

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 DE SALUD
Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN TRES EMPRESAS
CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2014 – 2015**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES

ANAYA CHAVEZ, JOSE LUIS PAUL

VIGIL MIJA, HILMER

Chiclayo, 12 de julio de 2018

**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 29783 DE
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN TRES EMPRESAS
CONSTRUCTORAS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2014 – 2015**

PRESENTADA POR:

**ANAYA CHAVEZ, JOSE LUIS PAUL
VIGIL MIJA, HILMER**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Para optar el título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Mgr. Mundaca Guerra, Jorge
PRESIDENTE

Mgr. Castro Vergara, Daniel
SECRETARIO

Mgr. Angulo Bustíos, Luis
ASESOR

Dedicatoria

A nuestros padres por su apoyo incondicional para motivarnos a salir siempre adelante.

Hilmer y Paul.

Agradecimientos

A Dios por brindarnos salud, al apoyo de nuestras familias y a nuestro asesor Mgtr. Luis Angulo Bustíos por brindarnos su tiempo y dedicación para realizar con éxito la investigación.

Hilmer y Paul.

Resumen

La salud ocupacional en nuestro país fue implementada con la Ley 29783 en el 2012, la realidad indica que es indispensable que el trabajador/empleador tenga conocimiento de la importancia de esta temática que les permita desarrollar su trabajo de manera segura. Por lo expuesto, se planteó la investigación titulada: "Implementación de la ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo en tres empresas constructoras en la ciudad de Chiclayo 2014 – 2015". De tipo cualitativa exploratoria, la población estuvo constituida por los tres representantes de las empresas constructoras. Los datos de recolectaron a través de la guía de entrevista y los resultados se expusieron a lo largo del trabajo. Se determina que los factores de riesgo se encuentran en el polvo, humedad, el ruido de maquinarias. La fiscalización y capacitación del estado es ineficiente por escasos recursos. El empleador busca ahorrar costos, el trabajador incumple las normas. La cultura de las constructoras afecta negativamente por el nivel de educación de trabajadores, así como el poco reconocimiento en materia de incentivos del empleador.

Palabras claves: seguridad, prevención, cultura, accidentes

Código JEL: M1, M19

Abstract

Occupational health in our country was implemented with Law 29783 in 2012, the reality indicates that it is essential that the worker / employer has knowledge of the importance of this subject that allows them to develop their work safely. Therefore, the research entitled: Implementation of Law 29783 on health and safety at work in three construction companies in the city of Chiclayo 2014 - 2015 was proposed. Of qualitative exploratory type, the population was constituted by the three representatives of the construction companies. The data was collected through the interview guide and the results were exposed throughout the work. It is determined that the risk factors are found in the dust, humidity, noise of machinery. State oversight and training is inefficient due to scarce resources. The employer seeks to save costs, the worker breaks the rules. The builders' culture negatively affects the level of education of workers, as well as the little recognition in terms of employer incentives.

Keywords: Safety, prevention, culture, accidents

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Resumen	5
Abstract	6
I. Introducción	11
II. Marco teórico	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	18
III. Metodología	39
3.1. Tipo y nivel de investigación	39
3.2. Diseño de la investigación.....	39
3.3. Población, muestra y muestreo.....	40
3.3.1. Población.....	40
3.3.2. Muestra.....	40
3.4. Criterios de selección	40
3.5. Cuadro de categorías	41
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7. Procedimientos	41
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9. Matriz de consistencia.....	43
3.10. Consideraciones éticas	44
IV. Resultados y discusión	45
4.1. Resultados y discusión	45
V. Conclusiones	51
VI. Recomendaciones	52
VII. Lista de referencias	53
VIII. Anexos	56
8.1. Anexo 01: Cuestionario.....	56

8.2.	Anexo 02: Entrevista a los representantes de la empresa.....	57
8.3.	Anexo 03: Fotografías de campo	58

Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro de categorías	41
Tabla 2: Matriz de consistencia.....	43

Índice de figuras

Figura 1. Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo 2016-2017	12
Figura 2. Notificaciones según actividad económica, diciembre 2017	13
Figura 3. Causas – factores humanos y técnicos según Bird	20
Figura 4. Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según actividad económica (2012)	21
Figura 5. Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según categoría ocupacional (2012)	21
Figura 6. Trabajo de campo.....	59
Figura 7. Trabajador en proceso de labor diaria.....	59
Figura 8. Trabajador en riesgo expuesto	60
Figura 9. Trabajadores con materiales en campo	60
Figura 10. Verificación de trabajo de campo	61
Figura 11. Trabajador en riesgo expuesto	61
Figura 12. Trabajadores expuestos a riesgos laborales	62
Figura 13. Trabajadores en zona de peligro de trabajo	62
Figura 14. Trabajadores expuestos a peligros laborales.....	63
Figura 15. Trabajadores sin precaución laboral	63
Figura 16. Trabajador expuesto a peligro latente	64
Figura 17. Visita para recabar información.....	64

I. Introducción

La Organización Internacional de Trabajo OIT (2014) indica en su informe anual que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causan más de 2,3 millones de muertes anuales, de las cuales más de 350 mil son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales. Además de estas muertes, se identificó que en el 2010 hubo más de 313 millones de accidentes de trabajo no mortales (que provocan por lo menos cuatro días de ausencia en el trabajo).

Según Isotools. (2016) En Latinoamérica nuestro país como otros han implementados procedimientos preventivos y correctivos respecto a salud ocupacional con la promulgación de leyes específicas, en Ecuador por ejemplo existe el sistema de auditoría de riesgos del trabajo, en Colombia está el decreto 1072 donde se definen requisitos de obligatorio cumplimiento que conlleva que las organizaciones deben implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en Chile en la ley 16744 sobresale el aspecto de que se debe contemplar un seguro social obligatorio a cargo del empleador que protege a los empleados.

Gestión (2016) Norteamérica, Europa y Japón, tienen una tasa de fatalidad de 3.5%, Sudamérica está en 13.5% y continentes como Asia y África están en un 20%, 21.3%. El caso de Norteamérica, Europa y Japón tienen tres veces menos que los casos que tenemos aquí en Sudamérica. A nivel de la región, Colombia tiene una tasa de fatalidad de 6.9% y Perú está entre un 13.5% y 13.8%, por lo que es considerado un nivel crítico, pero aún más es en Brasil.

Brasil, México y Chile son países que en media década han implementado el asunto de los riesgos laborales. El origen del problema tiene como una primera instancia a la desigualdad social donde el empresariado, muchas veces privilegia la productividad en contra de la seguridad, así mismo se menciona que el principal riesgo es la productividad, ya que las empresas compiten cada vez más por este concepto versus los riesgos laborales. Gestión (2016)

A nivel local nuestro país es el segundo en Latinoamérica con mayor incidencia de muertes por causas laborales según la consultora Internacional Safety & Health, (2017). En el Perú es muy común que en las empresas constructoras el riesgo se intensifique, ocurren accidentes y enfermedades a menudo, por el mismo hecho que las actividades demandan un mayor esfuerzo físico y mental. Una de las causas más comunes que conllevan a los accidentes

en este tipo de empresas, se debe a que las personas desconocen en su mayoría o por casusas del descuido propiamente, muchos de ellos ocurren en el nivel operativo. Este aspecto está bien remarcado por el nivel de educación de las personas encargadas de realizar el trabajo, la desidia y falta de interés en seguir los protocolos de seguridad sumado la falta de prevención, han hecho que los indicadores se eleven respecto a los niveles de inseguridad y accidentes ocurridos.

Gestión (2016) Los costos compensatorios de indemnización/pensión por invalidez secundaria al accidente pueden estar en el orden de S/ 400,000 por caso. Sin embargo, podría incrementarse si se configura una gran invalidez o se asocia otros factores como dolor o pérdida de sensibilidad.

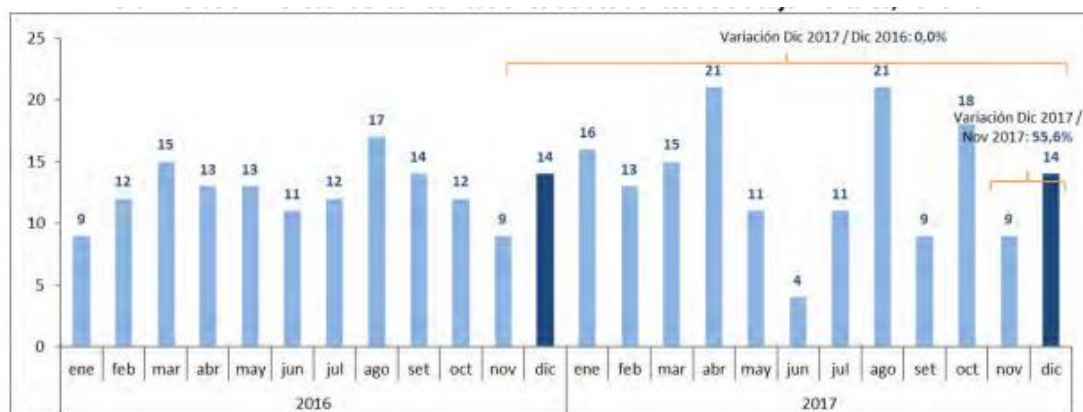


Figura 1. Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo 2016-2017
Fuente: MTPE/OGETIC/Oficina de Estadística

Gestión (2017) muestra claramente que las cifras siguen en aumento, un promedio de 55 accidentes de trabajo se registra por día, lo que equivale a decir a ocho accidentes por hora, los sectores económicos que presentaron mayor frecuencia de accidentes fueron construcción (31.43%), manufactura (29.14%) y comercio (10.05%), indican las estadísticas del 2016. Los afectados son mayoritariamente varones (89.7%); sin embargo, la incidencia de casos en mujeres se está incrementando progresivamente conforme se integran en actividades de riesgo. La mayor parte de estos accidentes se atendieron en Lima y Callao que agruparon el 79.6 % de los casos, mientras que 20.4 % fueron atendidos en el resto del país.



