



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA**

FACULTAD DE AGRONOMÍA

**ESCUELA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN
AMBIENTAL**



**“IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO, SEGÚN LEY 29783 Y SU
MODIFICATORIA LEY 30222, EN LA EMPRESA
DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. IQUITOS –
2016”**

TESIS

Para Optar El Título Profesional De:
INGENIERO EN GESTIÓN AMBIENTAL

Presentado Por:

YONATAN ENRIQUE REQUEJO ASENJO

Bachiller En Gestión Ambiental

**IQUITOS – PERÚ
2018**



UNAP

**FACULTAD DE AGRONOMIA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA
EN GESTION AMBIENTAL**



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 034-EFPIGA-FA-UNAP-2017

En Iquitos, a los 25 días del mes de octubre del 2017, a horas 3 pm. el Jurado designado por la Escuela de Formación Profesional de Ingeniería en Gestión Ambiental, integrado por los Señores Miembros que a continuación se indica:

Ing. JULIO ABEL MANRIQUE DEL AGUILA, M. Sc.	PRESIDENTE
Ing. WILSON VÁSQUEZ PEREZ	MIEMBRO
Ing. MANUEL CALIXTO ÁVILA FUCOS	MIEMBRO
Ing. JORGE ENRIQUE BARDALES MANRIQUE, Dr.	ASESOR


Se constituyeron en el Auditorio de la Facultad de Agronomía, para escuchar la sustentación de la Tesis titulada: "IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SEGÚN LEY 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY 30222, EN LA EMPRESA DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. IQUITOS – 2016", presentado por el Bachiller en Gestión Ambiental YONATAN ENRIQUE REQUEJO ASENJO, para optar el Título Profesional de INGENIERO EN GESTION AMBIENTAL, que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.


Después de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas:

A satisfacción

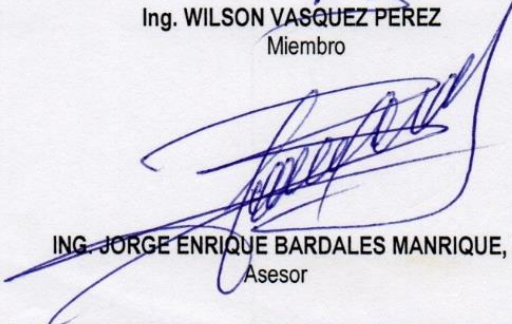
El Jurado después de las deliberaciones correspondientes en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

La tesis ha sido Aprobado por unanimidad
Siendo las 3 pm. se dio por terminado el acto Felicitando
al sustentante por su trabajo.


Ing. JULIO ABEL MANRIQUE DEL AGUILA, M. Sc.
Presidente


Ing. WILSON VASQUEZ PEREZ
Miembro


ING. MANUEL CALIXTO AVILA FUCOS
Miembro

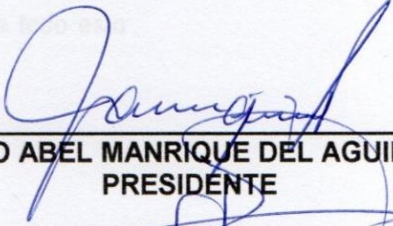

ING. JORGE ENRIQUE BARDALES MANRIQUE, Dr.
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA

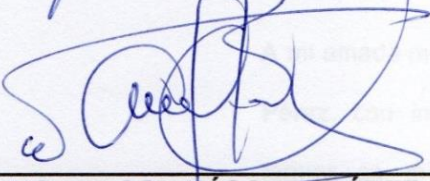
FACULTAD DE AGRONOMÍA

Tesis aprobada en sustentación pública el día 25 de octubre del 2017, por el jurado nombrado por la Escuela de Formación Profesional de Ingeniería en Gestión Ambiental para optar el título profesional de:

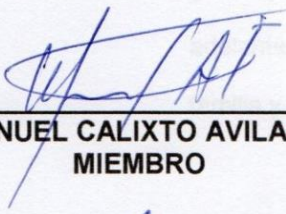
INGENIERO EN GESTIÓN AMBIENTAL



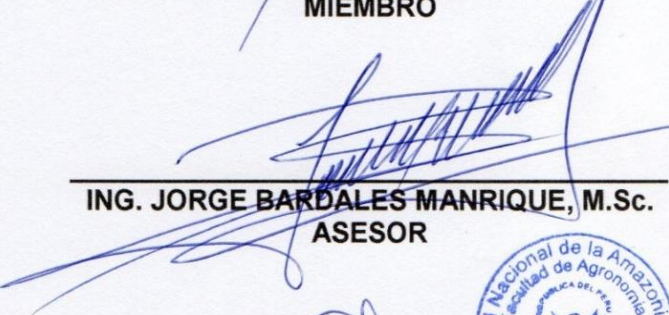
ING. JULIO ABEL MANRIQUE DEL AGUILA, M.Sc.
PRESIDENTE




ING. WILSON VÁSQUEZ PÉREZ
MIEMBRO



ING. MANUEL CALIXTO AVILA FUCOS
MIEMBRO



ING. JORGE BARDALES MANRIQUE, M.Sc.
ASESOR



ING. DARVIN NAVARRO TORRES, Dr.
DECANO



DEDICATORIA

A **DIOS** mi padre, por ser el principal sustento de Aliento, Fe y Esperanza en mi vida y sin el cual no hubiese sido posible todo esto ni ningún otro logro.

A mi amada madre, **Carina Asenjo Pérez**, con inmensa gratitud; por formar en mí esos principios y valores que han hecho de mi una gran persona, capaz de salir adelante en beneficio propio, de mi familia y de la sociedad.

AGRADECIMIENTO

- Al **Ing. Jorge E. Bardales Manrique**, por la colaboración en el Asesoramiento del presente trabajo.
- A la Ing. Judy Guerra, por las facilidades brindadas en colaboración para el desarrollo del presente trabajo, así como también a todo el grupo humano que forma parte de la gran familia “DISTRIBUCIONES QUISPE SAC.”
- A todas las personas que participaron en mi crecimiento profesional, a mis familiares y amigos que día a día estuvieron conmigo y promovieron en mí mis deseos de superación. A todos ellos, muchas gracias.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	09
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Problema, hipótesis y variables	11
1.1.1. Descripción del problema	11
1.1.2. Definición del problema	12
1.1.3. Hipótesis	12
1.1.4. Identificación de las variables	13
1.1.5. Operacionalización de las variables	14
1.2. Objetivos de la Investigación	14
1.2.1. Objetivo General	14
1.2.2. Objetivos Específicos	15
1.3. Justificación e importancia	15
1.3.1. Justificación	15
1.3.2. Importancia	16
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	17
2.1 Materiales	17
2.1.1. Ubicación del área de estudio	17
2.1.2. Clima	18

2.2. Métodos	18
2.2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	18
2.2.2. Población y Muestra	19
2.2.3. Instrumentos de Investigación	20
2.2.4. Etapas del estudio	20
2.3. Diseño, estadística a emplear	21
CAPÍTULO III.- REVISIÓN DE LITERATURA	22
3.1. Marco teórico	22
3.2. Marco Conceptual	34
IV.- ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	40
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	140
5.1. Conclusiones	140
5.2. Recomendaciones	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
ANEXOS	147

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01. Cumplimiento de la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	42
Gráfico N° 02. Sexo de los Trabajadores	43
Gráfico N° 03. Edad de los Trabajadores	44
Gráfico N° 04. Grado de Instrucción de los Trabajadores	44
Gráfico N° 05. Carga Familiar de los Trabajadores	45
Gráfico N° 06. Tipo de Actividad	45
Gráfico N° 07. Ocupación o Cargo en la Empresa	46
Gráfico N° 08. Horas Trabajadas	47
Gráfico N° 09. Tiempo en la Empresa	47
Gráfico N° 10. Formación y Conocimientos adquiridos	48
Gráfico N° 11. Inducción de los Trabajadores	49
Gráfico N° 12. Conocimiento de la Existencia de la Política de SST	50
Gráfico N° 13. Conocimiento de los Peligros de SST	51
Gráfico N° 14. Conocimiento sobre las funciones, responsabilidades y autoridades con relación a la Gestión de SST	52
Gráfico N° 15. Frecuencia de Capacitación	53
Gráfico N° 16. Conocimiento de la existencia de Documentos del Sistema de Gestión de SST	54
Gráfico N° 17. Conocimiento del Procedimiento ante una emergencia	55
Gráfico N° 18. Medidas tomadas frente al incumplimiento de algún requisito del Sistema de Gestión de SST	56
Gráfico N° 19. Conocimiento sobre la generación de Registro de las Actividades Realizadas	56

Gráfico N° 20. Grado de Responsabilidad en el Sistema de Gestión de SST	57
---	----

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
Cuadro N° 01. Resultados Diagnóstico Inicial	41
Cuadro N° 02. Clasificación de Edades (Referencia OMS)	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01. Mapa de Ubicación de la Ciudad de Iquitos	17
Figura N° 02. Modelo de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Norma Internacionales OHSAS 18001	28

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo N° 01. Consulta personal Directivo sobre cumplimiento de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	148
Anexo N° 02. Encuesta a los Trabajadores	150
Anexo N° 03. Toma Fotográfica de encuestas realizadas	154

INTRODUCCIÓN.

Desde hace varios años, las empresas en general se encuentran inmersas en entornos globalizados y cada vez más competitivos, en los cuales para tener éxito es necesario lograr buenos resultados y para ello, las empresas necesitan gestionar sus actividades y recursos con la finalidad de orientarlos hacia el logro de sus objetivos, por lo que las organizaciones se han visto en la necesidad de adoptar herramientas y metodologías como el Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales optimizan sus recursos e incrementan su competitividad.

Perú es un país cuya economía se basa principalmente en la exportación de materias primas, productos agrarios y textiles; pero para el desarrollo y crecimiento de estos sectores se necesita cada vez de más del intercambio de productos en base a las necesidades fisiológicas y secundarias de la población. Es un sector de suma importancia no solo por la gran cantidad de empresas y trabajadores que involucra de forma directa, sino también por su efecto dinamizador en una variada gama de productos que el propio desarrollo de la actividad demanda. Por otra parte, y esto es altamente relevante, es una actividad intensiva en la ocupación en temporadas festivas a nivel nacional como regional dentro de ellas podemos mencionar las campañas escolares, navidad, fiestas patrias, fiesta de san Juan, etc, lo que se constituye en un factor clave para la definición de políticas que permitan asegurar altos niveles de empleo.

El presente estudio trata de explicar el estado situacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas dedicadas a este rubro, tomando como modelo una de las más representativas dentro

de la región “DISTRIBUCIONES QUISPE SAC”, así mismo se busca identificar las mejoras que se obtienen al diseñar e implantar un Sistema en base a la Ley N° 29783, ya que dicha ley comparten principios sistemáticos comunes de gestión, basadas entre otros, en la mejora continua, en el compromiso por parte de la dirección de la organización y en el cumplimiento de estas normativas legales.

Así, en el presente estudio de investigación se muestra el nivel de vinculación de los trabajadores de la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC., sobre la conducta y desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo, proponiendo un modelo para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la Ley N° 29783 y su reglamento D.S. 005-2012-TR, para una empresa dedicada al rubro comercial, para la mejor toma de decisiones de quienes deseen incorporar dentro de su política institucional el desarrollo basado en los pilares de la sostenibilidad: social, ambiental y económico.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema, hipótesis y variables

1.1.1 Descripción del problema.

La dinámica del entorno actual y la necesidad de contar con cuadros especializados para apoyar el desarrollo operativo y funcional de las actividades y procesos en la empresa Distribuciones Quispe SAC., hace que se aborde el tema base, es decir, garantizar la formación en los más altos niveles de prevención de eventos no deseados como accidentes e incidentes y garantizar la seguridad del trabajador; lo que se puede lograr a través de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222.

La implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el Trabajo ha sido factible en diversas instituciones de servicios, modalidad formativas públicas y privadas, para sus unidades de enseñanza o áreas específicas y en pocas para la integridad de sus procesos, por lo que es pertinente efectuar el estudio que podrá replicarse en instituciones similares.

Toda empresa, debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo, que permita la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor

desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros.

Los trabajadores se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios.

Por ello se debe buscar mantener a los trabajadores sanos, tanto a nivel físico como mental, para que de esta forma se identifiquen con la Empresa, lo cual incrementa la producción al existir un ambiente de satisfacción.

Este trabajo busca dar a conocer que mediante un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implementado en la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. se puede lograr el control de la seguridad de sus actividades operativas y un mayor respaldo para la Empresa.

1.1.2 Definición del problema

¿La ausencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, en la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C., es un factor limitante para que descuide las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, originando problemas en la salud de los trabajadores?

1.1.3 Hipótesis

Existe un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, en la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C., herramienta que los trabajadores y

empleadores conocen y la ponen en práctica, generando actitudes de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

1.1.4 Identificación de las variables.

- **Variable Independiente (X):**

X1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222.

- **Variables Dependientes (Y):**

Y1: Requisitos del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo Basados en la Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222:

Y.1.1. Requisitos Generales.

Y.1.2. Elaboración de Línea Base.

Y.2. Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y.2.1. Política

Y.2.2. Organización.

Y.2.2.1. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

Y.2.2.2. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y.2.3. Documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Y.2.3.1. Registros Obligatorios.

Y.2.4. Planificación y Aplicación.

Y.2.4.1. Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Controles.

Y.2.4.2. Mapa de Riesgos.

Y.2.5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y.2.6. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Y.2.7. Revisión por la Gerencia y Mejora Continua.

1.1.5 Operacionalización de las variables

Variable	Indicadores		Índice
Independiente			
X1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley 29783)	Desempeño de seguridad y salud en el trabajo adecuado		-----
Dependiente			
Y1: Requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783)	Y.1.1. Requisitos Generales		-----
	Y.1.2. Elaboración de Línea Base.		
Y2. Etapas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783):	Y.2.1. Política de Seguridad y Salud en el trabajo		-----
	Y.2.2. Organización	Y.2.2.1. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
		Y.2.2.2. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
	Y.2.3. Documentos del SG-SST.	Y.2.3.1. Registros Obligatorios del SG – SST.	
	Y.2.4. Planificación y Aplicación.	Y.2.4.1. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y medidas de Control.	
		Y.2.4.2. Mapas de Riego.	
	Y.2.5. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo		
	Y.2.6. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo		
Y.2.7. Revisión por la Dirección y Mejora Continua.			

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Proponer la implementación y diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa

Distribuciones Quispe S.A.C., buscando el bienestar de los trabajadores y la minimización de los factores de riesgo a los que se exponen día a día bajo los estándares de la Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, reglamento y modificatorias.

1.2.2. Objetivos específicos

- a. Establecer los fundamentos teóricos de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la importancia de su implementación en la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C.
- b. Analizar la situación actual de la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. y planificar el proyecto de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C.
- d. Evaluar los beneficios que representa la implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Establecer planes de acción para ajustar la situación actual de la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. a los requisitos exigidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222.

1.3 Justificación e importancia.

1.3.1 Justificación

El presente trabajo experimental nos permitirá conocer los beneficios de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) la ley 29783 y su

modificatoria ley 30222, a fin de que la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. tenga un sistema de seguridad satisfactorio de sus operaciones, cumpliendo las leyes y normas nacionales e internacionales y demás compromisos sociales.

Asimismo, el trabajo de investigación es una forma de compromiso de los futuros tomadores de decisiones de dar alternativas de solución a las tantas problemáticas sociales, económicas y políticas de nuestra localidad, así como lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, originado por las empresas dedicadas al rubro del comercio.

1.3.2 Importancia

La importancia radica en la generación de un modelo estándar de un Sistema basado en la Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, incorporando un proceso cíclico de mejora continua lo que evidenciará grandes beneficios para la organización, siendo las más importantes:

- ✓ Mejora en el enfoque de la organización para alcanzar los objetivos de seguridad propuestos.
- ✓ Enfatiza la gestión integral de riesgos laborales.
- ✓ Mejora en el desempeño de seguridad, originando ahorro de dinero y evitando incumplimientos legales y sociales.
- ✓ Mejora en la eficacia de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO II:

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

2.1.1 Ubicación del área de estudio.

El presente experimento se realizó en las instalaciones de la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. ubicada en el centro de la ciudad de Iquitos. Provincia de Maynas, Región Loreto.

Ubicación Política:

Departamento : Loreto
Provincia : Maynas
Distrito : Iquitos

Coordenadas geográficas:

Longitud. : 73°14'53.4"W

Latitud . : 3°45'26.0"S

Altitud : 121 msnm.

Ubicación: : Jirón Prospero N° 935

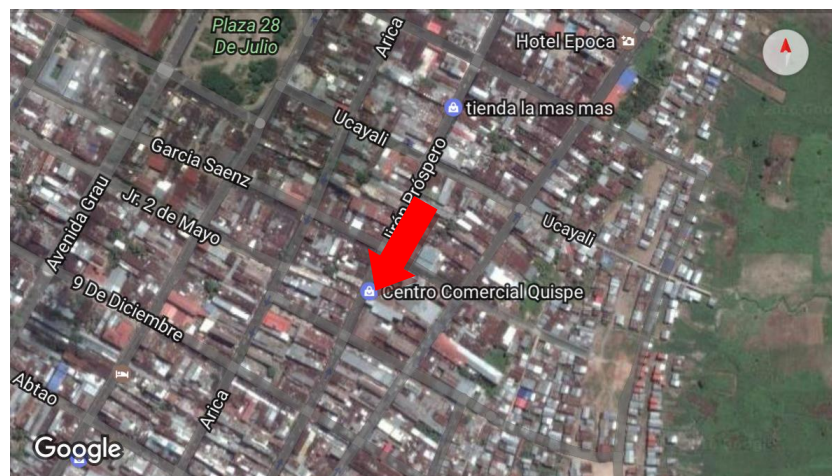


Figura N° 01: Mapa de Ubicación de la Ciudad de Iquitos (Fuente: Google Earth 2015).

2.1.2 Clima

El clima de la zona de estudio se clasifica como cálido, con una temperatura media anual de 29°C y una precipitación promedio anual de 2,500 mm. La estación invernal no es muy marcada y se caracteriza por un nivel de precipitación pluvial y temperatura ligeramente igual a la de las otras estaciones, además posee una humedad relativa la cual fluctúa entre 75-80%. SENAMHI.

2.2 Métodos

Puesto que no existe antecedentes acerca del mismo. Por lo que, corresponde a un tipo de investigación exploratorio que permite familiarizarse con tópicos desconocidos, poco estudiados o novedosos. La metodología empleada en esta investigación, está basado en encuestas, tabulación de datos; realizados a los trabajadores de la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C. para la elaboración de una descripción estadística, como también auditorías participativas.

2.2.1. Tipo y diseño de la Investigación.

El método de investigación es Descriptivo no Experimental, donde los datos serán obtenidos a partir del análisis e interpretación de la ley 29783 y de su modificatoria Ley 30222 y del análisis cualitativo proveniente de las ideas y opiniones de los directivos y personal de la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C., cuya evaluación se realizará con un enfoque de carácter participativo,

involucrando a todo el personal de forma directa a través de entrevistas y conversaciones.

Se ejecutará sobre la base de los resultados del análisis de interpretación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, contrastados con los resultados del análisis de las encuestas ejecutadas y la descripción estadística de la muestra basada en una estadística descriptiva.

2.2.2. Población y Muestra.

Para efectos del trabajo, se tomará como fuente de información la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, así como también al personal directivo y empleados, a las cuales se realizó las entrevistas.

Población: La población en estudio fue la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C.

Muestra: La muestra en estudio se tomó una muestra por conveniencia, es decir una muestra que de una forma directa involucre a la mayoría del personal directivo y los empleados de la empresa Distribuciones Quispe S.A.C

Contenido estructural de las encuestas a los trabajadores:

Con el fin de obtener información conveniente que permita levantar información de campo que facilite el trabajo de investigación, la estructura de las encuestas realizada a los trabajadores está sujeta a los siguientes parámetros.

- ✓ Datos del área
- ✓ Datos generales de la persona encuestada
- ✓ Aspectos laborales con relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2.2.3 Instrumentos de investigación.

Se trabajó con el personal propio de la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. de los diversos niveles y áreas de la organización esto con el fin de que el proyecto logre recopilar toda la información proveniente de las ideas y opiniones de todo el personal de la empresa, incluidos los directivos y personal empleado. Para el recojo de la información se aplicó una ficha de entrevista que fue la misma para todo el personal, que fueron procesadas para conocer el estado situacional del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y demostrar la hipótesis general planteada: Existe un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, en la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C., herramienta que los trabajadores y empleadores conocen y la ponen en práctica, generando actitudes de prevención en seguridad y salud en el trabajo.

2.2.4 Etapas en estudio

- ✓ Entrevistas al personal de la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC.
 - Entrevista al Administrador.

- Entrevista al personal Administrativo y Operativo.
- ✓ Revisión de las encuestas y Tabulación de datos.
 - Resultados Lista de Verificación sobre el cumplimiento de la Ley 29783 y su modificatoria Ley 30222.
 - Resultados Encuesta a los trabajadores (Administrativos y Operativos)
- ✓ Análisis e Interpretación de los resultados de la Lista de Verificación y las encuestas a los trabajadores.
- ✓ Análisis e interpretación de los requisitos de la ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, considerando los resultados obtenidos del análisis de la Lista de Verificación y de las encuestas realizadas.
- ✓ Procesamiento de datos y elaboración del modelo del Sistema de Gestión, redacción
- ✓ Conclusiones, recomendaciones.
- ✓ Sustentación, publicación.

2.3 Diseño, estadística a emplear

Se ejecutó sobre la base de los resultados del análisis e interpretación de la ley 29783 y su modificatoria ley 30222, considerando los resultados del análisis de las encuestas ejecutadas y la descripción estadística de la muestra basada en una estadística descriptiva, representada en tablas de contingencia, tablas de distribución de frecuencia y gráficos. Para el procesamiento de los datos obtenidos de las encuestas, se empleó el software estadístico de Microsoft Excel 2007.

CAPÍTULO III:

REVISIÓN DE LITERATURA

3.1 Marco teórico

<http://www.implementacionsig.com/> (Página web revisada el 28.12.2016, a las 19:30 horas):

<http://www.implementacionsig.com/>

¿Qué es un Sistema de Gestión?

Un Sistema de Gestión ayuda a lograr las metas y objetivos de una organización mediante una serie de estrategias, que incluyen la optimización de procesos, el enfoque centrado en la gestión y el pensamiento disciplinado. Por tanto, el Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que deja trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

Sistema Integrado de Gestión:

Básicamente un Sistema Integrado de Gestión (SIG) tiene que ver con todos los aspectos de la organización, desde el Aseguramiento de la Calidad del producto e incremento de la satisfacción del cliente, pasando por el mantenimiento de las operaciones dentro de una tema de prevención de la contaminación y el control de los riesgos de salud y seguridad ocupacional, logrando con ello la meta de ser socialmente

responsable. Actualmente se considera que una organización se gestiona con Sistemas Integrados cuando cumple los requisitos de las Normas: **ISO 9001:2015, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2015** y tiene implementados estos sistemas, lo cual aumenta significativamente la productividad de estas empresas mejorando su imagen a nivel internacional y aumentando el número de clientes satisfechos.

International Organization for Standardization – ISO

Establecida en 1946 como una confederación internacional de organismos de normalización de todo el mundo, con sede en Ginebra Presente en 151 países Ofrece soluciones comunes que atienden las necesidades de las empresas y de la sociedad.

Los estándares ISO ya han sido adoptados por cerca de 634 mil organizaciones en 152 países (www.iso.org) Casi 3.000 Comités Técnicos, Subcomités y Grupos de Trabajo, en los que participan unos 50.000 expertos anualmente en el desarrollo de los estándares ISO

.La tendencia mundial está orientada hacia la integración de sistemas de gestión en la organización, entendiendo la calidad, el medio ambiente y la salud y seguridad ocupacional como los principales aspectos de la misma. Actualmente se considera que una organización se gestiona con sistemas integrados cuando cumple los requisitos de las normas: ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:1999 y tiene implementados e integrados estos sistemas.

Beneficios de gestionar con un sistema integrado de gestión:

- Las empresas están creciendo. Se requiere agilizar/flexibilizar/simplificar su gestión.
- Para distinguirnos de otras organizaciones (competitividad).
- Minimizar o evitar la duplicidad de esfuerzos.
- Inventario completo de recursos críticos.
- Facilidades de análisis, consulta y representación de la Información.
- Descripción mejorada de procesos.
- Mejores tiempos de respuesta.
- Mejora la motivación y competencia de los trabajadores.
- Uso óptimo de recursos financieros y personales.
- Simplifica la documentación necesaria al ser ésta Única.
- Menos frecuencia de auditorías.
- Menos costos de auditorías de certificación y seguimiento de la certificación, así como Auditorías internas realizadas por terceros.

