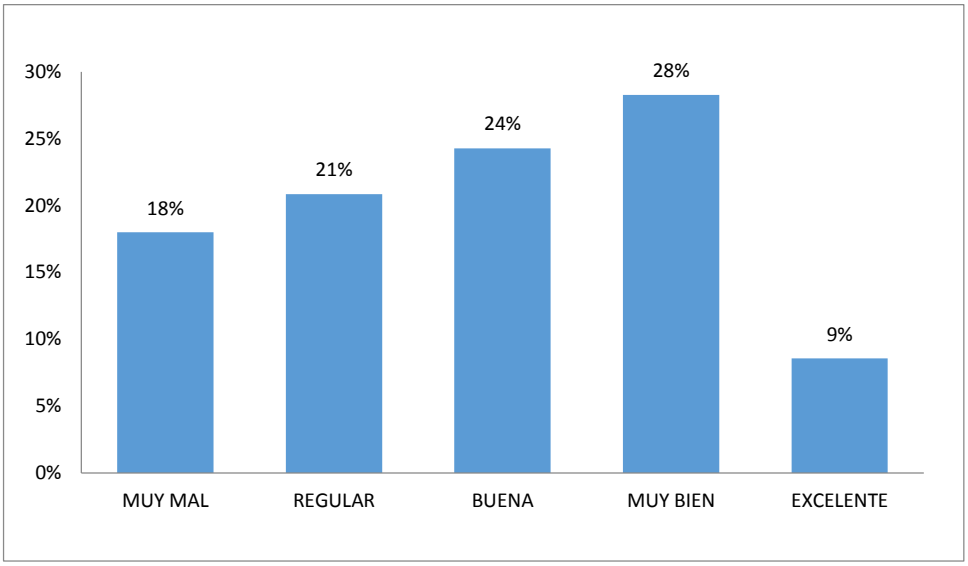


Figura 9. Resultados de percepción del riesgo y control de seguridad

En la figura se nota que el 28 % de los trabajadores opinan que se encuentra muy bien la percepción del riesgo y control de seguridad en sus áreas de trabajo (identificación de peligros, evaluación y medidas de control, etc.)

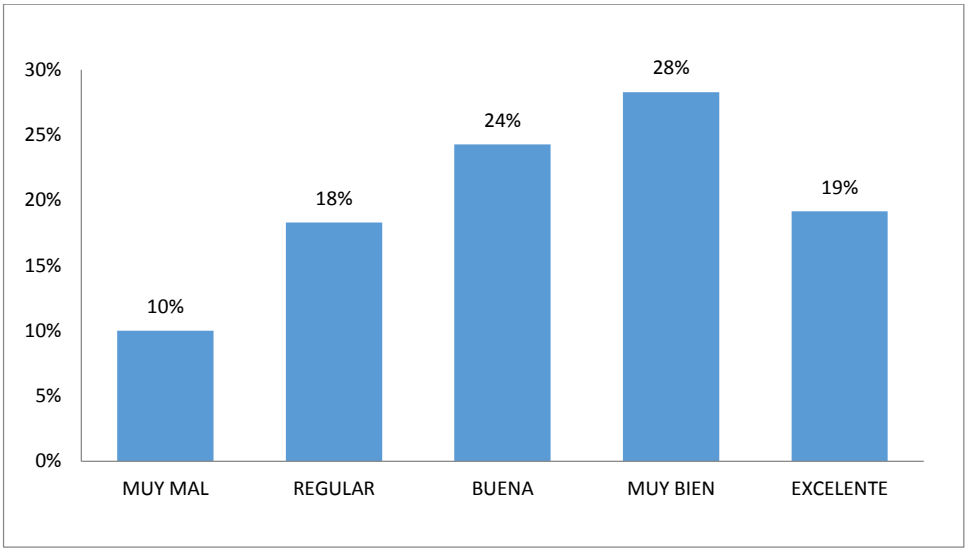


Figura 10. Resultados de normas de seguridad

En la figura se aprecia que el 28 % de los trabajadores indicaron que las normas de seguridad están muy bien en su centro de trabajo (reglas no muy prácticas, cumplimiento de normas, incumplimiento de procedimientos, etc.)

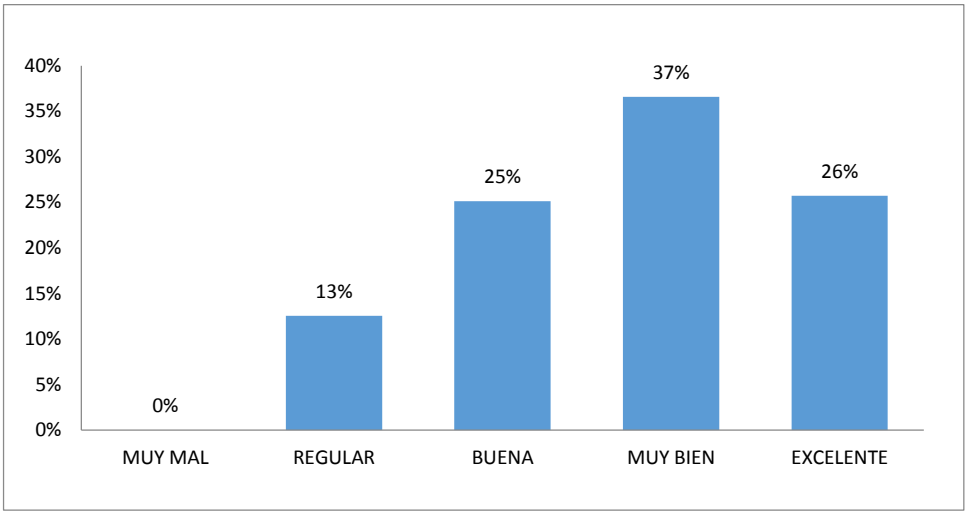


Figura 11. Resultados de Comunicación

En la figura se nota a que el 37 % de los trabajadores opinan que la comunicación es muy buena (disposición de gerencia en temas de seguridad, empleados animados a cumplir normas y leyes, información y difusión de políticas, etc.)

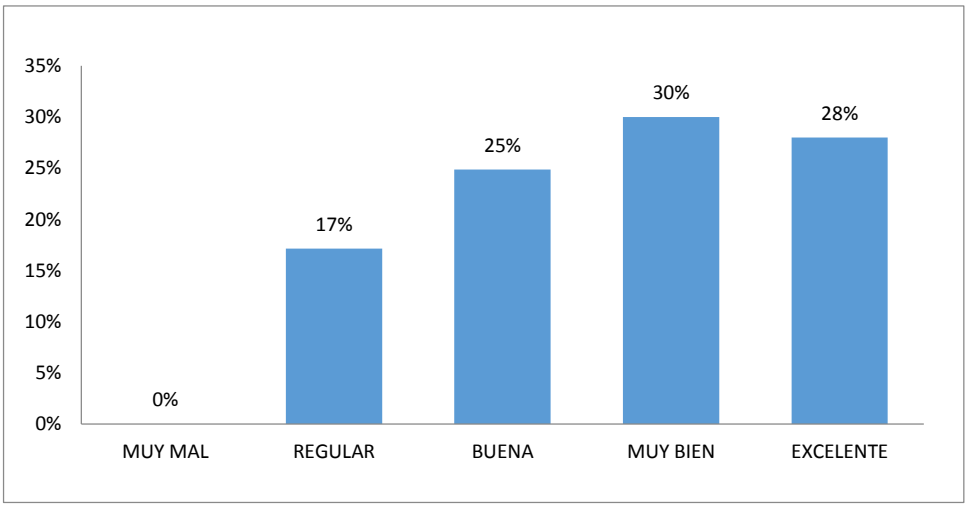


Figura 12. Resultados de Rendición de cuentas

En la figura se aprecia que el 30 % de los trabajadores indicaron que la rendición de cuentas es muy buena (responsabilidad de la seguridad, evaluación del desempeño del trabajador, definición de seguridad, recompensas e incentivos, etc.)

Se encontró en este estudio que la percepción de los trabajadores es errónea con respecto a cultura y participación de todo la parte organizacional porque indicaron que es buena. En la Industria Forestal Huayruro s.a.c. no se genera una cultura de seguridad, prevención de riesgos laborales y no se fomenta la participación individual y grupal en materia de seguridad, corroborando lo que manifiesta Martin Novoa (2016) la empresa ABC se dedica a la construcción de obras civiles , en estos momentos no cuenta con ningún SGSST, por lo que no se percibe que esté interiorizado el valor de la seguridad dentro de la compañía, tanto a un nivel gerencial como empleados y obreros, careciendo de una baja Cultura de Seguridad. Así mismo se afirma lo que define Saliba (2014) la cultura de seguridad como un conjunto de valores y conocimientos que deben compartidos por todos los miembros de una organización, basándose en que la seguridad es importante para toda persona y será responsabilidad de la misma ponerla en práctica.

4.4. Determinación del factor de grado de instrucción que limita la implementación de la norma OHSAS 18001 en Industria Forestal Huayruro S.A.C.

Áreas de trabajo – número de trabajadores

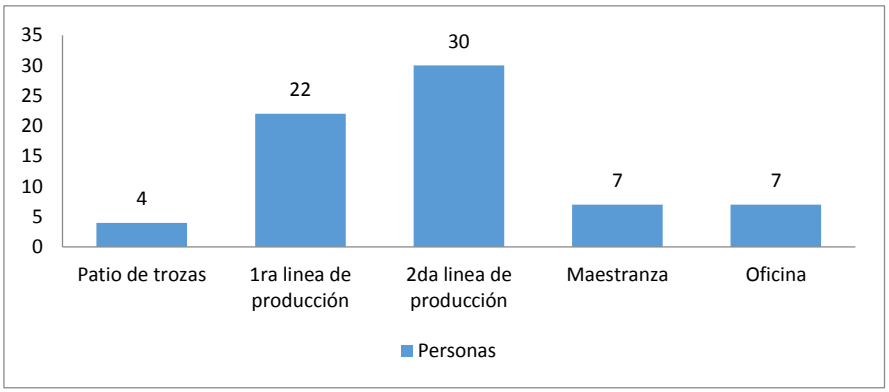


Figura 13. Áreas de trabajo – número de trabajadores

En la figura se aprecia que Industrial Forestal Huayruro S.A.C. cuenta con 70 trabajadores dentro de sus instalaciones, se encuentra distribuida en 05 áreas.

Sexo

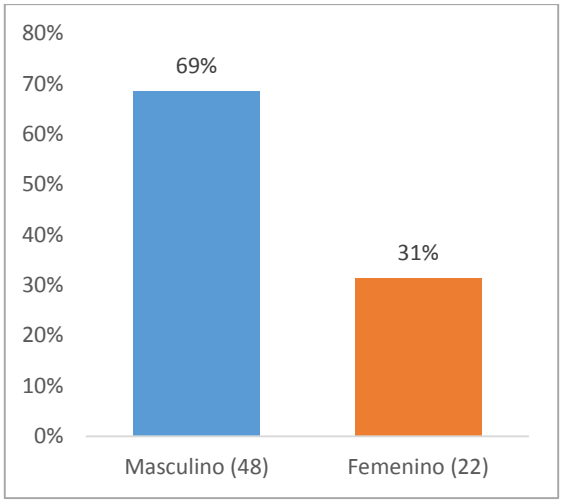


Figura 14. Sexo

En la figura se aprecia que el 69% equivalente a 48 personas son del sexo masculino y 31 % equivalente a 22 personas del sexo femenino.

Edad

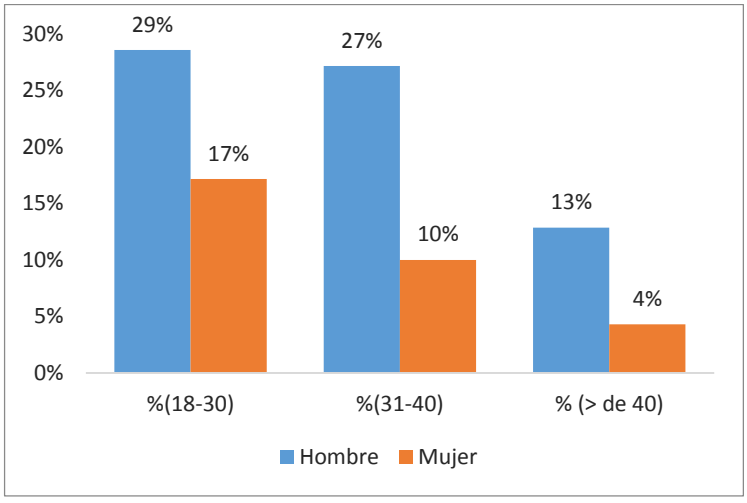


Figura 15. Edad

En la figura se aprecia que los trabajadores de 18 a 30 años (29 % y 17%) respectivamente son hombres y mujeres, de 31 a 40 años (27% y 10%) respectivamente son hombres y mujeres y los mayores de 40 años (13% y 4%) respectivamente son hombres y mujeres.