Figura 2. Notificaciones según actividad económica, diciembre 2017

Fuente: MTPE/OGETIC/Oficina de Estadística

La salud ocupacional hace énfasis en el principio de prevención el cual refiere que el empleador garantiza, 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. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. Bajo ese propósito, nace la ley de salud ocupacional N° 29783 con la finalidad de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Hoy en día, en el Perú, la ocurrencia de un accidente en empresas constructoras, repercute mucho en la estabilidad misma y en el logro de proyectos de trabajos futuros, las grandes empresas constructoras, exigen estándares altos de seguridad para sus contratistas. Parte de la estrategia para el logro de un proyecto es la tenencia de estadísticas limpias en seguridad y medio ambiente. Para ello, el recurso humano, es la inversión más importante que la empresa debe de cuidar, los trabajos que se realizan en los diferentes proyectos, deben ser planeados y ejecutados descartando la posibilidad de ocurrencia de accidentes; una forma para conseguir este objetivo, es identificando las causas básicas de los accidentes ocurridos en la empresa con

la finalidad de tomar medidas preventivas para evitar la ocurrencia de accidentes (Chávez, 2010).

Bajo esa premisa, se plantea la formulación del problema: ¿De qué manera se ha implementado la Ley de Salud y Seguridad laboral en tres empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo?

El objetivo general fue analizar la implementación de la Ley de Salud y Seguridad laboral en tres empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo; así mismo los objetivos específicos fueron realizar un diagnóstico en el sector de construcción en la ciudad de Chiclayo, describir el nivel de conocimiento y compromiso de los responsables de las tres empresas constructoras y proponer la implementación de la normativa de la ley de salud y seguridad laboral para tres empresas constructoras.

La justificación para la realización de la presente investigación se basó en que los accidentes y enfermedades ocupacionales están fuertemente influenciado por el desconocimiento, malas prácticas laborales, haciéndose indispensable que el empleador y el trabajador posea conocimiento general y específico sobre salud ocupacional que permita realizar un trabajo seguro el marco de la salud tanto física como emocional, basado principalmente en la práctica adecuada de las normas de prevención, a fin de resguardar su integridad física y protegerse ante cualquier accidente o enfermedad. Además, que va a beneficiar directamente a los trabajadores y empleadores, dado que se busca aportar conocimiento y concientizar sobre la temática de prevención de enfermedades y accidentes ocupacionales.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Gil-Monte (2010) en su investigación “Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la psicología de la salud ocupacional” explica que en los últimos 30 años han ocurrido una serie de cambios que han influido sobre los procesos laborales y sobre el diseño del trabajo. Estos cambios de carácter sociodemográfico, económico, político, y tecnológico han originado nuevos riesgos psicosociales en el trabajo que afectan de manera negativa a la salud de los trabajadores y a su calidad de vida laboral, pues incrementan sus niveles de estrés. El objetivo del estudio es presentar los retos y oportunidades que esos cambios ofrecen a los psicólogos.

Montero (2011) “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y Procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para Una implementación y gestión exitosas”. Los procesos de gestión de la seguridad basados en los comportamientos tienen cada vez más seguidores en el mundo empresarial, la principal razón es el éxito que una y otra vez demuestra tener aquellos procesos bien implementados y gestionados. Aunque se conoce que cada organización tiene características únicas debido al alto grado de variables que intervienen en su operación, y que a su vez el diseño de dichos procesos tiene que ser “hecho a la medida”.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) en su anuario estadístico de accidentes reportó lo siguiente: en primer lugar, que el 92.99% de accidentes (no mortales) por trabajo se dio en el sexo masculino y la diferencias en el sexo femenino, así mismo, según la actividad económica se encontró en ese año que el mayor número de accidentes ocurrió en el sector manufactura (38.58%), seguido por el sector inmobiliario (14.29%) y el sector construcción (12.03%). Así también, según la categoría ocupacional los más propensos a los accidentes son los operarios (53.24%) y obreros (10.09%). Las consecuencias de estos accidentes se reflejaron en la incapacidad temporal de los trabajadores (43.45%) para poder continuar trabajando, los accidentes leves representaron en el 2012 el 54.81% y los accidentes con consecuencias mortales representaron el 1.21% ese mismo año.

Rincón (2013) dentro de su análisis de Prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad, que la construcción tiene su particularidad por la

variabilidad de tareas y riesgos que tienen, por la simultaneidad de empresas y por la temporalidad de trabajos. Por esa razón, es fácil saber que se hace compleja la implantación y el manejo de la prevención de riesgos laborales en las empresas constructoras. Esto hace que el número de accidentes de trabajo sea muy elevado, más del doble de la media europea en el sector y más del doble del resto de sectores del país. Ya desde la entrada en vigor de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, en el Reglamento de los Servicios de Prevención, se denomina la construcción como una actividad de riesgo y peligrosa. Además, podemos ver que se regula con materia específica, mediante el Real Decreto 1627/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, para poder acotar de manera más estricta y exigente las condiciones de trabajo. La construcción es un sector que evidentemente llama la atención por los números elevados de siniestralidad que tiene y por lo cual, está a la orden del día y controlado por las autoridades. Es un ámbito laboral en el que hay mucho trabajo por hacer todavía. Con ello, hay que conseguir conocer cuáles son las causas que hacen que la prevención sea complicada en la construcción y cuál podría ser una posible propuesta de mejora.

Atencio & Lovera (2014) refieren en su investigación sobre el Estudio de accidentes laborales como acción preventiva en una empresa constructora, que, en el Perú, la ocurrencia de un accidente en empresas constructoras, repercute mucho en la estabilidad de una empresa y en el logro de proyectos de trabajos futuros, las grandes empresas constructoras, exigen estándares altos de seguridad para sus contratistas. El objetivo de este estudio fue crear un protocolo de trabajo como acción preventiva de accidentes laborales en una empresa constructora. Asimismo, determinar la prevalencia de accidentes según características del accidente. Se realizó un estudio no experimental, descriptivo de tipo transversal. Se obtuvo la información detallada de cada trabajador que tuvo accidentes laborales en dos proyectos de una empresa de construcción durante los años 2010 - 2011. En el proyecto 1 se presentó un 7,6% de accidentes y un 7,8% en el proyecto 2, habiendo mayor porcentaje de accidentes con tiempo perdido en el proyecto 2. El proyecto 1 tuvo menor índice de accidentabilidad en relación al proyecto 2 (0,03 vs 0,12). En esta investigación se propone un protocolo de trabajo para que se aplique en los diferentes proyectos de una empresa constructora.

Según Dedios (2014) en su investigación titulada “El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú” concluyó que la prevención de riesgos en las organizaciones busca eliminar o controlar aquellas condiciones

que permitan causar daños en la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, nuestra LSST, en su Título preliminar, recoge como primer artículo el Principio de Prevención que se configura como un deber del empleador, ya que es el principal obligado a consecuencia de ser el titular de su centro de trabajo. En este sentido, el empleador debe generar un ambiente laboral que garantice la seguridad y salud de sus trabajadores en planilla, de aquellas personas que prestan servicios, incluso para los que se encuentran dentro del ámbito de su centro de labores. Así mismo concluyó que el Principio de Protección, según nuestra LSST, se configura como un deber que corresponde al empleador y al Estado de forma distinta: grava al empleador frente a sus trabajadores, pero también frente al Estado, en la medida en que este ejerce el rol de fiscalización y control de cumplimiento de dicha obligación. Es más, establece toda una política nacional preventiva en esta materia y un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, donde un factor básico es la articulación del funcionamiento de todo el “personal del estado”, que estará al servicio del trabajador. Por su parte el papel del empleador en la protección es muy importante y compleja: engloba la realización de una serie de actos (como los referidos al otorgamiento de equipos de trabajo, medios de prevención, a la vigilancia, a la formación, etc.), dentro de los que resalta el mandato de evaluación de riesgos laborales, principal elemento a partir del que se puede tener un vasto conocimiento de los distintos riesgos de la organización. También concluyó en cuanto al Principio de información y capacitación, queda definido que se trata de un tipo de acción que recae sobre el elemento personal de la organización, toda vez que este acto se dirige a los trabajadores. El tipo de información que se brindará es de dos tipos: una general y otra específica. Respecto a la general, se deberá informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en la organización, actividades de protección y prevención para combatirlos y tener medidas previstas en los casos de emergencia.

