

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA Y TEXTIL**



**“ IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD  
Y SALUD LABORAL EN UNA EMPRESA MEDIANA DE  
CONFECCIONES BASADOS EN EL D.S. 009-2005 Y D.S. 009-2007”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
INGENIERO TEXTIL**

**PRESENTADO POR**

**GISSELLA CAROLINA CÁRDENAS TORO**

**LIMA-PERU**

**2010**

*Dios Gracias por darme la vida  
Regalarme fortaleza y sabiduría*

**Dedicatoria:**

*A mi Padres, Silvano, Teresa y a mi  
hermana Fiorella por su apoyo  
incondicional durante toda mi vida, en mis  
estudios, en mis sueños, Y una Mención  
especial a mi madre por ser mi luz que me  
guía en todo momento y que me enseñó a  
que todo lo que te propones es posible  
lograrlo.*

## INDICE

### RESUMEN

### INTRODUCCION

### CAPITULO I: GENERALIDADES

<b>1.1.- OBJETIVOS.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2.- ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.-JUSTIFICACION.....</b>	<b>3</b>

### CAPITULO II: MARCO TEORICO

#### 2.1.-NORMAS INTERNACIONALES

<b>2.1.1.-Definición.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2.-Objetivos de las Normas Internacionales.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3.-Sistema de Gestión Integrados</b>	
<b>2.1.3.1.-Definición.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.3.2.-Sistema de Gestión de Calidad.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.3.2.1.-Organización ISO.....</b>	<b>16</b>
<b>a.- Estructura de la organización ISO.....</b>	<b>16</b>
<b>b.- Principales normas ISO.....</b>	<b>16</b>
<b>c.- Normas ISO 9000.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.3.2.2-Marco Conceptual de las Normas ISO</b>	
<b>9000.....</b>	<b>22</b>
<b>a.-Contenido de la serie ISO 9000.....</b>	<b>23</b>

<b>2.1.3.3.- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.....</b>	<b>24</b>
<b>Decreto Supremo D.S. No.009-2005-TR (29.09.2005).....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.3.3.1.-Efectos de la Seguridad y Salud del trabajo en la productividad.....</b>	<b>27</b>
<b>a.- Realidad actual.....</b>	<b>27</b>
<b>a.1.- Datos Estadísticos.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1.3.3.2.-Factores de riesgos.....</b>	<b>29</b>
<b>a.- Concepto.....</b>	<b>29</b>
<b>b.- Factores y Condiciones de Riesgo.....</b>	<b>29</b>
<b>b.1.- Agentes Químicos.....</b>	<b>29</b>
<b>b.1.1.-Clases.....</b>	<b>31</b>
<b>b.1.1.1.- Gaseosos.....</b>	<b>31</b>
<b>b.1.1.2.- Particulados.....</b>	<b>31</b>
<b>b.1.2.- Características de los Agentes químicos por sus efectos.....</b>	<b>31</b>
<b>b.2.-Agentes Físicos.....</b>	<b>32</b>
<b>b.2.1.- Ruido.....</b>	<b>32</b>
<b>a.-Factores de influencia del Ruido:.....</b>	<b>32</b>
<b>b.-Efectos sobre el rendimiento laboral:.....</b>	<b>33</b>
<b>c.-Medidas de Protección contra el ruido:.....</b>	<b>33</b>
<b>c.1.-Tipos de Protectores.....</b>	<b>34</b>
<b>b.2.2.- Temperaturas anormales.....</b>	<b>34</b>
<b>b.2.3- Calor.....</b>	<b>34</b>
<b>b.2.4.-Iluminación.....</b>	<b>34</b>
<b>b.3.- Condiciones Ergonómicas.....</b>	<b>35</b>
<b>b.3.1.- Posturas de Trabajo, esfuerzos, Equipos</b>	