Educación

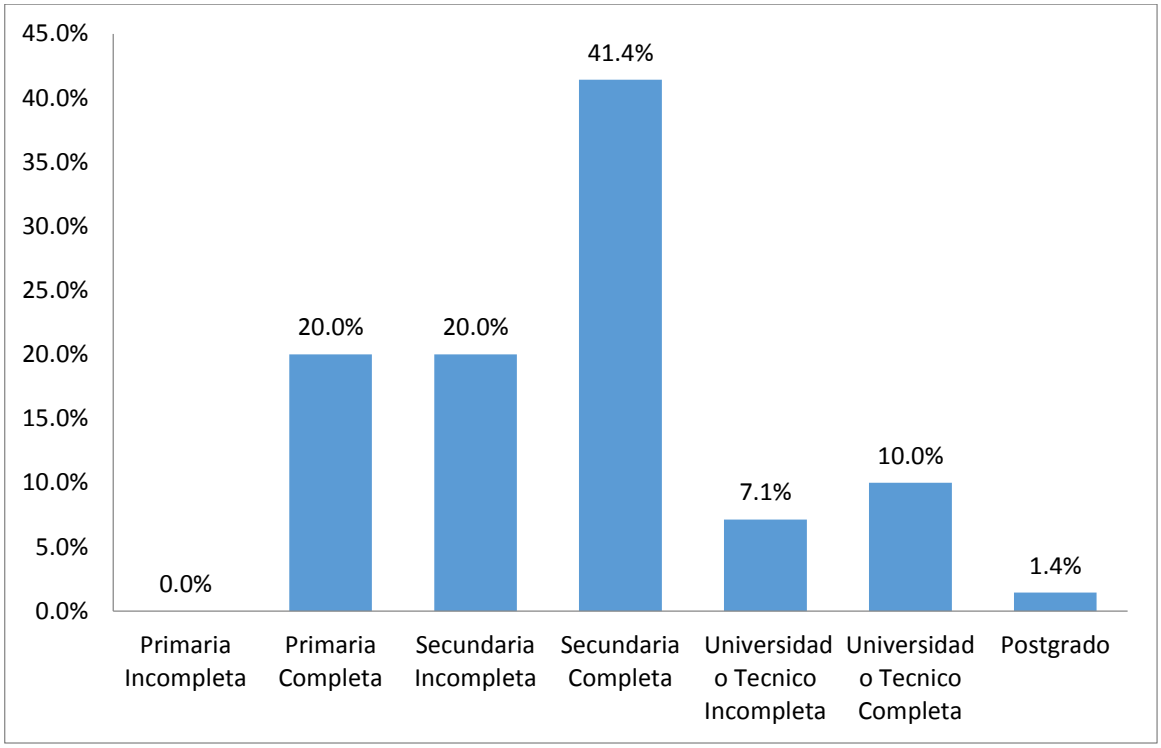


Figura 16. Educación

En la figura se nota que el grado de instrucción de los trabajares, el 0% primaria incompleta, el 20% primaria completa, el 20% secundaria incompleta, el 41,4% secundaria completa, el 7.1% universidad o técnico incompleta, el 10% universidad o técnico completo y el 1.4% postgrado.

En este estudio se nota que el grado de instrucción del 41.4% de los trabajadores siendo mayoría solo cuenta con secundaria completa, así mismo por parte de los encargados de la empresa desconocen el tema de seguridad industrial por lo tanto no cuentan con un profesional encargado del área que se encargue de la capacitación en materia de seguridad, corroborando a lo encontrado por Martin Novoa (2016) los datos muestran que el personal de la empresa “ABC”, por la falta de conocimientos de normas sobre seguridad y salud en el trabajo hace más vulnerables a los empleados por que no exigen o no saben que exigir al empleador para poder tener un ambiente laboral apto para el trabajo. Se muestra que las personas de la alta gerencia tampoco conocen o demuestra mucho interés en el tema de seguridad.

4.5. Evaluación del factor psicosocial que limita la implementación de la norma OHSAS 18001 en Industria Forestal Huayruro S.A.C.

Se realizó el cuestionario a los trabajadores en evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (Anexo 7.4), se obtuvo lo siguiente:

Nivel de Riesgo por Dimensiones Psicosociales

Tabla 4. Resumen del cuestionario de Dimensiones Psicosociales

	Dimensiones Psicosociales						
Nivel	**Exigencias Psicológicas**	**Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo**	**Apoyo Social en Empresa**	**Compen saciones**	**Doble presencia**	**Σ de trabajadores**	**Riesgo con > %**
Alto	14	23	9	30	42	118	34%
Medio	25	31	23	18	20	117	33%
Bajo	31	16	38	22	8	115	33%
Total	70	70	70	70	70	350	100%

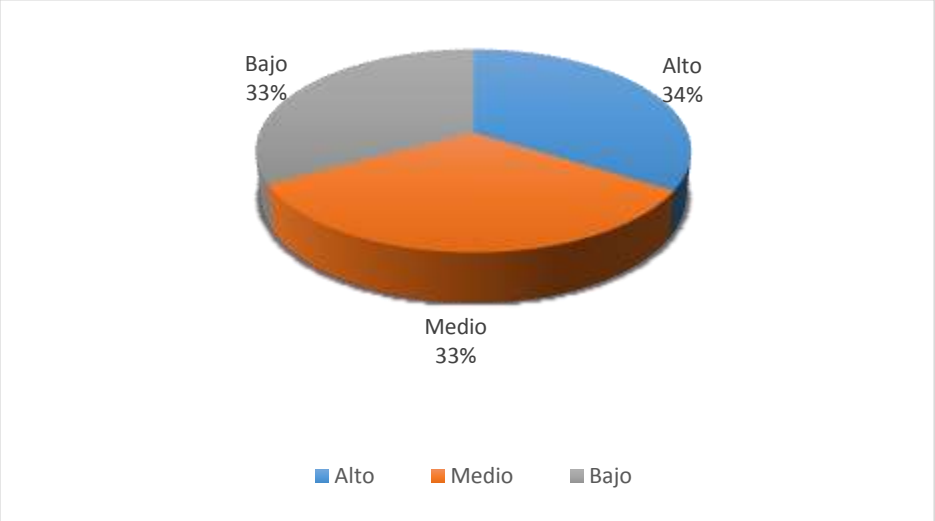


Figura 17. Nivel de Riesgo en Dimensión Psicosocial en Inforhuay S.A.C.

La figura se muestra el nivel de riesgos de dimensión psicosocial, el calculó de la sumatoria por la cantidad de personas por cada nivel de riesgo (bajo, medio y alto) por dimensión, resultó el 33% nivel bajo, 33% nivel medio y 34 % nivel alto.

Se encontró que en este estudio el 34 % de los trabajadores presentan riesgo psicosocial de nivel alto, se constató que no reciben apoyo social por parte de la empresa, ni compensaciones, se evidencia que existe la problemática de doble presencia y que los trabajadores no puede realizar su trabajo de manera activa con posibilidad de un mejor desarrollo. Por lo tanto se corrobora lo afirmado por Camones, Vargas & Vilavila (2018) la actividad laboral que desempeñan los trabajadores y las condiciones en la que esta se realiza, influyen significativamente en la calidad de vida del trabajador, afectando el bienestar psicológico, laboral, familiar y social. Causando riesgo psicosocial el cual afecta en forma negativa la salud del trabajador según el tipo de trabajo y la actividad productiva de la empresa y Hernández D. (2014) realizó un estudio con la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales, los resultados demostraron que el mayor porcentaje de riesgo se encuentra en las jornadas prolongadas sin pausas, la doble presencia, y el estrés.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓNES

5.1. CONCLUSIONES

1. Según la lista de verificación de lineamientos de SGSST (Anexo N° 3 de RM N° 050 – 2013 - TR) no cumple el 72% debido a que el responsable para su cumplimiento es el gerente general, se evidencia que no se compromete y da la importancia al tema de SST. Así mismo el 32 % de los trabajadores indicó que está muy bien el compromiso que tiene la gerencia con respecto al SGSST por desconocimiento de lo que consiste.

2. La evaluación de inversión total para implementar sistema de gestión es S/.68,465.00, la estimación al mes por trabajador es de S/. 81.00. Actualmente la Industria forestal Huayruro cuenta con los recursos monetarios para asumir en su totalidad la inversión.

3. El grado de instrucción juega un papel importante, porque implica la forma de interpretar, responsabilidad y el compromiso que tienen todos ante seguridad. Del personal el 0% primaria incompleta, el 20% primaria completa, el 20% secundaria incompleta, el 41,4% secundaria completa, el 7.1% universidad o técnico incompleta, el 10% universidad o técnico completo y el 1.4% postgrado. La empresa no cuenta con una persona especialista en materia de seguridad.

4. La cultura y participación es un complemento para el SGSST, el 35 % de los trabajadores participan individual con respecto a seguridad, el 28 % tiene muy buena percepción del riesgo y medidas de control, la comunicación entre todos es muy buena y el 17 % indica regular la evaluación del desempeño y recompensa de los trabajadores.

5. Se evaluó el factor psicosocial, obteniendo el 33% presentan un riesgo bajo, el 33% riesgo medio y el 34% riesgo alto; desde la perspectiva

psicosocial, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores tienen su origen en la organización del trabajo, y aunque sus consecuencias no son tan evidentes como las de los accidentes y enfermedades ocupacional, no por ello dejan de ser reales e importantes evaluarlos e incluir en el tema de seguridad.

5.2. RECOMENDACIONES

- Debe existir el compromiso e involucramiento de la gerencia general de la empresa Industria Forestal Huayruro S.A.C. para implementar un SGSST e involucrar a todos los trabajadores de la organización de una forma participativa a fin de lograr una buena gestión de seguridad.

- Industria Forestal Huayruro S.A.C. debería contar con los servicios de un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo o un especialista en la materia para realizar un buen análisis de los riesgos y peligros y poder plantear las medidas preventivas adecuadas, capacitar a todo el personal y poner en regla la documentación con miras hacia una implementación y obtención de una certificación de la norma OHSAS 18001.

- Se debe contar con un programa anual de SST donde estipule la realización de capacitaciones, simulacros, actividades diversas, inspecciones y auditorías, normas legales y otros, así mismo deben elaborar los procedimientos de trabajo seguro, inspecciones y demás documentos de seguridad para ser difundidos y actualizados constantemente entre los trabajadores con la finalidad de lograr que adquieran el conocimiento para cumplir de manera segura con el procedimiento indicado.

- Todo el personal debe realizar 01 vez al año el Examen Médico Ocupacional (EMO) y contar cada mes con el Seguro Complementario de Trabajo con Riesgos (SCTR), adicional debe haber una buena comunicación y predisposición en tomar atención a temas psicosociales.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley Nº 29783. Agosto 2011

DS-005-2012-TR - Reglamento de la Ley N° 29783. Abril 2012

Norma OHSAS 18001:2007 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2007.

Formatos Referenciales que Contemplan la Información Mínima que debe Contener los Registros del SGSSO - RM 050-2013-TR. Marzo 2013

Instituto Andaluz de Tecnología (2002). Guía para una gestión basada en procesos. *España: Centro Andaluz para la Excelencia en la Gestión.*

PINTO, P. PRADERA, J. SERRANO, R. y CUZQUEN J. (2015). Guía para implementar la normativa de seguridad y salud en el trabajo del Perú. *Perú: Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos.*

"Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo". Cuarta Edición. Año 1998.

"Manual de Salud Ocupacional de la Dirección General de Salud Ambiental-DIGESA". Lima 2005.

OIT. Oficina Internacional del Trabajo Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Ginebra. Abril 2001.

Factores Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo. *Instituto Navarro de Salud Laboral. 2002*

Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional: Directrices para la implementación del documento NTC OSHAS 18001.

https://www.prevensystem.com/internacional/prevensystem-noticias.php?id=177#submenuhome

https://es.wikipedia.org/wiki/Usuario:Prevent1

https://es.oxforddictionaries.com/definicion/peligro

https://es.wikipedia.org/wiki/Prevenci%C3%B3n_de_riesgos_laborales

https://es.oxforddictionaries.com/definicion/riesgo

https://es.wikipedia.org/wiki/OHSAS

VII. ANEXO

ANEXO 7.1

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Instrucciones para completar el cuestionario

1. Se recomienda leer detenidamente cada pregunta antes de responder
2. Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
3. Este cuestionario mide la exposición a 18 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y 2 factores de doble presencia y permite conocer cómo está cada uno de ellos en su trabajo.
4. Las preguntas tienen varias opciones de respuesta y le pedimos que señale con una «X» la respuesta que considere que describe mejor su situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: «siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca»).
5. Para lograr un adecuado diagnóstico sobre la percepción de riesgos de su organización, es imprescindible que usted responda sinceramente.
6. Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
7. Concéntrese y no converse mientras responda la encuesta, recuerde que lo que importa es su opinión respecto de los distintos temas.

Muchas gracias por su colaboración

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 5 = ... puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 6 a 10 = ... puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 11 a 15 = ... puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 16 a 18=..... puntos						

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión de Doble Presencia

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
20	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 19 y 20 = ... puntos						

ANALICE E INTERPRETE USTED MISMO LOS RESULTADOS

Cada pregunta de la encuesta tiene 5 opciones de respuesta, con una puntuación de 0 a 4, de forma tal que el mayor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión.

De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones y sub-dimensiones.

Esto permite clasificar en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

Esta clasificación se presenta en la siguiente tabla:

Dimensiones Psicosociales	Tu puntaje	Puntaje población de referencia		
		Bajo	Medio	Alto
Exigencias Psicológicas		De 0 a 8	De 9 a 11	De 12 a 20
Trabajo Activo y Posibilidad de Desarrollo		De 0 a 5	De 6 a 8	De 9 a 20
Apoyo Social en Empresa		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 20
Compensaciones		De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 12
Doble presencia		De 0 a 1	De 2 a 3	De 4 a 8

Entonces, estos intervalos significan:

- **Bajo:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- **Medio:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- **Alto:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

ANEXO 7.2

ENCUESTA SOBRE CLIMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Elaboración: Propia

Cuestionario de medición de la percepción de las condiciones laborales de los empleados, grado de satisfacción de los trabajadores de INDUSTRIA FORESTAL HUAYRURO S.A.C con respecto a las condiciones de en las cuales desarrollan sus actividades.

Tener en cuenta lo siguiente:

- Evaluar de 1 a 5 y marcar con "X" la casilla según crea conveniente las condiciones en las que desarrolla su trabajo.
- Para lograr un adecuado diagnóstico sobre la percepción de riesgos de su organización, es imprescindible que usted responda sinceramente.
- Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.
- Concéntrese y no converse mientras responda la encuesta, recuerde que lo que importa es su opinión respecto de los distintos temas.

Muchas gracias por su colaboración.