Peña Escobio, Rigol Cardona y Moreno Pino: "Proyección de sistemas integrados de gestión" en Contribuciones a la Economía, junio 2009 en <http://www.eumed.net/ce/2009a/ecp.htm>.

Los modelos normalizados para sistema de gestión tienen aspectos comunes en cuanto a principios, componentes, procesos, estructuras y

requisitos lo que hace que la implantación de sistemas integrados de gestión sea una alternativa viable y recomendada para las empresas.

En el mercado internacional actual ofertar productos competitivos, que satisfagan los requisitos de los consumidores y obtenidos de forma tal que no afecten al medio ambiente y la salud de los trabajadores, se ha convertido en una necesidad.

Para la aplicación de estos sistemas existen varios criterios y enfoque sin embargo una alternativa bastante lógica, asumida por varias organizaciones, es la adopción de enfoques aprobados (normalizados) que son:

- ISO 9001: 2008 para sistemas de gestión de la calidad.
- ISO 14001: 2004 para sistemas de gestión ambiental.
- NC 18001: 2007 para sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Todos estos sistemas tienen orígenes distintos y su desarrollo ha estado condicionado por diferentes partes interesadas por lo que pueden aplicarse de manera independiente. Sin embargo coincidencias en principios, enfoques, filosofías y requisitos de gestión, procesos y componentes facilitan su integración en un sistema único.

Este concepto de integración se ha generalizado además como resultado de la necesidad de enfocar con cierta lógica y sentido común la satisfacción de requisitos derivados de la organización, del mercado, las agencias regulatorias y la sociedad en general, con la implantación de un

sistema integrado que le permite a la organización demostrar su compromiso hacia todas las partes interesadas (y no sólo hacia el cliente).

Norma ISO 14001:2015 – Estándar OHSAS 18001:2007

Organizaciones de todo tipo están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo (SST) mediante el control de los impactos de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente y de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, acorde con su política y objetivos ambientales y de SST. Lo hacen en el contexto de una legislación cada vez más exigente, del desarrollo de políticas económicas y otras medidas para fomentar la protección ambiental y de SST, y de un aumento de la preocupación expresada por las partes interesadas por los temas ambientales, incluido el desarrollo sostenible, así como los de materia de seguridad y salud en el trabajo.

Muchas organizaciones han emprendido "revisiones" o "auditorías" ambientales y de SST para evaluar su desempeño ambiental y de SST. Sin embargo, esas "revisiones" y "auditorías" por sí mismas pueden no ser suficientes para proporcionar a una organización la seguridad de que su desempeño no sólo cumple, sino que continuará cumpliendo los requisitos legales y de su política. Para ser eficaces, necesitan estar desarrolladas dentro de un sistema de gestión que está integrado en la organización.

Las Normas Internacionales sobre gestión ambiental y los estándares OHSAS sobre la gestión de la SST tienen como finalidad proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión ambiental (SGA) y de SST eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión, para ayudar a las organizaciones a lograr los objetivos y metas económicas, ambientales y de SST. Estas normas y estándares, al igual que otras, no tienen como fin ser usadas para crear barreras comerciales no arancelarias, o para incrementar o cambiar las obligaciones legales de una organización.

Norma OHSAS 18001:2007

Este estándar proporciona los elementos de un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que puede ser integrado con otros requisitos de gestión, para ayudar a las organizaciones a lograr los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y económicos.

La implementación de este estándar permitirá a una organización, desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. A través de éste, se hace énfasis en las prácticas proactivas preventivas, mediante la identificación de peligros y la evaluación y control de los riesgos en el sitio de trabajo.

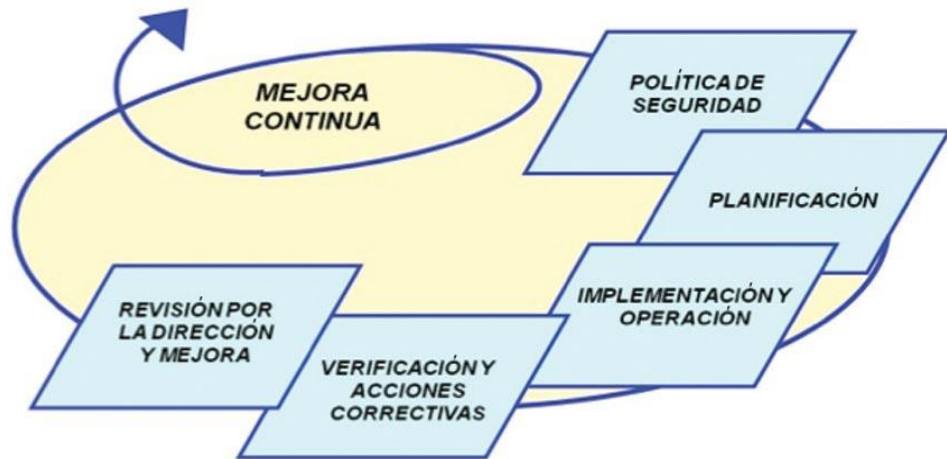


Figura 2 — Modelo de sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el estándar OHSAS 18001



NOTA Esta Norma Internacional se basa en la metodología conocida como Mejora Continua: Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). La metodología PHVA se puede describir brevemente como:

- Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política ambiental y de SST de la organización.
- Hacer: implementar los procesos, así como todo lo que previamente se ha implementado.
- Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto a la política ambiental y de SST, los objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos, e informar sobre los resultados.
- Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LEY N° 29783)

Artículo 1. Objeto de la Ley. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo 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.

TÍTULO IV: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
CAPÍTULO I, Artículo 17. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador. El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: a) Gestionar los riesgos, sin excepción, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control a aquellos que no se puedan eliminar. b) El diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo, la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, todos estos deben estar orientados a garantizar la salud y seguridad del trabajador. c) Eliminar las situaciones y agentes peligrosos en el centro de trabajo o con ocasión del mismo y, si no fuera posible, sustituirlas por otras que entrañen menor peligro. d) Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo. e) Mantener políticas de protección colectiva e individual. f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

LEY 30222: LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El dispositivo legal modifica los artículos 13°, 26°, 28°, 32°, inciso d) del artículo 49°, 76° y cuarta disposición complementaria modificatoria de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se modifica el inciso d) del artículo 13° referido al **Objeto y Composición de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo**, estableciendo que los tres representantes de los empleadores serán de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales

Privadas (CONFIEP) de las Cámaras de Comercio de cada jurisdicción o por la Cámara Nacional, Comercio, Producción, Turismo y Servicios – Peru-cámaras y de la Confederación Nacional de Organizaciones de las PYMES.

Con relación al artículo 26° referente al **Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, se incorpora un segundo párrafo permitiendo que los empleadores puedan suscribir contratos de locación de servicios con terceros, de acuerdo al Código Civil, para la implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo.

Respecto a los **Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo**, en el artículo 28° se establece en su segundo párrafo la forma de llevar dichos Registros, del mismo modo para la MIPYME y entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo.

Asimismo, el artículo 32° referente a las **Facilidades de los representantes y supervisores**, señala que el otorgamiento de las licencias de goce de haber a favor de los miembros del comité paritario y supervisores, son previa autorización del mismo comité; como también para la prórroga de la licencia requerirá opinión favorable del comité, precisándose que las funciones de los miembros son considerados actos de concurrencia obligatoria.

En el inciso d) del artículo 49° referente a las **Obligaciones del empleador**, queda obligado a realizar cada dos años exámenes médicos;

otorgando potestad al empleador o trabajador a solicitar exámenes médicos de salida, cuyos costos deberán ser asumidos por el empleador, en los casos antes señalados.

El artículo 76° concerniente a la **Adecuación del trabajador al puesto de trabajo**, establece que en caso de invalidez absoluta permanente, los trabajadores no podrán ser transferidos de puestos de trabajo.

También se modifica la **Cuarta Disposición Complementaria**, con respecto al artículo 168°-A del Código Penal relacionado al *Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales*, configurándose el nuevo tipo legal, *Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*, procediéndose a ampliar los supuestos delictivos y sanciones penales.

Finalmente como Única Disposición Complementaria Transitoria **Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras**, se establece que el Sistema de Inspección del Trabajo, en el plazo de tres años, hasta el 11 de abril del 2017, privilegie acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras, autorizándose para ello al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo emitir el respectivo Decreto Supremo que establezca las disposiciones complementarias.

D.S. N° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783

En el presente reglamento en el Artículo 23 menciona: Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con

certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la ley N°29783, el presente Reglamento y demás normas aplicables

RM 050-2013.TR Formatos Referenciales con la Información Mínima que deben Contener los Registros Obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los registros mostrados en esta guía tienen como finalidad orientar a los empleadores hacia una adecuada implementación y a un pleno cumplimiento de la normativa vigente. Estos han sido elaborados en base a lo señalado en el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por D.S. N°005-2012-TR.

DECRETO SUPREMO N° 006-2014-TR - Modifican El Reglamento De La Ley N° 29783, Ley De Seguridad Y Salud En El Trabajo, Aprobado Por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamentada por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, ha sido modificada por la Ley N° 30222, Ley que tiene por objeto facilitar su implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad y reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad;

DECRETA:

Artículo 1.- Modifíquense los artículos 1, 22, 27, 28,34, 73 y 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

3.2 Marco Conceptual.

Definiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT).- 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

AUDITORÍA.- Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevará a cabo de acuerdo a la regulación que establece el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CAPACITACIÓN.- Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

CAUSAS BÁSICAS DE LOS ACCIDENTES.- Referidas a factores personales y factores de trabajo:

- *Factores Personales.*- Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador.

- *Factores del Trabajo.*- Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, entre otros.

CAUSAS INMEDIATAS DE LOS ACCIDENTES.- Son aquellas debidas a los actos y condiciones subestándares.

- *Condiciones Subestándares:* Es toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.
- *Actos Subestándares:* Es toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

EMERGENCIA.- Evento o suceso grave que surge debido a factores naturales o como consecuencia de riesgos y procesos peligrosos en el trabajo que no fueron considerados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

EMPRESA CONTRATISTA.- Es toda persona natural o jurídica que realiza actividades auxiliares o complementarias a la actividad principal de la empresa titular.

ENFERMEDAD PROFESIONAL U OCUPACIONAL.- Es una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo relacionadas al trabajo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP).- Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan

amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

ERGONOMÍA.- Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

ESTÁNDARES DE TRABAJO.- Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? y ¿Cuándo?

EVALUACIÓN DE RIESGOS.- Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

GESTIÓN DE RIESGOS.- Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para

reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS.- Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

INCIDENTE.- Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

INCIDENTE PELIGROSO.- Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

INDUCCIÓN U ORIENTACIÓN.- Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

- Inducción General: Capacitación al trabajador sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas, prácticas, y el conocimiento del ambiente laboral del empleador, efectuada antes de asumir su puesto.
- Inducción Específica: Capacitación que se brinda al trabajador que contiene la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES.- Proceso de identificación de los factores, elementos, circunstancias y puntos críticos

que concurren para causar los accidentes e incidentes. La finalidad de la investigación es revelar la red de causalidad y de ese modo permite a la dirección del empleador tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

INSPECCIÓN.- Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.

LESIÓN.- Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

LUGAR DE TRABAJO.- Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.

MAPA DE RIESGOS.- Es un plano de las condiciones de trabajo que puede emplear diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores en la organización del empleador y los servicios que presta.

PELIGRO.- Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

PÉRDIDAS.- Constituye todo daño o menoscabo que perjudica al empleador.

RIESGO.- Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

SALUD OCUPACIONAL.- Rama de la Salud 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.

SEGURIDAD.- Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

CAPÍTULO IV:

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para una mejor presentación de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se ha realizado la siguiente estructuración en la cual se basó el trabajo de investigación:

I. DIAGNÓSTICO INICIAL.

Para la primera etapa del diseño de la implementación de un sistema de gestión e seguridad y salud en el trabajo basado en la ley 29783 y su modificatoria Ley 30222, se realizó un diagnóstico de la situación actual en cuanto al grado de cumplimiento de los requisitos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en las Normas antes mencionadas.

El desarrollo de este diagnóstico inicial, a través de una entrevista con la administración de la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C., se realizó con el fin de conocer que requisitos de la Ley 29783 son aplicadas en las actividades desarrolladas en las diferentes áreas de la Empresa, a la vez que contribuyó a direccionar mejor las encuestas hacia los trabajadores, evitando realizar preguntas innecesarias sobre requisitos determinados “No Cumplidos” por la Alta Dirección, y que por lo tanto no son de conocimiento del personal de la Empresa, centrando la atención del análisis e interpretación de datos, sobre aquellos que se encuentran medianamente cumplidos o en proceso de implementación.

Como resultado de este diagnóstico se obtuvo lo siguiente:

Cuadro N° 01: Resultados Diagnóstico Inicial

REQUISITOS CUMPLIDOS TOTALMENTE	REQUISITOS CUMPLIDOS PARCIALMENTE	REQUISITOS NO CUMPLIDOS
0	1	6

En cuadro N° 01 nos muestra un escenario muy interesante sobre la realidad de la Empresa, y en base al cual se puede determinar que la empresa no se encuentra lista para un proceso de certificación u homologación en base a estas Normas, de ser esta su intención, debido a que para ello toda empresa debe cumplir como mínimo con todos los requisitos establecidos en la Ley 29783, y lo que es peor, la ausencia del cumplimiento de varios de estos requisitos, puede conllevar sanciones drásticas por parte de los Organismos Fiscalizadores en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros aspectos desfavorable para la empresa en cuanto a su imagen y desarrollo económico.

Detalle de los resultados obtenidos:

a) La política y objetivos en materia de SST.

C: La empresa no cumple con este requisito.

b) El Reglamento Interno de SST.

C: La empresa no cumple con este requisito.

c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.

C: La empresa no Cumple con este requisito

d) El mapa de riesgo.

C: La empresa cumple parcialmente con este requisito.

e) La planificación de la actividad preventiva.

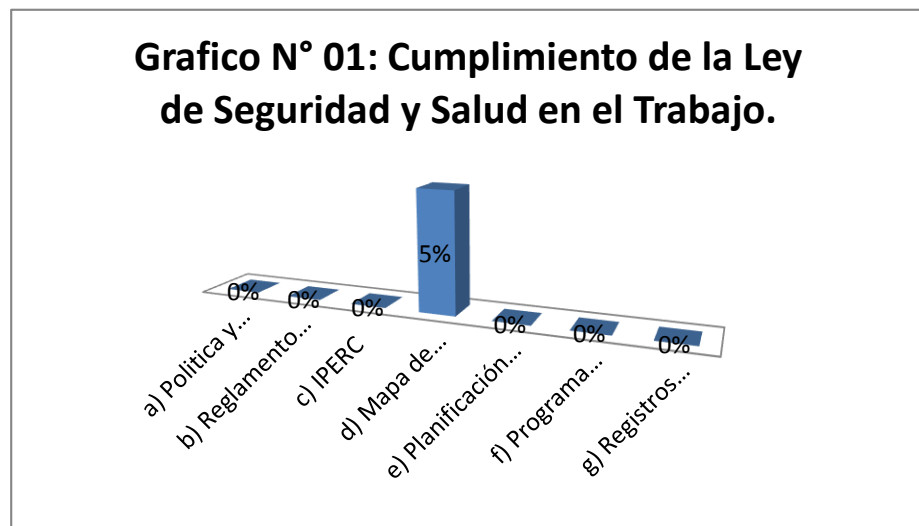
C: La empresa no cumple con este requisito.

f) El Programa Anual de SST.

C: La empresa no cumple con este Requisito.

g) Registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

C



resa no cumple con este requisito.

Gráfico N° 01: Cumplimiento de la Ley N° 29783

II. DIAGNÓSTICO DE LAS ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES

A. DATOS GENERALES DEL PERSONAL ENCUESTADO

A. 1. Sexo:

Las entrevistas dieron como resultado la encuesta a 100 personas, resultando 52 de sexo masculino y 48 de sexo femenino, siendo el mayor porcentaje de la población encuestada de sexo masculino con un 52%, debido entre otras cosas al tipo de tareas realizadas en una empresa del

rubro de comercio, que en su mayoría demandan mayor exigencia física para trasportar los productos a los diferentes almacenes.



Gráfico N° 02: Sexo de los Trabajadores

A. 2. Edad

La clasificación de las edades se realizó tomando como referencia la escala de edades propuesta desde el año 2000 por la OMS (Organización Mundial de la Salud), expresada en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 02: Clasificación de edades (Referencia OMS)

Escala de Edades (años) <i>* Fuente: OMS</i>	JUVENTUD	ADULTEZ	
		ADULTEZ TEMPRANA	ADULTEZ MADURA
10 - 24	X		
25 - 35		X	
36 - 59			X

En base al cuadro anterior y a los resultados de las entrevistas, se pudo determinar que la mayoría de las edades de los trabajadores (66) son personas mayores de 25 años, 22 personas se tienen igual o menor de 24 años, y solo 12 personas que equivalen al 12%, tiene edades más de 35 años y 40 años; lo que significa que la mayor parte de los trabajadores están conformada por personas adulta temprana.

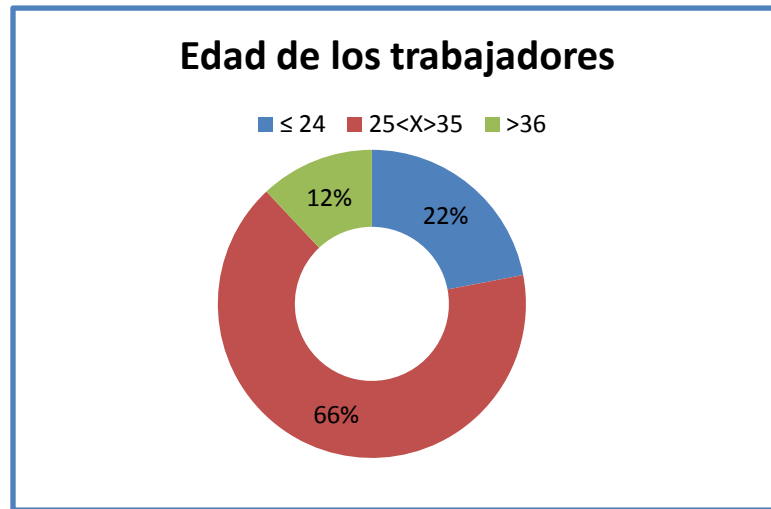


Gráfico N° 03: Edad de los Trabajadores

A. 3. Grado de Instrucción

Más de la mitad (71%) de los trabajadores tienen estudios secundarios y el 29% presentan estudios superiores, siendo solo un 1% de la población encuestada los que presentan estudios a nivel primario

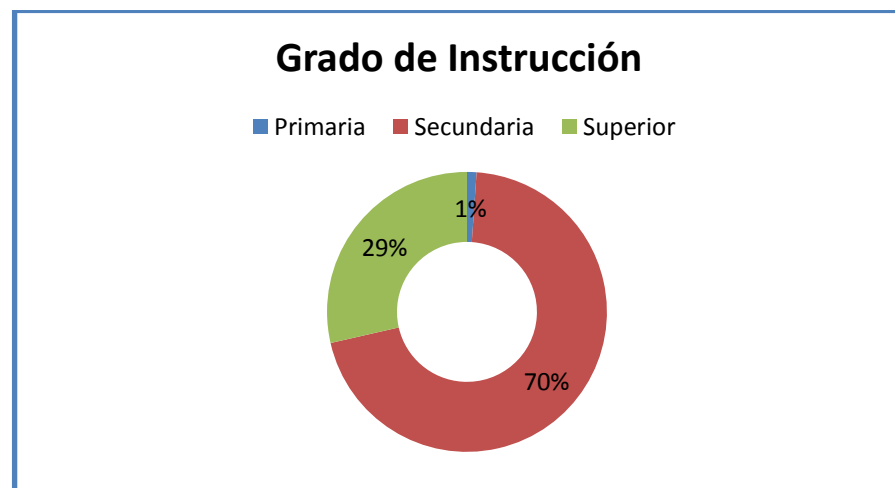


Gráfico N° 04: Grado de Instrucción de los Trabajadores

A. 4. Carga Familiar

Gran parte de los encuestados tienen carga familiar 94%, y solo 6 no tienen carga familiar (6%)

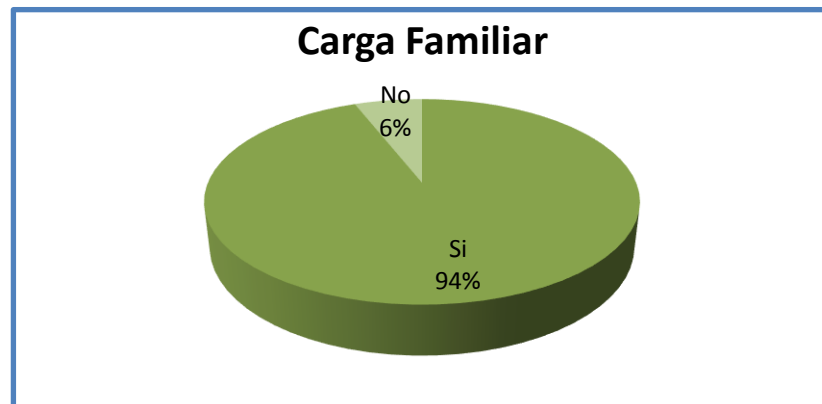


Gráfico N° 05: Carga Familiar de los Trabajadores

A. 5. Enfermedad prevalente

La mayoría de los trabajadores encuestados (68) manifiesta tener una enfermedad prevalente como alergia al polvo, migraña y gripe.

B. ASPECTOS LABORALES RELACIONADOS A LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

B.1. Actividades Realizadas

La mayoría de los trabajadores realizan actividades operativas y de ventas a diferencia de los administrativos.

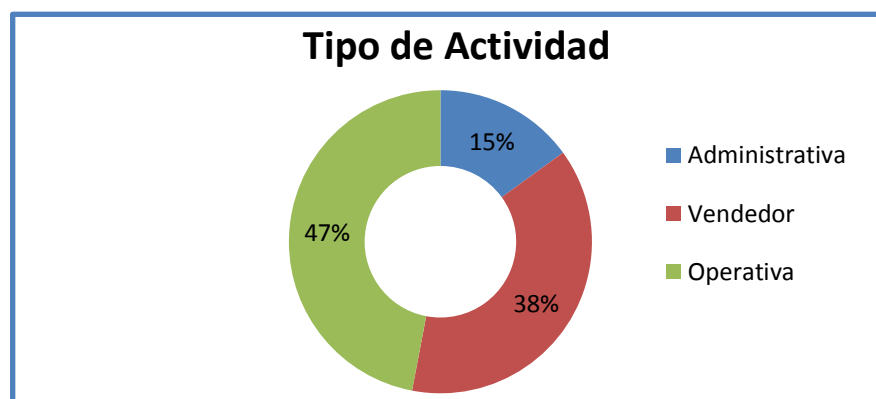


Gráfico N° 06: Tipo de Actividad

* **Ocupación**

La empresa está más constituida por trabajadores con cargo de Vendedores y Almaceneros (Operativa), seguida por Operario que suman un total de 15 personas.