<b>b.4.- Condiciones Psicosociales.....</b>	<b>43</b>
<b>2.1.3.3.3.-Exámenes Medios ocupacionales: .....</b>	<b>43</b>
<b>a.-Examen Médico Pre ocupacional.....</b>	<b>43</b>
<b>b.- Exámenes Auxiliares:.....</b>	<b>44</b>
<b>c.- Pruebas específicas:.....</b>	<b>45</b>
<b>2.1.3.3.4.-Visión Empresarial:.....</b>	<b>46</b>
<b>2.1.3.3.5.-Efectos en la Salud por exposición a Riesgos Laborales:.....</b>	<b>46</b>
<b>a.-Stress Laboral:.....</b>	<b>46</b>
<b>a.1.- Consecuencia del Stress:.....</b>	<b>46</b>
<b>b.- Violencia en el Trabajo:.....</b>	<b>47</b>
<b>b.1. Principios relacionados con la responsabilidad por parte del empleador y trabajador.....</b>	<b>48</b>
<b>2.1.3.3.6.- Prevención de Riesgos Ocupacionales:.....</b>	<b>48</b>
<b>2.1.3.3.7.-La Identificación de Costos Producidos por los accidentes.....</b>	<b>48</b>
<b>2.1.3.3.8.-Vigilancia e indicadores de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales.....</b>	<b>50</b>
<b>a.-Objetivos de Vigilancia:.....</b>	<b>50</b>
<b>b.-Aplicaciones de la Vigilancia.....</b>	<b>51</b>
<b>c.-Indicadores de Salud Ocupacional.....</b>	<b>51</b>
<b>2.1.4.-Organismos Internacionales Certificadoras:.....</b>	<b>52</b>

<b>2.1.5.-Auditorias.....</b>	<b>55</b>
<b>2.1.5.1.-Finalidad de la Auditoria.....</b>	<b>56</b>
<b>2.1.5.2.-Objetivos de la Auditoria.....</b>	<b>57</b>
<b>2.1.5.3.-Principios, Criterios y Características de Auditorias:.....</b>	<b>57</b>
<b>a.-Principios de la Auditoria.....</b>	<b>57</b>
<b>b.-Criterios de la Auditoria.....</b>	<b>58</b>
<b>c.-Características de la Auditoria.....</b>	<b>58</b>
<b>2.1.5.4.-Gestión del Programa de Auditoria de Seguridad y Salud Ocupacional.....</b>	<b>58</b>
<b>a.- Definición de los objetivos.....</b>	<b>59</b>
<b>b.- Selección del equipo de auditores y distribución de las tareas.....</b>	<b>59</b>

**CAPITULO III: IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....60**

<b>3.1.-RESEÑA DE LA EMPRESA BORDADOS MONTEERRICO E.I.R.L.....</b>	<b>61</b>
<b>3.2.-ANALISIS FODA DE LA EMPRESA BORDADOS MONTEERRICO.....</b>	<b>62</b>
<b>3.3.-DIAGNOSTICO LINEA BASE.....</b>	<b>64</b>
<b>3.4.-POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....</b>	<b>80</b>
<b>3.5.-REQUISITOS LEGALES.....</b>	<b>82</b>
<b>3.6.-CONFORMACION DE COMITÉ.....</b>	<b>82</b>
<b>3.7.- IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS: IPER.....</b>	<b>87</b>
<b>A.-Proceso: Bordado.....</b>	<b>87</b>
<b>B.-Proceso: Estampado.....</b>	<b>102</b>

<b>3.8.- PROCEDIMIENTOS INTERNOS.....</b>	<b>112</b>
<b>3.8.1.-Procedimiento General de Control de Documentos.....</b>	<b>112</b>
<b>3.8.2.- Procedimiento General de Control de Registros.....</b>	<b>119</b>
<b>3.8.3.-Procedimiento de Evaluación de riesgos de Seguridad y     Salud Ocupacional.....</b>	<b>122</b>
<b>3.8.4.-Procedimiento General del Comité de Seguridad y Salud     Ocupacional.....</b>	<b>134</b>
<b>3.8.5.-Procedimiento General de Elaboración de un Plan Anual de     SST.....</b>	<b>140</b>
<b>3.8.6.-Procedimiento General de no Conformidades y Acciones     Correctivas.....</b>	<b>150</b>
<b>3.8.7.-Procedimiento General de Acciones Preventivas.....</b>	<b>155</b>
<b>3.8.8.-Procedimiento General de Investigación de Accidentes y     Incidentes.....</b>	<b>160</b>
<b>3.8.9.-Procedimiento General de Capacitación y Simulacro de     Evacuación.....</b>	<b>172</b>
<b>3.8.10.-Procedimiento General de Atención por accidentes de     Trabajo.....</b>	<b>179</b>
<b>3.8.11.-Procedimiento General Revisión y Evaluación por la     Gerencia.....</b>	<b>185</b>
<b>3.8.12.-Procedimiento General de Auditorías Internas.....</b>	<b>188</b>
<b>CAPITULO IV: MEJORA CONTINUA.....</b>	<b>196</b>
<b>CAPITULO V: GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>	<b>200</b>
<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES.....</b>	<b>205</b>
<b>CAPITULO VII: RECOMENDACIONES.....</b>	<b>208</b>
<b>CAPITULO VIII: BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>211</b>
<b>CAPITULO IX:ANEXOS.....</b>	<b>214</b>