INFORHUAY Industria Forestal Huayruro SAC. — EVALUACION DE CLIMA DE SEGURIDAD	1 Muy mal / Nunca	2 Regular / Solo alguna vez	3 Buena / Algunas veces	4 Muy bien /	5 Excelente / Siempre
Compromiso de la alta dirección					
1. La importancia que le da la gerencia a la seguridad como al cronograma es:					
2. Qué opina sobre la alta gerencia que le importa más el ahorro de dinero que la seguridad:					
3. Que tan informados están la alta dirección sobre seguridad o sólo después de accidentes graves.					
4. La alta dirección con frecuencia reconoce y alienta el esfuerzo de seguridad.					
5. La alta dirección se preocupa tanto por el personal como por terceros.					
Participación Individual					
6. Todos los miembros de la organización desempeña un papel activo en el mantenimiento de una seguridad en el trabajo.					
7. Mis compañeros de trabajo se preocupan por trabajar con seguridad.					
8. Cada vez que veo una actividad insegura, tomo acción inmediata para corregir la situación.					
9. Siento que la seguridad es el aspecto más importante de mi trabajo.					
10. Siento que mis supervisores y compañeros de trabajo podrían estar más involucradas en la seguridad.					

Sistema de Seguridad					
11. La superficie del piso, las condiciones de los techos y paredes son:					
12. Cómo considera la delimitación de su área de trabajo y la prevención de las amenazas de objetos peligrosos en su puesto es :					
13. ¿Cómo considera las condiciones de las instalaciones eléctricas?					
14. La revisión periódica y el mantenimiento de las herramientas, maquinarias e instalaciones eléctricas son :					
15. Las inspecciones de seguridad son realizadas regularmente.					
16. Los problemas encontrados durante las inspecciones, son reportados y solucionados.					
17. Se ofrece presupuesto adecuado para mantener una adecuada seguridad en el trabajo.					
18. Las investigaciones de acción de accidentes se llevan a cabo de una manera adecuada.					
Higiene y protección personal					
19. El equipamiento y vestimenta de protección personal que brinda la empresa es:					
20. La revisión del equipo de protección personal es :					
21. La pureza y calidad del aire dentro de las instalaciones es:					
22. Al inhalar el aire que usted recibe sus pulmones se sienten:					
23. La atención respecto al padecimiento de enfermedades respiratoria en su organismo es:					
24. Los niveles de vibración en su puesto de trabajo son:					
Ergonomía					
25. ¿En cuanto a la fatiga, su cuerpo la asimila?					
26. ¿Cómo considera el espacio existente entre los equipos, maquinas e instalaciones?					
27. Los horarios de descanso, recesos y despacho, los considera:					
28. Si su trabajo obliga permanecer sosteniendo un objeto o una herramienta, apretándola con fuerza y movimientos repetidos más de 3 horas diarias., usted se siente:					
Medicina del trabajo					
29. Los servicios sanitarios en cuanto a cantidad suficiente y accesibilidad para los trabajadores son:					
30. El agua potable en cuanto a frescura y cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores es:					
31. Los vestuarios en cuanto a aseo, limpieza y desinfección son:					
32. Los lugares de descanso asignados usted lo considera:					
33. Las instalaciones para consumir los alimentos (comedores) son:					
Percepción del Riesgo y control de Seguridad					
34. Todos los accidentes pueden prevenirse.					
35. Las personas que trabajan con seguridad tienen accidentes.					
36. Algunos accidentes ocurrirán no importa que tan seguro estés.					
37. Los riesgos pueden ser evitados totalmente en el momento de producción.					
38. Los accidentes pueden ser prevenidos el 100 % del tiempo.					
Normas de Seguridad					
39. Algunas reglas de seguridad no son muy prácticas.					

40. Todas las normas de seguridad funcionan.					
41. Hay algunos vacíos en las normas de seguridad que no cubren todas las actividades ni a todo el personal.					
42. Se siguen las normas de seguridad aun cuando se pase del horario de trabajo.					
43. A veces es necesario ignorar las reglas de seguridad para poder avanzar el trabajo a tiempo.					
Comunicación					
44. La gerencia general está abierta a discutir temas de seguridad.					
45. Los empleados están siempre muy animados al aumentar más normas y leyes de seguridad para el trabajo.					
46. La política de seguridad son informadas a todo el personal.					
47. Las normas de seguridad (accidentes, riesgos, objetivos, etc.) se comunican al personal de una manera oportuna.					
48. Me siento cómodo reportando problemas de seguridad a mi supervisor.					
Rendición de cuentas					
49. Las personas se hacen responsables por la seguridad.					
50. La seguridad es una parte importante en la evaluación del desempeño de la empresa.					
51. La responsabilidad de la seguridad está claramente definidos para cada uno de los empleados.					
52. La seguridad es considerada como uno de los aspectos más importantes dentro de la organización.					
53. La seguridad es considerada dentro de las recompensas de la empresa.					

ANEXO 7.3

LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INFORHUAY Industria Forestal Huayruro SAC.	LISTA DE VERIFICACIÓN DE LINEAMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
LINEAMIENTOS	**INDICADORES**	**CUMPLIMIENTO**		**OBSERVACIONES**
		SI	**NO**	
I. Compromiso e Involucramiento				
1.1.Principios	1.1.1. El empleador proporciona los recursos necesarios para que se implemente un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	**x**		Tener en cuenta que no cuentan con un Supervisor de Seguridad, algunos de los trabajadores de las diferentes áreas no cuentan con EPP'S, falta de capacitaciones en materia de seguridad, etc.
	1.1.2. Se ha cumplido lo planificado en los diferentes programas de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	La empresa no cuenta con el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y con un Programa Anual de Gestión Ambiental, en estos planes esta la programación en capacitaciones, simulacros, auditorías y otras actividades.
	1.1.3. Se implementan acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo para asegurar la mejora continua.	**x**		La planta cuenta con señalización de seguridad, implementación de extintores, aplican el tema de orden y limpieza.
	1.1.4. Se reconoce el desempeño del trabajador para mejorar la autoestima y se fomenta el trabajo en equipo.		**x**	No se evidencia reconocimiento alguno por el desempeño del trabajador.
	1.1.5. Se realizan actividades para fomentar una cultura de prevención de riesgos del trabajo en toda la empresa, entidad pública o privada.		**x**	No se realiza actividades de manera efectiva para fomentar una cultura de seguridad.
	1.1.6. Se promueve un buen clima laboral para reforzar la empatía entre empleador y trabajador y viceversa.		**x**	No se realiza actividades o reuniones de confraternidad para fomentar el compañerismo.
	1.1.7. Existen medios que permiten el aporte de los trabajadores al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No se evidencia aporte de los trabajadores en materia de seguridad, por desinterés de la gerencia en contratar un Supervisor HSE o de hacer cumplir al Supervisor de Seguridad que eligieron en el comité de seguridad para que pueda interactuar directamente con los trabajadores.
	1.1.8. Existen mecanismos de reconocimiento del personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud en el trabajo.		**X**	No se evidencia.
	1.1.9. Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.	**x**		Cuenta con una matriz IPERC.

	1.1.10. Se fomenta la participación de los representantes de trabajadores y de las organizaciones sindicales en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No hay organizaciones sindicales, solo cuentan con encargada dos por áreas (casco verde) pero no se fomenta la participación de estos en las decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo.
II. Política de seguridad y salud ocupacional				
2.1.Política	2.1.1. Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa, entidad pública o privada.	**x**		Si cuentan con la política de seguridad y salud en el trabajo, también con las siguientes documentaciones: 1. Manuel de funciones de planta industrial 1ra y 2da línea de producción. 2. Reglamento de Seguridad Industrial. 3. Reglamento interno de seguridad industrial y de higiene. 4. Procedimiento de seguridad, protección y evacuación. Actualmente el cumplimiento de estos no se está realizando en su totalidad, por la falta de interés por la contratación de un encargado en la materia, que pueda supervisar su cumplimiento entre otros.
	2.1.2. La política de seguridad y salud en el trabajo está firmada por la máxima autoridad de la empresa, entidad pública o privada.	**x**		Visto bueno por la gerencia.
	2.1.3. Los trabajadores conocen y están comprometidos con lo establecido en la política de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	La mayoría del personal desconoce de la política y otros documentos, por la tanto no están comprometidos en lo establecido.
	2.1.4. Su contenido comprende: - El compromiso de protección de todos los miembros de la organización. - Cumplimiento de la normatividad. - Garantía de protección, participación, consulta y participación en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores y sus representantes. - La mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo - Integración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con otros sistemas de ser el caso.	**x**		Su contenido si comprende el compromiso de protección de todos los miembros de la organización, la mejora continua, la garantía de protección entre otros. La gerencia de la empresa busca lograr una integración e implementación futura del SGSST en su totalidad.
2.2.Dirección	2.2.1. Se toman decisiones en base al análisis de inspecciones, auditorias, informes de investigación de accidentes, informe de estadísticas, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.		**x**	No hay un encargado de esta área, la parte gerencial se agencia de la documentación.
	2.2.2. El empleador delega funciones y autoridad al personal encargado de implementar el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		**x**	No hay un encargado de esta área que pueda implementar el SGSST.
2.3.Liderazgo	2.3.1. El empleador asume el liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	**x**		Asume, pero no aplica todos los lineamientos.
	2.3.2. El empleador dispone los recursos necesarios para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	**x**		Propuesta de un practicante y tesista en la materia.
2.4.Organización	2.4.1. Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa, entidad pública o privada.		**x**	No se cuenta con un Supervisor de Seguridad y Medio Ambiente.

	2.4.2. Se ha destinado presupuesto para implementar o mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud el trabajo.	x		Sí, inicialmente se ha implementado el uso de EPP's, pero estos deben ser renovados al personal antiguo y al personal ingresante proporcionar la entrega de sus EPP's.
	2.4.3. El Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en la definición de estímulos y sanciones.		x	El Jefe de Seguridad designado en el Comité de Defensa Civil para casos de Emergencia, no es participativo para estímulos ni sanciones.
2.5.Competencia	2.5.1. El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para que éste asuma sus deberes con responsabilidad.	x		Se cuenta con todos los MOF de los puestos de trabajo y la política de SST, RISST, Manuales de buenas prácticas en ambas líneas de producción y el Plan de Contingencia - Emergencia. Se evidencia la falta de capacitación y simulacros periódicos en la materia.
III. Planeamiento y aplicación				
3.1. Diagnóstico	3.1.1. Se ha realizado una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico participativo del estado de la salud y seguridad en el trabajo.		x	No, lo único que la empresa ha realizado es un diagnóstico de la responsabilidad social empresarial. No se observa registro alguno de exámenes médicos ocupacionales entre otros.
	3.1.2. Los resultados han sido comparados con lo establecido en la Ley de SST y su Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.		x	No, debido a que no se realizó una evaluación de línea base en salud y seguridad.
	3.1.3. La planificación permite: - Cumplir con normas nacionales - Mejorar el desempeño - Mantener procesos productivos seguros o de servicios seguros.		x	No se realizó el diagnostico.
3.2. Planeamiento para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos	3.2.1. El empleador ha establecido procedimientos para identificar peligros y evaluar riesgos.	x		Cuentan con el apoyo de 01 practicante en materia de seguridad asesorado por 01 especialista en la materia.
	3.2.2. Comprende estos procedimientos: - Todas las actividades - Todo el personal - Todas las instalaciones	x		La matriz IPERC, comprende todos los procedimientos mencionados.
	3.2.3. El empleador aplica medidas para: - Gestionar, eliminar y controlar riesgos. - Diseñar ambiente y puesto de trabajo, seleccionar equipos y métodos de trabajo que garanticen la seguridad y salud del trabajador. - Eliminar las situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos. - Modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales. - Mantener políticas de protección. - Capacitar anticipadamente al trabajador.	x		El empleador cumple en su mayoría con este listados, cuenta con equipos y una moderna instalación que ayuda en el manejo de sus residuos sólidos, con respecto al accionar de los trabajadores ante la seguridad es regular, cabe resaltar que en anteriores ocasiones han sido capacitados para el uso adecuado de la maquinaria y los posibles accidentes que puedan suscitarse, pero necesitan capacitaciones constantes ante otros temas de seguridad.
	3.2.4. El empleador actualiza la evaluación de riesgo una (01) vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones o se hayan producido daños.		x	Con respecto a la evaluación de riesgos, se elaboró por primera vez en Octubre del 2017.
	3.2.5. La evaluación de riesgo considera: - Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la salud de los trabajadores. - Medidas de prevención.	x		El estudio de riesgo contempla controles de seguridad y medidas de prevención, cabe recalcar que el estudio realizado aún no ha sido difundido para el conocimiento del personal en cada área.