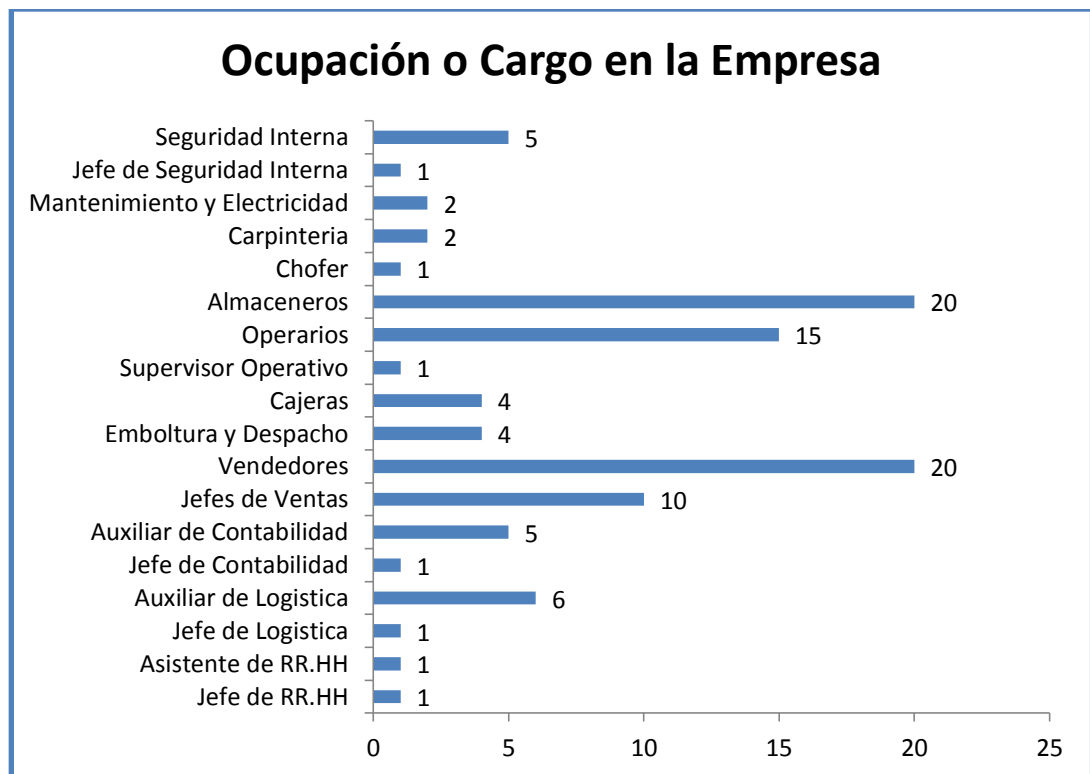


Gráfico N° 07: Ocupación o Cargo en la Empresa

B.2. Horas Trabajadas por Día

Los trabajadores administrativos y los jefes de áreas, tienen un horario de 8 Horas diarias, excepto algunos auxiliares de logística que trabajan horas extras, incluido el sábado todo el día, a diferencia que los trabajadores operativos, que realizan trabajos de 8 horas diarias entre lunes y sábado, los vendedores trabajan de lunes a sábado, descansando un día a la semana que puede ser lunes, martes y el día

domingo solo trabajan hasta las 3pm, con lo cual acumulan sus 48 horas semanales.

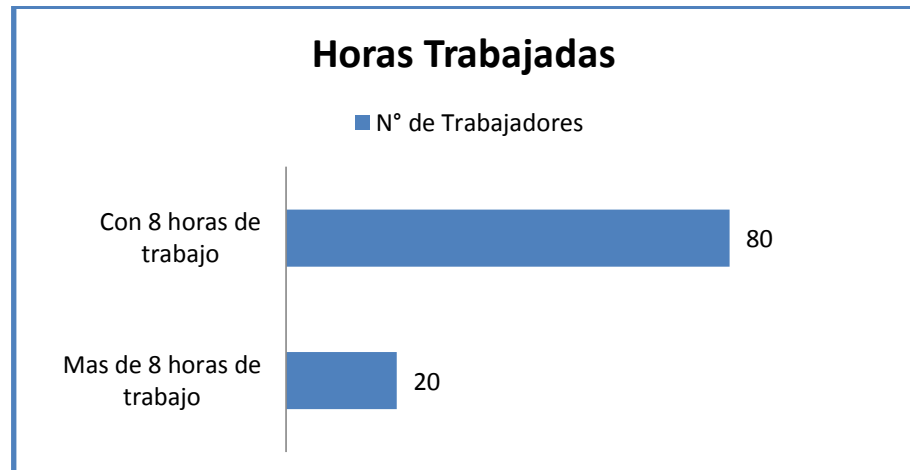


Gráfico N° 08: Horas Trabajadas

B.3. Tiempo de ocupación del puesto actual y en la empresa

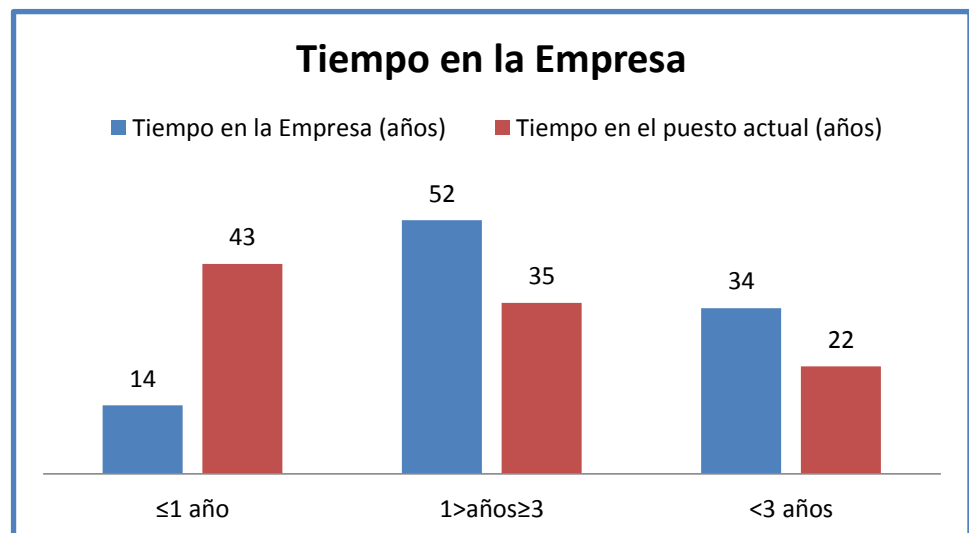


Gráfico N° 09: Tiempo en la Empresa.

Un dato interesante que nos muestra el gráfico anterior es que menos de la mitad del total de los trabajadores (43 personas), tienen hasta 1 año de haber ocupado su puesto actual; evidenciándose que la mayoría de los puestos generados en la empresa son temporales, es decir solo son contratados para campañas específicas como por ejemplo navidad,

fiestas patrias, campaña escolar y entre otros, estos puestos en su mayoría corresponde al Vendedores, al igual que los del área operativa, a diferencia de la parte administrativa en el cual todos tienen ya por lo menos más de 3 año laborando en la empresa.

B.4. Formación y conocimiento sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Más de la mitad de los encuestados (67 personas) manifiesta no tener formación y conocimiento sobre temas relacionados a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo el resto de los encuestados (33 trabajadores) manifiesta tener conocimientos mediante capacitaciones.

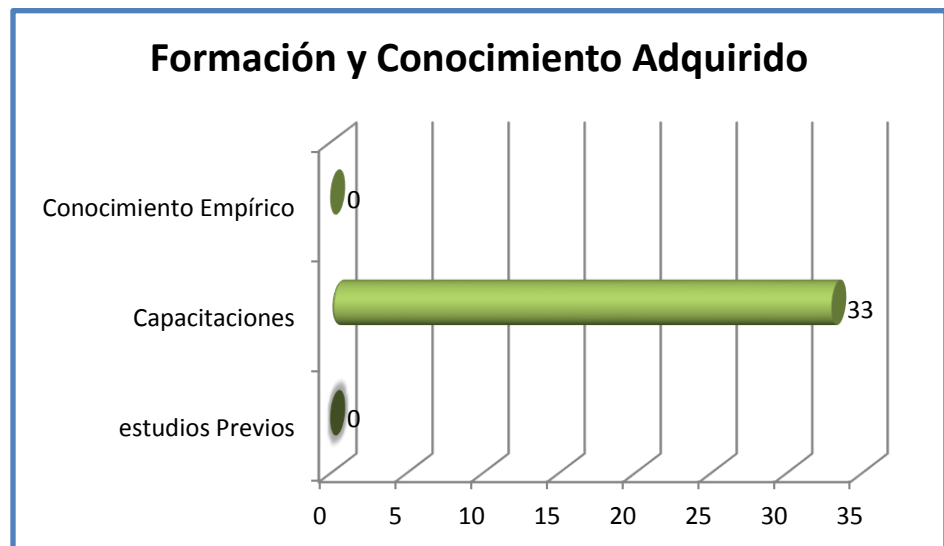


Gráfico N° 10: Formación y Conocimiento Adquirido.

De las 33 personas que manifiestan haber recibido capacitación, estas 33 la recibieron por medio de la empresa. Estas capacitaciones que manifiestan los trabajadores, están relacionadas a los temas de primeros

auxilios, no siendo complementadas con las demás herramientas de capacitación, como los cursos, simulacros y prácticas, entre otros.

B.5. Inducción/capacitación al ingresar a la empresa

De los entrevistados, ninguno manifiesta haber recibido algún tipo de inducción y/o capacitación antes de entrar a la empresa y previo inicio de sus actividades. Cabe indicar que solo se le daba inducción a los vendedores en temas de atención al cliente.

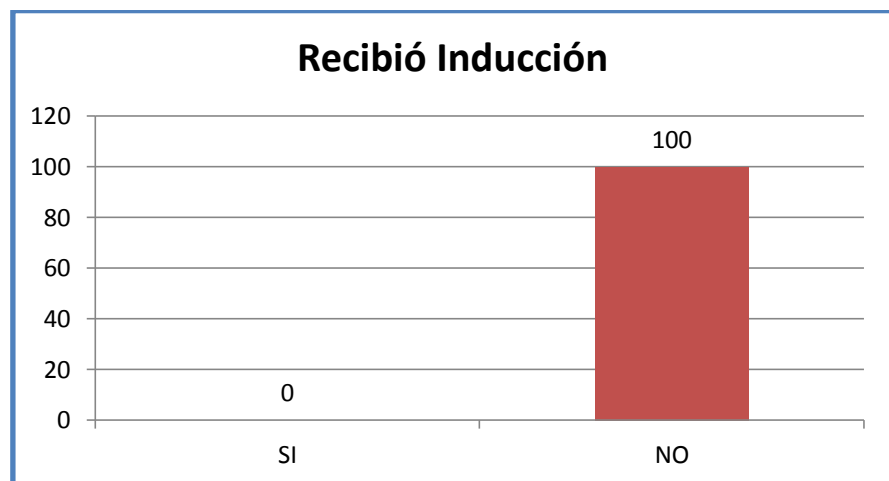


Gráfico N° 11: Inducción de los Trabajadores

B.6. Importancia de la capacitación para mejorar el desempeño ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

Todos los trabajadores coinciden en que las capacitaciones son importantes para mejorar desempeño de seguridad y salud en el trabajo, identificando diversas formas que contribuyen a que estas capacitaciones mejoren su desempeño laboral en términos de protección de seguridad y salud, que van desde el correcto uso de herramientas y EPP (Equipos de

Protección Personal), hasta la prevención de accidentes e impactos como la identificación de peligros en su área y la mejora de la calidad de vida.

B.7. Conocimiento de la existencia y función de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Solo 15 personas (15%) conocen sobre la existencia de esta política en la empresa, mientras que el 85% lo desconoce. De estas 15 personas que saben de la existencia de la política ninguno puede definir muy bien la función que cumple esta y solo definen su función en la empresa de manera parcial o simplemente no tienen una idea clara de ella.

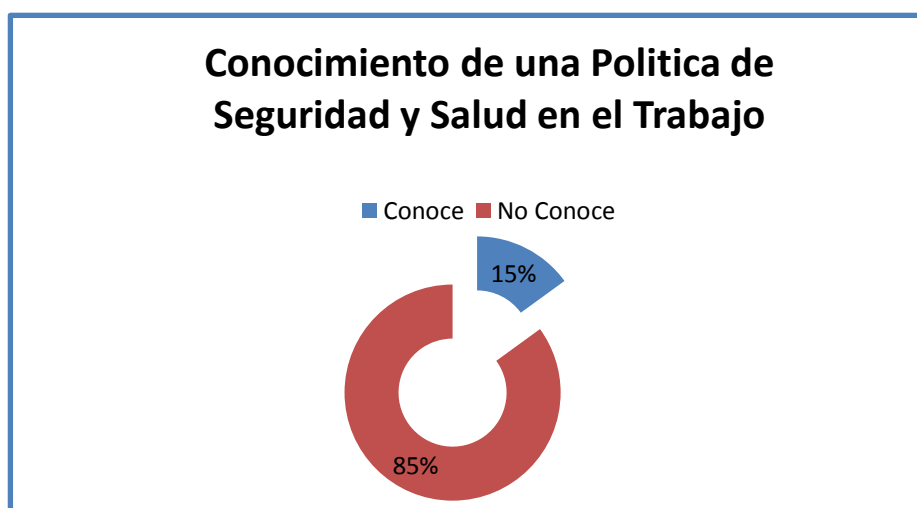


Gráfico N° 12: Conocimiento de una política de SST.

B.8. Conocimiento de los peligros y las medidas de control para eliminar, mitigar y/o minimizar su impacto.

Todos los entrevistados dicen conocer que es un peligro y a cuáles de ellos están expuestos en su trabajo, pero que según las respuestas brindadas al momento de la entrevista, muchos de ellos presentaban dificultades para poder diferenciar claramente entre un peligro y los riesgos que estos pueden originar, pudiendo generar dificultades al

momento del establecimiento de las medidas de control, así mismo se pudo evidenciar una falta de cultura preventiva debido a que la mayoría de medidas de control estarían enfocadas en acciones reactivas o correctivas, más no en medidas preventivas, donde se busque en primer lugar evitar el daño, actuando sobre la fuente, antes de estar corrigiendo las múltiples efectos que estos pudiesen generar.

Como resultado de la entrevista se pudo determinar que 58 personas pudieron identificar adecuadamente cuales son los peligros que se generan en su puesto de trabajo y sus medidas de control, 42 solo dieron ejemplos algo confusos, presentando dificultades al momento de diferenciar los peligros de los riesgos y otros trabajadores que no pudieron identificar sus peligros claramente.

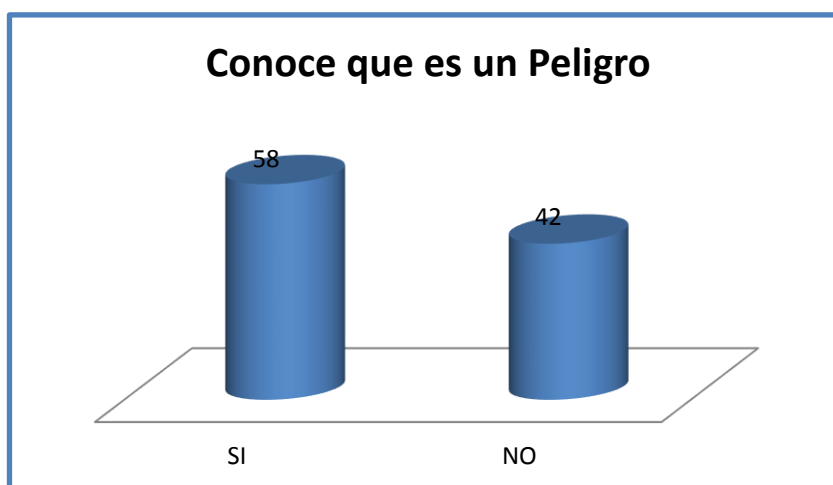


Gráfico N° 13: Conocimiento de los peligros de SST.

B.9. Generación del Incumplimiento Legal por un Mal Desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos son consientes de que un mal desempeño de seguridad y salud en el trabajo genera incumplimientos legales, mas no saben que dispositivo

legal es el que se pudiese incumplir, a excepción de personas que pudieron dar un ejemplo e identificaron las leyes que estarían incumpléndose por falta de un buen desempeño del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B.10. Conocimiento de las funciones, responsabilidades y autoridades al interior de la organización de la empresa con relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Debido al trato directo que mantiene el personal administrativo con los representantes de la empresa todos tienen un conocimiento sobre las funciones y autoridades de su empresa, mas la mayoría del área operativa y vendedores no tiene conocimiento de esto. Estos resultados no se rigen al tiempo que tienen los trabajadores en la empresa, ya que hay un grupo de personas que sí conocen esta información debido a que son trabajadores antiguos.

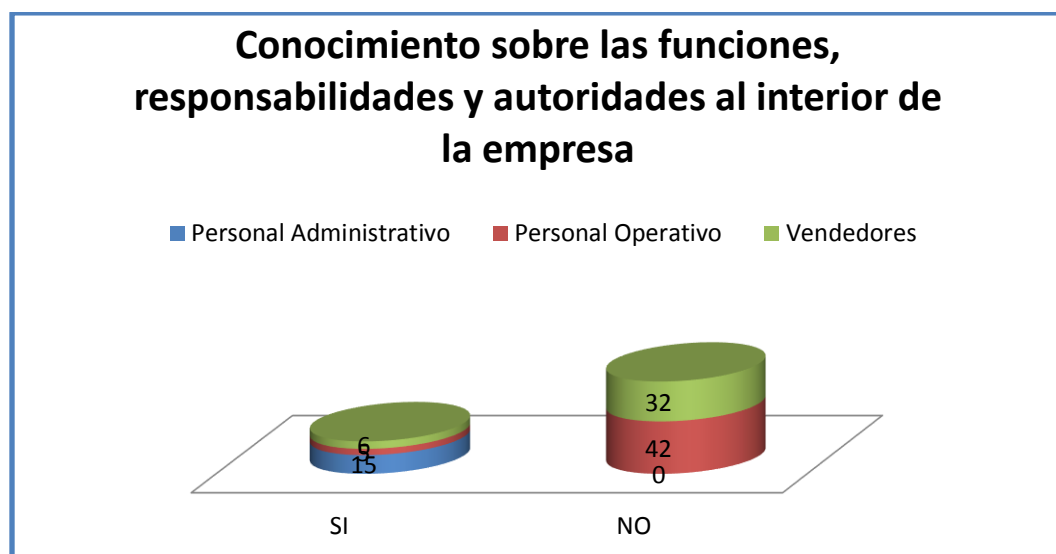


Gráfico N° 14: Conocimiento sobre las funciones, responsabilidades y autoridades al interior de la empresa.

B.11. Capacitación y/o sensibilización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Casi todos los trabajadores dicen ser capacitados, estas capacitaciones a las que se refieren son temas como por ejemplo: primeros auxilios.

*** Frecuencia con la que es capacitado**

Todo el personal recibe charlas según el Programa establecido por el Área.

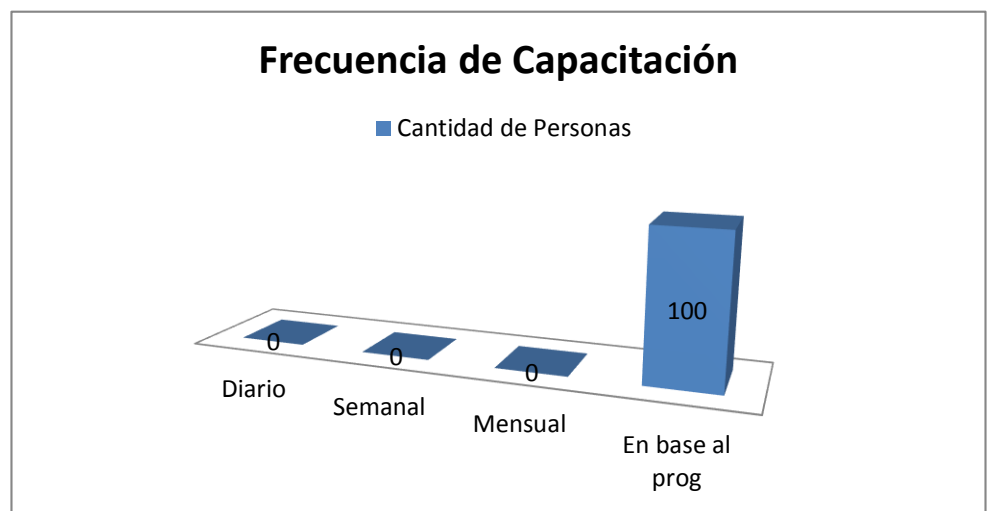


Gráfico N° 15: Frecuencia de Capacitación

B.12. Medios a través del cual el trabajador se informa y/o comunica los asuntos relacionados con el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

El modo más usado para informarse y comunicara asuntos sobre el desempeño y de seguridad y salud en el trabajo es a través de las

capacitaciones programadas, otros medios usados son los documentos, como los folletos, y las señalizaciones.

B.13. Conocimiento sobre la existencia de documentos relacionados al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Todos los trabajadores al momento de encuestarlos no saben de la existencia de estos documentos relacionados al sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, por lo cual a algunos se les tuvo que explicar de qué documentos se trataba.

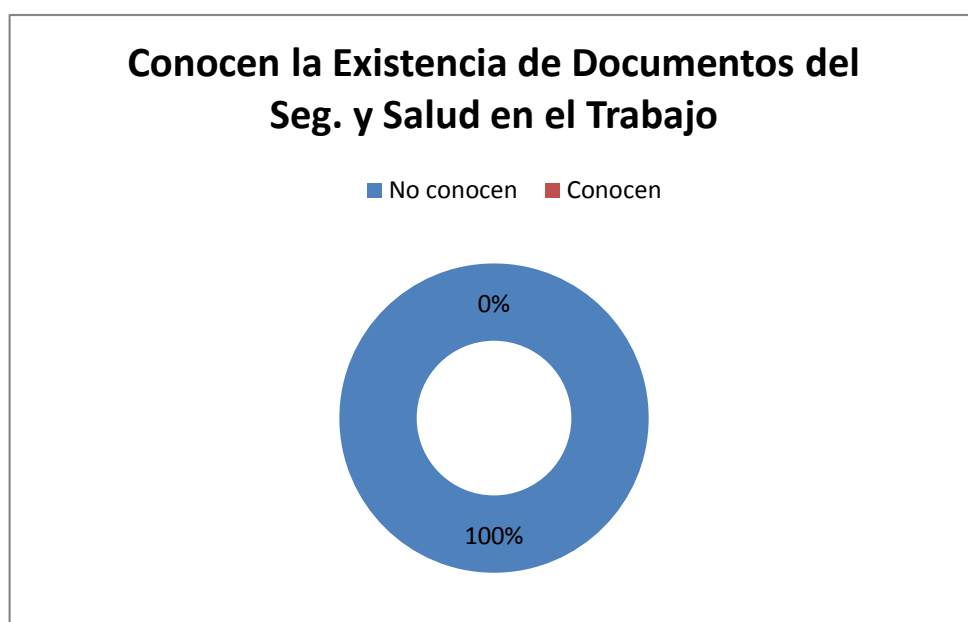


Gráfico N° 16: Conocimiento de la existencia de Documentos del Sistema de Gestión de SST.

B.14. Conoce el procedimiento ante una emergencia de seguridad y salud en el trabajo.

Casi todos los trabajadores encuestados mencionan que no tienen conocimientos sobre el procedimiento ante una emergencia, a pesar de que se les dio ejemplos de una emergencia que puede ser incendios, sismo o accidentes, a diferencia de unas 5 personas que manifestaron

brindar apoyo en caso de una emergencia, pero que no supieron definir o detallar en forma correcta como lo harían. Así mismo cabe recalcar que unas 10 personas mencionaron conocer estos procedimientos indicando que al momento de un incendio debe mantener la calma y usar el extintor adecuadamente, como también otro de ellos menciona como debe actuar frente a un accidente de trabajo.

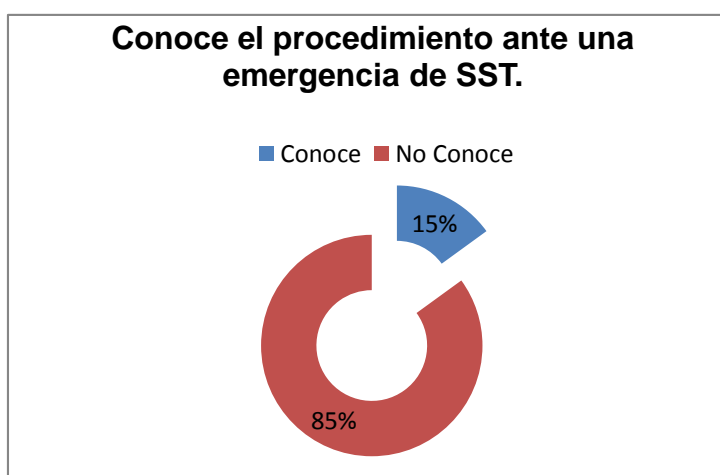


Gráfico N° 17: Conocimiento del procedimiento ante una emergencia de SST.

B.15. Medidas tomadas frente al incumplimiento de algún requisito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La mayoría de los encuestados manifiesta que frente al incumplimiento de algún requisito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, este debe ser informado o reportado, y se tomen las acciones del caso, esto es muy importante debido a que el reporte de incidentes es uno de los principales instrumentos de gestión que ayuda a tomar acción frente a incumplimientos cuyos efectos puedan ser más críticos o causar mayores daños al personal de la empresa como a los clientes. Así mismo cabe resaltar que 25 personas no tienen idea de cómo actuar frente al incumplimiento de algún requisito de este sistema.