Gómez (2015) en su análisis sobre las Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías? Plantea que, los retos ingenieriles y arquitectónicos que, con el paso de los siglos, se van forjando, guardan una estrecha relación con las condiciones de trabajo que los trabajadores han de asumir. De este modo, resultará muy interesante conocer, entre otras cosas, la evolución histórica del proceso constructivo de la arquitectura e ingeniería civil, a través del análisis de las técnicas, de los recursos y de la sociedad de cada época; analizar las fuentes legales más influyentes en las condiciones de trabajo en general y, en particular, del sector de la construcción; valorar los riesgos de los puestos de trabajo más representativos en las obras de construcción; comprobar la evolución de la siniestralidad laboral de los últimos años; y analizar las técnicas y recursos empleados por las diversas administraciones públicas, y

por las autoridades competentes, en la lucha contra la siniestralidad laboral. Información, la anterior, básica para afrontar el estudio y análisis sobre las condiciones de trabajo que existen, en la actualidad, en las obras de construcción ejecutadas en la región extremeña. Una vez alcanzados los objetivos, se desprende, a partir de las entrevistas y observaciones de campo, las desigualdades que existen en las condiciones de trabajo de los puestos de trabajo investigados. De este modo, los resultados permiten desarrollar propuestas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo con las que interactúan, a diario, los trabajadores más vulnerables del sector de la construcción en la C.A de Extremadura. Propuestas como las de realizar un registro de las visitas de los técnicos en PRL y comunicación a la Autoridad Laboral competente, un registro de las personas designadas en PRL y de sus cometidos, la creación de procedimientos de trabajo afines a la realidad, la selección de trabajadores, etcétera, se perfilan como todo un bastión de ingredientes con capacidad para mejorar las condiciones laborales.

2.2. Bases teóricas

Marín y Pico (2004, p.22). Los primeros indicios de salud ocupacional aparecen en la cultura griega donde existía una actitud prejuiciosa respecto al trabajo físico, para la época aparece Hipócrates y Galeno, quienes educaban a sus alumnos en el sentido de que, para diagnosticar mejor la enfermedad, debían preguntar siempre sobre la profesión del paciente y su medio ambiente. Para el siglo XVI Paracelso escribe el primer tratado sobre los peligros de la minería.

También, Marín y Pico (2004, p.22) afirman que “en la edad media existieron las famosas “Ordenanzas de Francia” (1413 y 1417). En ellas se dictaminaban temas relativos a la salud y seguridad de la clase obrera” (Dedios, 2014, p.18). Así mismo, “en Alemania, gracias al descubrimiento de la pólvora en 1473, que se publica una nómina de algunas de las enfermedades que surgen con motivo de la ocupación” (Dedios, 2014, p.18). En el año 1700 Bernardino Ramazzini en la publicación de su libro “De morbis Artificum Diatriba” (tratado sobre la enfermedad de los trabajadores) donde destacó la importancia de preguntar siempre a sus pacientes el oficio que desempeñaban y su descripción detallada.

Marín y Pico (2004, p.22). Casi culminado el siglo XIX, en el estado de Wisconsin (estados unidos) se comienza a establecer la responsabilidad económica del empresario con la promulgación de la ley para la indemnización al trabajador que sufriera algún accidente laboral.

En América Latina a partir de 1920 surgen los primeros indicios de protección de los trabajadores, con ayuda de Estados Unidos se organizaron los servicios de salud ocupacional en Perú y otros países de Sudamérica.

En el Perú hace varios años se han venido implementando normas y decretos respecto a la salud ocupacional con el único objetivo de reducir la siniestralidad laboral a raíz de accidentes o enfermedades, en el 2012 se promulgó la ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo con la cual se pretende promover una cultura de prevención de riesgos ocupacionales.

Según el decreto supremo 005-2012-TR, (2012) define a salud ocupacional como la 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.

La Norma OHSAS 18001: 2007 dice que la salud ocupacional “son las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar, la salud y seguridad de los empleados u otros trabajadores (incluyendo trabajadores temporales y personal contratista), visitantes, o cualquier otra persona en el área de trabajo”.

La ley 29783 establece como objetivo promover una cultura prevención de riesgos laborales en el país, basándose en normas mínimas y la gestión integral y mutua cooperación de empleadores, fiscalizadores y trabajadores, la ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios”.

Según (el decreto supremo 005-2012-TR, 2012) de la ley de seguridad y salud en el trabajo 29783 un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Así mismo se define como Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores. (Cortés, 2007, p. 36).

Para Cortes (2007) existen dos factores que influyen en este aspecto, el factor técnico que comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que pueden ser origen de

accidente, por otro lado, está el factor humano que comprende el conjunto de actuaciones humanas que puede originar un accidente. Así existen accidentes sin incapacidad, con incapacidad, con incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente, incapacidad permanente total y accidentes mortales.

A. CAUSAS HUMANAS	B. CAUSAS TÉCNICAS
<p><i>A.1 Causas básicas. Factores personales</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conocimiento y/o habilidades 2. Motivación inadecuada por: <ol style="list-style-type: none"> a) Ahorrar tiempo o esfuerzo b) Evitar Incomodidades c) Atraer la Atención d) Afirmar la independencia e) Obtener la aprobación de los demás f) Expresar hostilidad 3. Problemas somáticos y mentales <p><i>A.2 Causas inmediatas. Actos inseguros.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar sin autorización 2. Trabajar sin seguridad 3. Trabajar a velocidades peligrosas 4. No señalar o comunicar riesgos 5. Neutralizar dispositivos de seguridad 6. Utilizar equipos de forma insegura 7. Utilizar equipos defectuosos 8. Adoptar posturas inseguras 9. Poner en marcha equipos peligrosos 10. Utilizar equipos peligrosos 11. Bromear trabajar sin atención 12. No usar las protecciones personales 	<p><i>B.1 Causas básicas. Factores del puesto de trabajo</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimiento de trabajo inadecuados 2. Diseño y mantenimiento inadecuados 3. Procedimientos inadecuados en las compras de suministros 4. Desgastes por el uso normal 5. Usos anormales <p><i>B.2 Causas inmediatas. Condiciones peligrosas</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guardas y dispositivos de seguridad inadecuados 2. Sistemas de señalización y de alarma inadecuados 3. Riesgos de incendios y explosiones 4. Riesgos de movimientos inadecuados 5. Orden y limpieza defectuosos 6. Riesgos de proyecciones 7. Falta de espacio. Hacinamiento 8. Condiciones atmosféricas peligrosas 9. Depósitos y almacenamientos peligrosos 10. Defectos de equipos inseguros 11. Ruido e iluminación inadecuada 12. Ropa de trabajo peligrosas

Figura 3. Causas – factores humanos y técnicos según Bird

Fuente: Según Frank E. Bird (Insurance Company of América. International Safety Academy: Safety Training Manual. Macón Georgia 1971)

Según Cortés (2007) el ser humano es el responsable del 100% de los accidentes, ya sea porque comete prácticas inseguras, o porque ocasiona condiciones inseguras. De ahí la necesidad de contar plenamente con el ser humano y conocer sus pautas de conducta de cara a plantear estrategias válidas y efectivas en la prevención de accidentes.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MESES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	ABSOLUTO	%
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA	3	2	-	-	1	2	4	5	8	2	5	1	33	0.21
PESCA	-	2	4	9	9	6	5	15	20	7	3	8	88	0.57
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	113	101	101	94	86	69	70	136	74	64	68	116	1,092	7.05
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	173	465	653	638	685	417	333	470	710	658	457	317	5,976	38.58
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	4	2	5	5	6	5	5	1	3	9	7	8	60	0.39
CONSTRUCCIÓN	61	122	168	132	178	134	74	174	243	193	223	161	1,863	12.03
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REP. VEHÍC. AUTOM	27	80	111	88	102	67	63	99	122	129	111	96	1,095	7.07
HOTELES Y RESTAURANTES	1	1	5	2	10	1	1	5	7	11	-	7	51	0.33
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	21	34	139	144	196	97	92	190	229	186	125	122	1,575	10.17
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	-	-	4	1	-	1	1	1	1	-	2	1	12	0.08
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	57	102	215	189	220	149	114	233	324	278	170	162	2,213	14.29
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	-	1	-	1	-	-	2	3	2	1	3	-	13	0.08
ENSEÑANZA	1	3	28	28	9	9	6	7	2	13	8	4	118	0.76
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	23	39	56	47	51	30	35	63	39	59	40	9	491	3.17
OTRAS ACTIV. SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	27	58	83	78	91	83	41	75	83	73	49	67	808	5.22
TOTAL	511	1,012	1,572	1,456	1,644	1,070	846	1,477	1,867	1,683	1,271	1,079	15,488	100.00

Figura 4. Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según actividad económica (2012)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / oficina de Estadística / No incluye notificaciones de accidentes mortales

CATEGORÍA OCUPACIONAL	MESES												TOTAL	
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE	ABSOLUTO	%
AGRICULTOR	-	1	-	2	1	-	-	-	-	1	4	-	9	0.06
CAPATAZ	2	8	5	15	7	9	2	3	3	4	6	4	68	0.44
EMPLEADO	87	189	110	105	98	105	182	137	186	157	118	35	1,509	9.74
FUNCIONARIO	1	3	4	2	3	5	-	1	1	-	5	3	28	0.18
OBREIRO	113	242	183	139	109	121	94	101	115	127	96	123	1,563	10.09
OFICIAL	9	27	20	20	21	29	21	26	29	32	27	21	282	1.82
OPERARIO	201	470	762	464	588	458	421	1,038	1,306	1,122	701	715	8,246	53.24
PEÓN	14	21	30	25	20	17	11	14	19	20	28	23	242	1.56
OTRAS	48	16	395	554	740	292	56	50	124	174	231	132	2,812	18.16
NO ESPECIFICADO	36	35	63	130	57	34	59	107	84	46	55	23	729	4.71
TOTAL	511	1,012	1,572	1,456	1,644	1,070	846	1,477	1,867	1,683	1,271	1,079	15,488	100.00

Figura 5. Notificaciones de accidentes de trabajo por meses, según categoría ocupacional (2012)

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo / OGETIC / oficina de Estadística / No incluye notificaciones de accidentes mortales

Según (el decreto supremo 005-2012-TR, 2012) de la ley de seguridad y salud en el trabajo 29783 la define como 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.