	3.2.6. Los representantes de los trabajadores han participado en la identificación de peligros y evaluación de riesgos, han sugerido las medidas de control y verificado su aplicación.	x		Para la elaboración de las matrices IPERC, se elaboró con las entrevistas a los operarios y ayudantes en cada área.
3.3. Objetivos	3.3.1. Los objetivos se centran en el logro de resultados realistas y posibles de aplicar, que comprende: - Reducción de los riesgos del trabajo. - Reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. - La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. - Definición de metas, indicadores, responsabilidades. - Selección de criterios de medición para confirmar su logro.	x		Los objetivos establecidos para la realización de la identificación de los peligros y evaluación de riesgos, fueron elaborados de acorde a la situación de cada actividad y proceso que se realiza en la empresa.
	3.3.2. La empresa, entidad pública o privada cuenta con objetivos cuantificables de seguridad y salud en el trabajo que abarca a todos los niveles de la organización y están documentados.	x		Si cuenta con objetivos, establecidos en el RISST de la empresa.
3.4. Programa de seguridad y salud en el Trabajo	3.4.1. Existe un programa anual de seguridad y salud en el trabajo.		x	No cuenta con un PASST. El presente año van a elaborar el PASST -2019.
	3.4.2. Las actividades programadas están relacionadas con el logro de los objetivos.		x	No cuenta con un PASST, donde indican las actividades por cumplir.
	3.4.3. Se definen responsables de las actividades en el programa de seguridad y salud en el trabajo.		x	No cuenta con un PASST.
	3.4.4. Se definen tiempos y plazos para el cumplimiento y se realiza seguimiento periódico.		x	No cuenta con un PASST.
	3.4.5. Se señala dotación de recursos humanos y económicos		x	No cuenta con un PASST.
	3.4.6. Se establecen actividades preventivas ante los riesgos que inciden en la función de procreación del trabajador.		x	No cuenta con un PASST.
IV. Implementación y operación				
4.1. Estructura y responsabilidades	4.1.1. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está constituido de forma paritaria. (Para el caso de empleadores con 20 o más trabajadores).		x	En el Procedimiento de seguridad, protección y evacuación se aprecia la conformación de un Comité de Defensa Civil y un Jefe de Seguridad, pero no se evidenció la documentación del proceso de elección y conformación del comité.
	4.1.2. Existe al menos un Supervisor de Seguridad y Salud (para el caso de empleadores con menos de 20 trabajadores).	x		El Jefe de Operaciones fue designado como Jefe de Seguridad y no desempeña sus funciones por falta de conocimiento en la materia.
	4.1.3. El empleador es responsable de: - Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. - Actúa para mejorar el nivel de seguridad y salud en el trabajo. - Actúa en tomar medidas de prevención de riesgo ante modificaciones de las condiciones de trabajo. - Realiza los exámenes médicos ocupacionales al trabajador antes, durante y al término de la relación laboral.		x	El empleador no realiza exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores en ningún momento, no cuentan con su SCTR la mayoría de los trabajadores. Se evidencia la falta de compromiso gerencial ante la seguridad y salud de los trabajadores.
	4.1.4. El empleador considera las competencias del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, al asignarle sus labores.	x		Sí, en el MOF para cada trabajador indican puntos de seguridad para evitar accidentes.

	4.1.5. El empleador controla que solo el personal capacitado y protegido acceda a zonas de alto riesgo.		x	No se cuenta con controles / estándares de las zonas de alto riesgo, y no hay un encargado de supervisión de seguridad.
	4.1.6. El empleador prevé que la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, disergonómicos y psicosociales no generen daño al trabajador o trabajadora.	x		Mediante el uso de EPP, señalización de seguridad, sillas ergonómicas en las oficinas, etc.
	4.1.7. El empleador asume los costos de las acciones de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo.	x		Los costos son asumidos por el empleador.
4.2. Capacitación	4.2.1. El empleador toma medidas para transmitir al trabajador información sobre los riesgos en el centro de trabajo y las medidas de protección que corresponda.		x	El material en seguridad no se ha difundido al personal, necesitan capacitaciones, simulacros y charlas diarias de 5 min.
	4.2.2. El empleador imparte la capacitación dentro de la jornada de trabajo.		x	No hay un encargado y no se contrata el servicio de un externo para capacitaciones.
	4.2.3. El costo de las capacitaciones es íntegramente asumido por el empleador.	x		El empleador asume el costo al contratar a personal externo.
	4.2.4. Los representantes de los trabajadores han revisado el programa de capacitación.		x	No, porque no ha habido programas de capacitación en el último año.
	4.2.5. La capacitación se imparte por personal competente y con experiencia en la materia.		x	No, no han tenido capacitación en el último año.
	4.2.6. Se ha capacitado a los integrantes del comité de seguridad y salud en el trabajo o al supervisor de seguridad y salud en el trabajo.		x	No, no han tenido capacitación en el último año.
	4.2.7. Las capacitaciones están documentadas.		x	No, no han tenido capacitación en el último año.
	4.2.8. Se han realizado capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo: - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración. - Durante el desempeño de la labor. - Específica en el puesto de trabajo o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato. - Cuando se produce cambios en las funciones que desempeña el trabajador. - Cuando se produce cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo. - En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos. - Para la actualización periódica de los conocimientos. - Utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Uso apropiado de los materiales peligrosos.	x		En algún momento de su contratación el personal ha sido capacitado o informado en materia de seguridad.
4.3. Medidas de prevención	4.3.1. Las medidas de prevención y protección se aplican en el orden de prioridad: - Eliminación de los peligros y riesgos. - Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas. - Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control. - Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor riesgo o ningún riesgo para el trabajador. - En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados,	x		Existen medidas preventivas que están implementadas en la planta, pero es necesario reforzar y cubrir algunos requerimientos que faltan para una implementación como indica la Ley 29783 y la Normativa Internacional OHSAS 18001.

	asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.			
4.4. Preparación y respuestas ante emergencias	4.4.1. La empresa, entidad pública o privada ha elaborado planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencias.	**x**		Sí cuentan con el Procedimiento de Seguridad, Protección y Evacuación.
	4.4.2. Se tiene organizada la brigada para actuar en caso de: incendios, primeros auxilios, evacuación.	**x**		Cuentan con el comité de Defensa Civil, que será la misma para las Brigadas en estos casos.
	4.4.3. La empresa, entidad pública o privada revisa los planes y procedimientos ante situaciones de emergencias en forma periódica.		**x**	No se ha revisado ni actualizado los planes y procedimientos.
	4.4.4. El empleador ha dado las instrucciones a los trabajadores para que en caso de un peligro grave e inminente puedan interrumpir sus labores y/o evacuar la zona de riesgo.		**x**	El personal con más años laborando se encuentran informados, mientras el personal nuevo desconoce de los procedimientos.
4.5. Contratistas, Subcontratistas, empresa, entidad pública o privada, de servicios y cooperativas.	4.5.1. El empleador que asume el contrato principal en cuyas instalaciones desarrollan actividades, trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, garantiza: - La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales. - La seguridad y salud de los trabajadores. - La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador. - La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, entidad pública o privada que destacan su personal.		**x**	No se realizan las inducciones en seguridad, no se tiene un control de los Seguros Complementarios de Trabajos con Riesgo (SCTR) o exámenes médicos ocupacionales y no cuentan con un Supervisor que vigile el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad.
	4.5.2. Todos los trabajadores tienen el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo sea que tengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresa especiales de servicios o cooperativas de trabajadores.		**x**	No cumplen con los niveles de protección entre otros en materia de seguridad.
4.6. Consulta y comunicación	4.6.1. Los trabajadores han participado en: - La consulta, información y capacitación en seguridad y salud en el trabajo. - La elección de sus representantes ante el Comité de seguridad y salud en el trabajo - La conformación del Comité de seguridad y salud en el trabajo. - El reconocimiento de sus representantes por parte del empleador.		**x**	No se ha realizado ninguno de los temas mencionados, no cuentan con un procedimiento para consulta y participación de los trabajadores o reuniones donde puedan hacer partícipes para la toma de decisiones.
	4.6.2. Los trabajadores han sido consultados ante los cambios realizados en las operaciones, procesos y organización del trabajo que repercuta en su seguridad y salud.		**x**	No se cuenta con procedimiento para consulta y participación de trabajadores
	4.6.3.Existe procedimientos para asegurar que las informaciones pertinentes lleguen a los trabajadores correspondientes de la organización		**x**	No se cuenta con procedimiento para comunicaciones internas.
V. Evaluación normativa				
5.1. Requisitos legales y de otro tipo	5.1.1. La empresa, entidad pública o privada tiene un procedimiento para identificar, acceder y monitorear el cumplimiento de la normatividad aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se mantiene		**X**	No cuenta con procedimientos.

	actualizada.			
	5.1.2. La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores ha elaborado su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.	**x**		Sí, cuenta con el RISST.
	5.1.3. La empresa, entidad pública o privada con 20 o más trabajadores tiene un Libro del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Salvo que una norma sectorial no establezca un número mínimo inferior).		**x**	No cuenta con un libro del Comité de Seguridad y Salud.
	5.1.4. Los equipos que posee la empresa entidad pública o privada tienen su libro de servicio autorizado por el MTPE.		**x**	No cuentan con el libro de servicio autorizado por el MTPE.
	5.1.5. El empleador adopta las medidas necesarias y oportunas, cuando detecta que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.	**x**		Tratan de suplir las necesidades, no en todos los casos.
	5.1.6. El empleador toma medidas que eviten las labores peligrosas a trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia conforme a ley.		**x**	No se cuenta con procedimiento para la protección de la mujer gestante.
	5.1.7. El empleador no emplea a niños, ni adolescentes en actividades peligrosas.	**x**		No emplean menores de edad.
	5.1.8. El empleador evalúa el puesto de trabajo que va a desempeñar un adolescente trabajador previamente a su incorporación laboral a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar medidas preventivas necesarias.	**x**		Evalúa para sus trabajadores, pero no contratan niños ni adolescentes, solo mayores de edad.
	5.1.9. La empresa, entidad pública o privada dispondrá lo necesario para que: - Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro. - Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos. - Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos. - Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias estén traducido al castellano. - Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo son comprensibles para los trabajadores.	**x**		Se cuenta con Programas de Mantenimiento Preventivo y constante.
	5.1.10. Los trabajadores cumplen con: - Las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos. - Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva. - No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesario, capacitados. - Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo, incidentes peligrosos, otros incidentes y las enfermedades		**x**	No aplica, porque el empleador no proporciona todo lo necesario y no toma énfasis para el cumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

	ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera. - Velar por el cuidado integral individual y colectivo, de su salud física y mental. - Someterse a exámenes médicos obligatorios - Participar en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo. - Comunicar al empleador situaciones que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas - Reportar a los representantes de seguridad de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo, incidente peligroso o incidente. - Concurrir a la capacitación y entrenamiento sobre seguridad y salud en el trabajo.			
VI. Verificación				
6.1. Supervisión, monitoreo y seguimiento de desempeño.	6.1.1. La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo permite evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No cuenta con un supervisor de seguridad, así que hay puntos deficientes en materia de vigilancia y control de seguridad.
	6.1.2. La supervisión permite: - Identificar las fallas o deficiencias en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. - Adoptar las medidas preventivas y correctivas.		**x**	No aplica, porque no cuentan con un Supervisor en Seguridad.
	6.1.3. El monitoreo permite la medición cuantitativa y cualitativa apropiadas.		**x**	No se monitorea, no hay un encargado en el área de seguridad.
	6.1.4. Se monitorea el grado de cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No se monitorea, no hay un encargado en el área de seguridad.
6.2. Salud en el trabajo	6.2.1. El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores (incluyendo a los adolescentes).		**x**	El empleador no ha realiza exámenes médicos en ningún momento a sus trabajadores.
	6.2.2. Los trabajadores son informados: - A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional. - A título personal, sobre los resultados de los informes médicos relativos a la evaluación de su salud. - Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.		**x**	El empleador no ha realiza exámenes médicos en ningún momento a sus trabajadores.
	6.2.3. Los resultados de los exámenes médicos no son pasibles de uso para ejercer discriminación.		**x**	El empleador no ha realiza exámenes médicos en ningún momento a sus trabajadores.
6.3. Accidentes, incidentes peligrosos e incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva.	6.3.1. El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los accidentes de trabajo mortales dentro de las 24 horas de ocurridos.		**x**	No existen registros.
	6.3.2. El empleador notifica al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de las 24 horas de producidos, los incidentes peligrosos que han puesto en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población.		**x**	No existen registros.
	6.3.3. Se implementan las medidas correctivas propuestas en los registros de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y otros incidentes.		**X**	No existen registros.

	6.3.4. Se implementan las medidas correctivas producto de la no conformidad hallada en las auditorías de seguridad y salud en el trabajo.		x	No se realizaron auditorias.
	6.3.5. Se implementan medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.	x		Sí se han implementado algunas medidas preventivas.
6.4. Investigación de accidentes y enfermedades ocupacionales	6.4.1. El empleador ha realizado las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, y ha comunicado a la autoridad administrativa de trabajo, indicando las medidas correctivas y preventivas adoptadas.		x	No se hace la investigación en ninguno de los casos.
	6.4.2. Se investiga los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos para: - Determinar las causas e implementar las medidas correctivas. - Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho. - Determinar la necesidad modificar dichas medidas.		x	No se hace la investigación en ninguno de los casos.
	6.4.3. Se toma medidas correctivas para reducir las consecuencias de accidentes.		x	No hay un registro de medidas correctivas de accidentes.
	6.4.4. Se ha documentado los cambios en los procedimientos como consecuencia de las acciones correctivas.		x	No se evidencia.
	6.4.5. El trabajador ha sido transferido en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo.		x	No hay registro de accidentes.
6.5. Control de las operaciones	6.5.1. La empresa, entidad pública o privada ha identificado las operaciones y actividades que están asociadas con riesgos donde las medidas de control necesitan ser aplicadas.	x		Sí, en la matriz IPERC.
	6.5.2. La empresa, entidad pública o privada ha establecido procedimientos para el diseño del lugar de trabajo, procesos operativos, instalaciones, maquinarias y organización del trabajo que incluye la adaptación a las capacidades humanas a modo de reducir los riesgos en sus fuentes.	x		Cuenta con algunos procedimientos pero que faltan ser revisados, aprobados y elaborados por un especialista en la materia.
6.6. Gestión del cambio	6.6.1. Se ha evaluado las medidas de seguridad debido a cambios internos, método de trabajo, estructura organizativa y cambios externos normativos, conocimientos en el campo de la seguridad, cambios tecnológicos, adaptándose las medidas de prevención antes de introducirlos.		x	No se ha evaluado lo mencionado.
6.7. Auditorias	6.7.1. Se cuenta con un programa de auditorías.		x	No cuenta con el programa de auditorías.
	6.7.2. El empleador realiza auditorías internas periódicas para comprobar la adecuada aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		x	No realizan en materia de seguridad.
	6.7.3. Las auditorías externas son realizadas por auditores independientes con la participación de los trabajadores o sus representantes.		x	No se ha registrado una auditoria externa en seguridad.
	6.7.4. Los resultados de las auditorías son comunicados a la alta dirección de la empresa, entidad pública o privada.		x	No se ha realizado auditoria.
VII. Control de información y documentos				
7.1. Documentos	7.1.1. La empresa, entidad pública o privada establece y mantiene información en medios apropiados para describir los componentes del sistema de gestión y su relación entre ellos.		x	No cuenta con información y medios para describir los componentes del SGSST.