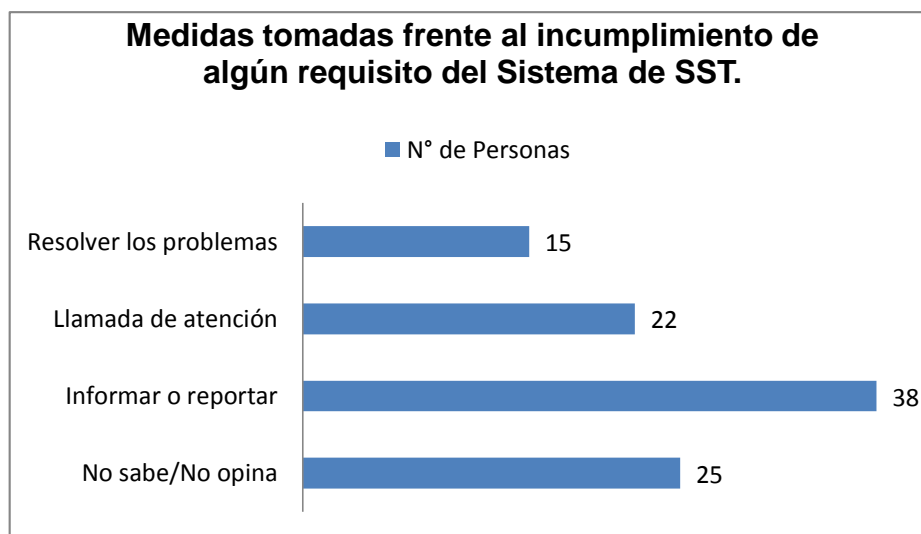


Gráfico N° 18: Medidas Tomadas frente al incumplimiento de algún requisito del Sistema de Gestión de SST.

B.16. Conocimiento sobre la generación de registros de las actividades realizadas.

Casi la mayoría tiene conocimiento de que la empresa genera registros de las actividades que realiza, de las cuales, 76 personas manifiestan que estos registros son controlados y 19 personas (83% del total de encuestados) expresan que estos registros no son controlados por la empresa y solo un 5% de los encuestados dicen que no se generan registros.

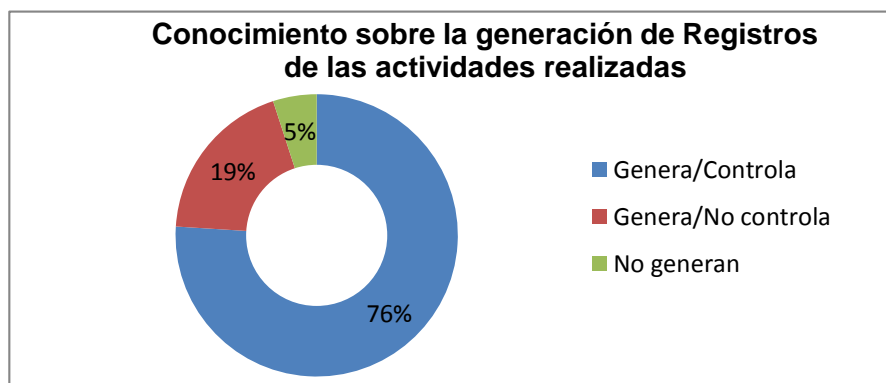
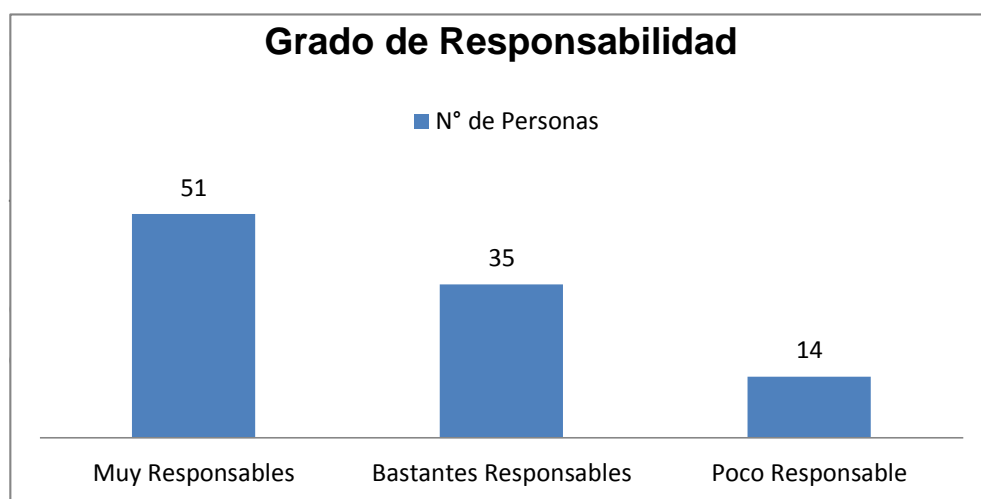


Gráfico N° 19: Conocimiento sobre la generación de Registro de las Actividades Realizadas

B.17. Grado de responsabilidad del personal en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Los trabajadores se clasifican en su mayoría como “Bastante responsables” con respecto a la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido por un número similar de personas que considera ser “muy responsables”, quedando un pequeño grupo (14 personas aprox.) que se califican como “Poco responsables” al respecto; estos 14 coinciden en el poco tiempo que llevan en la empresa y el cargo que desempeñan (vendedores, operarios y almaceneros), además no recibieron la inducción o capacitación antes de ingresar a la empresa. El grado de responsabilidad que adquiere el trabajador no estaría relacionado directamente con la edad, sino más bien con el grado de conocimiento y concientización que pueda tener sobre el tema, según los resultados de las encuestas.




20: Grado de Responsabilidad en el Sistema de Gestión de SST

B.18. Compromisos o beneficios para con la empresa en caso de implementar un sistema integrado de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

Todos los trabajadores están dispuestos a comprometerse o generar algún beneficio para con la empresa en caso de que se implemente un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la ley n° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo; pero no todos saben exactamente lo que pueden hacer, pero la mayoría tienen varias ideas al respecto, siendo entre las más comunes “Cumplir con las normas y responsabilidades” y “Participar de las actividades programadas”.

III. DOCUMENTACIÓN PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BASADO EN LA LEY 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY 30222.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	1 / 21


**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST**

DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.



OCTUBRE 2016 – SETIEMBRE 2017.

IQUITOS – LORETO

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	2 / 21

I. PRESENTACIÓN


La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que la empresa **DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.** tiene entre sus propósitos desarrollar el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** para la empresa basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	3 / 21


II. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

2.1. Objetivos generales

- Establecer el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.


2.2. Objetivos específicos

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de salud ocupacional apliquen a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.**
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- Monitorear el desempeño del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.**

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	4 / 21

III. BASE LEGAL

N°	BASE NORMATIVA	REFERENCIA APLICABLE
1	Ley N° 30222	Modifica la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2	Decreto Supremo N° 006-2014-TR.	Modifican el reglamento de la Ley N° 29783
3	Decreto Supremo N° 012-2014-TR	Registro Único de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales y modifica el artículo 110 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4	Ley N° 29783	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Decreto Supremo N° 005-2012-TR	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6	Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR.	Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
7	Resolución Ministerial N° 148-2012-TR	Guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8	Resolución Ministerial N° 375-2008-TR	Norma Básica de ergonomía y evaluación de riesgos disergonómicos.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	5 / 21

IV. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Distribuciones Quispe S.A.C.

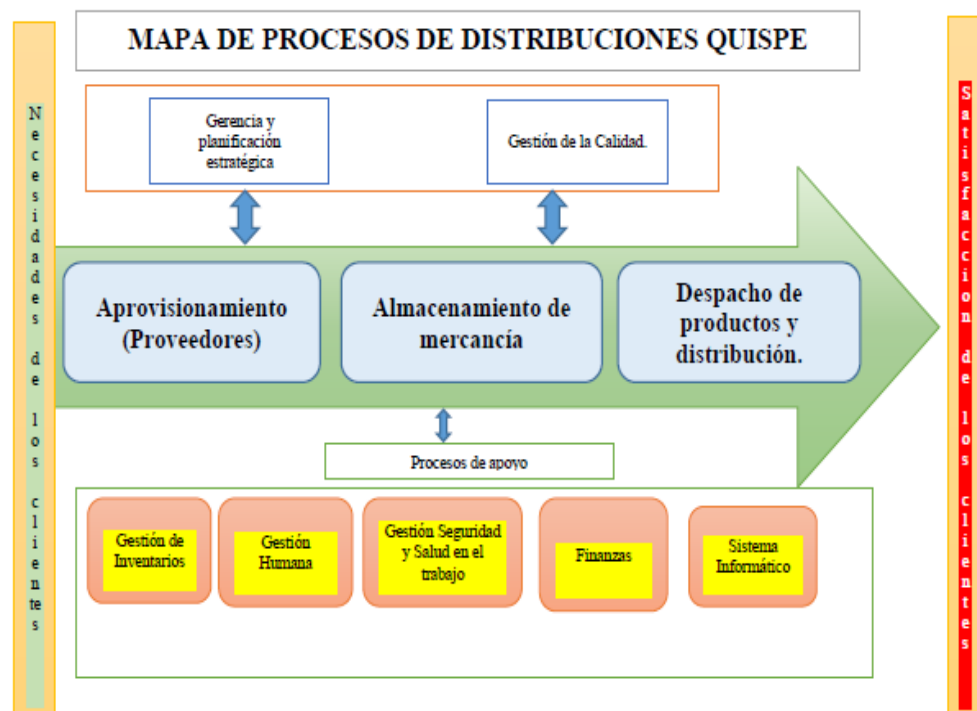
Dirección: Jr. Prospero # 935


Actividad económica: Venta de Productos importados y nacionales al por menor.

- **Centros de trabajo**

Nombre centro de trabajo	Dirección	Clase de riesgo	# trabajadores
Distribuciones Quispe S.A.C.	Jr. Prospero 935	normal	189

- **Descripción del proceso productivo o de prestación del servicio:**



	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	6 / 21


DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. Es una Empresa dedicada a la comercialización de diversos productos con CIU 52322. Se caracteriza por ser una Empresa que ofrece una variedad muy amplia de productos, brindándoles a nuestros clientes la confianza y el respaldo tanto de la Empresa como de prestigiosas marcas, ofreciendo de esta manera seguridad y calidad en el servicio.

Está dividido en diferentes áreas:

- ✦ Áreas de Ventas
- ✦ Área de cajas
- ✦ Área de despacho.
- ✦ Área de almacenamiento de ropas para damas, caballeros y niños.
- ✦ Área de almacenamiento de alimentos y abarrotes.
- ✦ Área de almacenamiento de juguetes.
- ✦ Área de almacenamiento y fabricación de muebles.
- ✦ Área de ensamblaje de bicicletas.
- ✦ Área de Sistemas informáticos
- ✦ Área de sistemas de aires acondicionados
- ✦ Área de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ✦ Áreas administrativas.

Entre los productos que comercializa tenemos:

- Ropa de Vestir damas, caballeros y niños, Zapatos, Zapatillas, Sandalias.
- Abarrotes, Artículos de primera necesidad, Vinos.
- Artefactos, equipos electrónicos.
- Juguetes, Bicicletas, Equipos de Gimnasia, peluches.
- Muebles, Cunas, Camas, Camarotes.
- Artículos de belleza, adornos, librería, Relojería.
- Plásticos varios, artículos de cocina, artículos del hogar en general etc.
- Además dentro de las instalaciones existe un restaurante.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	7 / 21

Maquinaria, Equipos y herramientas usados en los procesos.

ITEM	SECCION
01	Sistemas de aire acondicionado
01	Servidor de Redes
01	Tanque de agua
01	Motores

Tabla Nro 1: Maquinaria, Equipos y herramientas usados en los procesos.

• **Turnos de trabajo:**

Atención al Público:

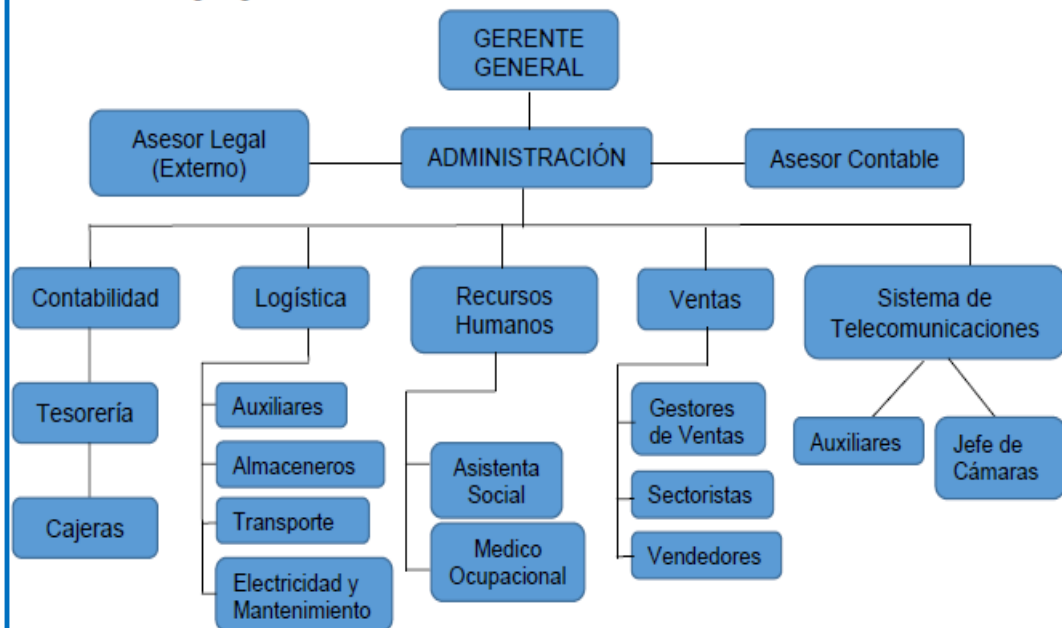
Lunes a Jueves: de 9:00 a.m. – 8:30 p.m.


Viernes y Sábado: de 9:00 a.m. – 9:00 p.m.

Domingo: de 9:00 a.m. – 3:00 p.m.

Con intervalos de horario de Refrigério determinado por la administración.

• **Organigrama**



	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	8 / 21

- **Perfil socio demográfico:**

Permite conocer algunas características de la población trabajadora con el fin de orientar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO.	
Sexo	Cantidad.
Femenino	82
Masculino	107
Total	189

Tabla 2: Distribución por género

V. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1. REQUISITOS GENERALES


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

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

5.2. ELABORACIÓN DE LA LINEA BASE

Los empleadores para establecer el SGSST deben realizar una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la seguridad y salud en el trabajo. Estos resultados sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

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

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	9 / 21

"La Línea Base Sirve Para Saber Cómo Está La Empresa En Cuanto Al Cumplimiento De Las Normas De Seguridad Y Salud En El Trabajo".

[Anexo 1. Línea Base.](#)

VI. ETAPAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

6.1. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe:


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

[Anexo 2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo](#)

6.2. ORGANIZACIÓN

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

- a. Establecer los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adoptar disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.
- b. Implementar los registros y documentación del SGSST, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	10 / 21

- c. Si cuenta con veinte o más trabajadores a su cargo constituye un comité de SST, si tiene menos de 20 trabajadores constituye un supervisor de SST, elegido por los trabajadores.
- d. Si cuenta con veinte o más trabajadores a su cargo elabora un reglamento interno de SST.
- e. Organizar un servicio de SST propio o común a varios empleadores, cuya finalidad es esencialmente preventiva.

6.2.1. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


- a. Los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo, constituyen un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.
- b. El número de personas que componen el CSST, es definido por acuerdo de partes no pudiendo ser menor de 4 ni mayor de 12 miembros.
- c. Se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores.
- d. A falta de acuerdo entre las partes para la conformación del CSST éste tendrá 6 miembros para empresas que tengan más de 100 trabajadores, adicionándose 2 miembros más por cada 100 trabajadores hasta un máximo de 12 miembros.
- e. Cuando el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de éstos puede contar con un Supervisor o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función al número de trabajadores.
- f. El Comité se eligen mediante un proceso electoral por un periodo de 1 año como mínimo y 2 años como máximo.

Anexo 3. Acta de Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estructura Orgánica del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Empresa **DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.** establece su estructura orgánica, al convocar a elecciones para elegir a un Comité de seguridad y salud en el Trabajo.

Tal como se observa en el organigrama el Gerente General de la Empresa **DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.** es el Responsable directo de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la elección de su Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes serán responsables de la


	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	
	Versión	01
	Fecha	12/10/16
	Página	11 / 21

ejecución, aprobación de la documentación y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se encuentra estructurado de la siguiente manera:



6.2.2. REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Es elaborado por los empleadores con 20 ó más trabajadores.
- La estructura mínima tiene lo siguiente: Objetivos y alcances; Liderazgo, compromisos y la Política de SST; Atribuciones y obligaciones del empleador, del Supervisor, del Comité SST y de quienes brindan servicios a la institución; Estándares de seguridad y salud en las operaciones y en los servicios y actividades conexas; Preparación y respuesta a emergencias.
- Se debe elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo con la participación de los trabajadores y ser aprobado por el Comité de SST.
- Se entrega una copia del RISST a cada uno de los trabajadores.
- El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posteriores modificatorias. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	12 / 21

de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.

Anexo 4. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.3. DOCUMENTACIÓN

El empleador debe exhibir la siguiente documentación obligatoria:


- 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.

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

6.3.1. REGISTROS OBLIGATORIOS DEL SST

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

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. [\(anexo 5\)](#)
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales. [\(anexo 6\)](#)
- c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. [\(anexo 7\)](#)
- d) Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. [\(anexo 8\)](#)
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud. [\(anexo 9\)](#)
- f) Registro de equipos de seguridad o emergencia. [\(anexo 10\)](#)
- g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia. [\(anexo 11\)](#)
- h) Registro de auditorías. [\(anexo 12\)](#)

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST		Versión	01
			Fecha	12/10/16
			Página	13 / 21

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

6.4 PLANIFICACIÓN Y APLICACION

Para establecer el SGSST se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en la Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua, realizándose las siguientes actividades:

6.4.1. Identificación de peligros y Evaluación de riesgos.

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

Para elaborar el IPER se desarrollan las siguientes etapas:

a. MAPEO DE PROCESOS

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

PROCESOS	ACTIVIDADES	TAREAS	PUESTO
Almacenamiento de Productos.	Traslado de productos a los almacenes	Colocación de productos en las estanterías.	Almaceneros Operarios.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	14 / 21

b. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

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

TAREAS	PELIGROS	RIESGO
Colocación de productos en las estanterías.	Caída de Objetos. Caidas a distinto nivel.	Lesiones graves o leves, Fracturas, esguinces.

c. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y VALORACIÓN

En esta etapa se evalúan los riesgos en cada uno de los peligros detectados y estos se valoran, para lo cual se utilizan cualquiera de las metodologías de estudio para el análisis y evaluación de riesgos. Pudiéndose optar por las que están dispuestas en el numeral 3 del Anexo 3 de la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

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

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

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

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

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	15 / 21

Riesgo = Probabilidad x Severidad.


		CONSECUENCIA		
		LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
PROBABILIDAD	BAJA	Trivial 4	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16
	MEDIA	Tolerable 5 - 8	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24
	ALTA	Moderado 9 - 16	Importante 17 - 24	Intolerable 25 - 36

Por ejemplo:

PELIGROS	RIESGOS	CONSECUENCIA	PROBABILIDAD				PROB. GENERAL	SEVERIDAD	NIVEL DE RIESGO
			PFR. EXP.	PROD. EXIST.	CAPACITACIÓN	EXP. RIESGO			
Piso resbaloso	Tropiezos y resbalones	Fracturas, fisuras y golpes	2	1	2	2	7	1	7
Polvo	Inhalación	Neumoconiosis	2	2	3	2	9	3	27
Ruido	Sobreeposición	Hipoacusia	2	1	1	1	5	3	15

Para la probabilidad se calcula con los valores asignados del 1 al 3 a los criterios de la probabilidad estos se suman (Personas expuestas + procedimientos existentes + capacitación + exposición al riesgo).

Para el cálculo general de riesgos se calcula la probabilidad por la severidad.


	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	16 / 21

ÍNDICE	PROBABILIDAD ($P = a + b + c + d$)				SEVERIDAD (S)		GRADO DEL RIESGO ($GR = P \times S$)			
	Personas expuestas (a)	Procedimientos existentes (b)	Índice de capacitaciones (c)	Índice de Frecuencias (d)	Severidad	Salud Ocupacional	Puntaje	Grado de riesgo	Significancia	Acción a tomar
1	De 1 a 15	Existen/son satisfactorios	Persona 1 entrenado	Ocasional (al menos 1 vez al semestre)			Hasta 4	Trivial	NO SIGNIFICATIVA	No requiere control adicional.
							Hasta 8	Tolerable	NO SIGNIFICATIVA	Requiere Iniciar Gestiones y Medidas de Control Básicas
2	De 16 a 30	Existen parcialmente/No son satisfactorios	Persona 1 parcialmente entrenado	Frecuente (al menos 1 vez al mes)	Daño	Daño a la salud reversibles	Hasta 16	Moderado	SIGNIFICATIVO	Programar e implementar controles.
							Hasta 24	Substancial	SIGNIFICATIVO	Realizar un estudio de la actividad, para programar e implementar controles.
3	Más de 31	No existen	Persona 1 no entrenado	Permanente (al menos 1 vez al día)	Extremadamente dañino	Daño a la salud irrev	Hasta 36	Intolerable	SIGNIFICATIVO	Realizar inmediatamente un estudio de la actividad,

d. ESTABLECIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONTROL APLICABLES

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

PRIMERO: Eliminación de los peligros y riesgos.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	17 / 21

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

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

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

QUINTO: Facilitar equipos de protección personal adecuados.

[Anexo 13. Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control - IPERC.](#)

6.4.2. MAPA DE RIESGOS

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

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

El mapa de riesgo se realiza dibujando un plano de las instalaciones de la empresa, entidad ubicando los puestos de trabajo, maquinarias y/o equipos que generen riesgo alto; seguido a ello le asignamos un símbolo que representa el tipo de riesgo y otro símbolo para adoptar las medidas de protección a utilizar en los riesgos encontrados.


La señalización es considerada de acuerdo a la Norma técnica Peruana NTP 399.010 – 1 Señales de seguridad.

El mapa de riesgos se elabora con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

[Anexo 14. Mapa de Riesgos](#)

6.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, es aquel documento de gestión, mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	18 / 21

trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles con la participación de los trabajadores, empleador y organización sindical.

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

Programa de seguridad y salud en el trabajo.

Programa de capacitación y entrenamiento.


Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

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

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

EL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ES EL MEDIO POR EL CUAL SE INTEGRAN LAS ACCIONES PREVENTIVAS DE LA EMPRESA CON SU SISTEMA DE GESTIÓN Y SE ESTABLECE SU POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON OBJETIVOS Y METAS.

Anexo 15. Plan de seguridad y Salud en el Trabajo

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	19 / 21

6.6. PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PASST)

El Programa de seguridad y salud en el trabajo es el conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la empresa, entidad pública o privada para ejecutar a lo largo de un año, este programa contendrá actividades, detalle, responsables, recursos y plazos de ejecución, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y proteger la salud de los trabajadores, incluyendo regímenes de intermediación y tercerización, modalidad formativa de la empresa, entidad pública o privada durante el desarrollo de las operaciones. Debe ser revisada por lo menos una vez al año.

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


[Anexo 16. Programa Anual de seguridad y Salud en el Trabajo.](#)

6.7. REVISIÓN POR LA GERENCIA Y MEJORA CONTINUA

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

Esta vigilancia debe:

- a. Evaluar la estrategia global del SGSST para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
- b. Evaluar la capacidad del SGSST, para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.
- c. Evaluar la necesidad de introducir cambios en el SGSST, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.
- d. Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.


	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	20 / 21

- e. Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
- f. Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
- g. Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.

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

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

- a. A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para que puedan adoptar las medidas oportunas.
- b. Al Comité de Seguridad y Salud del Trabajo y a los trabajadores.

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST	Versión	01
		Fecha	12/10/16
		Página	21 / 21

TABLAS

Tabla Nro 1: Maquinaria, Equipos y herramientas usados en los procesos.

Tabla Nro 2: Distribución por género

ANEXOS

Anexo 1. Línea Base.

Anexo 2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 3. Acta de Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 4. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 5. Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.

Anexo 6. Registro de exámenes médicos ocupacionales.

Anexo 7. Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.

Anexo 8. Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 9. Registro de estadísticas de seguridad y salud.

Anexo 10. Registro de equipos de seguridad o emergencia.

Anexo 11. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Anexo 12. Registro de auditorías.

Anexo 13. Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control. - IPERC.


Anexo 14. Mapa de Riesgos.