En este aspecto Betancourt (1999) señala que “en el ejercicio de la salud de los trabajadores es necesario partir de una visión integral de la salud y el trabajo, asimilando la idea

que la salud de la población laboral se encuentra en íntima relación con las condiciones de trabajo” (p. 35).

En tanto Parra (2003) indicó que, mediante el trabajo, las personas logran acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud, pero existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo.

Los pisos húmedos o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de equipos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades. Cada uno de estos aspectos son factores materiales de riesgo en el trabajo, porque en si dependen de las características materiales del trabajo, pero también están lo que aportan las personas en este aspecto que vienen ser los factores sociales de riesgo.

Según Gil-Monte, P (2012) Son “condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadores”. También; manifiesta que Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar.

Así mismo el mismo autor indica que los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía, prestigio social de la tarea en la empresa, etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), definición de

competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas del trabajo.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc. La percepción de riesgo no se concreta siempre en percepción de riesgo físico, también puede ser riesgo psicológico (por ejemplo: despido, pérdida de estatus, pérdida de prestigio, etc.)

Para Gil-Monte, P (2012) el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial no está en el individuo, sino que suele estar en el entorno que es de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo.

Según Betancourt (1999) destaca que las jornadas prolongadas de trabajo, la imposibilidad de rotar en los puestos, la exposición a sonidos frecuentes en el entorno mientras el trabajador reposa, la presencia y cumplimiento de normas para el control del ruido, el papel de la organización en el cambio de estas condiciones, la posibilidad de que los trabajadores se encuentren informados de las implicaciones en la salud, son algunos de los ámbitos donde tiene que actuar la prevención.

Betancourt (1999) resalta que las técnicas que se encuentran dirigidas al centro laboral se las conoce como técnicas no médicas, en cambio, a las dirigidas a los trabajadores de las denomina técnicas médicas. La protección, en cambio, intenta evitar los problemas de salud por medio de acciones que impidan el impacto de los procesos peligrosos en los trabajadores. Estas acciones no se preocupan de eliminarlos. En otras palabras, la protección tiende a evitar o aminorar el daño.

Es el estudio de las condiciones de salud y de las características individuales de los trabajadores. Algunas medidas biológicas de prevención dirigidas a los trabajadores, por ejemplo, la administración de algunas vacunas, programas de educación y capacitación. Betancourt (1999).

Según Betancourt (1999) tenemos a las técnicas de seguridad, consideradas como las de mayor eficacia en la reducción de los problemas de salud. De acuerdo con los principios básicos de la seguridad, deben orientarse a detectar o descubrir los procesos que eventualmente podrían ocasionar esos problemas, a suprimir o eliminar los existentes y a la protección en el caso que no sea posible eliminarlos.

Por otro lado, los Procedimientos ergonómicos, que considera las relaciones existentes entre el trabajador y su puesto de trabajo, especialmente de los medios de trabajo, tomando como centro de análisis a la actividad. En este sentido, la antropometría y la antropotecnometría son los principales auxiliares. Así también la organización y división del trabajo, controlando los procesos que pueden ser perjudiciales para la salud.

Técnicas analíticas: Hacen referencia al estudio e investigación de las circunstancias o mecanismos que intervienen en el origen de los procesos peligrosos, punto de partida básico para la intervención. En este grupo se pueden citar las más importantes: Investigación de los mecanismos y procesos determinantes, generales, particulares y singulares; Notificación y registro de los accidentes, enfermedades y otros problemas de salud; también la inspección periódica de higiene y seguridad; y por último el estudio de puestos de trabajo.

Técnicas operativas: Estas técnicas se encaminan a combatir y corregir las causas detectadas con la técnica anterior. Se condensan en las denominadas medidas de prevención y protección individuales y colectivas: Diseño de edificaciones pensando en la seguridad e higiene; diseño ergonómico de los puestos de trabajo; prohibición de procedimientos, materiales o sustancias peligrosas; para la salud; sistemas y equipos de protección colectiva; condiciones adecuadas de ventilación, iluminación, etc. manipulación, manejo y transporte adecuado de materiales y equipos; áreas de trabajo y pasillos de circulación en buenas condiciones; etc.

- Técnicas organizativas

Dirigidas a crear la organización necesaria para que puedan llevarse a cabo las técnicas analíticas y las operativas: Comités mixtos de higiene y seguridad, departamentos de higiene y seguridad.

Según Cortés (2007) dos son las técnicas de actuar para proteger la salud: la prevención y la curación. De éstas, la prevención es la forma ideal de actuación, pues se basa en la protección de la salud antes de que se pierda. La prevención es la más rentable para la seguridad e higiene del trabajo, plenamente justificadas desde el punto de vista humano, social, legal y económico. Dado a que la salud del trabajador se halla amenazada por las condiciones del trabajo que realiza, para su prevención podemos actuar de dos formas diferentes: actuando sobre la salud (técnicas médicas) o actuando sobre el ambiente o condiciones de trabajo (técnicas no médicas de prevención).

Existen diversas maneras de prevenir los accidentes, pero resulta difícil llevarlo a la práctica por el nivel de complejidad que se maneja con las personas, el entorno siempre está cambiando, las exigencias laborales son mayores día a día lo que hace mayor el esfuerzo de los trabajadores. Varios autores han planteado varios métodos de prevención de accidentes laborales de los cuales se mencionan los siguientes:

- Eliminación del riesgo o del peligro, de forma que se reduzcan las lesiones o daños.
- Utilización de mecanismos de protección, para atenuar el riesgo.
- Adaptación al riesgo mediante la adopción de medidas como la instalación de sistemas de alarma y equipos de control, la información sobre los peligros, la motivación para adoptar un comportamiento seguro, la formación y la educación.

Según la ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo en los sistemas de gestión de accidentes y enfermedades debe primar la cohesión de 03 factores básicos: la participación del empleador, del trabajador y la participación como ente fiscalizador del estado.

Así mismo la ley establece que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo los siguientes principios:

- Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.

- Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- Fomentar la cultura de prevención de riesgos laborales, para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y pro actividad, promoviendo comportamientos seguros.
- Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales-o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores –en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

En el Artículo 25 respecto a las políticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo menciona que el empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos. Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva.

Según la ley 29783 artículo 26 establece que el empleador está obligado a:

- Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de organización.
- Definir y comunicar a todos los trabajadores, cual es el área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Disponer de una supervisión efectiva para asegurar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la organización en forma eficiente.
- Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.
- Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.
- Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de seguridad y salud en el trabajo y los comités de seguridad y salud en el trabajo.
- Proporcionar los recursos adecuados para que se puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

Así también en la ley establece que el empleador en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención.

La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador según el artículo 32 es la siguiente:

- La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.

- El mapa de riesgo.
- La planificación de la actividad preventiva.
- El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según el artículo 33 Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

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

En el Artículo 38 se establece que empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación, así mismo en el artículo 39 dice que el empleador que tenga menos de veinte (20) trabajadores debe garantizar que la elección del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se realice por los trabajadores.

En el artículo 47 menciona que para ser integrante del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere: Ser trabajador del empleador, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo, de preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.

La ley de seguridad y salud en el trabajo en el artículo 74 establece que los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que debe contener la siguiente estructura mínima:

- Objetivos y alcances
- Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud.
- 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.
- Estándares de seguridad y salud en las operaciones.
- Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas.
- Preparación y respuesta a emergencias

Respecto a la planificación y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dice que la evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones. Adicionalmente, la evaluación inicial debe:

- Identificar la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de seguridad y salud en el trabajo y otras disposiciones que haya adoptado la organización.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
- Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.
- Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe: estar documentado, servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, servir de referencia para evaluar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Respecto a la planificación, desarrollo y aplicación:

- Debe permitir que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuya:
- A cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes.
- A fortalecer los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- A mejorar continuamente los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.

En Artículo 85 encontramos que el empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

La vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por el empleador debe:

- Evaluar la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- Evaluar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.

- Evaluar la necesidad de introducir cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.
- Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.
- Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
- Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
- Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

La revisión del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según la ley se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.

La ley 29783 en lo que respecta a las Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dicta que el empleador debe realizar auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría se realiza por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

En lo que respecta a las obligaciones del empleador dentro del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo la ley establece que:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.

Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

- Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
- Durante el desempeño de la labor.
- Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.

De lo lado la ley hace mención a las obligaciones por parte de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción de ningún tipo.
- Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Artículo 123: Conforme a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Final y la Primera y Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley, el Sistema de Inspección del Trabajo es competente para la supervisión, fiscalización y sanción por incumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en toda actividad, incluidas las actividades de minería y energía, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Inspección del Trabajo, su reglamento y normas modificatorias.

De todos los sectores la industria de la construcción ha sido siempre considerada una actividad peligrosa, debido a la alta incidencia de los accidentes de trabajo y, sobre todo de los

accidentes de trabajo mortales. El riesgo del trabajador de la construcción de sufrir un accidente de trabajo mortal es muchas veces mayor al riesgo a sufrir el mismo tipo de accidente a que está expuesto el trabajador promedio del conjunto de los sectores de actividad económica.

Según James.L. Weeks (2000) en una obra pueden trabajar varias empresas a la vez, y el elenco de contratistas varía con las fases del proyecto; por ejemplo, el contratista general estará presente durante toda la obra, los contratistas de la excavación al principio de la misma luego vendrán los carpinteros, electricistas y fontaneros, seguidos de los soldadores, pintores y a medida que se desarrolle el trabajo cuando se elevan las paredes de un edificio, con los cambios de tiempo o al avanzar un túnel, las condiciones ambientales, como la ventilación o la temperatura, también varían. Cierta consecuencia tanto para trabajadores como los proyectos derivan de que en la construcción suelen contratarse trabajadores solamente unas semanas o meses.