	7.1.2. Los procedimientos de la empresa, entidad pública o privada, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se revisan periódicamente.		**x**	Falta elaborar algunos procedimientos y los ya existentes no los han revisado.
	7.1.3. El empleador establece y mantiene disposiciones y procedimientos para: - Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo. - Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización. - Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.		**x**	No se cuenta con procedimientos para control de documentos, comunicaciones internas y participación de los trabajadores.
	7.1.4. El empleador entrega adjunto a los contratos de trabajo las recomendaciones de seguridad y salud considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función del trabajador.		**x**	No entregan el RISST o charlas inductivas a la instalación o área de trabajo.
	7.1.5. El empleador ha: - Facilitado al trabajador una copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. - Capacitado al trabajador en referencia al contenido del reglamento interno de seguridad. - Asegurado poner en práctica las medidas de seguridad y salud en el trabajo. - Elaborado un mapa de riesgos del centro de trabajo y lo exhibe en un lugar visible. - El empleador entrega al trabajador las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo considerando los riesgos del centro de labores y los relacionados con el puesto o función, el primer día de labores.		**x**	No entregan el RISST o charlas inductivas a la instalación o área de trabajo.
	7.1.6. El empleador mantiene procedimientos para garantizar que: - Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud. - Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios. - Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.		**x**	No cuenta con este procedimiento.
7.2. Control de la documentación y de los datos	7.2.1. La empresa, entidad pública o privada establece procedimientos para el control de los documentos que se generen por esta lista de verificación.		**x**	No cuenta con este procedimiento, para el control de lista de verificación.
	7.2.2. Este control asegura que los documentos y datos: - Puedan ser fácilmente localizados. - Puedan ser analizados y verificados periódicamente. - Están disponibles en los locales. - Sean removidos cuando los datos sean obsoletos. - Sean adecuadamente archivados.		**x**	No cuenta.

7.3. Gestión de los registros	7.3.1. El empleador ha implementado registros y documentos del sistema de gestión actualizados y a disposición del trabajador referido a: - Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.		**x**	No han implementado registros y documentos del sistema de gestión en seguridad.
	7.3.2. Registro de exámenes médicos ocupacionales.		**x**	No se han realizado exámenes médicos ocupacionales.
	7.3.3. Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.		**x**	No se evidencia registros de monitoreo en ningún tipo de agentes.
	7.3.4. Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No cuenta.
	7.3.5. Registro de estadísticas de seguridad y salud.		**x**	Ningún estudio estadístico en seguridad laboral.
	7.3.6. Registro de equipos de seguridad o emergencia.		**x**	No existe el registro.
	7.3.7. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.		**x**	No se realizan inducciones, capacitaciones, entrenamiento y simulacros de emergencia.
	7.3.8. Registro de auditorías.		**x**	No se realiza auditoria en seguridad.
	7.3.9. La empresa, entidad pública o privada cuenta con registro de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional e incidentes peligrosos y otros incidentes ocurridos a: - Sus trabajadores. - Trabajadores de intermediación laboral y/o tercerización. - Beneficiarios bajo modalidades formativas. - Personal que presta servicios de manera independiente, desarrollando sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada.		**x**	No cuentan con el registro de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o incidentes ocurridos.
	7.3.10. Los registros mencionados son: - Legibles e identificables. - Permite su seguimiento. - Son archivados y adecuadamente protegidos.		**x**	No se cuenta con el procedimiento para control de registros de lo mencionado.
7.4. Gestión de la mejora continua	7.4.1. La alta dirección: Revisa y analiza periódicamente el sistema de gestión para asegurar que es apropiada y efectiva.		**x**	No revisan y analiza el sistema de gestión.
	7.4.2. Las disposiciones adoptadas por la dirección para la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben tener en cuenta: - Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, entidad pública o privada. - Los resultados de la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. - Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. - La investigación de accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes relacionados con el trabajo. - Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa, entidad pública o privada.		**x**	No cumplen en su totalidad con lo antes mencionado.

	- Las recomendaciones del Comité de seguridad y salud, o del Supervisor de seguridad y salud. - Los cambios en las normas. - La información pertinente nueva. - Los resultados de los programas anuales de seguridad y salud en el trabajo.			
	7.4.3. La metodología de mejoramiento continuo considera: - La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras. - El establecimiento de estándares de seguridad. - La medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de la empresa, entidad pública o privada. - La corrección y reconocimiento del desempeño.		**x**	No se realiza.
	7.4.4. La investigación y auditorías permiten a la dirección de la empresa, entidad pública o privada lograr los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.		**x**	No se realiza.
	7.4.5. La investigación de los accidentes, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, permite identificar: - Las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), - Las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) - Deficiencia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.		**x**	No se realizan investigaciones de lo mencionado.
	7.4.6. El empleador ha modificado las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores incluyendo al personal de los regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa e incluso a los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en las instalaciones de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones.		**x**	No se evidencia modificación de medidas preventivas, en base a análisis previo.

ANEXO 7.4

TABULACION DEL CUESTIONARIO A TRABAJADORES SOBRE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

I. DIMENSION EXIGENCIAS PSICOLOGICAS

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

Pregunta 1		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	3	4%
3. Algunas veces	27	39%
4. Muchas veces	30	43%
5. Siempre	10	0%
Total	70	100%



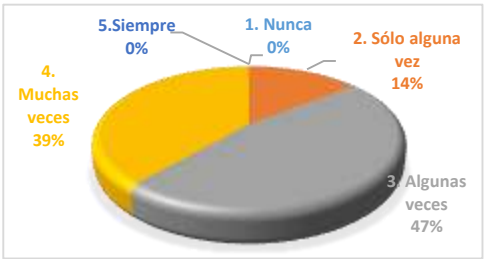
2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?

Pregunta 2		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	2	3%
2. Sólo alguna vez	27	39%
3. Algunas veces	21	30%
4. Muchas veces	20	29%
5. Siempre	0	0%
Total	70	100%



3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?

Pregunta 3		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	10	14%
3. Algunas veces	33	47%
4. Muchas veces	27	39%
5. Siempre	0	0%
Total	70	100%



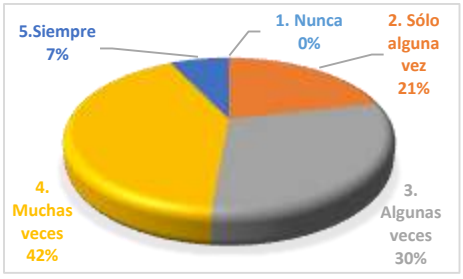
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?

Pregunta 4		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	15	21%
3. Algunas veces	33	47%
4. Muchas veces	22	31%
5. Siempre	0	0%
Total	70	100%



5. ¿Su trabajo requiere atención constante?

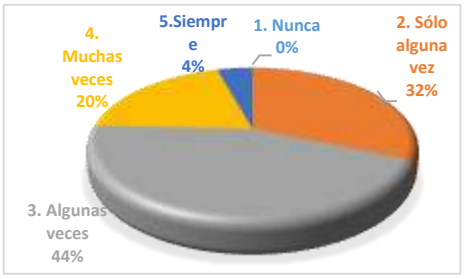
Pregunta 5		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	15	21%
3. Algunas veces	21	30%
4. Muchas veces	29	42%
5. Siempre	5	7%
Total	70	100%



II. DIMENSION TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

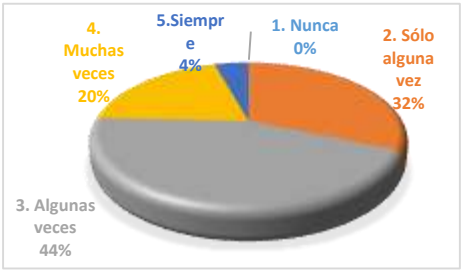
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Pregunta 6		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	22	31%
3. Algunas veces	31	44%
4. Muchas veces	14	20%
5.Siempre	3	4%
Total	70	100%



7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?

Pregunta 7		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	18	26%
3. Algunas veces	35	50%
4. Muchas veces	17	24%
5. Siempre	0	0%
Total	70	100%



8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Pregunta 8		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	6	9%
3. Algunas veces	29	41%
4. Muchas veces	35	50%
5. Siempre	0	0%
Total	70	100%



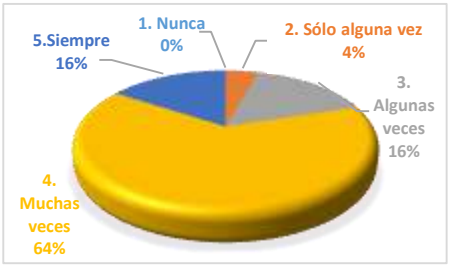
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

Pregunta 9		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	4	6%
3. Algunas veces	18	26%
4. Muchas veces	31	44%
5. Siempre	17	24%
Total	70	100%



10. ¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?

Pregunta 10		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo alguna vez	3	4%
3. Algunas veces	11	16%
4. Muchas veces	45	64%
5.Siempre	11	16%
Total	70	100%



III. DIMENSION APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?

Pregunta 11		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	0	0%
3. Algunas veces	0	0%
4. La mayoría de las veces	26	37%
5.Siempre	44	63%
Total	70	100%



12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

Pregunta 12		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	52	74%
3. Algunas veces	18	26%
4. La mayoría de las veces	0	0%
5.Siempre	0	0%
Total	70	100%



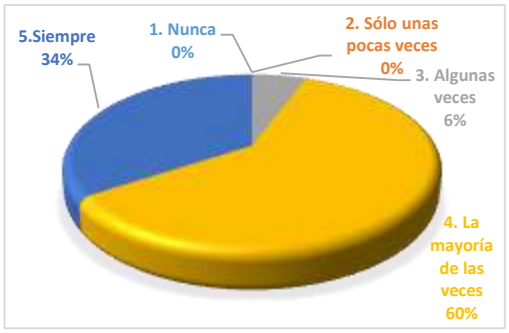
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Pregunta 13		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	0	0%
3. Algunas veces	10	14%
4. La mayoría de las veces	46	66%
5.Siempre	14	20%
Total	70	100%



14. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Pregunta 14		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	0	0%
3. Algunas veces	4	6%
4. La mayoría de las veces	42	60%
5.Siempre	24	34%
Total	70	100%



15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

Pregunta 15		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	0	0%
3. Algunas veces	12	17%
4. La mayoría de las veces	24	34%
5.Siempre	34	49%
Total	70	100%



IV. DIMENSION COMPENSACIONES

16. ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?

Pregunta 16		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	15	21%
2. Sólo unas pocas veces	13	19%
3. Algunas veces	24	34%
4. La mayoría de las veces	18	26%
5.Siempre	0	0%
Total	70	100%



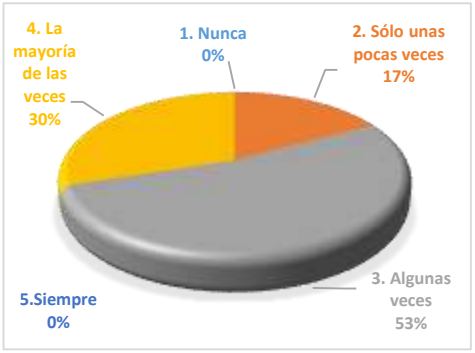
17. ¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?

Pregunta 17		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	14	20%
2. Sólo unas pocas veces	38	54%
3. Algunas veces	18	26%
4. La mayoría de las veces	0	0%
5.Siempre	0	0%
Total	70	100%



18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

Pregunta 18		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	12	17%
3. Algunas veces	37	53%
4. La mayoría de las veces	21	30%
5.Siempre	0	0%
Total	70	100%



V. DIMENSION DE DOBLE PRESENCIA

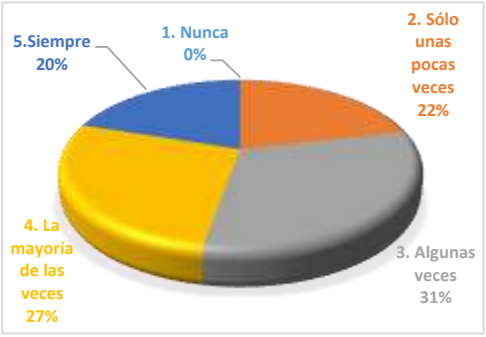
19. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

Pregunta 19		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	15	21%
2. Sólo unas pocas veces	30	43%
3. Algunas veces	25	36%
4. La mayoría de las veces	0	0%
5.Siempre	0	0%
Total	70	100%



20. Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

Pregunta 20		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	0	0%
2. Sólo unas pocas veces	15	21%
3. Algunas veces	22	31%
4. La mayoría de las veces	19	27%
5.Siempre	14	20%
Total	70	100%



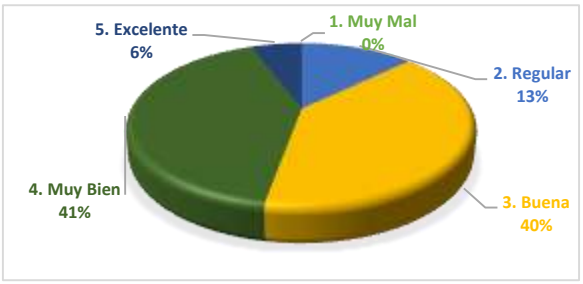
ANEXO 7.5

TABULACION DE ENCUESTA SOBRE CLIMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

I. Compromiso de la alta dirección

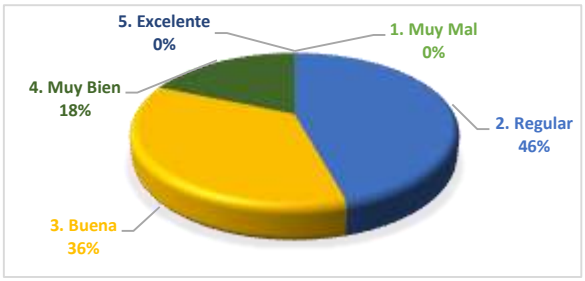
1. La importancia que le da la gerencia a la seguridad como al cronograma es:

Pregunta 1		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	9	13%
3. Buena	28	40%
4. Muy Bien	29	41%
5. Excelente	4	6%
Total	70	100%



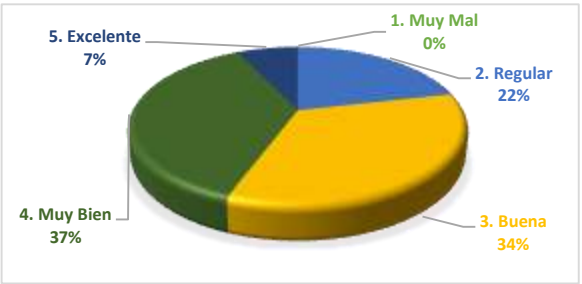
2. Qué opina sobre la alta gerencia que le importa más el ahorro de dinero que la seguridad:

Pregunta 2		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	32	46%
3. Buena	25	36%
4. Muy Bien	13	19%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



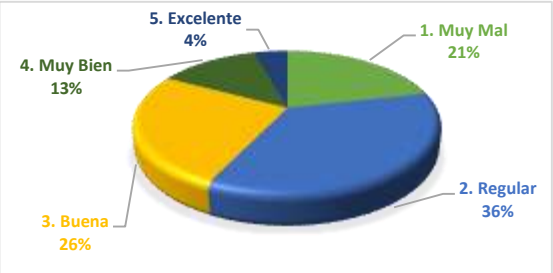
3. Que tan informados están la alta dirección sobre seguridad o sólo después de accidentes graves.