Anexo 15. Plan de seguridad y Salud en el Trabajo


Anexo 16. Programa Anual de seguridad y Salud en el Trabajo.


Elaborado por	Aprobado por
 Ing. Judy Guerra Napanga Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo CIP: 76880	 Distribuciones QUISPE SAC Victor Quispe Arango APODERADO
Firma Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Firma Representante de la Empresa


LINEA BASE


	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
Requisito del DS 005	Título	Capítulo	Artículo	Descripción de la Ley N° 29783	Artículo	Calificación del Cumplimiento	Observaciones
Los empleadores que tienen implementados sistemas integrados de gestión o cuentan con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que éstas cumplan, como mínimo, con lo señalado en la Ley, el presente Reglamento y demás normas aplicables.	IV	I	23°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
El empleador debe implementar mecanismos adecuados, que permitan hacer efectiva la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en todos los aspectos a que hace referencia el artículo 19° de la Ley	IV	I	24°	Participación de los Trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	19°	0%	La empresa no cumple con este requisito
El empleador debe implementar el SGSST, 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.	IV	II	25°	No especificado	No especificado	5%	La empresa cumple parcialmente con este requisito
<p><i>El empleador está obligado a:</i></p> <p>a) Garantizar que la SST sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.</p> <p>b) Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la SST.</p> <p>c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la SST.</p> <p>d) 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 la SST en la organización en forma eficiente.</p> <p>e) Cumplir los principios de los SGSST señalados en el artículo 18° de la Ley y en los programas voluntarios sobre SST que adopte el empleador.</p> <p>f) Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de SST con objetivos medibles y trazables.</p> <p>g) Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la SST.</p> <p>h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.</p> <p>i) Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de SST y en los Comités de SST.</p> <p>j) Proporcionar los recursos adecuados para, garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de SST o Supervisor de SST, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.</p>	IV	III	26°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito


	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p>El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27° de la Ley, garantiza que los trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada:</p> <p>a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.</p> <p>b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.</p> <p>c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se produzcan.</p> <p>d) En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.</p> <p>e) En la actualización periódica de los conocimientos.</p> <p>Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en SST.</p>	IV	III	27°	<p>Disposición del Trabajador en la Organización del Trabajo</p> <p>El empleador define los requisitos de competencia necesarias para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización este capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.</p>	27°	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>En el caso del inciso c) del artículo 35° de la Ley, las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y particularmente aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador.</p> <p>Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, éstas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.</p>	IV	III	30°	<p>Responsabilidades del Empleador dentro del Sistema de Gestión de la SST</p> <p>a) Entregar a cada trabajador copia del RISST.</p> <p>b) Realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de SST.</p> <p>c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de SST.</p> <p>d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.</p> <p>e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de los representantes de los trabajadores, delegados y el Comité de SST, el cual debe exhibirse en un lugar visible.</p>	35°	5%	La empresa cumple parcialmente con este requisito
<p>La documentación del SGSST que debe exhibir el empleador es la siguiente:</p> <p>a) La política y objetivos en materia de SST.</p> <p>b) El Reglamento Interno de SST.</p> <p>c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.</p> <p>d) El mapa de riesgo.</p> <p>e) La planificación de la actividad preventiva.</p> <p>f) El Programa Anual de SST.</p> <p>La documentación referida en los incisos a) y c) debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.</p>	IV	III	32°	No especificado	No especificado	5%	La empresa cumple parcialmente con este requisito. (Mapas de Evacuación)

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p><i>Los registros obligatorios del SGSST son:</i></p> <p>a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.</p> <p>b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.</p> <p>c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.</p> <p>d) Registro de inspecciones internas de SST.</p> <p>e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.</p> <p>f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.</p> <p>g) Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.</p> <p>h) Registro de auditorías.</p>	IV	III	33°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>En los casos de empleadores de intermediación o tercerización, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros a que refiere el inciso a) del artículo precedente para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización, así como para las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que éstos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.</p>	IV	III	34°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un período de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un período de cinco (5) años posteriores al suceso.</p> <p>Para la exhibición a que hace referencia el artículo 88° de la Ley, el empleador cuenta con un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos doce (12) meses de ocurrido el suceso, luego de lo cual pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos señalados en el párrafo precedente. Estos archivos pueden ser llevados por el empleador en medios físicos o digitales.</p> <p>Si la Inspección del Trabajo requiere información de períodos anteriores a los últimos doce (12) meses a que se refiere el artículo 88° de la Ley, debe otorgar un plazo razonable para que el empleador presente dicha información.</p>	IV	III	35°	Registros de Accidentes de Trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes Peligrosos. Exhibición y Archivo de Registros.	87° - 88°	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p><i>El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:</i></p> <p>a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST.</p> <p>b) Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los distintos niveles y cargos de la organización.</p> <p>c) Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre SST se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.</p>	IV	III	37°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un Comité de SST, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación.</p>	IV	IV	38°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito


	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p>Son funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <p>a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de SST.</p> <p>b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.</p> <p>c) Aprobar el Programa Anual de SST.</p> <p>d) Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de SST.</p> <p>e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la SST, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST.</p> <p>g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación; instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.</p> <p>h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la SST; así como, el Reglamento Interno de SST.</p> <p>i) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.</p> <p>j) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.</p> <p>k) Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.</p> <p>l) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.</p> <p>m) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.</p> <p>n) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.</p> <p>o) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de SST del empleador.</p> <p>p) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.</p> <p>q) Supervisar los servicios de SST y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.</p> <p>r) Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información:</p> <p>r.1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.</p> <p>r.2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.</p> <p>r.3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>r.4) Las actividades trimestrales del Comité de SST.</p> <p>s) Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>t) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.</p>	IV	IV	42°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito



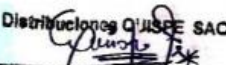
	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
El empleador debe proporcionar al personal que conforma el Comité de SST o al Supervisor de SST, una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.	IV	IV	46°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
Para ser integrante del Comité de SST o Supervisor de SST se requiere: a) Ser trabajador del empleador. b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo. c) De preferencia, tener capacitación en temas de SST o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.	IV	IV	47°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
El empleador conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica designa a sus representantes, titulares y suplentes ante el Comité de SST, entre el personal de dirección y confianza.	IV	IV	48°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de SST, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR. En su defecto, está a cargo de la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora. Cuando no exista organización sindical, el empleador debe convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST o del Supervisor de SST, la cual debe ser democrática, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores. El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del Comité de SST. La nominación de los candidatos debe efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que éstos cumplan con los requisitos legales.	IV	IV	49°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
La convocatoria a la instalación del Comité de SST corresponde al empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.	IV	IV	50°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
El acto de constitución e instalación; así como, toda reunión, acuerdo o evento del Comité de SST, deben ser asentados en un Libro de Actas, exclusivamente destinado para estos fines.	IV	IV	51°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
En la constitución e instalación del Comité de SST se levanta un acta que debe contener la siguiente información mínima: a) Nombre del empleador; b) Nombres y cargos de los miembros titulares; c) Nombres y cargos de los miembros suplentes; d) Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, en aplicación del artículo 29° de la Ley, de ser el caso; e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y, f) Otros de importancia.	IV	IV	53°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
Los miembros del Comité de SST o el Supervisor de SST deben recibir capacitaciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador, adicionales a las referidas en el inciso b) del artículo 35° de la Ley. Estas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral.	IV	IV	66°	Responsabilidades del Empleador dentro del Sistema de Gestión de la SST b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST.	35°	0%	La empresa no cumple con este requisito
El Comité de SST se reúne en forma ordinaria una vez por mes, en día previamente fijado. En forma extraordinaria, el Comité se reúne a convocatoria de su Presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.	IV	IV	68°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
Anualmente el Comité de SST o el Supervisor de SST redactan un informe resumen de las labores realizadas.	IV	IV	72°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
Los empleadores con veinte (20) o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de SST, el que debe contener la siguiente estructura mínima: a) Objetivos y alcances. b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud. c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del comité de seguridad y salud, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera. d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones. e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas. f) Preparación y respuesta a emergencias.	IV	V	74°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
El empleador debe poner en conocimiento de todos los trabajadores, mediante medio físico o digital, bajo cargo, el Reglamento Interno de SST y sus posteriores modificaciones. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.	IV	V	75°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
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 SST. 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: a) Identificar la legislación vigente en materia de SST, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de SST y otras disposiciones que haya adoptado la organización. b) 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. c) Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos. d) Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.	IV	VI	77°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p><i>El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe:</i></p> <p>a) Estar documentado. , b) Servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del SGSST. c) Servir de referencia para evaluar la mejora continua del SGSST.</p>	IV	VI	78°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p><i>La planificación debe permitir que el SGSST contribuya:</i></p> <p>a) A cumplir, como mínimo, las disposiciones legales vigentes, b) A fortalecer los componentes del SGSST. c) A mejorar continuamente los resultados de la SST.</p>	IV	VII	79°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador planifica e implementa la SST con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical. Las disposiciones en materia de planificación deben incluir:</p> <p>a) Una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en materia de SST; b) La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo deben hacerse; c) La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y, d) La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.</p>	IV	VII	80°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>En el marco de una Política de SST basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de SST:</p> <p>a) Específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades. b) Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la SST. c) Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de SST. d) Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización. e) Evaluados y actualizados periódicamente.</p>	IV	VII	81°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57° de la Ley. Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50° de la Ley. La identificación se realiza en consulta con los trabajadores, con la organización sindical o el Comité o Supervisor de SST, según el caso.</p>	IV	VII	82°	Evaluación de Riesgos. Medidas de Prevención facultadas al empleador.	57° - 50°	0%	La empresa no cumple con este requisito

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p>El empleador debe adoptar las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo:</p> <p>a) Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.</p> <p>b) Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia.</p> <p>c) Ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo.</p> <p>d) Ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.</p>	IV	VII	83°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe contar con procedimientos a fin de garantizar que:</p> <p>a) Se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones- relativas a compras y arrendamiento financiero, disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.</p> <p>b) Se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios.</p> <p>c) Se adopten disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.</p>	IV	VII	84°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. 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 SST.</p>	IV	VIII	85°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:</p> <p>a) Basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de SST.</p> <p>b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.</p>	IV	VIII	86°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p><i>La supervisión y la medición de los resultados deben:</i></p> <p>a) Utilizarse como un medio para determinar en qué medida se cumple la política, los objetivos de SST y se controlan los riesgos.</p> <p>b) Incluir una supervisión y no basarse exclusivamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.</p> <p>c) Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>d) Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.</p> <p>e) Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos y el SGSST.</p>	IV	VIII	87°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el SGSST y estar documentada. Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de SST, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.</p>	IV	VIII	88°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p><i>La vigilancia del SGSST realizada por el empleador debe:</i></p> <p>a) Evaluar la estrategia global del SGSST para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.</p> <p>b) Evaluar la capacidad del SGSST para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.</p> <p>c) Evaluar la necesidad de introducir cambios en el SGSST, incluyendo la Política de SST y sus objetivos.</p> <p>d) Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.</p> <p>e) Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.</p> <p>f) Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas.</p> <p>g) Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento en base a la vigilancia realizada en periodos anteriores.</p>	IV	IX	89°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>La revisión del SGSST se realiza por lo menos una (1) vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes.</p>	IV	IX	90°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito

	Evaluación del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento						Versión: 01
							Fecha: 02/09/16
<p><i>Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse:</i></p> <p>a) A las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del SGSST para que puedan adoptar las medidas oportunas.</p> <p>b) Al Comité o al Supervisor de SST, los trabajadores y la organización sindical.</p>	IV	IX	91°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49° de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud, o por el organismo competente, según corresponda</p>	V	I	101°	Obligaciones del Empleador d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores acorde con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.	49°	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>De acuerdo a lo previsto en el artículo 71° de la Ley, los resultados de los exámenes médicos deben ser informados al trabajador únicamente por el médico del Servicio de SST, quien le hará entrega del informe escrito debidamente firmado. Al tratarse de una información de carácter confidencial, el médico informa al empleador las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores, con el objetivo de diseñar medidas de prevención adecuadas.</p>	V	I	102°	Información a los Trabajadores a) A título grupal. b) A título personal.	71°	0%	La empresa no cumple con este requisito
<p>En el Reglamento Interno de Trabajo se establecerán las sanciones por el incumplimiento de los trabajadores de alguna de las obligaciones a que hace referencia el artículo 79° de la Ley, en base a criterios de objetividad y proporcionalidad a la falta cometida.</p>	V	II	109°	No especificado	No especificado	0%	La empresa no cumple con este requisito
					Puntaje Total	0%	
Elaborado por:	 ing. Judy Guerra Napanga Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo CIP: 76880				Aprobado por:		 Victor Quispe Arango APODERADO

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo



DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. como Empresa dedicada a la venta de productos varios, establece dentro de sus prioridades la implementación y el desarrollo de su Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, con miras a fortalecer esfuerzos a favor de la promoción de la Calidad de vida laboral y mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de los riesgos del trabajo.

Por lo cual Nuestra organización tiene como política:

- a. Garantizar la seguridad y salud en el trabajo y contribuir con el desarrollo y bienestar del personal en nuestra Empresa, para lo cual se fomentará una cultura de prevención y reducción de riesgos laborales mediante un sistema de control permanente, que permita identificarlos, evaluarlos, monitorearlos y controlarlos.
- b. Nuestra organización está comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes en nuestro país.
- c. Priorizar la mejora de las condiciones de trabajo así como el desarrollo de los recursos humanos estableciendo una formación y entrenamiento interno de manera continua así como canales de información y comunicación que faciliten el intercambio de conocimientos y la participación y aportación del personal en todos los ámbitos de nuestra organización.
- d. Fomentar y garantizar las condiciones de seguridad, salud e integridad física, mental y social de los trabajadores durante el desarrollo de las labores en el centro de trabajo y en todos aquellos lugares a los que se le comisione en misión de servicio, siendo uno de sus objetivos principales evitar riesgos y accidentes de trabajo, así como enfermedades ocupacionales.
- e. Como respuesta a la mejora continua del Sistema Nuestra Empresa está comprometida en garantizar su compromiso e implicación por parte del personal involucrándolos a través de grupos de trabajos como herramienta básica y a través de la difusión entre los trabajadores, clientes, usuarios, proveedores y la Sociedad en General.
- f. Comprometer con estas acciones a todos los que trabajan en la Empresa y para la Empresa, porque la Seguridad nos concierne a todos.

.....
Representante Legal

Iquitos, Setiembre de 2016.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTA N° 001 -2016-CSST

De acuerdo a lo regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en Iquitos, siendo las ~~12~~ del ~~12~~ de ~~octubre~~ del 2016, en las instalaciones de la empresa Distribuciones Quispe S.A.C. ubicada en Carril 5000 N° 112, se han reunido para la instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), las siguientes personas:

Miembros titulares del empleador:

N°	Nombres	DNI	cargo que ocupa en la empresa
1.-	Claudio Llanos Canelo	42260937	jefe del Área de Logística
2.-	Richard Torres Tamani	43337511	Auxiliar del Área de Logística
3.-	Jorge Flores Amasifuen	46727608	Auxiliar de Contabilidad
4.-	Ivis Arévalo Sias	48452657	Auxiliar de Contabilidad

Miembros suplentes del empleador:

N°	Nombres	DNI	cargo que ocupa en la empresa
1.-	Harold del Águila del Águila	42417541	Administrador
2.-	Nino Iriarte Souza	40989773	Auxiliar de Logística
3.-	Irina Guerra Rengifo	70480652	Auxiliar de Contabilidad
4.-	Vanesa Flores Chuquipiondo	05409821	Asistente de Contabilidad

Miembros titulares de los trabajadores:

N°	Nombres	DNI	cargo que ocupa en la empresa
1.-	Manolo Alarcón Macahuachi	43144905	Supervisor de Tienda
2.-	Bill Jhon Cárdenas Cachique	44046592	Almacenero
3.-	Frank Bambaren Guerrero	42648873	Vendedor
4.-	Luis Vásquez Vargas	42655025	Vendedor

Miembros suplentes de los trabajadores:

N°	Nombres	DNI	cargo que ocupa en la empresa
1.-	Marco Vásquez Navarro	71259062	Almacenero
2.-	Jean Carlos López Panaifo	70057768	Auxiliar de Contabilidad
3.-	Carlos Espinoza del Águila	48141547	Vendedor.
4.-			

Adicionalmente participaron: **(De ser el caso)**

1.- Ing. Judy Guerra Napanga

Habiéndose verificado el quórum establecido en el artículo 69° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, se da inicio a la sesión.

I. AGENDA: (propuesta)

1. Instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST
3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST
4. ...
5. Otros.
6. Establecimiento de la fecha para la siguiente reunión

II. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Instalación del CCSST

A efectos de proceder a la instalación del CSST para el periodo Octubre 2016 – Setiembre 2017, el titular de la empresa o su representante toma la palabra manifestando

Agradece la participación de los asistentes, esperando que todos colaboren con las actividades y acuerdos tomados, y de esta forma da por instalado el CSST.

2. Elección del Presidente por parte de los miembros titulares del CSST

Acto seguido, los representantes titulares coincidieron en la necesidad de elegir al Presidente del Comité de SST, de acuerdo al inciso a) del artículo 56° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que establece que el Presidente es elegido por el CSST entre sus representantes, tomando en cuenta que para adoptar este acuerdo, el artículo 70° de la norma citada, establece que éstos se adoptan por consenso, y sólo a falta de ello, el acuerdo se toma por mayoría simple.

Siendo elegido como presidente, el Señor Claudio María Canales.
y como presidente suplente el señor Harold Del Aguila Del Aguila.

3. Elección del Secretario por parte de los miembros titulares del CSST

De acuerdo al inciso b) del artículo 56° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cargo de Secretario debe ser asumido por el responsable del servicio de seguridad y salud en el trabajo o uno de los miembros elegido por consenso.

Siendo elegido como secretario, el Señor Richard Torres Tamayo
y como secretario suplente, el señor Weno Iván Souza.

4. Definición de la fecha para la siguiente reunión.

De acuerdo al artículo 68° del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el CSST se reúne con periodicidad mensual en día previamente fijado, por lo que corresponde definir la fecha para la siguiente reunión ordinaria del CSST.

Luego de la deliberación y posterior votación se definió por **(Consenso/mayoría simple)** citar a reunión ordinaria para el 12 de octubre de 2016, a las 8:30, en la empresa.

III. ACUERDOS

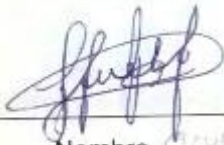
En la presente sesión de instalación del CSST, los acuerdos a los que se arribaron son los siguientes:

1. Nombrar como Presidente del CSST a: Claudio Honor Cando
2. Nombrar como Secretario del CSST a: Richard Torres Tomoni
3. Citar a la siguiente reunión de trabajo para el 12 de noviembre de 2016, en la empresa.

Siendo las 09:30, del 12 de octubre de 2016, se da por concluida la reunión, firmando los asistentes en señal de conformidad.

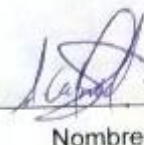
Representantes de los Empleadores

Representante de los Trabajadores



Nombre Claudio

Presidente Titular



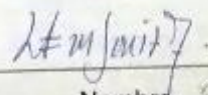
Nombre Ricardo

Miembro Titular



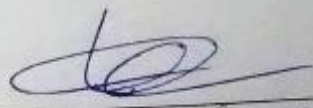
Nombre Richard

Secretario Titular



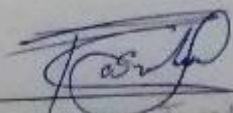
Nombre Bill

Miembro Titular



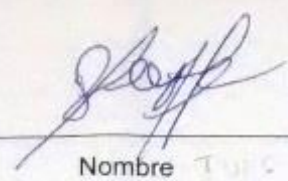
Nombre Jorge

1er Miembro Titular



Nombre Frank

Miembro Titular



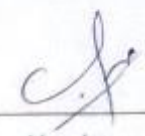
Nombre Luis C
2do Miembro Titular



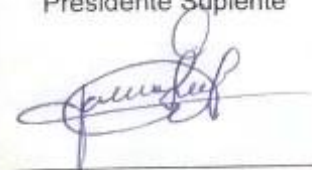
Nombre Luis V
Miembro Titular



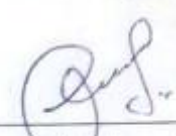
Nombre Raul
Presidente Suplente



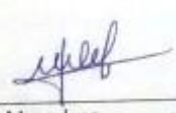
Nombre Marcos
Miembro Suplente



Nombre Sebastian
Secretario Suplente



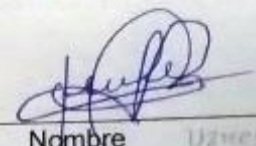
Nombre Sebastian C
Miembro Suplente



Nombre Raul
Primer Miembro Suplente



Nombre Carlos P
Miembro Suplente



Nombre Uziel
Segundo Miembro Suplente

Nombre
Miembro Suplente

Registro de Accidentes de Trabajo

 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.				
N° REGISTRO	REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO			
DATOS DEL EMPLEADOR PRINCIPAL				
RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia.	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
Completar solo en el caso de que las actividades del Empleador sean consideradas de alto riesgo				
N° de trabajadores afiliados al SCTR.	N° de trabajadores no afiliados al SCTR.	Nombre de la aseguradora		
Completar solo si contrata servicio de intermediación tercerización				
DATOS DEL EMPLEADOR DE INTERMEDIACION, TERCERIZACION, CONTRATISTA, SUBCONTRATISTA, OTROS.				
Razón Social o denominación	RUC	DOMICILIO (Dirección, distrito, departamento, provincia.	TIPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL

Completar solo en el caso de que las actividades del Empleador sean consideradas de alto riesgo							
N° de trabajadores afiliados al SCTR.		N° de trabajadores no afiliados al SCTR.		Nombre de la aseguradora			
DATOS DEL TRABAJADOR							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR ACCIDENTADO					N° DE DNI		EDAD
AREA	PUESTO DE TRABAJO	ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	SEXO F/M	TURNO D/T/N	TIPO DE CONTRATO	TIEMPO DE EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO	N° DE HORAS TRABAJADAS EN LA JORNADA LABORAL.

DESCRIPCION DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON EL ACCIDENTE DE TRABAJO.					
Cada Empresa o entidad pública o privada puede adoptar el modelo de determinación de causas, que mejor se adapte a sus características y debe adjuntar el presente formato al desarrollo del mismo.					
MEDIDAS CORRECTIVAS					
DESCRIPCION DE LA MEDIDA CORRECTIVA	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el Estado de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente en ejecución).
		DIA	MES	AÑO	
1.					

INVESTIGACION DEL ACCIDENTE DE TRABAJO												
FECHA Y HORA DE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE				FECHA DEL INICIO DE LA INVESTIGACION			LUGAR EXACTO DONDE OCURRIO EL ACCIDENTE					
DIA	MES	AÑO	HORA	DIA	MES	AÑO						
MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE DE TRABAJO				MARCAR CON (X) GRAVEDAD DEL ACCIDENTE INCAPACITANTE(DE SER EL CASO)							Nº DIAS DE DESCANSO MEDICO	Nº DE TRABAJADORES AFECTADO
Accidente leve	Accidente incapacitante	Mortal		Total temporal	Parcial temporal		Parcial permanente	Total permanente				
DESCRIBIR PARTE DEL CUERPO LESIONADO(de ser el caso)												
<p>Describe solo los hechos, no escriba información subjetiva que no pueda ser comprobada.</p> <p>-Declaración del afectado sobre el accidente de trabajo.</p> <p>-Declaración de <u>testigos</u>(de ser el caso).</p> <p>-<u>Procedimientos</u>(planos, registros, entre otros que ayuden en la investigación de ser el caso).</p>												

2.					
3.					
RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACION					
Nombre :	Cargo:	Fecha:	Firma:		
Nombre :	Cargo:	Fecha:	Firma:		

TABLA REFERENCIAL 1: TIPOS DE AGENTES.									
Ruido	F1	Gases	Q1	Virus	B1	Manipulación inadecuada de carga.	D1	Hostigamiento psicológico	P1
Vibración	F2	Vapores	Q2	Bacilos	B2	Diseño de puesto inadecuado	D2	Estrés laboral	P2
Iluminación	F3	Neblinas	Q3	Bacterias	B3	Posturas inadecuadas	D3	Turno rotativo	P3
Ventilación	F4	Rocío	Q4	Hongos	B4	Trabajos repetitivos	D4	Falta de comunicación y entrenamiento	P4
Presión alta o baja	F5	Polvo	Q5	Parásitos	B5	Otros, indicar	D5	Autoritarismo	P5
Temperatura(calor o frio)	F6	Humos	Q6	Insectos	B6			Otros, indicar	P6
Humedad	F7	Líquidos	Q7	Roedores	B7				
Radiación en general	F8	Otros, indicar	Q8	Otros, indicar	B8				
Otros, indicar	F9		Q9		B9				
DETALLES DE LAS CAUSAS QUE GENERAN LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES ES POR TIPO DE AGENTE.									
Adjuntar documento en el que consten las causas que generan las enfermedades ocupacionales y adicionalmente indicar una breve descripción de las labores desarrolladas por el trabajador antes de adquirir la enfermedad.									