## **RESUMEN**

El presente proyecto surgió debido a que en la actualidad, el mercado de exportación de confecciones textiles ya no sólo exige a las empresas que cumpla con los requerimientos de calidad y precio tanto de los productos como en los servicios brindados sino ahora es exigible de que cada empresa cuente con un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, debido a la nueva cultura que se ha desarrollado en el continente Europeo y Americano la cual es la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Para llevarse acabo dicha implementación dentro de una empresa textil he empleado como guía la norma internacional Occupational Health & Safety Assessment Series OSHA 18001 y la norma nacional DS 009-2005.

El Sistema de Gestión de seguridad y salud laboral establece la política, los lineamientos de comportamiento que debe seguir la empresa para el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio de trabajo.

Lamentablemente dentro del Sector Textil de Confecciones el desarrollo de esta cultura no ha calado profundo en la mentalidad de los empleadores; debido a ello no tengo conocimiento que exista alguna empresa textil que cuente con un sistema de gestión de esta naturaleza acorde con los requerimientos establecidos por las normas ya mencionadas, la mayoría sólo cuentan con departamentos de seguridad laboral, como mera formalidad porque en la práctica se ha dejado de lado su aplicación.

La finalidad del presente trabajo es demostrar con mis conclusiones, que es muy beneficiosa la implantación de dicho Sistema de Gestión en una empresa textil, que la inversión que pueda realizarse en un futuro le será rentable por la reducción de costos de seguros contra potenciales responsabilidades civiles, también en la reducción en el número de accidentes y con ello en la reducción de tiempos improductivos y lo más importante a mi parecer son las nuevas oportunidades que se abrirán para las empresas al poder exportar a nuevos mercados y con ello el

**incremento en su producción debido a que con el cumplimiento del reglamento y la consigna de la acreditación de la Norma OSHA se abre frente a la empresa una amplia gama de posibilidades a la cual solo podrá ingresar y mantenerse competitivo con las demás empresas del rubro si y solo si mantiene una mentalidad de mejora continua en torno a las condiciones y ambiente de trabajo.**

## **INTRODUCCION**

Durante los últimos años ha habido una creciente preocupación provenientes de diferentes sectores, a proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Es un tema muy preocupante debido a que las mayorías de las empresas textiles no cuentan con las condiciones necesarias para asegurar su seguridad y salud de sus propios trabajadores.

Es por ello que se ha tenido que dictar decretos, normas que regulen y obliguen a los empresarios a tomar las medidas necesarias para cambiar esta situación.

El control que se ha llevado ha sido más en las empresas e industrias mineras debido a la mayor publicidad, necesidad, etc.

Pero en el sector textil no es fácil encontrar alguna que haya hecho una implementación de seguridad y salud laboral, existe si bien es cierto empresas preocupadas por brindar lo implementos necesarios para mantener y proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, programas de capacitación, etc. pero no hay ninguna que haya hecho una implementación siguiendo los decretos supremos aprobados en el 2005 y en el 2007.

La seguridad y Salud laboral ha despertado mucho interés a nivel mundial, ya que en todo el mundo se dictan nuevas normas para asegurar su protección, y eso ha implicado a que las empresas se implementen con este Sistema de Gestión para asegurar su ingreso a mercados que exigen este requisito.

La informalidad que aun reina en nuestro país, ha conllevado a que no se asegure la seguridad y salud laboral, debido a que se trabaja en condiciones peligrosas, y perjudiciales para el trabajador.

Las empresas formales textiles aunque en menos numero que otros sectores, se han preocupado por mejorar ciertas condiciones siguiendo como referencia Normas Internacionales como la WRAP (Responsabilidad Mundial en la industria de Confecciones), aunque en la mayoría de estas no se aplica realmente.

**CAPITULO I**  
**GENERALIDADES**

## **1.1. OBJETIVO**

El Objetivo del presente estudio es demostrar la importancia que conlleva la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad Laboral en una empresa Textil mediana de confecciones, en este caso siguiendo las directrices de la norma Internacional Occupational Health & Safety Assessment Series OSHA 18001 y el Reglamento Nacional DS 009-2005. Y demostrar fundamentalmente su viabilidad y rentabilidad de dicha implementación.