Pregunta 3		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	15	21%
3. Buena	24	34%
4. Muy Bien	26	37%
5. Excelente	5	7%
Total	70	100%



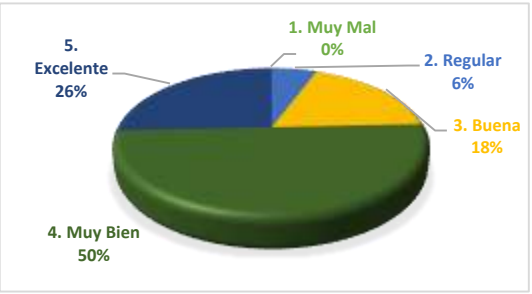
4. La alta dirección con frecuencia reconoce y alienta el esfuerzo de seguridad.

Pregunta 4		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	15	21%
2. Regular	25	36%
3. Buena	18	26%
4. Muy Bien	9	13%
5. Excelente	3	4%
Total	70	100%



5. La alta dirección se preocupa tanto por el personal como por terceros.

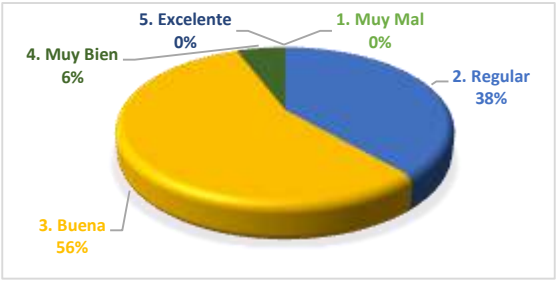
Pregunta 5		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	4	6%
3. Buena	13	19%
4. Muy Bien	35	50%
5. Excelente	18	26%
Total	70	100%



II. Participación Individual

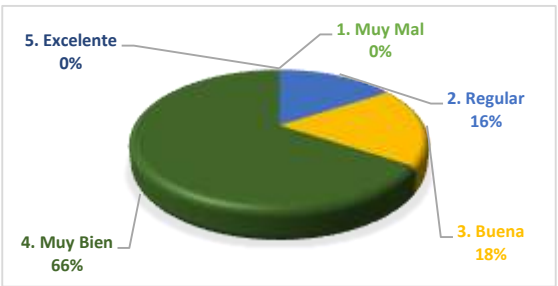
6. Todos los miembros de la organización desempeña un papel activo en el mantenimiento de una seguridad en el trabajo.

Pregunta 6		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	27	39%
3. Buena	39	56%
4. Muy Bien	4	6%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



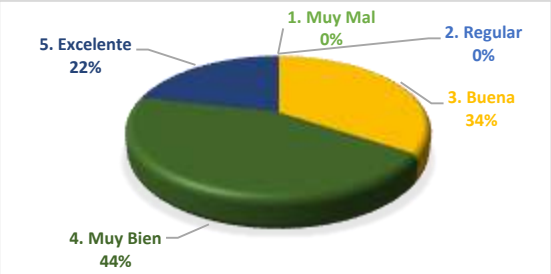
7. Mis compañeros de trabajo se preocupan por trabajar con seguridad.

Pregunta 7		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	11	16%
3. Buena	13	19%
4. Muy Bien	46	66%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



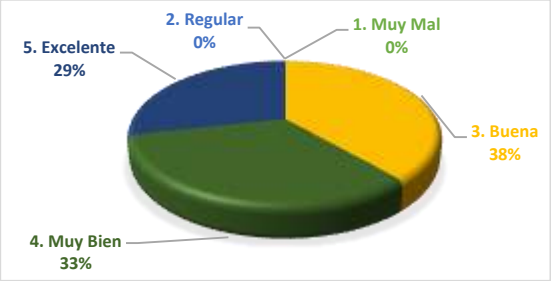
8. Cada vez que veo una actividad insegura, tomo acción inmediata para corregir la situación.

Pregunta 8		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	24	34%
4. Muy Bien	31	44%
5. Excelente	15	21%
Total	70	100%



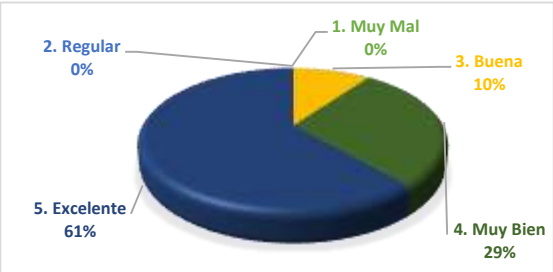
9. Siento que la seguridad es el aspecto más importante de mi trabajo.

Pregunta 9		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	27	39%
4. Muy Bien	23	33%
5. Excelente	20	29%
Total	70	100%



10. Siento que mis supervisores y compañeros de trabajo podrían estar más involucradas en la seguridad.

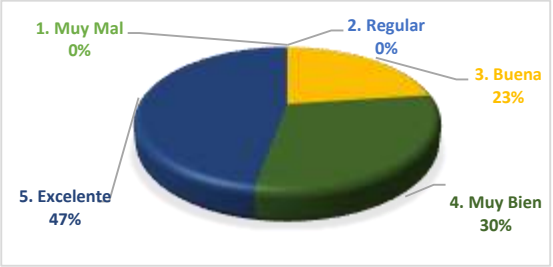
Pregunta 10		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	7	10%
4. Muy Bien	20	29%
5. Excelente	43	61%
Total	70	100%



III. Sistema de Seguridad

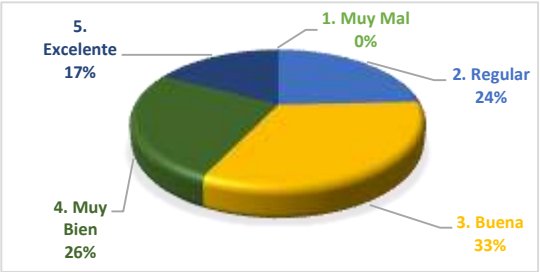
11. La superficie del piso, las condiciones de los techos y paredes son:

Pregunta 11		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	16	23%
4. Muy Bien	21	30%
5. Excelente	33	47%
Total	70	100%



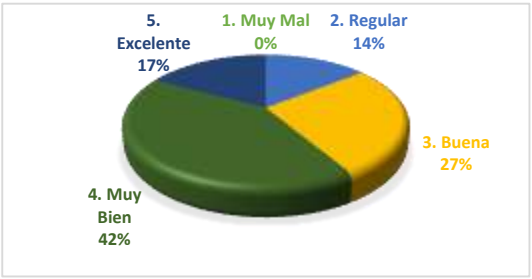
12. Cómo considera la delimitación de su área de trabajo y la prevención de las amenazas de objetos peligrosos en su puesto es :

Pregunta 12		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	17	24%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	18	26%
5. Excelente	12	17%
Total	70	100%



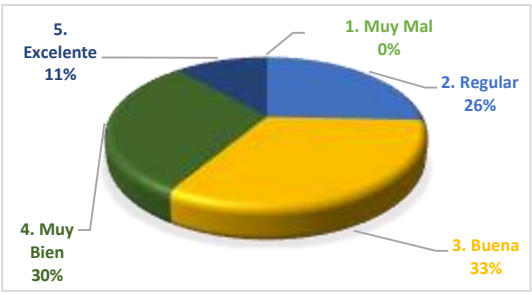
13. ¿Cómo considera las condiciones de las instalaciones eléctricas?

Pregunta 13		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	10	14%
3. Buena	19	27%
4. Muy Bien	29	41%
5. Excelente	12	17%
Total	70	100%



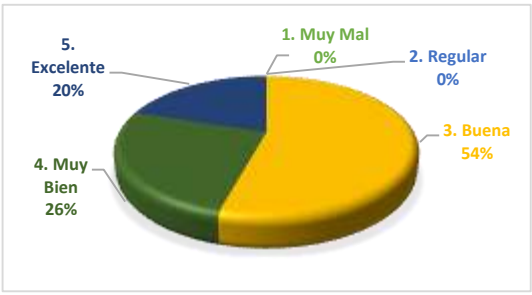
14. La revisión periódica y el mantenimiento de las herramientas, maquinarias e instalaciones eléctricas son :

Pregunta 14		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	18	26%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	21	30%
5. Excelente	8	11%
Total	70	100%



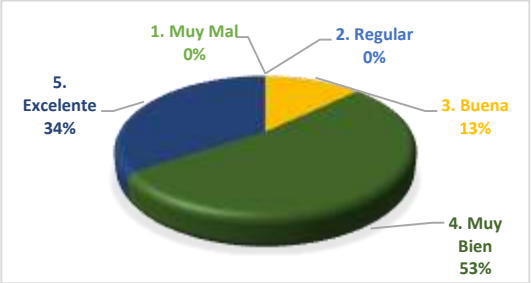
15. Las inspecciones de seguridad son realizadas regularmente.

Pregunta 15		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	38	54%
4. Muy Bien	18	26%
5. Excelente	14	20%
Total	70	100%



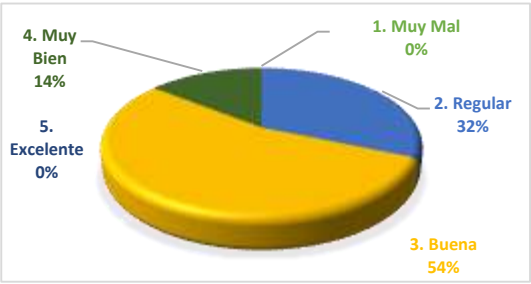
16. Los problemas encontrados durante las inspecciones, son reportados y solucionados.

Pregunta 16		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	9	13%
4. Muy Bien	37	53%
5. Excelente	24	34%
Total	70	100%



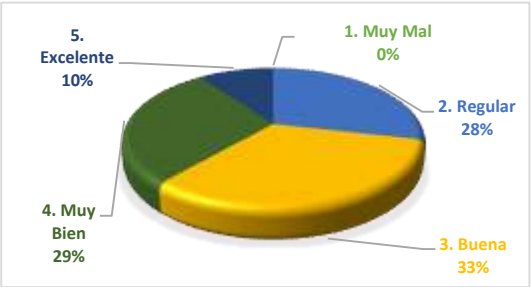
17. Se ofrece presupuesto adecuado para mantener una adecuada seguridad en el trabajo.