COMPLETAR SOLO EN CASO DE EMPLEO DE SUSTANCIAS CANCERIGENAS(Ref. D.S.039-93-PCM/D.S.015-2005-SA)					
RELACION DE SUSTANCIAS CANCERIGENAS	SE HAN REALIZADO MONITOREOS DE LOS AGENTES PRESENTES EN EL AMBIENTE(SI/NO)				
MEDIDAS CORRECTIVAS					
DESCRIPCION DE LA MEDIDA CORRECTIVA	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION			Colocar en la fecha de ejecución propuesta, el estado de la implementación de la medida correctiva(realizada, pendiente en ejecución)
		DIA	MES	AÑO	
RESPONSABLES DEL REGISTRO Y DE LA INVESTIGACION					
Nombre:	Cargo:	Fecha:		Firma:	
Nombre:	Cargo:	Fecha:		Firma:	

Registro del Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonomicos

 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.				
REGISTRO DEL MONITOREO DE AGENTES FISICOS, QUIMICOS, BIOLOGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO DISERGONOMICOS				
DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, Distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL.
DATOS DEL MONITOREO				
AREA MONITOREADA	FECHA DEL MONITOREO	INDICARTIPO DE RIESGO A SER MONITOREADO (AGENTES FISICOS,QUIMICOS, BIOLOGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO DISERGONOMICOS)		
CUENTA CON PROGRAMA DE MONITOREO (SI/NO)	FRECUENCIA DE MONITOREO	N° DE TRABAJADORES EPUESTOS EN EL CENTRO LABORAL		
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN QUE REALIZA EL MONITOREO(De ser el caso)				

RESULTADOS DEL MONITOREO.
DESCRIPCION DE LAS CAUSAS ANTE DESVIACIONES PRESENTADAS
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL MONITOREO

ADJUNTAR

- ✓ Programa Anual de monitoreo
- ✓ Informe con resultados de las mediciones, relación de objetos o factores que son objetos de la muestra, límite de la muestra, límite permisible del agente monitoreado, metodología empleada, tamaño de muestra, relación de instrumentos utilizados entre otros.
- ✓ Copia del certificado de calibración de los instrumentos de monitoreo, de ser el caso.

RESPONSABLE DEL REGISTRO

Nombre:

Cargo:

Fecha.

Firma:

Registro de Inspecciones Internas de Seguridad y Salud en el Trabajo

 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.				
N° REGISTRO.	REGISTRO DE INSPECCIONES INTERNAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.			
DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, Distrito, departamento, provincia).	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL.
DATOS DE LA INSPECCION				
AREA INSPECCIONADA	FECHA DE LA INSPECCION	RESPONSABLE DEL AREA INSPECCIONADA	RESPONSABLE DE LA INSPECCION	
HORA DE LA INSPECCION	TIPO DE INSPECCION(MARCAR CON X)			
	PLANEADA	NO PLANEADA	OTRO, DETALLAR	

RESULTADOS DE LA INSPECCION
DESCRIPCION DE LAS CAUSAS ANTE RESULTADOS DESFAVORABLES DE LA INPECCION.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ADJUNTAR: Lista de verificación de ser el caso.

RESPONSABLE DEL REGISTRO

Nombre:

Cargo:

Fecha.

Firma:

Registros Estadísticos de Seguridad y Salud en el Trabajo

DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.



N° REG.	REGISTROS ESTADISTICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																			
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL:																				
FECHA																				
MES	ACCIDENTE MORTAL	AREA/ SEDE	ACCIDENTE DE TRABAJO LEVE	AREA/ SEDE	SOLO PARA ACCIDENTES INCAPACITANTES							ENFERMEDAD OCUPACIONAL					Incidentes peligrosos	Area/ Sede	Incidentes	Area / sede
					Accid. Trab. Incap.	AREA/ SEDE	Total de horas Hombre trabajadas	Indice de frecuencia	N° días perdidas	Indice de gravedad	Indice de accedantibilidad	N° de enfermedades ocupacionales	AREA/ SEDE	Trabajadores expuestos al agente	Tasa de incidencia	N° de trabajadores con cáncer profesional.				
ENERO																				
FEBRERO																				
MARZO																				
ABRIL																				
MAYO																				
JUNIO																				
JULIO																				
AGOSTO																				
SEPTIEMBRE																				
OCTUBRE																				
NOVIEMBRE																				
DICIEMBRE																				

.....

NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE

Registro de Equipos de Seguridad o Emergencia

 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.							
REGISTRO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD O EMERGENCIA							
DATOS DEL EMPLEADOR:							
N° REG.							
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO(Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL			
MARCAR(X)							
TIPO DE EQUIPO DE SEGURIDAD O EMERGENCIA							
EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL				EQUIPO DE EMERGENCIA			
NOMBRE(S)DEL (DE LOS) EQUIPO(S) DE SEGURIDAD O EMERGENCIA ENTREGADO							
LISTA DE DATOS DEL (LOS) TRABAJADORES)							
N°	Nombres y apellidos	DNI	AREA	Nombre del equipo de Seguridad o emergencia entregado	FECHA DE ENTREGA	FECHA DE RENOVACION	FIRMA
1							
2							
3							
4							
5							
6							

7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
RESPONSABLE DEL REGISTRO							
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:							

Registro de Inducción, Capacitación, Entrenamiento y Simulacros de Emergencia.

 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.				
N° REGISTRO	REGISTRO DE INDUCCION, CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y SIMULACROS DE EMERGENCIA			
DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO(Dirección, distrito, departamento, provincia)	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° DE TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL.
DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.	20366131222	Calle GARCIA SANZ # 147	Venta de productos importado y nacionales al por menor.	
MARCAR(X)				
INDUCCION	CAPACITACION	ENTRENAMIENTO	SIMULACRO DE EMERGENCIA	
TEMA:				
FECHA:				
NOMBRE DEL CAPACITADOR O ENTRENADOR.				
N° HORAS				
NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS CAPACITADOS.	N° DNI	AREA	FIRMA	OBSERVACIONES






NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS CAPACITADOS	N° DNI	AREA	FIRMA	OBSERVACIONES
RESPONSABLE DEL REGISTRO				
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:				








Registro de Auditoria








 DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.				
N° REGISTRO.	REGISTRO DE AUDITORIAS			
DATOS DEL EMPLEADOR				
RAZON SOCIAL O DENOMINACION SOCIAL	RUC	DOMICILIO (Dirección, Distrito, departamento, provincia).	ACTIVIDAD ECONOMICA	N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL.
NOMBRES DEL(DE LOS) AUDITORES			N° REGISTRO	
FECHAS DE AUDITORIA	PROCESOS AUDITADOS		NOMBRE DE LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS AUDITADOS.	










NUMERO DE NO CONFORMIDADES		INFORMACION A ADJUNTAR			
		a) Informe de auditoria, indicando los hallazgos encontrados, así como no conformidades, observaciones, entre otros, con la respectiva firma del auditor o auditores. b) Plan de acción para cierre de no conformidades (posterior a la auditoria). Este plan de acciones contiene la descripción de las causas que originaron cada no conformidad, propuesta de las medidas correctivas para cada no conformidad, responsable de implementación, fecha de ejecución, estado de la acción correctiva.			
MODELO DE ENCABEZADOS PARA EL PLAN DE ACCION PARA EL CIERRE DE NO CONFORMIDADES					
DESCRIPCION DE LA NO CONFORMIDAD			CAUSAS DE LA NO CONFORMIDAD		
DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS	NOMBRE DEL RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION			Completar en la fecha de ejecución propuesta, el estado de la implementación de la medida correctiva (realizada, pendiente, en ejecución)
		DIA	MES	AÑO	
RESPONSABLE DEL REGISTRO					
Nombre: Cargo: Fecha: Firma:					








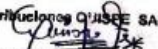
Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control

		IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS y MEDIDAS DE CONTROL.												
		EMPRESA		RUC		RESPONSABLE DE LA EVALUACION			VERSION					
		DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.		20366131222		ING. JUDY GUERRA NAPANGA			01					
		AREA					FECHA			CODIGO				
ADMINISTRACION					SETIEMBRE DE 2016			RL-ADM001						
ACTIVIDAD	IMAGEN	PELIGRO	RIESGO	SEÑALETICA	EVALUACION DE RIESGOS							Medidas correctivas		
					PROBABILIDAD P = a + b + c + d	Indice de personas expuestas (a)	Indice de procedimientos existentes (b)	Indice de capacitación (c)	Indice de frecuencia (d)	Severidad (S)	Puntaje del Grado de Riesgo (Inicial) GR = P x S	GRADO DE RIESGO	GRADO DE SIGNIFICANCIA	Sustitucion
REALIZACION DE TAREAS		Estar sentado por tiempos prolongados.	Probabilidad de Riesgo Ergonomico.		8	2	2	2	2	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	a) Recuerde que debe evitar posturas forzadas o extremas y que no debe mantener durante un tiempo prolongado la misma postura. b) El espacio en su puesto de trabajo debe ser suficiente como para poder mover y estirar las piernas. Si es posible elabore un plan de trabajo diario combinando la posición de pie y sentado. Las mejores maneras de prevenir estas molestias, aparte de hacer ejercicio, son disponer de una silla que proporcione un buen apoyo a la espalda y favorecer los cambios de postura. c) Si es posible alterne los trabajos que impliquen mucha atención continuada. d) Con cierta frecuencia, realice estiramientos de los músculos de las manos, los brazos, los hombros, la nuca y la espalda.
DIGITACION DE DOCUMENTOS.		Movimientos repetitivos de extremidades superiores (manejo del teclado)	Probabilidad de Riesgo Ergonomico.		8	2	2	2	2	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	a) El teclado debe estar a una altura adecuada de manera que las manos no se encuentren elevadas por encima del codo. b) En la operación de tecleo de datos es importante que tanto antebrazos como muñecas y manos estén en una posición neutra, no flexionados en posturas de esfuerzo






<p>TRABAJO PROLONGADO FRENTE AL COMPUTADOR</p>		<p>Pantallas de visualización</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico por fatiga Visual.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>a)Regular los controles del monitor para mejorar su visibilidad, de modo que se reduzca el brillo al minimo confortable y se mejore el contraste. b)Descansar la vista cada dos horas durante al menos 10 minutos, o cada vez que, se sienta cansancio visual. c)Durante estas pausas, observar objetos lejanos y cercanos de manera alternada para quitar tensión al nervio óptico y permitir que se relaje y descanse. d)También en bueno mantener los párpados cerrados durante algunos segundos para que los ojos se humedezcan. Si esto no es suficiente, se pueden utilizar lágrimas artificiales. e)Trabajar en una habitación bien iluminada, esto es, en aquella en donde la fuente general de luz sea mayor que la del monitor. f)Cuidar que la iluminación no se refleje en la pantalla; de hecho, no debe estar ni detrás ni enfrente del usuario.</p>
<p>POSTURA O REPETITIVIDAD</p>		<p>TRONCO: Inclinación lateral o giro claramente visible</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>La pantalla debe estar situada de manera que podamos trabajar colocándonos enfrente de ella, evitando giros de cuello (ángulo de giro inferior a 35 °).</p>
<p>POSTURA DE LOS PIES.</p>		<p>Falta de reposapiés</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>Si despues de haber regulado la silla aun asi no llegaran los pies al suelo se debera adquirir un reposapiés ya que la falta de apoyo provocará presión en la cara interna de la rodilla y se dificultará la circulación.</p> 







<p>TRABAJO PROLONGADO FRENTE AL COMPUTADOR</p>		<p>Pantallas de visualización</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico por fatiga Visual.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>a)Regular los controles del monitor para mejorar su visibilidad, de modo que se reduzca el brillo al mínimo confortable y se mejore el contraste. b)Descansar la vista cada dos horas durante al menos 10 minutos, o cada vez que, se sienta cansancio visual. c)Durante estas pausas, observar objetos lejanos y cercanos de manera alternada para quitar tensión al nervio óptico y permitir que se relaje y descanse. d)También en bueno mantener los párpados cerrados durante algunos segundos para que los ojos se humedezcan. Si esto no es suficiente, se pueden utilizar lágrimas artificiales. e)Trabajar en una habitación bien iluminada, esto es, en aquella en donde la fuente general de luz sea mayor que la del monitor. f)Cuidar que la iluminación no se refleje en la pantalla; de hecho, no debe estar ni detrás ni enfrente del usuario.</p>
<p>POSTURA O REPETITIVIDAD</p>		<p>TRONCO: Inclinación lateral o giro claramente visible</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>La pantalla debe estar situada de manera que podamos trabajar colocándonos enfrente de ella, evitando giros de cuello (ángulo de giro inferior a 35 °).</p>
<p>POSTURA DE LOS PIES.</p>		<p>Falta de reposapiés</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Ergonomico.</p>		<p>8</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>16</p>	<p>MODERADO</p>	<p>SIGNIFICATIVO</p>	<p>X</p>	<p>Si despues de haber regulado la silla aun asi no llegaran los pies al suelo se debera adquirir un reposapiés ya que la falta de apoyo provocará presión en la cara interna de la rodilla y se dificultará la circulación.</p> 









CARGA MENTAL, CONTROL SOBRE EL TRABAJO.		La tarea requiere pensar y elegir entre diferentes respuestas. Atencion de visitas, manejar papeles o estudiar documentos. El ritmo de trabajo es elevado.	Probabilidad de Riesgo psicosocial		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>Para prevenir el cansancio postural, visual y mental es necesario:</p> <p>a) Introducir periodos de descanso entre las tareas. Las pausas deberian ser introducidas antes de que sobrevenga la fatiga. El tiempo de las pausas no debe ser recuperado aumentando el ritmo de trabajo.</p> <p>b) Resultan más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las pausas largas y escasas. Siempre que sea posible las pausas deben hacerse lejos de la pantalla y deben permitir al trabajador relajar la vista, cambiar de postura, dar algunos pasos, realizar ejercicios de relajación y estiramiento, etc.</p> <p>c) A título orientativo, lo más habitual sería establecer pausas de unos cinco minutos cada hora para aquellas tareas monótonas caracterizadas por un esfuerzo visual y postural importante y pausas de diez a quince minutos por cada hora y media de trabajo para aquellas tareas menos fatigosas.</p>
TRANSITO EN LAS INSTALACIONES.		Piso resbaladizo, piso porcelanato.	Probabilidad de Riesgo de caída al mismo nivel		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>a) Mantener un buen nivel de orden y limpieza.</p> <p>b) Llevar calzado adecuado, sin excesivo tacón</p>
TRANSITO EN LAS INSTALACIONES.		Transito por las escaleras.	Probabilidad de Riesgo de caída a distinto nivel		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>a) No suba o baje de la escalera con materiales pesados ni herramientas en las manos.</p> <p>b) No corra por las escaleras.</p> <p>c) Suba o baje peldaño por peldaño.</p>
ENTORNO DE TRABAJO		Mobiliario de la Empresa.	Probabilidad de Riesgos de caídas de objetos.		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>a) No sobrecargue las estanterías y armarios.</p> <p>b) Coloque los objetos más pesados en los estantes inferiores.</p> <p>c) Si es necesario ancle las estanterías y armarios en la pared.</p>
		Archivadores	Probabilidad de Riesgos de golpes y cortes de objetos.		8	2	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X







<p>ENTORNO DE TRABAJO</p>		<p>Uso de maquinas que funcionan con energia electrica</p>	<p>Probabilidad de Riesgo electrico.</p>		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>a)No manipule instalaciones ni equipos eléctricos húmedos, o con las manos o pies húmedos. b)Utilice cables y enchufes con toma de tierra. c)Nunca desconecte un equipo tirando del cable. d)Desconecte los equipos de la corriente eléctrica antes de realizar cualquier manipulación de los mismo e inmediatamente en caso de fallos o anomalias. e)No haga reparaciones provisionales ni manipulaciones de la instalación. f)Ante cualquier avería avise al personal de mantenimiento. Deje desconectando los equipos antes de retirarse del trabajo.</p>
<p>REDES ELECTRICAS</p>		<p>Caja de Registro electrico.</p>	<p>Probabilidad de Riesgo Electrico.</p>		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>a)No manipule instalaciones ni equipos eléctricos húmedos, o con las manos o pies húmedos. b)Utilice cables y enchufes con toma de tierra. c)Nunca desconecte un equipo tirando del cable. d)Desconecte los equipos de la corriente eléctrica antes de realizar cualquier manipulación de los mismo e inmediatamente en caso de fallos o anomalias. e)No haga reparaciones provisionales ni manipulaciones de la instalación. f)Ante cualquier avería avise al personal de mantenimiento. Deje desconectando los equipos antes de retirarse del trabajo.</p>
<p>TRANSITO EN LAS INSTALACIONES.</p>		<p>Cajas dispuestas en el pasadizo.</p>	<p>Probabilidad de Riesgo de tropezarse por obstruccion en los pasillos.</p>		8	2	2	2	2	2	2	16	MODERADO	SIGNIFICATIVO	X	<p>*Mantener un buen nivel de orden y limpieza.</p>
<p>Realizado por:</p>		 Ing. Judy Guerra Napanga Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo CIP: 76880		<p>Aprobado por:</p>		 Distribución QUSSE SAC Victor Quispe Arango APODERADO										




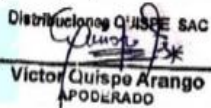
Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control

		IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION DE RIESGOS y MEDIDAS DE CONTROL.													
		EMPRESA	RUC	RESPONSABLE DE LA EVALUACION				VERSION							
		DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.	20366131222	ING.JUDY GUERRA NAPANGA				01							
		AREA			FECHA				CODIGO						
		TIENDA: PRIMER NIVEL_VENTA DE ROPAS			SETIEMBRE DE 2016				RLTIENDA1-001						
ACTIVIDAD	IMAGEN	PELIGRO	RIESGO	SEÑALETICA	EVALUACION DE RIESGOS						Medidas correctivas	MEDIDAS DE CONTROL PROPUESTAS			
					PROBABILIDAD P = a + b + c + Indice de personas expuestas (a)	Indice de procedimientos existentes (b)	Indice de capacitación (c)	Indice de Frecuencia (d)	Severidad (S)	Puntaje del Grado de Riesgo (Inicial) GR = P X S	GRADO DE RIESGO		GRADO DE SIGNIFICANCIA	Sustitucion Señalización, alertas y/o controles administrativos y de ingeniería Equipos de protección personal	
VENTA DE PRODUCTOS	 	Problemas derivados de una postura estática prolongada (Posición de pie toda la jornada de trabajo).	Probabilidad de Riesgo ergonomico por posturas continuadas.		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	1)Capacitar al personal sobre riesgos disergonómicos (posturas estáticas prolongadas). 2)Por ello, es conveniente cambiar de postura para favorecer distintas partes del cuerpo, columna, músculos, sistema circulatorio, etc. 3)Realizar evaluaciones ergonómicas en los puestos de trabajo e implementar medidas correctivas en caso se requiera. 4) Realizar pausas activas con estiramiento muscular tal como muestra la figura.	

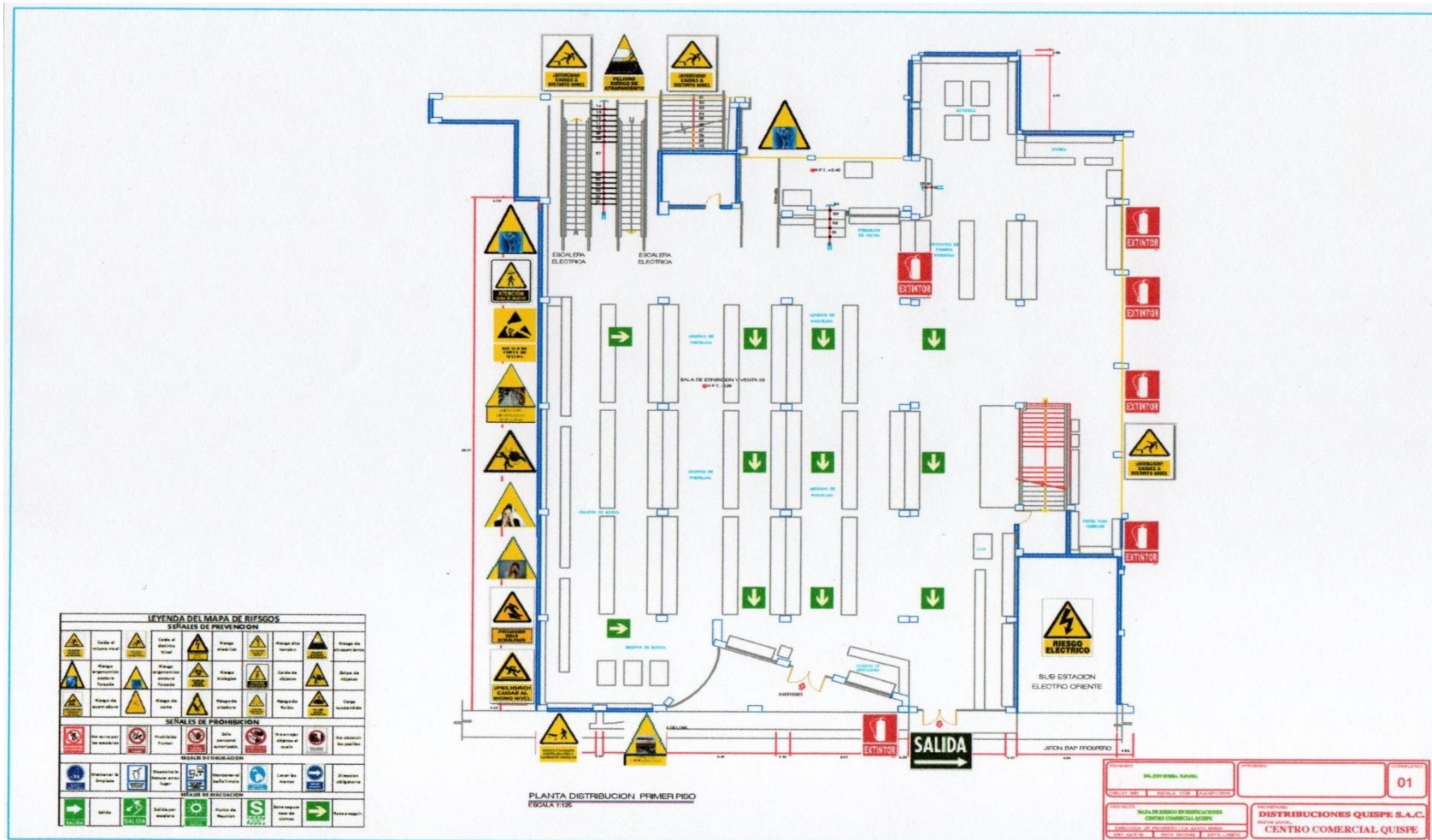
VENTA DE RO		Espacios Reducidos	Probabilidad de Riesgo de atrapamiento para la evacuación en caso de emergencia.		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	X	*Se debe separa con espacios de 1.10 metros. Al no dejar este espacio se genera una disminucion del espacio de area util en caso de emergencias. *Mantener las zonas de circulación y las salidas convenientemente señalizadas y libres de obstáculos respetando la anchura de los mismos para facilitar, en la medida de lo posible, el paso simultáneo de las personas y prevenir los golpes contra objetos y las caídas, manteniendo la necesaria distancia de seguridad.
		Revestimiento de pisos con ceramicos.	Probabilidad de Riesgo de caída al mismo nivel		9	2	2	2	3	2	18	SUBSTANCIAL SIGNIFICATIVO	X	X	a) Mantener un buen nivel de orden y limpieza. b) Llevar calzado adecuado, sin excesivo tacón
AREA DE RELOJ Y LENTES		Presencia de Rampas	Probabilidad de Riesgo de caída a distinto nivel por tropesones		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	X	a) Señalizar el lugar de transito. b) Prohibido correr en las rampas. c) Restringir el transporte con cargas en estas instalaciones.