James.L.Weeks. (2000) manifiesta que al igual que en otros trabajos, los riesgos de los trabajadores de la construcción suelen ser de cuatro clases: químicos, físicos, biológicos y sociales.

Riesgos químicos: A menudo, los riesgos químicos se transmiten por el aire y pueden presentarse en forma de polvos, humos, nieblas, vapores o gases; siendo así, la exposición suele producirse por inhalación, aunque ciertos riesgos portados por el aire pueden fijarse y ser absorbidos a través de la piel indemne. Los riesgos químicos también se presentan en estado líquido o semilíquido (pegamentos o adhesivos, alquitrán) o en forma de polvo (cemento seco). El contacto de la piel con las sustancias químicas en este estado puede producirse adicionalmente a la posible inhalación del vapor, dando lugar a una intoxicación sistémica o una dermatitis por contacto. Varias enfermedades se han asociado a los oficios de la construcción, entre ellas:

- Silicosis entre los aplicadores del chorro de arena, excavadores en túneles y barreneros
- Asbestosis (y otras enfermedades causadas por el amianto) entre los aplicadores de aislamientos con amianto, instaladores de sistemas de vapor, trabajadores de demolición de edificios y otros.
- Bronquitis entre los soldadores

- Alergias cutáneas entre los albañiles y otros que trabajan con cemento
- Trastornos neurológicos entre los pintores y otros oficios expuestos a los disolventes orgánicos y al plomo.

Riesgos físicos: Los riesgos físicos se encuentran presentes en todo proyecto de construcción. Entre ellos se incluyen el ruido, el calor y el frío, las radiaciones, las vibraciones y la presión barométrica. A menudo, el trabajo de la construcción se desarrolla en presencia de calores o fríos extremos, con tiempo ventoso, lluvioso, con nieve, niebla o de noche. También se pueden encontrar radiaciones ionizantes y no ionizantes, y presiones barométricas extremas.

La maquinaria que ha transformado la construcción en una actividad cada vez más mecanizada, también la ha hecho mucho más ruidosa. El ruido proviene de motores de todo tipo (vehículos, compresores neumáticos y grúas), cabrestantes, pistolas de remaches, de clavos, para pintar, martillos neumáticos, sierras mecánicas, lijadoras, buriladoras, aplanadoras, explosivos, etc.

El ruido está presente en los proyectos de demolición por la misma naturaleza de su actividad. Afecta no sólo al operario que maneja una máquina que hace ruido, sino también a todos los que se encuentran cerca y, no sólo causa pérdida de audición producida por el ruido, sino que enmascara otros sonidos que son importantes para la comunicación y la seguridad.

Los martillos neumáticos, muchas herramientas de mano y la maquinaria de movimiento de tierras y otras grandes máquinas móviles también someten a los trabajadores a vibraciones en todo el cuerpo o en una parte del mismo. Los riesgos derivados del calor o del frío surgen, en primer lugar, porque gran parte del trabajo de construcción se desarrolla a la intemperie, que es el principal origen de este tipo de riesgos. Los techadores están expuestos al sol, a menudo sin ninguna protección, y muchas veces han de calentar recipientes de alquitrán, recibiendo, por ello, fuertes cargas de calor por radiación y por convección que se añaden al calor metabólico producido por el esfuerzo físico.

Riesgos biológicos: Los riesgos biológicos se presentan por exposición a microorganismos infecciosos, a sustancias tóxicas de origen biológico o por ataques de animales. Por ejemplo, los trabajadores en excavaciones pueden desarrollar histoplasmosis, que es una infección pulmonar causada por un hongo que se encuentra comúnmente en el terreno.

Dado que el cambio de composición de la mano de obra en cualquier proyecto es constante, el trabajador individual puede entrar en contacto con otros y, de resultas de ello, pueden contraer enfermedades contagiosas, gripe o tuberculosis, por ejemplo.

Los trabajadores también pueden estar expuestos al riesgo de contraer la malaria, fiebre amarilla o la enfermedad de Lyme si el trabajo se desarrolla en zonas en la que estos organismos y los insectos portadores son frecuentes. Las sustancias tóxicas de origen vegetal provienen de la hiedra venenosa, arbustos venenosos, zumaque y ortigas venenosas, que causan sarpullidos en la piel. El serrín de algunas maderas puede producir cáncer, y existen otras (la del cedro rojo occidental) que causan alergias.

Riesgos sociales: Los riesgos sociales provienen de la organización social del sector. La ocupación es intermitente y cambia constantemente, y el control sobre muchos aspectos del empleo es limitado, ya que la actividad de la construcción depende de muchos factores sobre los cuales los trabajadores no tienen control, tales como el estado de la economía o el clima. A causa de los mismos, pueden sufrir una intensa presión para ser más productivos.

Debido a que la mano de obra cambia continuamente, y con ella los horarios y la ubicación de los trabajos, y también porque muchos proyectos exigen vivir en campamentos lejos del hogar y de la familia, los trabajadores de la construcción pueden carecer de redes estables y fiables que les proporcionen apoyo social. Ciertas características del trabajo de la construcción, como las pesadas cargas de trabajo, un control y apoyo social limitados son los factores más asociados con el estrés en otras industrias. Estos riesgos no son exclusivos de ningún oficio, pero son comunes a todos los trabajadores de la construcción en una u otra forma.

Con frecuencia los riesgos en las obras surgen por una mala planeación de los mismos. Una obra bien gestionada es decir bien organizada es también una obra segura. Pero para que este aspecto pueda darse dentro de la empresa requiere de una planificación previa. Con frecuencia los riesgos en las obras se detectan al inspeccionar físicamente las tareas, y en esta etapa no se puede evitar las causas que los producen, por lo que, para su control, se tiene que recurrir a procedimientos improvisados, caros y, lo que es peor, poco seguros (López, 2000)

En construcción existe en materia de planificación el denominado proyecto de seguridad, que establece y valora las medidas preventivas (protecciones colectivas, señalización,

protecciones personales, formación, primeros auxilios, etc.) y las instalaciones de higiene y bienestar que se han planificado para una determinada obra. En general como cualquier otro proyecto se compone de una memoria, un pliego de condiciones, unos planos y un presupuesto.

Otro aspecto importante de la prevención es la coordinación de las distintas empresas inmersas en la misma obra de construcción. En la industria de la construcción es habitual encontrarnos con varias empresas ejecutando trabajos simultáneos en una misma obra, de manera que los trabajadores pertenecientes a una de estas empresas pueden estar expuestos a los riesgos generados por los demás. La coordinación muchas veces se improvisa en este caso lo que lleva a ningún resultado positivo sino todo lo contrario, pues la coordinación nace, en general, de una buena planificación.

La participación de los trabajadores es una estrategia técnica-política, un mecanismo para detectar las necesidades sentidas, para que los programas sean oportunos y coherentes y para que las medidas de intervención sean el producto de un aporte de todos los actores social y no sólo de los técnicos. Las medidas que se planteen desde esta óptica tienen la posibilidad que se transformen en acciones concretas tendientes a conseguir mejores condiciones de trabajo y salud (Betancourt, 1999).

Definir el concepto de clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran con frecuencia son:

Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, el Un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital. Para que el ambiente laboral se convierta en fuente de salud debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas. Equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel

de contaminación, entre otros. Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.

Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros. Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera. Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros. El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.

Una organización con una baja calidad de vida o un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Los factores de riesgo ambientales que pueden atentar contra la salud mental suelen provocar efectos a corto plazo. Estos se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento.

III. Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque cualitativo, exploratorio.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) refieren que “las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del investigador resultan insuficientes para emprender un trabajo más profundo.

Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. Esta clase de estudios son comunes en la investigación del comportamiento, sobre todo en situaciones donde hay poca información. (Hernández, Fernández y Baptista, 2013).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental de corte transversal pues se centró en un determinado momento para la toma de datos.

El estudio de casos es un método de investigación de gran relevancia para el desarrollo de las ciencias humanas y sociales que implica un proceso de indagación caracterizado por el examen sistemático y en profundidad de casos de entidades sociales o entidades educativas únicas. El estudio de casos constituye un campo privilegiado para comprender en profundidad los fenómenos educativos, aunque también el estudio de casos se ha utilizado desde un enfoque nomotético. (Yin, 1989).

Desde esta perspectiva, el estudio de casos sigue una vía metodológica común a la etnografía, aunque quizás la diferencias en relación al método etnográfico reside en su uso, debido a que la finalidad del estudio de casos es conocer cómo funcionan todas las partes del caso para crear hipótesis, atreviéndose a alcanzar niveles explicativos de supuestas relaciones causales encontradas entre ellas, en un contexto natural concreto y dentro de un proceso dado. La particularidad más característica de ese método es el estudio intensivo y profundo de un/os caso/s o una situación con cierta intensidad, entiendo éste como un “sistema acotado” por los límites que precisa el objeto de estudio, pero enmarcado en el contexto global donde se produce (Muñoz y Muñoz, 2001).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p. 174). Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común.

La población identificada para el estudio fueron tres empresas constructoras que operan en la ciudad de Chiclayo: ICM S.A., CASA y Galilea.

3.3.2. Muestra

“La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Vale decir, que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.175). para efectos del estudio, la población es la misma muestra al ser un número pequeño.

3.4. Criterios de selección

El criterio de selección empleado fue por conveniencia:

- Nivel de cercanía y accesibilidad de información con respecto al tema de salud y seguridad Ocupacional.