Pregunta 17		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	22	31%
3. Buena	38	54%
4. Muy Bien	10	14%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



18. Las investigaciones de acción de accidentes se llevan a cabo de una manera adecuada.

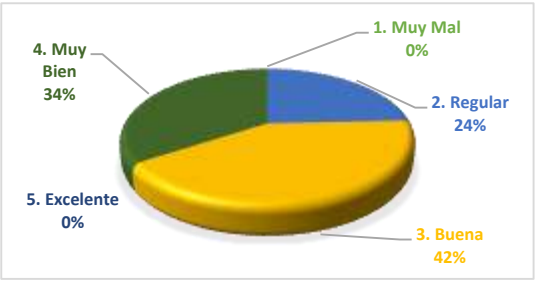
Pregunta 18		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	20	29%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	20	29%
5. Excelente	7	10%
Total	70	100%



IV. Higiene

19. El equipamiento y vestimenta de protección personal que brinda la empresa es:

Pregunta 19		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	17	24%
3. Buena	29	41%
4. Muy Bien	24	34%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



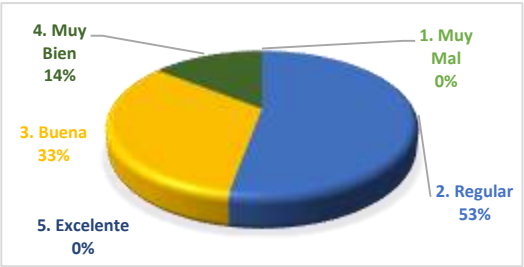
20. La revisión del equipo de protección personal es :

Pregunta 20		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	23	33%
2. Regular	33	47%
3. Buena	9	13%
4. Muy Bien	5	7%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



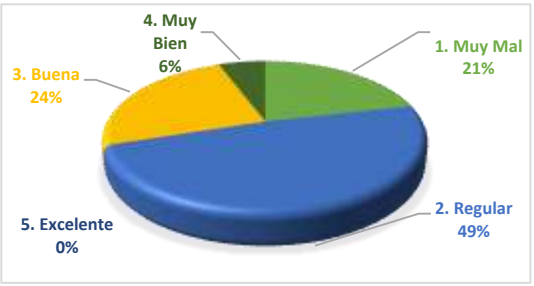
21. La pureza y calidad del aire dentro de las instalaciones es:

Pregunta 21		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	37	53%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	10	14%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



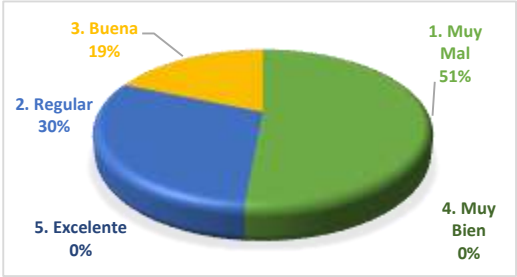
22. Al inhalar el aire que usted recibe sus pulmones se sienten:

Pregunta 22		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	15	21%
2. Regular	34	49%
3. Buena	17	24%
4. Muy Bien	4	6%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



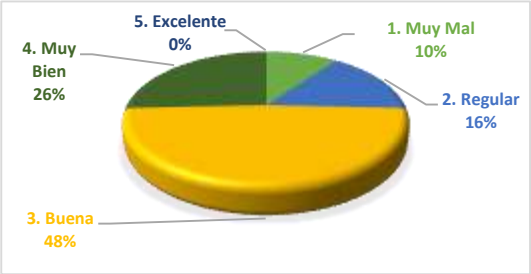
23. La atención respecto al padecimiento de enfermedades respiratoria en su organismo es:

Pregunta 23		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	36	51%
2. Regular	21	30%
3. Buena	13	19%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



24. Los niveles de vibración en su puesto de trabajo son:

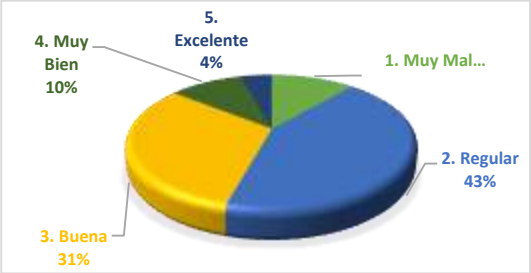
Pregunta 24		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	7	10%
2. Regular	11	16%
3. Buena	34	49%
4. Muy Bien	18	26%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



V. Ergonomía

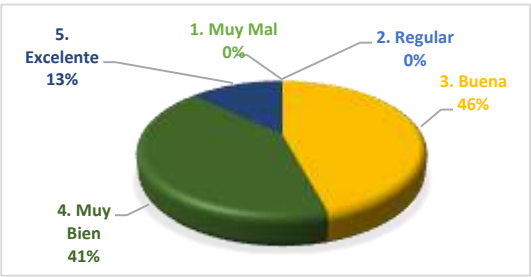
25. ¿En cuanto a la fatiga, su cuerpo la asimila?

Pregunta 25		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	8	11%
2. Regular	30	43%
3. Buena	22	31%
4. Muy Bien	7	10%
5. Excelente	3	4%
Total	70	100%



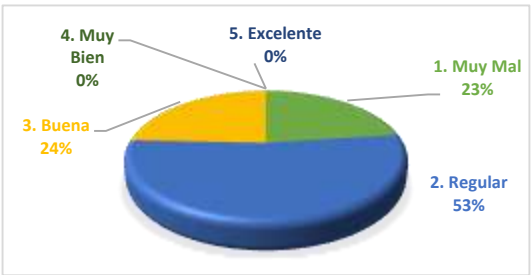
26. ¿Cómo considera el espacio existente entre los equipos, máquinas e instalaciones?

Pregunta 26		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	32	46%
4. Muy Bien	29	41%
5. Excelente	9	13%
Total	70	100%



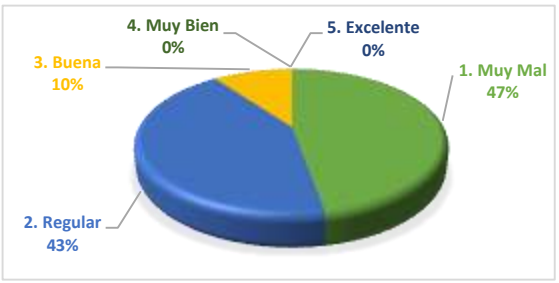
27. Los horarios de descanso, recesos y despacho, los considera:

Pregunta 27		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	16	23%
2. Regular	37	53%
3. Buena	17	24%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



28. Si su trabajo obliga permanecer sosteniendo un objeto o una herramienta, apretándola con fuerza y movimientos repetidos más de 3 horas diarias., usted se siente:

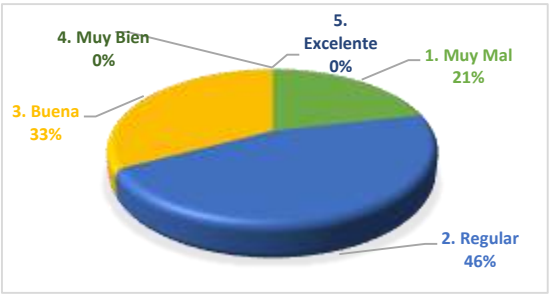
Pregunta 28		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	33	47%
2. Regular	30	43%
3. Buena	7	10%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



VI. Medicina del trabajo

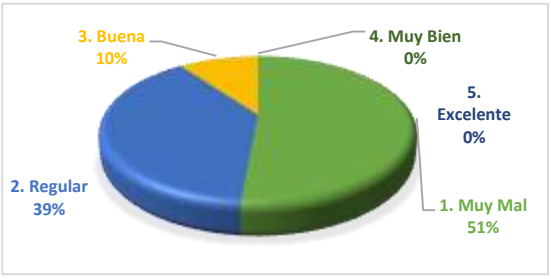
29. Los servicios sanitarios en cuanto a cantidad suficiente y accesibilidad para los trabajadores son:

Pregunta 29		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	15	21%
2. Regular	32	46%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



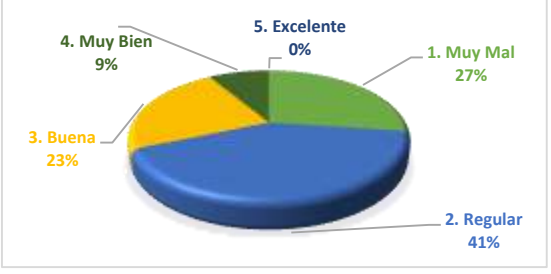
30. El agua potable en cuanto a frescura y cantidad suficiente para el consumo de los trabajadores es:

Pregunta 30		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	36	51%
2. Regular	27	39%
3. Buena	7	10%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



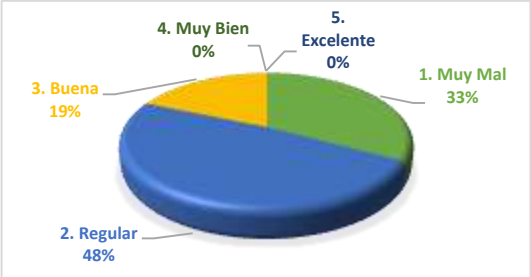
31. Los vestuarios en cuanto a asea, limpieza y desinfección son:

Pregunta 31		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	19	27%
2. Regular	29	41%
3. Buena	16	23%
4. Muy Bien	6	9%
5.Excelente	0	0%
Total	70	100%



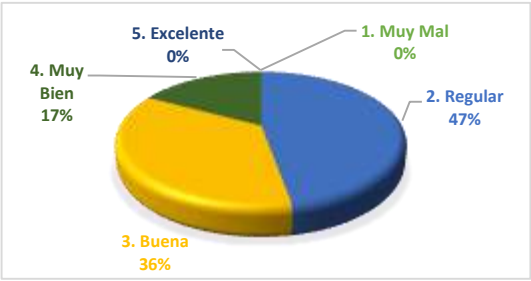
32. Los lugares de descanso asignados usted lo considera:

Pregunta 32		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	23	33%
2. Regular	34	49%
3. Buena	13	19%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



33. Las instalaciones para consumir los alimentos (comedores) son:

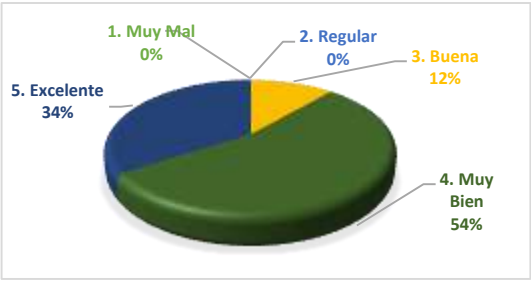
Pregunta 33		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	33	47%
3. Buena	25	36%
4. Muy Bien	12	17%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



VII. Percepción del Riesgo y control de Seguridad

34. Todos los accidentes pueden prevenirse.

Pregunta 34		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	8	11%
4. Muy Bien	38	54%
5. Excelente	24	34%
Total	70	100%



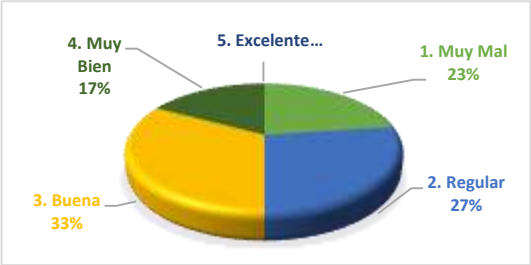
35. Las personas que trabajan con seguridad tienen accidentes.

Pregunta 35		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	35	50%
2. Regular	26	37%
3. Buena	9	13%
4. Muy Bien	0	0%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



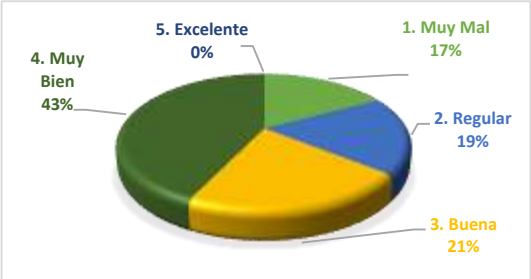
36. Algunos accidentes ocurrirán no importa que tan seguro estés.

Pregunta 36		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	16	23%
2. Regular	19	27%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	12	17%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



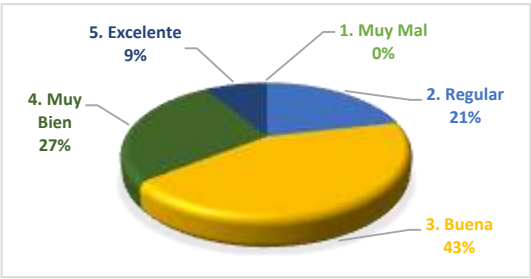
37. Los riesgos pueden ser evitados totalmente en el momento de producción.

Pregunta 37		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	12	17%
2. Regular	13	19%
3. Buena	15	21%
4. Muy Bien	30	43%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



38. Los accidentes pueden ser prevenidos el 100 % del tiempo.

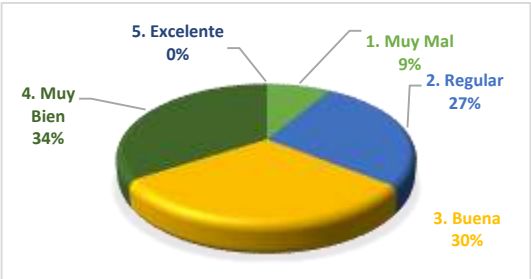
Pregunta 38		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	15	21%
3. Buena	30	43%
4. Muy Bien	19	27%
5. Excelente	6	9%
Total	70	100%



VIII. Normas de Seguridad

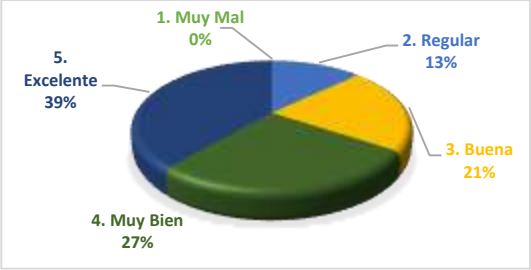
39. Algunas reglas de seguridad no son muy prácticas.

Pregunta 39		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	6	9%
2. Regular	19	27%
3. Buena	21	30%
4. Muy Bien	24	34%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



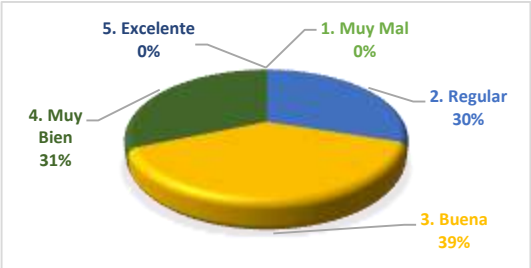
40. Todas las normas de seguridad funcionan.

Pregunta 40		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	9	13%
3. Buena	15	21%
4. Muy Bien	19	27%
5. Excelente	27	39%
Total	70	100%



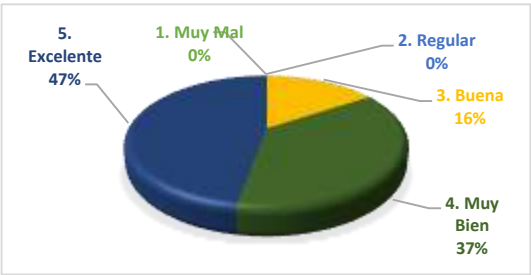
41. Hay algunos vacíos en las normas de seguridad que no cubren todas las actividades ni a todo el personal.

Pregunta 41		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	21	30%
3. Buena	27	39%
4. Muy Bien	22	31%
5. Excelente	0	0%
Total	70	100%



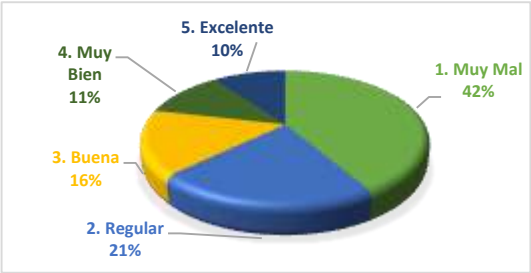
42. Se siguen las normas de seguridad aun cuando se pase del horario de trabajo.