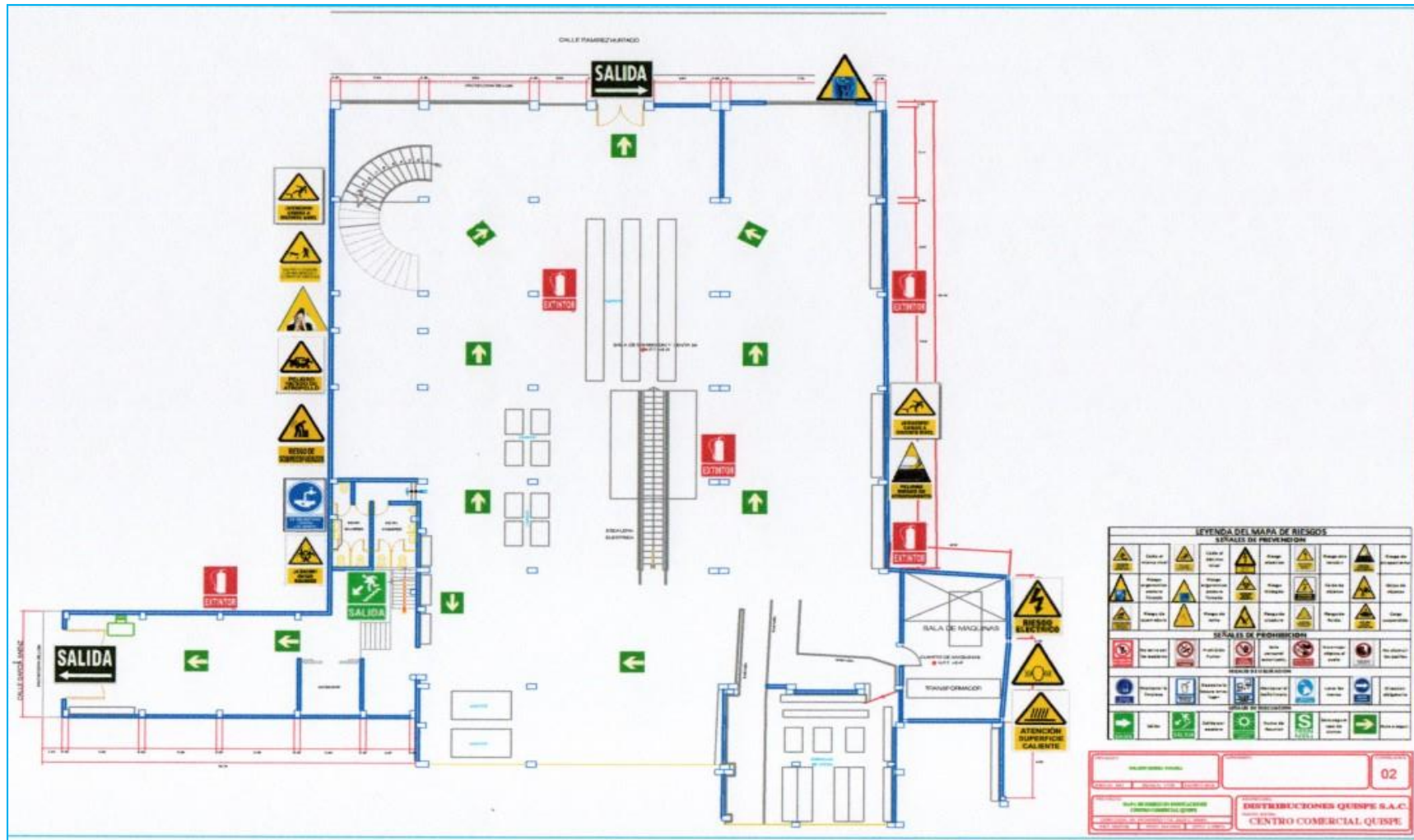
DISTINTAS AREAS		Conexiones electricas como tomacorriente y tablero de distribucion-	Probabilidad de Riesgo por contacto electrico		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X X	<p>a) No toques nunca ni enchufes, ni aparatos eléctricos con las manos húmedas, ni cuando estes descalzos o con los pies húmedos.</p> <p>b) No tires nunca del cable para desenchufar un aparato porque dañaras el cable.</p> <p>c) Desecha los enchufes deteriorados y cuida de que los cables de los aparatos estén en buen estado: pueden ser causa de accidentes.</p> <p>d) En la medida de lo posible debes evitar hacer conexiones en enchufes múltiple, es preferible usar un enchufe para cada aplicación.</p> <p>e) Además, siempre debe estar señalizado, todos los enchufes y toma corrientes de a los que se tenga que acceder. En caso de avería o mal funcionamiento, desconecta la herramienta o el equipo, señala la avería y avisa al encargado de mantenimiento:</p> <p>a) No manipules las instalaciones eléctricas si no estás formado y autorizado para ello.</p> <p>b) Revisa los equipos eléctricos antes de utilizarlos.</p> <p>c) Las herramientas eléctricas que se encuentren húmedas o mojadas, jamás deben usarse.</p> <p>d) No dispongas cables en zonas de paso.</p> <p>e) No utilices agua para apagar fuegos, donde puedan existir elementos con tensión eléctrica.</p>
ENTRADA Y SALIDA DEL CLIENTE		Puerta de vidrio transparente sobre todo en la puerta de Salida.	Probabilidad de Golpes o choque y estrellamiento		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X X	<p>Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista.</p> 
DEPOSITO DE LIMPIEZA		Productos quimico con características de irritante	Probabilidad de irritacion, toxicidad por contacto con productos quimicos y efectos residuales de los productos.		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X X	<p>a) En la utilización de productos químicos, debes tener muy en cuenta la etiqueta del envase, o la ficha de seguridad del producto.</p> <p>b) Sigue estrictamente las recomendaciones de éstas antes de manipularlo.</p> <p>c) Siempre deberás utilizar guantes largos para productos quimicos, mascarilla y gafas de protección.</p> <p>d) Utiliza un dosificador para su aplicación sobre las superficies a limpiar.</p> <p>e) No derrames el producto.</p> 

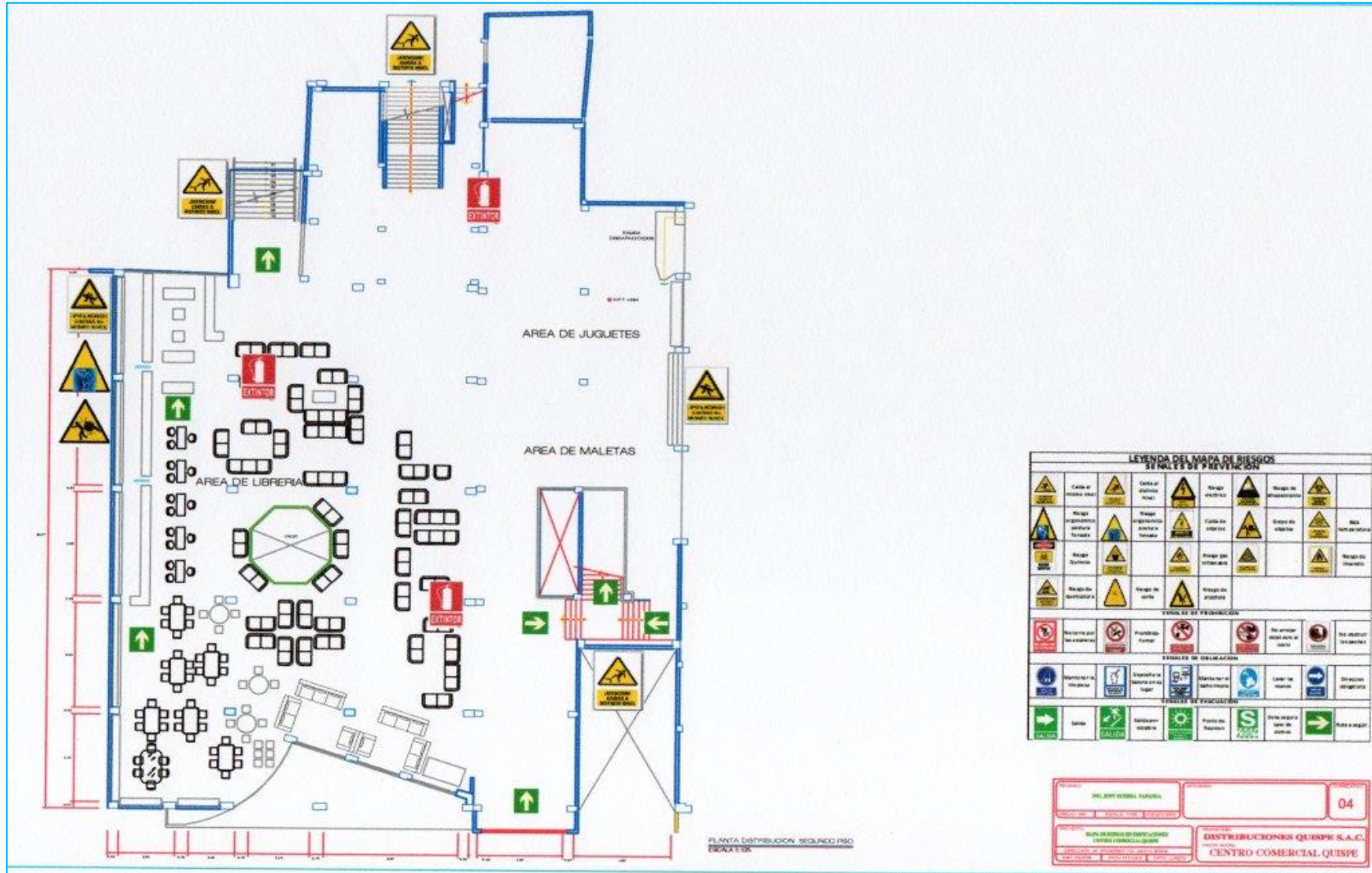
TRANSITO POR LAS INSTALACIONES		CAJERAS												
ATENCION AL PUBLICO		Sobreesfuerzos por manipulación manual de cargas y movimientos repetitivos	Probabilidad de Riesgo ergonomico.		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	<p>1) Evitar los movimientos repetitivos frecuentes, alterna estos movimientos con los de otras operaciones que, aunque también supongan movimientos repetitivos, sean producidos por otros grupos musculares (cambia de mano y de postura de forma periódica).</p> <p>2) Es recomendable que el peso del artículo que debe levantarse no sea superior a 8 Kg. si se maneja de pie, o no supere los 4 Kg si se levanta en posición sentada, siempre y cuando se manipulen a una distancia cercana al cuerpo y sin girar el tronco. Cuando se maneja una carga a distancia del cuerpo, no debería superar los 3 kg.</p>
ATENCION AL PUBLICO		Discusiones con los clientes	Probabilidad de Riesgo Psicosocial		8	1	2	2	3	2	16	MODERADO SIGNIFICATIVO	X	<p>Capacitar al personal sobre fatiga, estrés laboral. Realizar estudios y monitoreos riesgos psicosociales en puestos de trabajo que pueden generar estrés al trabajador, e implementar las medidas correctivas que correspondan.</p>
AREA DE ZAPATILLAS DE VARONES		En ocasiones en el puesto de caja se deben manipular pesos relativamente grandes debido a la venta al publico de mayor volumen	Probabilidad de Riesgo por Sobreesfuerzos y manipulación de cargas		6	1	2	1	2	2	12	MODERADO SIGNIFICATIVO	x	<p>Respecto a posibles sobreesfuerzos y manipulación de cargas:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Teclar los códigos de los productos más pesados para evitar así su manipulación al tratar de escanearlos. * Evitar en todo caso manipular pesos por encima de los máximos recomendados (15 kg para posición de pie y 5 kg para posición sentada). * No realizar torsiones (giros de tronco) en la manipulación de los productos en caja. * Utilizar correctamente las cintas transportadoras, permitiendo así coger y levantar los productos lo más cerca posible del cuerpo. * Procurar un buen mantenimiento y limpieza de las líneas de rodillos, para que giren bien y se evite la pérdida de su funcionalidad. * Recordar y aplicar en todo caso los principios básicos de la manipulación manual de cargas.

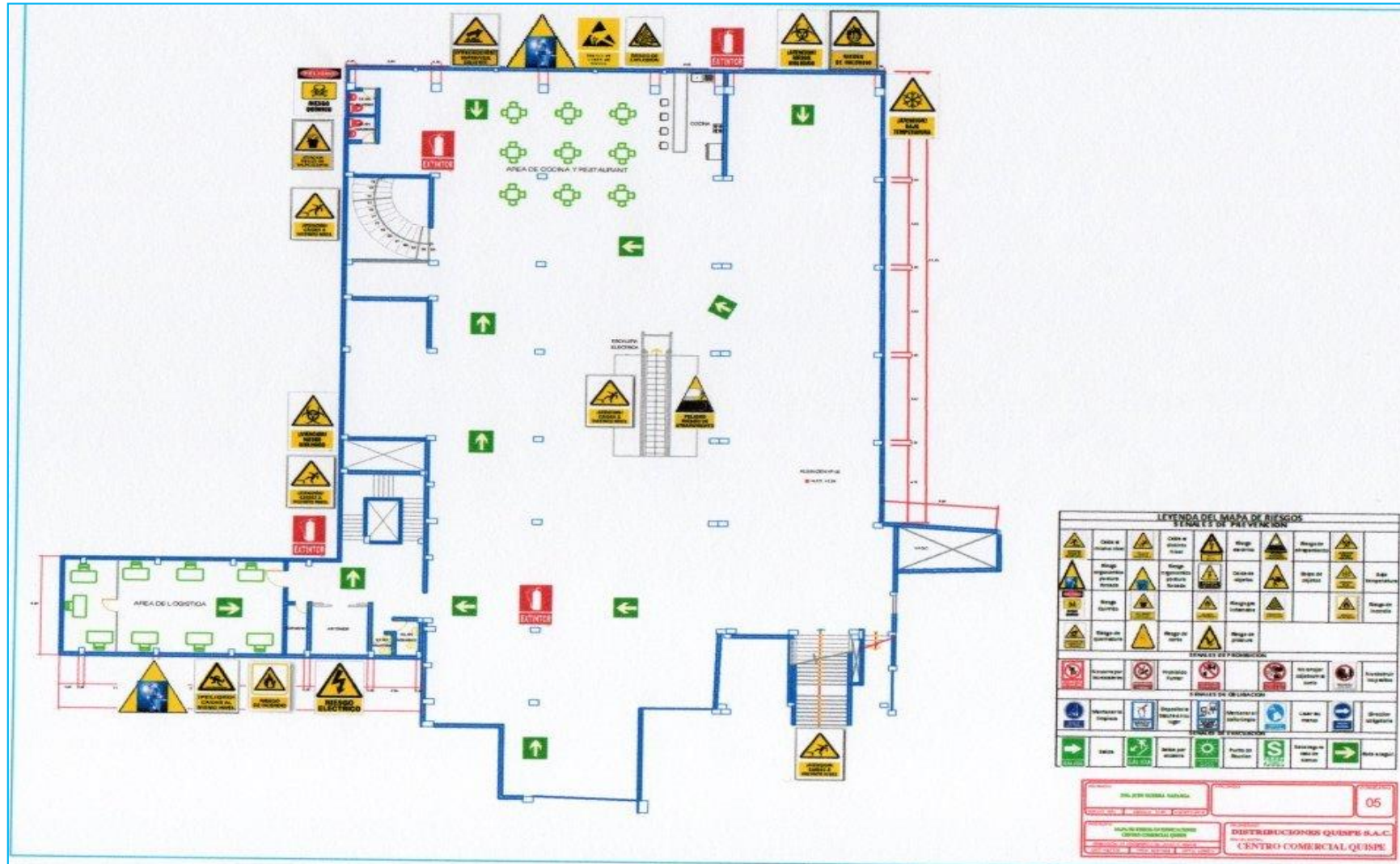
AREA DE ZAPATOS DE MUJER		<p>Posturas forzadas Las extensiones, flexiones y rotaciones excesivas y continuas en las articulaciones por la ejecución de posturas forzadas</p>	<p>Probabilidad de Riesgo ergonomico.</p>		6	1	2	1	2	2	12	MODERADO	SIGNIFICATIVO	x	<p>*Los elementos de trabajo y los productos que se manejen con más frecuencia deben estar situados lo más cerca posible del cuerpo al ser manipulados, de este modo se evitará estirar el cuerpo o los brazos en exceso.</p> <p>* Las pantallas o visores que deban ser supervisados estarán colocados de manera que puedan ser vistos sin ningún tipo de esfuerzo, evitando la torsión, inclinación o extensión del cuello.</p> <p>* Antes de comenzar a trabajar se debe ajustar la silla y la distancia a la caja registradora. El asiento debe colocarse adecuadamente para facilitar que los movimientos se realicen sin forzar las posturas.</p> <p>* Evitar torsiones y giros bruscos del tronco. Mover en todo caso el cuerpo en bloque, dando pasos cortos si se está de pie o girando la silla antes que realizar una torsión del tronco. La altura del plano de trabajo debe ser adecuada.</p> <p>* Estando de pie dicha altura debería estar entre los 85-90 cm para las mujeres y los 90-95 cm para los hombres.</p> <p>* La anchura y profundidad de espacio para las piernas y pies en el puesto de caja debe permitir al trabajador moverse sin estrecheces tanto de pie como sentado, disponiendo igualmente de espacio libre posterior para levantarse cómodamente.</p>
Realizado por:	 Ing. Judy Guerra Napanga Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo CIP: 76880		Aprobado por:	 Distribuciones Q'USEE SAC Victor Quispe Arango APODERADO											