- Facilidad de información, que gracias a terceros nos han apoyado a poder recopilar la información necesaria. Ya que al ser un tema espinoso para muchas empresas estas limitan o niegan el acceso a detalle de la Salud Ocupacional.
- Empresas constructoras, dedicadas al rubro inmobiliario.

3.5. Cuadro de categorías

Tabla 1
Cuadro de categorías

Variable	Categorías	Indicadores	Técnica	Instrumento
Salud y seguridad en el trabajo	Diagnóstico	Problemática	Entrevista	Guía de entrevista
		Gestión		
		Operaciones		
	Nivel de conocimiento	Estrategias		
		Desempeño		
		Recursos humanos		
	Implementación	Objetivos		
		Planificación		
		Procesos		

Fuente: Propio basado en la ley de seguridad y Salud en el trabajo (2012)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica tomada para la investigación fue la entrevista que permitió explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información para la construcción de ideas y que permitan realizar una propuesta de solución. (Grasso, 2006). Así mismo el instrumento usado fue la guía de entrevista.

3.7. Procedimientos

En primer lugar, se solicitó el permiso respectivo a las empresas, se hizo un primer acercamiento con ellos para explicarles el motivo de la investigación. Cuando se procedió a recoger la información, se informó a cada responsable acerca del propósito del estudio y la

forma de la entrevista. Se tomó la información luego de una serie de visitas y coordinaciones previas.

El material necesario fueron Cuaderno de notas, guía de entrevista, guion temático (bloque de preguntas sobre seguridad ocupacional) y una grabadora para realizar la grabación de la conversación y facilitar posteriormente su transcripción. Además, se usó una cámara de vídeo para capturar la entrevista. Se obtiene más información que con la grabadora porque permite analizar las reacciones del sujeto ante las preguntas, la comunicación no verbal junto a la verbal. Es poco frecuente que los informantes acepten la grabación, de ahí que la cámara no sea un medio imprescindible.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se procesó a través del programa Microsoft Word donde se plasmó toda la entrevista.

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 2
Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera se ha implementado la ley de salud y seguridad laboral en tres empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo?	<p>General Analizar la implementación de la Ley de Salud y Seguridad laboral en tres empresas constructoras de la ciudad de Chiclayo</p> <p>Específicos 1. Realizar un diagnóstico en el sector de construcción en la ciudad de Chiclayo, 2. Describir el nivel de conocimiento y compromiso de los responsables de las tres empresas constructoras 3. Proponer la implementación de la normativa de la ley de salud y seguridad laboral para tres empresas constructoras..</p>	No se consigna hipótesis al ser exploratoria	Salud y seguridad en el trabajo	Investigación cualitativa, exploratoria.	La población está conformada por tres empresas constructoras en la ciudad de Chiclayo. ICM S.A., CASA y Galilea	Entrevista	Se analizan las entrevistas mediante el método del caso.
	DISEÑO			MUESTRA	INSTRUMENTOS		
	El diseño fue no experimental de corte transversal pues se centró en un determinado momento para la toma de datos.			La muestra está conformada por la misma población.	Guía de entrevista		

3.10. Consideraciones éticas

Los criterios éticos que se tomaron en cuenta para la investigación son los que a continuación se detallan:

- Consentimiento informado

A los participantes de la presente investigación se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucró donde asumieron la condición de ser informantes.

- Confidencialidad

Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

- Observación participante

El investigador actuó con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

IV. Resultados y discusión

4.1. Resultados y discusión

La primera categoría (primer objetivo específico) de la investigación presenta resultados sobre el diagnóstico elaborado según las entrevistas realizadas a los representantes de las empresas ICM, CASA y Galilea. Así pues, el diagnóstico organizacional es el estudio, necesario para evaluar la situación de las tres empresas constructoras, conocer su problemática existente, sus potencialidades o hasta dónde pueden llegar, así como las vías de desarrollo que pretenden alcanzar. En general podría decirse que el diagnóstico organizacional busca generar eficiencia en la organización a través de cambios, la pregunta que se planteó a los entrevistados fue ¿Cómo viene desarrollándose la seguridad y salud en el trabajo en su organización?

En las empresas estudiadas resaltaron que el Perú es uno de los países con los índices más altos de informalidad en materia de construcción, debido a que más de un 70% de éstas construcciones son realizadas de manera inapropiada con el objetivo de ahorrar costos al realizar obras (capacitación, brindar equipos de protección personal, menor número de personal, entre otros), sin embargo, éste método de trabajo puede acarrear costos mayores en el momento de que ocurra un accidente grave ya sea en materia de indemnización, por hospitalización del empleado, o por los días de ausencia laboral dependiendo de la gravedad del accidente o enfermedad.

¿Cómo se gestiona el área encargada de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo?

Manifestaron viene acoplándose a la normatividad vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y que en sus respectivas organizaciones tratan de aplicar los estándares básicos en la medida de lo posible porque conocen de las sanciones que se les podría aplicar de no cumplir con los parámetros que la ley establece, así también manifestaron que según la implementación se da de acuerdo a la magnitud de la empresa y la capacidad económica que tenga, lo que puede llevar a que empresas de menor envergadura ejecuten de sus actividades de manera informal por fuera del marco de la ley.

Contrastando con el marco teórico La ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo entró en vigencia en el año 2012 con la finalidad de promover una cultura de prevención de accidentes

y enfermedades laborales mediante la colaboración conjunta del empleador, trabajador y el estado, sin embargo, las cifras según los reportes anuales del ministerio de trabajo y promoción del empleo desde el año 2012 hasta el 2016 no son los esperados ya que supuestamente con la vigencia de la ley tales indicadores tendrían que haber disminuido por el contrario se han incrementado o en otros casos se han mantenido especialmente en los sectores más afectados (Construcción y manufactura) y dentro de ellos los obreros y operarios quienes según los reportes del MTPE son los más afectados.

¿Cuáles son los procesos más importantes en el sistema de gestión de accidentes y enfermedades ocupacionales?

Capacitar a los trabajadores de manera que puedan realizar sus actividades con el menor riesgo posible, tanto en utilización de equipos de protección personal, manipulación de maquinarias, dichas capacitaciones dentro del horario de trabajo y antes de empezar con las actividades del día a día. Así también se mencionó que se estaba empezando a establecer comités de salud y seguridad en el trabajo para una mejor gestión en los procesos, establecer supervisiones internas que permitan mejorar el sistema de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Respecto al segundo objetivo específico:

¿Qué técnicas emplean para la mejora de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo y cómo participan sus trabajadores en tal aspecto?

Los entrevistados manifestaron que por su parte cumplen con realizar todas las acciones posibles la correcta capacitación de sus trabajadores para que desarrollen su trabajo con una mayor productividad, es por eso que brindan charlas a sus trabajadores respecto la naturaleza de sus tareas, simulacros, manipulación y utilización de maquinaria, brindan equipos de protección personal, realizar exámenes médicos, señalización y mapa de riesgos, sin embargo, muchas veces los trabajadores se muestran reacios a participar y conocer el tema, así mismo incurren en malas prácticas de trabajo, que aparentemente no representan riesgos pero que en ocasiones tienen desenlaces fatales, en la figura 3: Causas factores humanos y técnicos según Bird del marco teórico especialmente en las causas humanas encontramos varios aspectos que los entrevistados mencionan respecto de sus trabajadores (ahorrar tiempo o esfuerzo, atraer la

atención evitar incomodidades, trabajar sin seguridad, no señalar riesgos, adoptar posturas inseguras, entre otros) en este punto los empleadores optan por sancionar económicamente a los colaboradores para que logren entender la importancia de cumplir con los estándares antes mencionados.

Según Cortes (2007) existen dos factores que influyen para que un accidente suceda, el factor técnico que comprende el conjunto de circunstancias o condiciones materiales que pueden ser origen de accidente, por otro lado, está el factor humano que comprende el conjunto de actuaciones humanas que puede originar un accidente. Así existen accidentes sin incapacidad, con incapacidad, con incapacidad temporal, incapacidad parcial permanente, incapacidad permanente total y accidentes mortales, dependiendo de la gravedad serán los costos que deba asumir la organización.

Es por ello que el recurso humano, es la inversión más importante que la empresa debe de cuidar, los trabajos que se realizan en los diferentes proyectos, deben ser planeados y ejecutados descartando toda posibilidad de la ocurrencia de accidentes; una forma para conseguir este objetivo, es identificando las causas básicas de los accidentes ocurridos en la empresa con la finalidad de tomar medidas preventivas para evitar la ocurrencia de accidentes (Chávez, 2010).

Según las visitas que se realizó in-situ de las tres empresas constructoras se pudo apreciar que no existía un mapa de riesgos, había una exposición excesiva al polvo y al calor de algunos materiales de construcción (Según el marco teórico los principales factores de riesgo), la deficiente señalización de las áreas peligrosas, estructuras mal establecidas (andamios) que a simple vista representaba un riesgo latente para los trabajadores (causas técnicas de accidentes y enfermedades laborales), los altos ruidos de maquinarias, y tareas pesadas (cargar materiales pesados, manejar vehículos pesados) a simple vista se notaba un efecto negativo en la salud física y mental de los trabajadores.