Pregunta 42		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	11	16%
4. Muy Bien	26	37%
5. Excelente	33	47%
Total	70	100%



43. A veces es necesario ignorar las reglas de seguridad para poder avanzar el trabajo a tiempo.

Pregunta 43		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	29	41%
2. Regular	15	21%
3. Buena	11	16%
4. Muy Bien	8	11%
5. Excelente	7	10%
Total	70	100%



IX. Comunicación

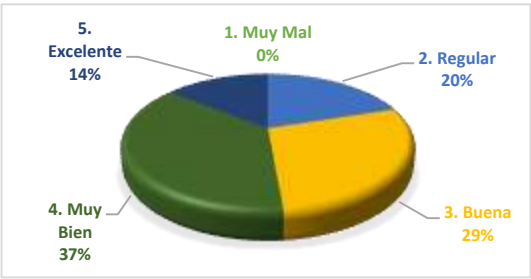
44. La gerencia general está abierta a discutir temas de seguridad.

Pregunta 44		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	16	23%
3. Buena	18	26%
4. Muy Bien	21	30%
5. Excelente	15	21%
Total	70	100%



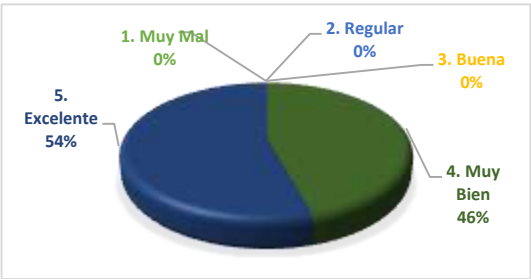
45. Los empleados están siempre muy animados al aumentar más normas y leyes de seguridad para el trabajo.

Pregunta 45		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	14	20%
3. Buena	20	29%
4. Muy Bien	26	37%
5. Excelente	10	14%
Total	70	100%



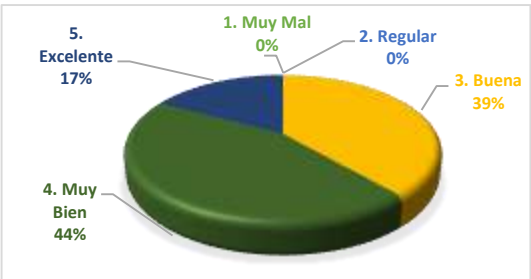
46. La política de seguridad son informadas a todo el personal.

Pregunta 46		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	0	0%
4. Muy Bien	32	46%
5. Excelente	38	54%
Total	70	100%



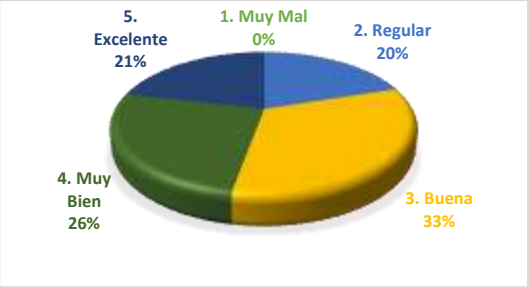
47. Las normas de seguridad (accidentes, riesgos, objetivos, etc.) se comunican al personal de una manera oportuna.

Pregunta 47		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	27	39%
4. Muy Bien	31	44%
5. Excelente	12	17%
Total	70	100%



48. Me siento cómodo reportando problemas de seguridad a mi supervisor.

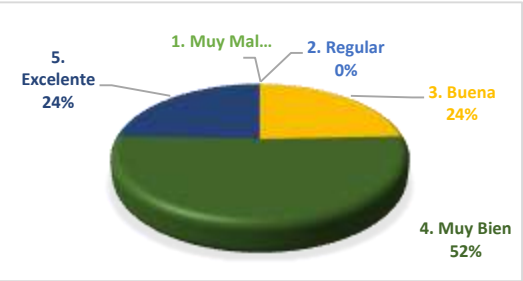
Pregunta 48		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	14	20%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	18	26%
5. Excelente	15	21%
Total	70	100%



X. Rendición de cuentas

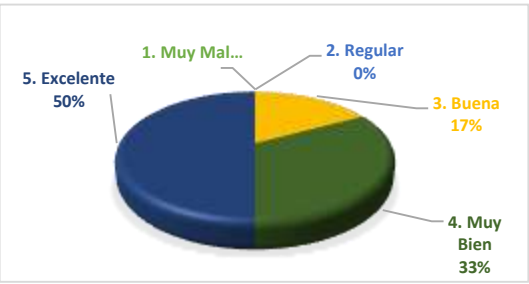
49. Las personas se hacen responsables por la seguridad.

Pregunta 49		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	17	24%
4. Muy Bien	36	51%
5. Excelente	17	24%
Total	70	100%



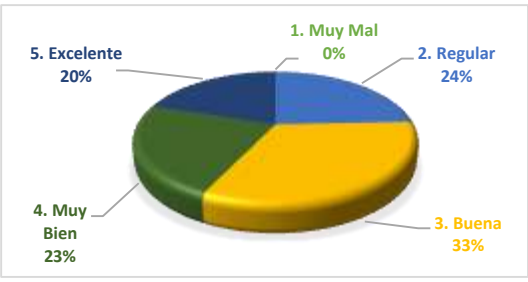
50. La seguridad es una parte importante en la evaluación del desempeño de la empresa.

Pregunta 50		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	0	0%
3. Buena	12	17%
4. Muy Bien	23	33%
5. Excelente	35	50%
Total	70	100%



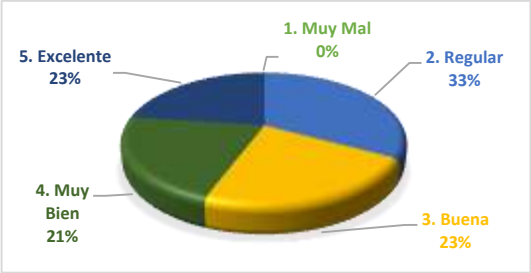
51. La responsabilidad de la seguridad está claramente definidos para cada uno de los empleados.

Pregunta 51		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	17	24%
3. Buena	23	33%
4. Muy Bien	16	23%
5.Excelente	14	20%
Total	70	100%



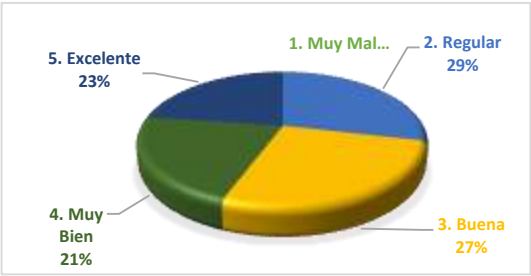
52. Como uno de los aspectos más importantes dentro de la organización.

Pregunta 52		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	23	33%
3. Buena	16	23%
4. Muy Bien	15	21%
5. Excelente	16	23%
Total	70	100%



53. La seguridad es considerada dentro de las recompensas de la empresa.

Pregunta 53		
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy Mal	0	0%
2. Regular	20	29%
3. Buena	19	27%
4. Muy Bien	15	21%
5. Excelente	16	23%
Total	70	100%



ANEXO 7.6

PRESUPUESTO DE IMPLEMENTACION DEL SGSST EN INFORHUAY S.A.C.

- **Costos en EPP'S**

Se debe tener en cuenta el costo de Equipos de Protección Personal, son necesarios implementar para los colaboradores. A continuación se detalla los respectivos implementos, según Normativa Peruana la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N°29783 - DECRETO SUPREMO 42 – F en la siguiente tabla:

DESCRIPCION	COLOR	UNID. MEDIDA	CANTIDAD Inicial	CANTIDAD Anual	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Pantalón Jean con cinta reflectiva 3M	Azul	Unid.	44	88	S/. 45.00	S/. 3,960.00
Pantalon Drill con cinta reflectiva 3M	Azul	Unid.	96	192	S/. 38.00	S/. 7,296.00
Camisa Seg. con cinta reflectiva 3M	Celeste	Unid.	14	28	S/. 40.00	S/. 1,120.00
Manga larga con cinta reflectiva 3M	Azul marino	Unid.	126	252	S/. 30.00	S/. 7,560.00
Zapatos de seguridad punta de acero		Par	68	136	S/. 58.00	S/. 7,888.00
Zapatos Dieléctrico		Par	2	4	S/. 100.00	S/. 400.00
Fajas para manipulación de cargas		Unid.	57	114	S/. 50.00	S/. 5,700.00
Guantes anti corte		Par	56	672	S/. 5.00	S/. 3,360.00
Guantes Dieléctrico		Par	10	120	S/. 25.00	S/. 3,000.00
Lentes Oscuros		Unid.	4	48	S/. 12.00	S/. 576.00
Lentes Claros		Unid.	47	564	S/. 12.00	S/. 6,768.00
Careta		Unid.	2	4	S/. 45.00	S/. 180.00
Orejeras		Unid.	4	16	S/. 35.00	S/. 560.00
Tapones		Unid.	14	84	S/. 20.00	S/. 1,680.00
Mascarilla respirador reutilizable		Unid.	6	12	S/. 55.00	S/. 660.00
Mascarilla desechables		Cajas x 12 Unid.	12	240	S/. 8.50	S/. 2,040.00
Casco	Blanco 3M	Unid.	29	58	S/. 25.00	S/. 1450.00

	Verde	Unid.	15	30	S/. 14.00	S/.	420.00
	Naranja	Unid.	40	80	S/. 14.00	S/.	1,120.00
	Azul	Unid.	4	8	S/. 14.00	S/.	112.00
	Marrón	Unid.	1	2	S/. 14.00	S/.	28.00
	Plomo	Unid.	2	4	S/. 14.00	S/.	56.00
Barbiquejo		Unid.	100	200	S/. 14.00	S/.	2,800.00
Arnés de Seguridad con línea de vida		Unid.	2	4	S/. 150.00	S/.	600.00
COSTO TOTAL						**S/.**	**25,410.00**

- **Costos de Equipos contra incendios y primeros auxilios**

Se considera los costos por adquirir equipos contra incendios y primeros auxilios, de acuerdo a la realidad y necesidad de la empresa según la Norma Técnica Peruana 350.043-2011.

CONCEPTO	TIPO	CAPACIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Extintor – Certificado	Tipo ABC de polvo químico seco/Sticker Extintor	6 Kg	10	S/.100.00	S/.1,000.00
Extintor - Certificado	Tipo ABC de polvo químico seco/Sticker Extintor	12 Kg	4	S/.150.00	S/.600.00
Extintor - Certificado	Mantenimiento o Recarga de Extintor Tipo ABC	6 Kg	10	S/.85.00	S/.850.00
Extintor - Certificado	Mantenimiento o Recarga de Extintor Tipo ABC	12 Kg	4	S/.120.00	S/.480.00
Manguera	Contra incendios de 1.5" con pitón		1	S/.355.00	S/.355.00
Camilla	Portátil		1	S/.350.00	S/.350.00
Collarín	Cervical		1	S/.170.00	S/.170.00
Botiquín	Primeros Auxilios		3	S/.150.00	S/.450.00
COSTO TOTAL					**S/.4,255.00**

- **Costo por Capacitaciones**

Se ha considerado los costos que implica capacitar tanto al posible supervisor de seguridad como a los trabajadores de la empresa.

CAPACITACIONES	FRECUENCIA	VECES X 1 AÑO	P.U (S/.)	P.T
Capacitar al supervisor	Semestral	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00
Condiciones inseguras (Personal operario)	Semestral	2	S/. 350.00	S/. 700.00
Primeros auxilios (todo el personal)	Semestral	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00
Salud e Higiene Ocupacional (todo el personal)	Semestral	2	S/. 350.00	S/. 700.00
Procedimientos de trabajo seguro (Personal operario)	Semestral	2	S/. 350.00	S/. 700.00
Uso de Equipos de Protección Personal (Personal operario)	Semestral	2	S/. 100.00	S/. 200.00
Uso de Extintores contra Incendio	Semestral	2	S/. 350.00	S/. 700.00
TOTAL				**S/. 5,000.00**

- **Costo por auditoría**

Dentro de los costos, se contempló la realización de una auditoría, la que se realizará la última semana de diciembre de todos los años por un auditor externo.

DESCRIPCION	COSTO/AUDITORIA	AUDITORIA/AÑO	COSTO TOTAL
Auditoría realizada	S/. 3,000.00	1	S/. 3,000.00

- **Costo por exámenes médicos ocupacionales**

Con la finalidad de hacer un seguimiento ocupacional al personal durante el tiempo que labore al interior de la empresa, se debe considerar EMO y SCTR.

DESCRIPCION	COSTO SERVICIO X PERSONA	CANTIDAD DE TRABAJADORES	COSTO TOTAL
Examen médico ocupacional (1 vez x año)	S/. 200.00	70	S/. 14,000.00
SCTR x 12 meses	S/. 20.00	70	S/. 16,800.00
TOTAL			**S/. 30,800.00**

ANEXO 7.7

EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE ENTREVISTAS, ENCUESTAS Y CUESTIONARIOS REALIZADOS A LOS TRABAJADORES

Figura 18. Puesta de Cartel de EPP obligatorio



Figura 19. Parte de los operarios de la 2da Línea de producción



Figura 20. Personal sin EPP completo



Figura 21. Realización de encuesta sobre Clima de seguridad



Figura 22. Realización de preguntas del cuestionario psicosocial



Figura 23. Inspección de señaléticas y equipos contra incendios.



Figura 24. Explicación al persona sobre el cuestionario y encuesta



Figura 25. Jefe de planta de INFORHUAY SAC



Figura 26. Falta de implementación de EPP en diferentes áreas



Figura 27. Personal rellenando el cuestionario y encuesta



Figura 28. Personal rellenando el cuestionario y encuesta



Figura 29. Personal rellenando el cuestionario y encuesta