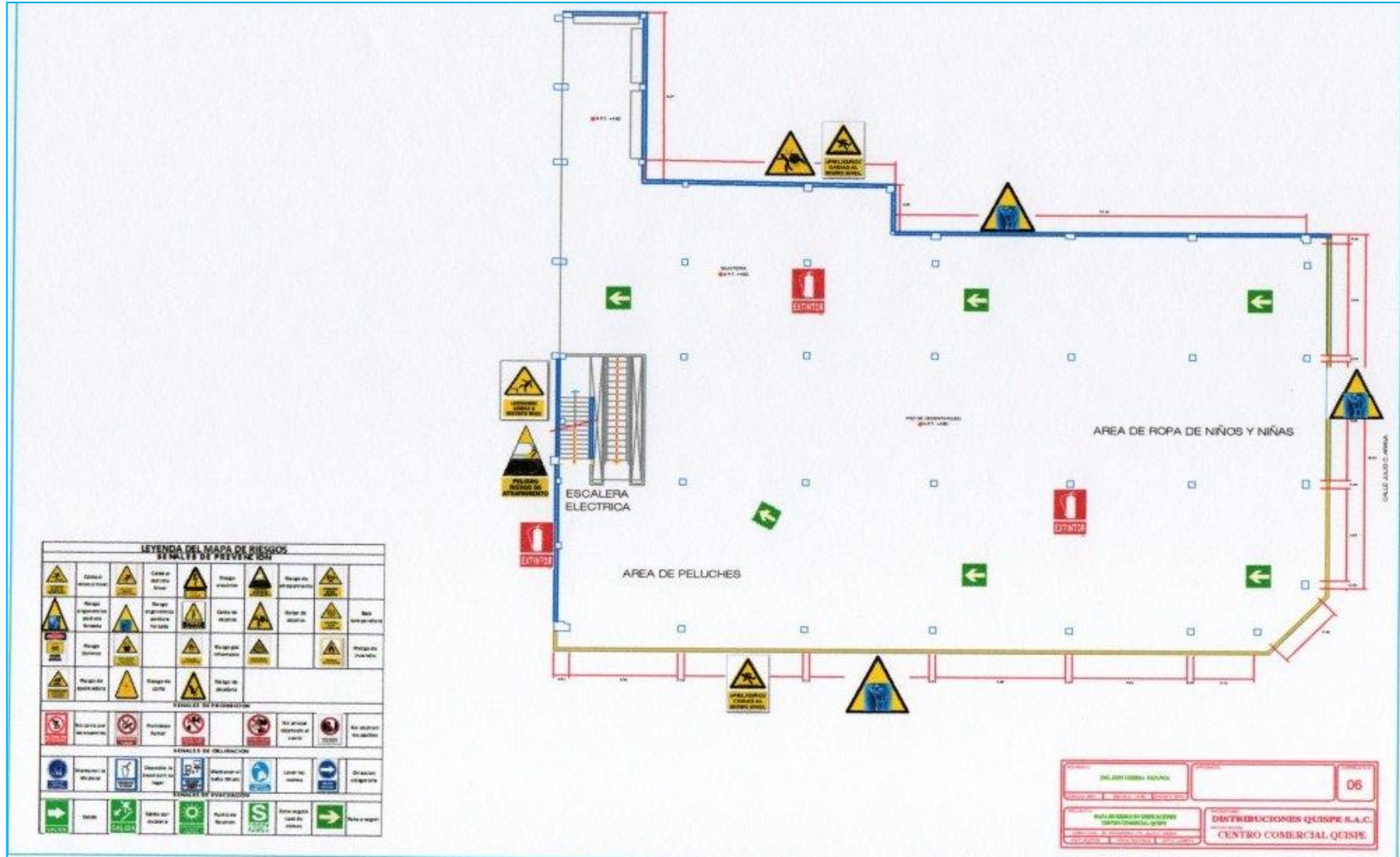
Mapas de Riesgos

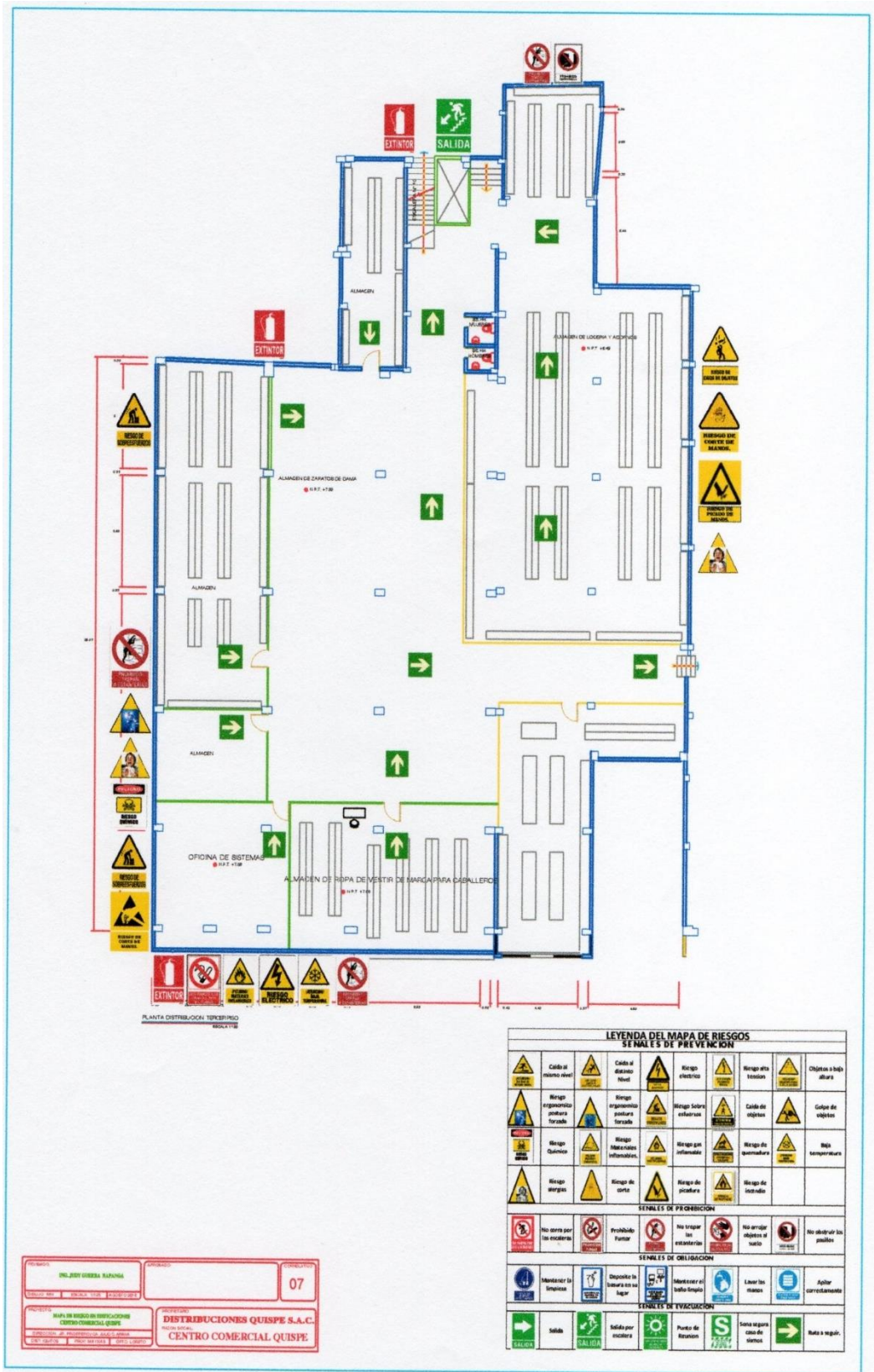


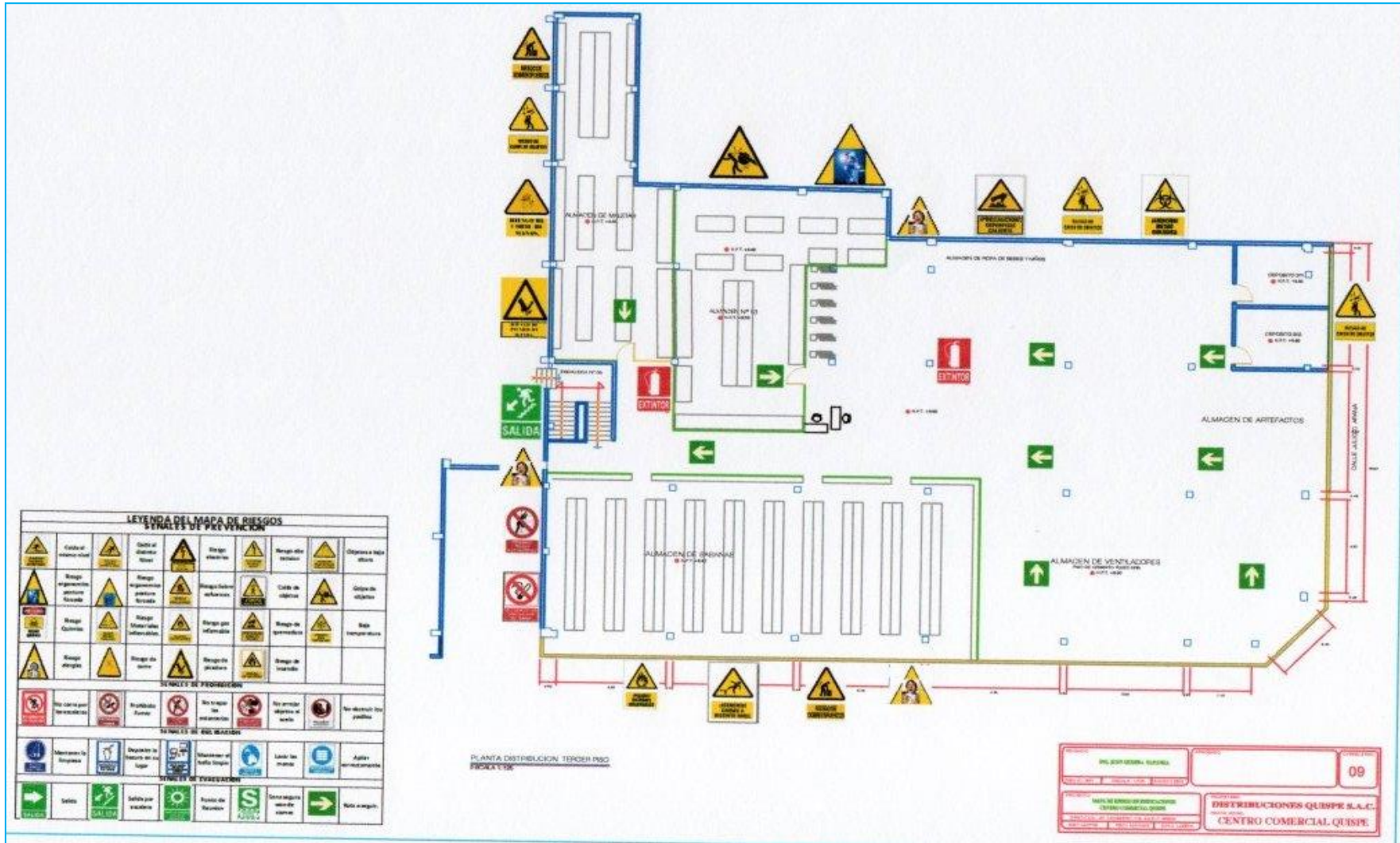


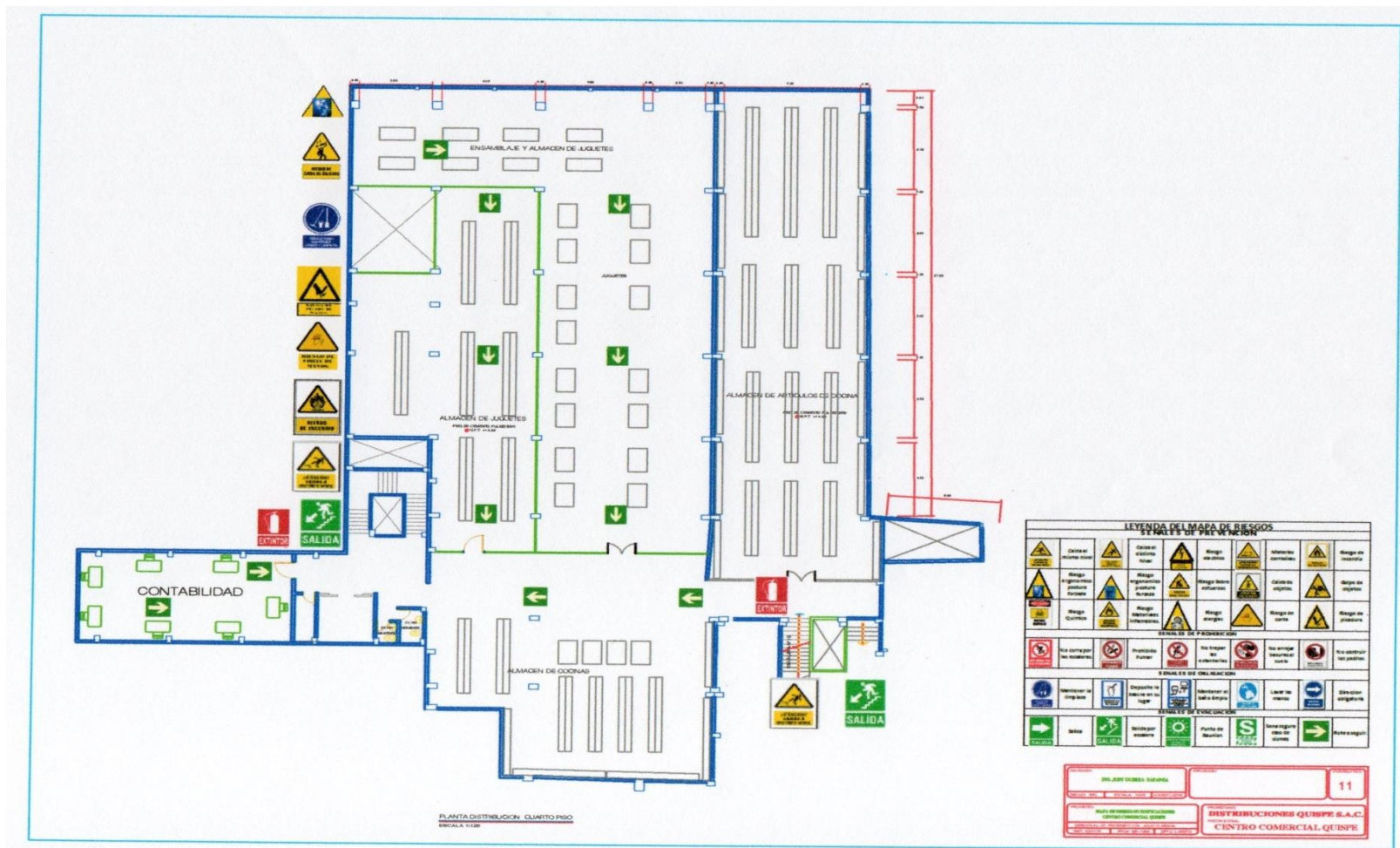












DISCUSIÓN.

En función a lo establecido en la **Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, y según el diagnóstico inicial, la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC no reúne las condiciones mínimas necesarias para contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) no cumpliéndose ningún requisito en su totalidad, evidenciándose con ello el incumplimiento de **Normas Nacionales**, como la **Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”**, así como su reglamento de siendo este **el DS.005-2012-TR “Reglamento de la ley de seguridad y salud en el trabajo”**, la **Ley N° 30222 “Ley que modifica la ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”**, **DS. 006-2014-TR “Modificatoria del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”** establecen como mínimo el cumplimiento de la legislación; no obstante la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC es consciente de que la incidencia de los condicionantes ambientales y de seguridad sobre las actividades económicas es cada vez mayor, esta incidencia en su mayoría es exigida por las autoridades, los clientes, los propios trabajadores y la comunidad en general. Para el sector comercio, esto conlleva efectos importantes sobre sus capacidades productivas y técnicas y sobre los costes económicos, etc. Estos condicionantes también influyen en el espacio de negocio y los mercados y, en definitiva, sobre la gestión de la empresa y de todos sus recursos, tanto materiales como humanos, este último según **FERNANDEZ, A. 2003**, es una de las

piezas claves para que se desarrolle una buena gestión empresarial, la misma que debe estar basada en la mejor preparación de sus componentes humanos para afrontar los acontecimientos e incidencias que se puedan presentar, considerando además que hoy en día para el trabajador los niveles de empleo, la estabilidad de los puestos de trabajo y las condiciones de trabajo pueden depender, en mayor o menor grado, del comportamiento basado en la seguridad, por tanto, los trabajadores poco a poco empiezan a tener un mayor interés por las buenas prácticas de seguridad en la empresa. Esta Gestión Empresarial hoy en día es muy reconocida en el ámbito laboral y forma parte importante de la Responsabilidad Social de la Empresa, la misma que según Ruiz L. 2009, la define como; “Una visión sobre la empresa que concibe el respeto a los valores éticos, a las personas, a las comunidades y al medio ambiente como una estrategia integral que incrementa el valor añadido y por lo tanto, mejora la situación competitiva de la empresa”. Para **DÍAZ, R. et. al. 2009**, disponer de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conlleva a incorporar en todas las actividades de la empresa la responsabilidad social, que a su vez sobrelleva a mejorar la competitividad de la empresa.

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo puede resultar una labor muy ardua; sin embargo, proteger la salud de nuestros trabajadores, terceras personas y el ambiente laboral siempre será muy importante, por no decir indispensable; por otro lado, la implementación un Sistema de Gestión hace competitivas a las empresas

y aseguran las buenas prácticas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, para **Agustín Sanchez**, gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo de AENOR (España) publica un excelente artículo suyo sobre *los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.

“En la actualidad son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos laborales mediante la implantación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su plantilla. Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo fomenta los entornos de trabajos seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general”.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES.

Analizados los resultados obtenidos en el presente estudio, se llegaron a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- 5.1.1.** Se evidenció el cumplimiento de un 5% del total de requisitos exigidos por la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señalados en el artículo 32 del DS 005-2012-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica una brecha de 95%, reflejando lo alejado que se encuentra la empresa de presentar un adecuado modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y aumentando el riesgo de producir algún daño y/o impacto a los trabajadores, el ambiente laboral y la sociedad en general; por lo cual se determina que la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC no tiene establecido ni mantiene un Sistema documentado de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- 5.1.2.** El requisito D (Mapas de Riesgos) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, presenta el mayor grado de cumplimiento de todo el Sistema de Gestión con un 5,00%, siendo esto poco favorable para la empresa, porque el mismo es uno de los documentos importantes con que cuenta una empresa para evidenciar un Sistema de Gestión, debido a que todos los demás requisitos a cumplir deben estar

enfocados o basados en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se encuentra elaborada y publicada.

- 5.1.3.** Las capacitaciones, en su mayoría en charlas de sensibilización, solo estarían enfocados en base a una cultura reactiva, debido a que los trabajadores están más concientizados sobre los mecanismos correctivos que los preventivos, es decir, conocen la forma de como “actuar después de” y no “antes de”; la identificación de peligros son elementos claves en todo sistema de seguridad y salud en el trabajo si se trata de implementar un sistema basado en una cultura preventiva, al respecto, los trabajadores todavía presentan dificultades para poder identificarlos, confundiéndolos muchas veces los peligros con los riesgos, pudiendo ocasionar que no se tomen las medidas de control apropiadas.
- 5.1.4.** No se realiza la identificación de requisitos legales, pudiendo generar el incumplimiento de varios requisitos de seguridad y salud en el trabajo, conllevando a diversos problemas como multas, paralizaciones o incluso el cierre de la empresa, así como problemas de índole social.
- 5.1.5.** Todos los trabajadores admiten un buen grado de responsabilidad en el tema de seguridad y salud en el trabajo calificándose en su mayoría como “muy responsables” y “bastantes responsables”, por tal motivo, todos estarían dispuestos a ayudar al momento de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

5.1.6. La empresa no cuenta con objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto las actividades que se realizan no estarían enfocadas en el principio de Mejora Continua establecido por esta Ley, así mismo no se realiza una medición y análisis del sistema, ya sea a través de reuniones, auditorías, y revisiones por la dirección.

5.2. RECOMENDACIONES.

5.2.1. Desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado en la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, basándose en la documentación (manual, y anexos) elaborada como resultado del presente estudio y establecido como propuesta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa DISTRIBUCIONES QUISPE SAC, permitiendo mejores resultados en el desempeño de la Gestión.

5.2.2. Proceder a realizar la difusión y sensibilización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a todo el personal dando continuidad al ciclo de mejora continua, el cual indica que posterior a la Planificación viene la Implementación, para este caso, como ya se tiene la Política, esta debe ser de conocimiento de todas las partes interesadas y puesta en práctica por todo el personal.

5.2.3. Ejecutar el programa de capacitación y formación de todo el personal involucrado, para generar capital humano competente en el Sistema Integrado de Gestión. Así mismo se recomienda implementar el Procedimiento para la Identificación de Peligros y Aspectos

Ambientales y evaluación de Riesgos e Impactos con la finalidad de Identificar y Evaluar continuamente los peligros y aspectos de las actividades, productos y servicios, que tienen o pueden tener riesgos e impactos significativos sobre las personas y el ambiente, para controlarlos, eliminando o mitigando su incidencia.

- 5.2.4.** Identificar los requisitos legales y otros requisitos que DISTRIBUCIONES QUISPE SAC, relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de implementar el marco legal y su cumplimiento.
- 5.2.5.** Continuar con el compromiso, conciencia, sentido de pertenencia y responsabilidades de todos los niveles jerárquicos, incluyendo los colaboradores, en cada una de sus tareas y actividades, para que el sistema sea eficaz y exista un involucramiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismos, definir a mayor detalle, dentro de los procedimientos específicos, las responsabilidades de todos los integrantes del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.
- 5.2.6.** La Gerencia de DISTRIBUCIONES QUISPE SAC debe constituir o crear un área de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que verifique y controle las acciones propuestas para la implementación y mejora del Sistema de Gestión en la Empresa; dicha área debe establecer y monitorear los Objetivos y Metas Institucionales en materia de seguridad y Salud, los mismos que deben fijarse posterior a la determinación de los Peligros y Riesgos Significativos y considerando los compromisos de la Política; así

mismo esta área debe coordinar las reuniones, auditorías y revisiones por la dirección de manera periódica para la mejor toma de acciones que contribuyan a que el proceso de mejora continua se implemente en DISTRIBUCIONES QUISPE SAC, pudiendo solicitar posteriormente la certificación en materia de Protección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMARA LATINOAMERICANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (LatamSST) (2016). Cursos de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima.

DECRETO SUPREMO 005-2012-TR “REGLAMENTO DE LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”. (2012). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Diario Oficial el Peruano. Lima

LEY 29783 “LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”. (2011). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Diario Oficial el Peruano. Lima.

LEY 30222 “LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” (2014).

MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

NORMA INTERNACIONAL OHSAS 18001 – TRADUCCIÓN CERTIFICADA, Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS), Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, AENOR Ediciones – Asociación Española de Normalización y Certificación – Madrid.

RED ECUATORIANA DE CONSULTORES AMBIENTALES INDEPENDIENTES (RECAI). (2012). Curso de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, Norma OHSAS 18001:2007. Ecuador.

Referencia Electrónica (WEB):

- <http://www.emagister.com/curso-modelos-implantacion-gestion-calidad-total-sistema-integrado-gestion/concepto-sistema-integrado-gestion-sig>
- <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/enciclopedia/93.pdf>.
- <http://www.monografias.com/trabajos38/sistemasintegradosgestion/sistemasintegradosgestion.shtml>
- http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS_tema_8.pdf
- <http://sig.ucaldas.edu.co/gestionDocumental/consultaManual.php?codigoProceso=&codigoTipoDoc=MIG>

ANEXOS

ANEXO 01

CONSULTA AL PERSONAL DIRECTIVO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C. SOBRE CUMPLIMIENTO DE LEY N° 29783 Y SU MODIFICATORIA LEY N° 30222.

Encuesta: Situación Actual de la Empresa DISTRIBUCIONES QUISPE S.A.C.” en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

* *Para el encuestador:* Antes de dar inicio a la encuesta, tener como referencia y expresar a los encuestados lo siguiente: “*Muchas gracias por responder esta encuesta, sus respuestas serán parte fundamental en el desarrollo de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la Ley N° 29783*”.

I. Identificación de la empresa.

NOMBRE PERSONA QUE RESPONDE:	
CARGO:	
UBICACIÓN OFICINA CENTRAL:	
UBICACIÓN DE PLANTAS O SUCURSALES:	NO TIENE:

Actividad principal de la empresa:

La empresa está Certificada en alguna de las siguientes normas:

* ISO 9001	()	* OHSAS 18001	()
* ISO 14001	()	* SA 8000	()

Tiene la empresa otros sistemas de gestión. ¿Cuáles?

Si () .Detallar: No ()

II. Expresar a los encuestados lo siguiente: “Antes de contestar debe tener en cuenta las siguientes explicaciones de conceptos”.

- Alta Dirección: se considera como el nivel gerencial más alto de la organización.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en términos de lesiones o enfermedades o las combinaciones de estas.
- Comunicación interna: es la comunicación que se debe realizar en el interior de la organización y debe ser fluida expedita cruzando todos los niveles de la organización.
- Organización: se considera a la empresa que adopta un sistema de gestión. Para efectos de este documento organización es su empresa.
- Registros: se considera como registro todo documento que da fe del cumplimiento de un sistema de gestión, según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- SGSST = Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Si necesita mayor información sobre conceptos que aparecen en este documento, por favor solicitarlas durante el desarrollo de esta encuesta.

PARA EL PUNTO III, RESPONDA ¿CUÁLES DE LOS REQUISITOS QUE SE EXPONEN CUMPLE O CUENTA SU EMPRESA?

Para esto marque según corresponda:

SI : La empresa cumple con el requisito.

NO : La empresa no cumple con este requisito.

<i>Requisitos del SG – SST en base a la Ley 29783.</i>	SI	NO	Comentario
1. Se cuenta con una política que incluya compromisos de seguridad y salud en el trabajo			
2. Se identifican los peligros de las actividades realizadas por la organización y evalúan sus riesgos e impactos			
3. Se identifican y actualizan las leyes de Seguridad y Salud en el Trabajo que le son aplicables			
4. Está constituido el comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.			
5. Se cuenta con la Alta Dirección de la organización comprometida con el SGSST y su mejoramiento continuo.			
6. Se determina un representante de la Alta Dirección para encargarse de los temas de seguridad y salud en el trabajo.			
7. Se cuenta con los recursos necesarios para los procesos, la implementación y mantención de un SGSST.			
8. Se cuentan con objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.			

ANEXO 02

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES

Nombre del Encuestador		Área		Encuesta N°	
------------------------	--	------	--	-------------	--

Muy Buenos días (tardes), señor (a) Estoy realizando el trabajo de campo del Anteproyecto de Tesis, titulado: **“Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la Empresa Distribuciones Quispe S.A.C.”**, Todas sus respuestas son confidenciales y serán utilizadas solo con fines de investigación. Le agradeceré contesten las preguntas.

I. DATOS DE ÁREA (Detallar el labor del trabajador):

II. DATOS GENERALES DEL PERSONA ENCUESTADA

Nombres y Apellidos:

Sexo: F () M () **Edad:**

Grado de instrucción: Primaria () Secundaria ()
Superior ()

Carga familiar: SI () NO ()

Peso: Kg. **Talla:** Metros.

Enf.Prevalentes:

III. ASPECTOS LABORALES CON RELACION A LA GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. ¿Qué tipo de actividad realiza en el trabajo?

Administrativa () Vendedor () Operativa ()

2. ¿Cuántas horas al día desarrolla esta actividad?

.....

3. ¿Cuál es el tiempo que viene desarrollando esta actividad?

.....

4. ¿Ud. tiene formación sobre gestión de seguridad y salud en el trabajo relacionado al tipo de trabajo que realiza?

Sí () No ()

Esta formación lo adquirió: (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

Estudios previos () Capacitaciones () Conocimiento empírico ()

5. ¿Antes de ingresar a trabajar con esta empresa recibió algún tipo de inducción y/o capacitación?

Sí () No ()

¿En qué temas? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

.....

6. ¿Cree Ud. que las capacitaciones son importantes para mejorar su desempeño de seguridad y salud en el trabajo?

Sí () No ()

¿En qué forma las capacitaciones contribuyen en la mejora de su desempeño de seguridad y salud en el trabajo? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

.....

¿Por qué no? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "No")

.....

7. ¿Conoce Ud. si su empresa cuenta con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Sí () No ()

¿Qué función cumple la Política en el Sistema de Seguridad y de Salud en el Trabajo de la empresa? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí").

.....

8. ¿Conoce que es un peligro y las medidas de control para eliminar, mitigar y/o minimizar sus riesgos?

Sí () No ()

¿Qué peligros comúnmente genera en su puesto de trabajo y que medidas de control aplica? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

.....

9. ¿Cree Ud. que un mal desempeño de seguridad y salud en el trabajo genera el incumplimiento de requisitos legales?

Sí () No ()

¿Conoce Ud. si la empresa realiza la identificación y evaluación de los requisitos legales relacionados a la gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Sí identifica y evalúa () Sí identifica pero no evalúa ()
No identifica ()

¿Qué requisitos legales cree Ud. que se pudiesen incumplir por un mal desempeño de seguridad y salud en el trabajo?

.....

10. ¿Conoce Ud. las funciones, responsabilidades y autoridades al interior de la organización de la empresa?

Sí () No ()

11. ¿Es Ud. capacitado y/o sensibilizado en temas de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Sí () No ()

¿Con que frecuencia es capacitado y/o sensibilizado? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

Diario () Semanal () Mensual () En base al programa de su área ()

12. ¿Cómo Ud. se informa y/o comunica en temas relacionados con el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo?

.....

13. ¿Tiene Ud. conocimiento sobre los documentos relacionados al sistema de seguridad y salud en el trabajo?

Sí () No ()

¿Conoce el procedimiento para controlar estos documentos? (Responder solo en caso la respuesta anterior sea "Sí")

Sí () No ()

14. ¿Conoce Ud. el procedimiento de respuesta ante emergencias de seguridad y salud en el trabajo?

.....

15. ¿Qué medidas toma frente al incumplimiento de algún requisito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

.....

16. ¿Conoce Ud. Si la empresa genera registros de las actividades realizadas, como charlas capacitaciones, evaluaciones, etc. y lleva un control sobre estos registros generados por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Sí genera registros y si los controla ()

Sí genera registros pero no los controla ()

No genera registros ()

17. ¿En qué grado cree que es usted responsable de la gestión de seguridad y salud en el trabajo?

Muy responsable Bastante responsable Poco responsable

Nada responsable NS/NC

18. Si la empresa implementara un sistema integrado de gestión, conformado por un sistema de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo, estaría Ud. dispuesto a aportar algún compromiso o beneficio para con la misma.

Sí () No ()

¿Cuál sería el compromiso o beneficio para con la empresa de llegar a implementarse el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

.....
.....
.....

ANEXO 03

TOMA FOTOGRÁFICA DE ENCUESTAS REALIZADAS



FOTOGRAFÍA N° 01: Aplicación de Encuesta a Vendedoras del Área de Peluches



FOTOGRAFÍA N° 03: Aplicación de Encuesta al Jefe del Almacén de Juguetería.



FOTOGRAFÍA N° 02: Aplicación de Encuesta a la Encargada de Ventas de Ropa de bebe.



FOTOGRAFÍA N° 04: Aplicación de Encuesta al Jefe del Almacén de Bicicletas.



FOTOGRAFÍA N° 05: Aplicación de Encuesta a la Encargada del Área de Despacho y Envoltura.