También se suma las largas y extenuantes jornadas laborales de algunos obreros, muchas veces estos no cuentan con periodos de descanso o refrigerio como lo establece la ley Orgánica del trabajo (Art. 167) periodos de tiempos no menor a 45 minutos para la ingesta de alimentos. Sin embargo, se observaron casos en las que los obreros ejecutaban actividades constantes sin tener cabida para un tiempo de refrigerio, por lo que se estaría atentando contra los derechos

irrenunciables que tiene todo trabajador. A raíz de esto se observó el bajo nivel de motivación que existe en los trabajadores para desarrollar sus labores, además de factores psicosociales como el comportamiento depresivo, aburrido y angustiado el cual se manifiesta en los diferentes niveles de puesto, así mismo, algunos trabajadores manifestaban en que los salarios se retrasan en ocasiones, los reconocimientos adicionales al sueldo no parecen ser los suficientes, pero que siguen laborando en la empresa por las pocas oportunidades de trabajo que existen actualmente.

Estos resultados son similares a los reportados por cercado, (2012) el cual concluyó en su investigación que estos problemas existían porque las gerencias no asignan funciones ni responsabilidades a las jefaturas para tomar las medidas adecuadas. Por ello era importante la creación de una cultura en la empresa que eleve el nivel de formación y participación de todo el personal, que se lleven a cabo registros de los accidentes, incidentes, enfermedades ocupacionales presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención.

Complementando con la investigación del Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales (UGT Andalucía, 2009). Que expresa lo siguiente: Si bien es cierto las personas son las principales gestoras de los riesgos laborales sin intención por supuesto hay factores de riesgo que influyen en los aspectos psicosociales de los trabajadores, por ejemplo: las características de la tarea, la estructura de la organización, las características del empleo, las características de la empresa y la organización del tiempo de trabajo

Para mejorar este aspecto Barrios y Paravic (2006) en su investigación titulada “Promoción de la Salud y un entorno Laboral saludable” llegaron a la conclusión que para que exista un entorno laboral saludable, éste debe tener las siguientes características: promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores; y la realización de procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores. Un ambiente laboral saludable aseguraría la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población.

Así mismo esta información se contrastó con el punto de vista de los encargados de realizar las fiscalizaciones (Ministerio de Trabajo y promoción del empleo) para lo cual se

planteó la pregunta: ¿Cómo vienen implementando las empresas la salud y seguridad en el trabajo?

Según el representante del ministerio de trabajo y promoción del empleo en sus inspecciones realizadas a empresas en la ciudad de Chiclayo el primer filtro era la existencia de un mapa de riesgos en el lugar de la obra y que el empleador tenga conocimiento pleno sobre salud ocupacional, esto último pocas veces se da ya que generalmente la función es delegada a un ingeniero encargado de la obra. Las diferentes normas de calidad en el lugar de trabajo exigen altos estándares para la prevención de accidentes y enfermedades, a nivel local se hace muy poco, según los encargados del tema en las empresas de la investigación no se tiene el presupuesto adecuado (Este presupuesto generalmente que se asigna para seguridad laboral en una determinada obra, es el 1 o 2% del monto total de la obra y muchas veces no es el suficiente), para comprar equipos y maquinaria que facilite la tarea del trabajador, equipos que faciliten el seguimiento y prevención de riesgos, equipos que perjudiquen en menor medida la salud de los trabajadores.

Definitivamente los recursos no son suficientes o no son utilizados de la forma más óptima ya que el estado no capacita adecuadamente a los encargados de realizar las inspecciones y tampoco se cuenta con el personal suficiente para cubrir el amplio grupo de empresas a nivel Chiclayo es por ello también que los resultados llegan a ser muy subjetivos debido a la duración de estas inspecciones, es decir a manera de ejemplo en inspecciones que duran un año se verifican si las empresas están cumpliendo con la ley, pero el periodo de la obra es mucho más largo, las empresas solo se ponen al día durante la inspección y después de haber recibido alguna infracción.

Para el tercer y último objetivo específico se plantearon las siguientes preguntas:

¿Qué objetivos persiguen como empresa respecto a los sistemas de salud y seguridad en el trabajo?

El objetivo principal es cumplir con los estándares mínimos para evitar ser sancionados, sin embargo, la ley establece que se debe fomentar una cultura de prevención, las organizaciones buscan optimizar ganancias dejando de lado un tema muy importante como es la salud de sus trabajadores tanto física como mental ya que es muy común observar a

colaboradores con un alto nivel de estrés y desmotivación muchas veces por la naturaleza de sus tareas que realizan.

¿De qué manera se puede mejorar la planificación y ejecución de un sistema de gestión de Salud y seguridad en el trabajo?

Los entrevistados manifestaron que la complejidad no está en planificar un sistema de Gestión de salud y seguridad en el trabajo sino en la ejecución ya que implementar significa realizar una inversión que en algunas empresas no pueden asumir, así mismo el comportamiento de los trabajadores juega otro rol en contra ya que muestran siempre una actitud esquivada al cambio y las nuevas formas de trabajo, es por eso muchas veces los empleadores sancionan a sus trabajadores para obligarlos a cumplir con las políticas que cada empresa tenga.

V. Conclusiones

La implementación de la salud y seguridad ocupacional basándose en ley 29783, ha tenido una influencia en positiva de manera general ya que obliga a todas las empresas independientemente de su rubro a alinearse a los estándares mínimos de salud ocupacional, pero no a los niveles que se esperaba. En las empresas constructoras investigadas ha sido un tema relativamente nuevo que se ha desarrollado de manera gradual en relación a lo que se planteaba en un principio (crear una cultura de prevención de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales).

Respecto al primer objetivo específico según los resultados de la investigación se diagnosticó que vienen fallando los 3 ejes principales; el empleador no cumple de manera adecuada con los estándares mínimos que la norma exige, el trabajador actúa muchas veces negligentemente provocando situaciones de riesgo y el ente fiscalizador (Ministerio de trabajo y promoción del empleo) no cuenta con los recursos suficientes para poder fiscalizar y capacitar a toda la gran mayoría de empresas.

Respecto al segundo objetivo específico se encontró un bajo nivel de conocimiento e interés por la temática de salud ocupacional ya que generalmente la motivación es simplemente monetaria tanto de trabajador como empleador, otro aspecto clave fue el desconocimiento por parte de los empleadores sobre salud ocupacional ya que delegan tal función a otros trabajadores.

El origen de las falencias en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se encuentra en temas culturales ya que somos un país donde prima las técnicas reactivas más no las preventivas, en este aspecto en países europeos la diferencia es notable respecto a sus indicadores de fatalidad en materia de salud y seguridad en el trabajo, ya que la cultura preventiva se establece desde temprana edad ya que está incluida en su formación (educación). La desigualdad en nuestro país juega un rol importante ya que el empresariado casi siempre hace prevalecer la productividad frente a la seguridad de sus trabajadores. La ley 29783 es aplicable a todas las empresas a nivel nacional independientemente de su envergadura lo que conlleva a que algunas organizaciones que no cuentan con los recursos suficientes no puedan gestionar de manera óptima los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

VI. Recomendaciones

Para promover la cultura de prevención de riesgos y enfermedades laborales se debe implantar programas educativos desde temprana edad en los colegios como lo vienen haciendo hace varios años países de Latinoamérica como Chile y Colombia quienes tienen indicadores muy favorables respecto a nuestro país.

En la ley 29783 de salud y seguridad en el trabajo se debería considerar un número de horas mínimo de capacitaciones que permitan optimizar los conocimientos de los principales interesados del tema.

Antes de implementar cualquier ley se debería realizar un estudio enfocado en la realidad e idiosincrasia de cada sector tanto social como empresarial teniendo en cuenta que somos un país multicultural para que se pueda aplicar de la manera más eficiente posible la normatividad. Así es necesario implementar también el rol fiscalizador del estado representado por el ministerio de trabajo y promoción del empleo, brindando los recursos económicos vitales para poder llegar a la gran mayoría de empresas y que sea fuente de información para los trabajadores dejando el concepto de entidad donde solo se presentan reclamos.

Implementar un sistema de recompensas para los empleados que reporten accidentes, incidentes, y enfermedades ocupacionales de las que sean testigos, para de este modo faciliten y se optimice la tarea de inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Así mismo incidir en la creación de los comités paritarios que desempeñan un rol importante dentro de la creación de una cultura de prevención, para que defiendan los derechos de los trabajadores, así como para que propongan nuevas formas de trabajo en las que se un especial cuidado a la salud y al mejoramiento del ambiente de trabajo.

Asignar un presupuesto dentro del plan anual de cada organización en materia de salud y seguridad en el trabajo para de esta forma facilitar la ejecución de cualquier contingencia respecto a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

VII. Lista de referencias

- Algado, S. S. (2012). Terapia ocupacional eco-social: Hacia una ecología ocupacional/ Terapia ocupacional ecosocial: Por una ecología ocupacional/ Eco-social occupational therapy: On the way to occupational ecology. *Cadernos De Terapia Ocupacional Da UFSCar*, 20(1), 7-16. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1022029889?accountid=37610>
- Alvarado, W. (2012). Propuesta de mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18001:2007 para promover las buenas prácticas en los empleados de la empresa distribuidora norte Pacasmayo SRL. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.
- Arango Soler, J. M., Luna García, J.E., Correa-Moreno, Y., & Campos, A. C. (2013). Marco legal de los riesgos profesionales y la salud ocupacional en Colombia, siglo XX. *Revista De Salud Pública = Journal of Public Health*, 15(3), 354-365. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1677206788?accountid=37610>
- Atencio, R. y Lovera, D. (2014). Estudio de accidentes laborales como acción preventiva en una empresa constructora. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Barrios Casas, Sara, & Paravic Klijn, Tatiana. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 14(1), 136-141. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>
- Betancourt, O. (1999). Texto para la enseñanza y la investigación de la salud y seguridad en el trabajo (I ed.). Quito: Funsad.
- Chávez, O. (2010). Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Cercado, A. (2012) Propuesta de un plan de seguridad y salud ocupacional para administrar los peligros y riesgos en las operaciones de la empresa San Antonio SAC. Basado en la norma OHSAS 18001(Tesis, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú).
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales seguridad e higiene en el trabajo. Madrid: Tébar.
- Decreto Supremo 5-2012-TR Resolución 957 del Reglamento del Instrumento Andino de Comunidad Andina Seguridad y Salud en el Trabajo. Presidencia de la República del Perú (2012).
- Isotools. (2016) La seguridad y Salud en el Trabajo en el mundo. Recuperado de <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>
- Dedios, C. (2014). El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú. (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.

- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Lienzo Gráfico.
- Espinoza Jara, J. (2008). Análisis y diagnóstico del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo: Sector construcción. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú.
- Gil-Monte. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. Información psicológica [internet]. Sept-dic; [citado 08 de octubre 2017]. N° 100: [Aprox. 16 p]. Recuperado de: <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/102>
- Gil-Monte, P. (2012). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29 (2), 237-341.
- Gómez, R. (2015). Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías? Universidad de Navarra. España.
- Hernández, C. F. (1997). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- James.L. Weeks. (2000). Riesgos de la Salud y la Seguridad en el sector de la construcción. Enciclopedia de la Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Jorge Hernando, M. V., & Nelcy Arévalo Pinilla. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Mas que semantica, una transformacion del sistema general de riesgos laborales. Innovar, 23(48), 21-31. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1677602561?accountid=37610>
- Kenneth Gerecke, C. T. (2001). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (Tercera ed.). Madrid: Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- La Madrid, C. (2008) Propuesta de un plan de seguridad y salud para obras de construcción. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo. Diario oficial El Peruano, Lima, Perú, 19 de agosto del 2011.
- Marín, M. y Pico, M. (2004). Fundamentos de salud ocupacional. Caldas, Colombia. Universidad de Caldas.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2012). Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Recuperado el 23 de mayo de 2014, de Ministerio de trabajo y promoción del empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2015). Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Recuperado el 23 de mayo de 2014, de Ministerio de trabajo y promoción del empleo: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>

- Montero-Martínez, R; (2011). Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *Ingeniería Industrial*, XXXII () 12-18. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433575003>
- Muños, L. y Muños, F. (2001). *Metodología de la investigación cualitativa*. Prentice Hill. México.
- OHSAS18001. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Requisitos. 18001:2007. OHSAS Project Group, 2007.
- OIT (2013). Sistema de gestión de SST: Una herramienta para la mejora continua.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. OIT.Santiago.
- Rincón, L. (2013). *Prevención de riesgos laborales en la construcción: estudio de la complejidad y siniestralidad*. Universidad de Navarra. España.
- Rocha, E. O., Marques, A. M., Moura, L. K. B., de Sousa, C., Maria Miranda, Alves, E. L. M., & Mesquita, G. V. (2013). Occupational risk involving students of health/Risco ocupacional envolvendo estudantes da área da saúde/Riesgos laborales de la participación de estudiantes de la salud. *Revista De Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*, 5(6), 20-27. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1531045471?accountid=37610>
- Salazar, Guerrero y Machado. (22 de octubre de 2009). ACIMED. Recuperado el 22 de Setiembre de 2014, de SCIELO: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1024-9435.
- Terán, I. (2012) *Propuesta de implementación de un sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la Norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación Técnica para la industria* (Tesis, Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú).
- Vergara Abanto, M. J. (2010). *En busca de las razones del absentismo laboral en personal de una entidad de salud, Cajamarca 2010*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Vieco Gómez, G F; Abello Llanos, R; (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31() 354-385. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21331836004>
- Yin, k: (1989). *El estudio de caso desde una perspectiva de investigación*. Norma. México.

VIII. Anexos

8.1. Anexo 01: Cuestionario



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela de Administración de Empresas

La presente entrevista tiene por finalidad conocer su opinión respecto los sistemas de salud y seguridad en el trabajo. Se le pide responder con total libertad y transparencia las siguientes preguntas.

OBJETIVO	INDICADOR	PREGUNTA	
Diagnóstico	Problemática	¿Cómo viene desarrollándose la seguridad y salud en el trabajo en su organización?	Marco teórico
	Gestión	¿Cómo se gestiona el área encargada de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo?	Artículo 25 de la ley 29783
	Operaciones	¿Cuáles son los procesos más importantes en el sistema de gestión de accidentes y enfermedades ocupacionales?	Artículo 26 de la ley 29783
Nivel de conocimiento	Estrategias	¿Qué técnicas emplean para desarrollar la gestión del sistema de salud y seguridad en el trabajo?	Marco teórico
	Desempeño	¿Cómo es la participación de sus trabajadores en el sistema de salud y seguridad en el trabajo?	Artículo 38 de la ley 29783
		¿Cómo vienen implementando las empresas la salud y seguridad en el trabajo? (Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo)	Artículo 123 de la ley 29783
Recursos humanos	¿Cómo toman sus trabajadores estos nuevos parámetros de salud y seguridad en el trabajo?	Marco teórico	
Implementación	Objetivos	¿Qué objetivos persiguen como empresa respecto a los sistemas de salud y seguridad en el trabajo?	Artículo 1 de la ley 29783
	Planificación	¿Cómo mejoraría los planes de prevención de accidentes y enfermedades laborales?	Artículo 85 de la Ley 29783
	Procesos	¿Qué procesos se podrían mejorar dentro del sistema de gestión de salud ocupacional?	Artículo 89 de la Ley 29783

8.2. Anexo 02: Entrevista a los representantes de la empresa



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES **Escuela de Administración de Empresas**

1. ¿Cuánto se conoce respecto a la ley y a sus políticas y lineamientos?
2. ¿Cómo afecta la informalidad de las construcciones en nuestro país de manera general en otras empresas según su punto de vista?
3. ¿Existe algún tipo de asesoramiento especial con respecto a la Salud Ocupacional por parte del estado?
4. ¿Cuenta herramientas de comunicación en materia de gestión de Riesgos?
5. ¿Cómo funcionan estas herramientas?
6. ¿Qué entendemos por Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?
7. ¿Manejan algún presupuesto en su organización para el tema de salud y seguridad en el trabajo?
8. ¿De qué manera motiva o promueve comportamientos seguros con sus trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo?
9. ¿Cómo evalúan en su organización los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores?
10. ¿Existe algún lugar, área o departamento específico para la salud ocupacional?
11. ¿Sus trabajadores saben a quién dirigirse en caso de accidentes?
12. ¿Adjuntan en contratos de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud ocupacional?
13. ¿Conoce algún programa de prevención de riesgos?
14. ¿Existe planes de contingencia dentro de su organización en el caso de que sucedan accidentes o enfermedades ocupacionales?
15. ¿Realiza simulacros en materia de salud ocupacional?
16. ¿Cuenta con un plan de financiamiento de salud ocupacional para garantizar los planes preventivos?
17. ¿Cómo identifican y eliminan los riesgos relacionados con el trabajo?

18. ¿Con qué programas de prevención y promoción de la salud cuentan?
 19. ¿Cuántos exámenes médicos realizan a sus trabajadores?
 20. ¿De qué manera garantiza la seguridad de sus trabajadores en materia de salud ocupacional?
 21. ¿Cómo realiza las capacitaciones en materia de Salud y Seguridad en el trabajo?
 22. ¿Cuántas veces capacita al año a sus trabajadores en el tema de salud ocupacional?
 23. ¿Entienden sus trabajadores con facilidad las instrucciones en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales?
 24. ¿Qué tipo de capacitación emplea recursos humanos para el área de sistemas de salud y seguridad en el trabajo?
 25. ¿Brinda equipos de protección personal a sus trabajadores?
 26. ¿Los trabajadores se colocan los equipos de protección personal?
 27. ¿Qué opina de los Comités de seguridad y salud en el trabajo?
 28. ¿Cuentan en su organización con un Comité de SST?
 29. ¿Qué tan frecuente es la fiscalización que realiza el ministerio de trabajo y promoción del empleo?
 30. ¿Conoce las sanciones aplicadas por el ministerio de trabajo al incumplir las normas?
 31. Con la experiencia en sus inspecciones realizadas a diferentes empresas desde la entrada en vigencia la ley de salud ocupacional ¿Cómo se está desarrollando la implementación de la ley 29783?
 32. ¿Los empleadores y empleados conocen a profundidad la ley en mención?
 33. ¿Cómo afecta el factor cultural tanto de trabajadores como empleadores para implantar un sistema de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en nuestra ciudad?
 34. ¿Capacita en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a sus trabajadores en materia de salud ocupacional?
 35. ¿Cuenta el MTPE con los recursos suficientes para fiscalizar a las empresas respecto a la salud ocupacional?
 36. ¿A la fecha la ley ha aportado a poder reducir el índice de accidentes y enfermedades laborales?
- 8.3. Anexo 03: Fotografías de campo



Figura 6. Trabajo de campo



Figura 7. Trabajador en proceso de labor diaria



Figura 8. Trabajador en riesgo expuesto



Figura 9. Trabajadores con materiales en campo



Figura 10. Verificación de trabajo de campo



igura 11. Trabajador en riesgo expuesto



Figura 12. Trabajadores expuestos a riesgos laborales



Figura 13. Trabajadores en zona de peligro de trabajo



Figura 14. Trabajadores expuestos a peligros laborales



Figura 15. Trabajadores sin precaución laboral



Figura 16. Trabajador expuesto a peligro latente



Figura 17. Visita para recabar información