## **1.2. ALCANCE**

El estudio de la presente tesis abarca a empresas medianas que brindan servicio de bordados y acabados para exportación de prendas confeccionadas en tejido plano de Denim y tejido de punto de algodón. Teniendo como clientes a grandes marcas, reconocidas ampliamente, las cuales han ampliado sus requerimientos, en cuanto a las normas exigibles a cada empresa si es que pretenden mantener un comercio con ellos.

## **1.3. JUSTIFICACION**

Los accidentes que se producen dentro de una empresa generan en gran medida el incremento de costos y el cierre de mercados a que no podrá tener acceso por la nueva cultura imperante en los grandes mercado internacionales.

Dicha cultura es promovida por diferentes organismos Internacionales que exigen que tanto las grandes empresa como a las que solicitan diversos servicios o sean sus proveedores cumplan con ciertas normas de protección en relación a la seguridad y salud laboral.

Por ende la implementación de un Sistema de Gestión permitirá tanto reducir los costos, brindando una imagen confiable, respetuosa de normas y con compromiso a la mejora continua de las condiciones laborales y lo mas importante le permitirá tener acceso a nuevos mercado, nuevos clientes, aumentando su producción y por lo tanto sus ingresos.

**CAPITULO II**  
**MARCO TEORICO**

## **2.1. NORMAS INTERNACIONALES**

### **2.1.1. Definición**

De acuerdo con “Encyclopedia of Quality Terms & Concepts”, una Norma es:

Una definición, especificación, o cantidad de material contra la cual los resultados de un proceso pueden ser juzgados como aceptables o inaceptables

Las normas pueden ser de:

- Normas de conformidad (ISO 9001, ISO 14001, ...)
- Normas de guía (ISO 9004, ISO 14000, ...)
- Normas reguladoras (FDA, HACCP, ...)
- Normas de consenso (Risk Management, ...)
- Normas industriales o de referencia (QS9000, VDA, EAQF)
- Normas de producto (Marcaje CE,...)

James L. Bossert, define una especificación como:

<<Un conjunto de parámetros específicos que son requeridos para asegurar el éxito de un producto para que funcione tal y como se diseño>>.

Las especificaciones pueden ser de:

- Especificaciones de producto.
- Especificaciones de proceso.
- Especificaciones analíticas.
- Especificaciones de materias primas.
- Especificaciones de gestión (calidad, ...)

Constituyen la principal forma de reglamentación directa de calidad, de seguridad de salud y laboral utilizada en todo el mundo. Define metas y establecen los límites permitidos.

Una norma de calidad es un documento, establecido por consenso y probado por un organismo reconocido (nacional o internacional), que proporciona, para un uso común y repetido, reglas, directrices o características para las actividades de calidad o sus resultados, con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en el contexto de la calidad. Las principales organizaciones internacionales, emisoras de normas de calidad son: ISO (Organización Internacional de Estándares) y IEC (Comisión Electrotécnica Internacional).

ISO es una federación mundial de organismos nacionales de normalización. La elaboración de normas internacionales las suelen realizar los comités técnicos de ISO formados por representantes de los países miembros. El significado de ISO es el siguiente:

- INTERNATIONAL
- STANDAR
- ORGANIZATION
- El organismo ISO tiene sede en Ginebra (Europa)

La Naturaleza Legal de las organizaciones internacionales se debe establecer por un tratado que provee de ella un reconocimiento legal. Las organizaciones internacionales así establecidas están sujetas al derecho internacional, capaces de entrar en acuerdos entre sí mismos o con los estados. Las organizaciones internacionales deben también ser distinguidas como tratados; Mientras que todas las organizaciones internacionales son fundadas por un tratado, (e.g., cuyo ejemplo 'El Libre Tratado de Comercio' "NAFTA" de Norteamérica cuyos países se encuentran Canadá, Estados Unidos y México).

### **2.1.2. Objetivos de las Normas Internacionales:**

Frente a una cantidad cada vez mayor de normas reglamentos y legislaciones relacionadas con el control, protección y recuperación ambiental aplicadas a los diversos sectores productivos hubo la necesidad a adoptar normas de sistemas de gestión de calidad, ambiental y de seguridad y salud laboral que tuviesen un alcance internacional, o sea que se traduzcan en un sistema único para las organizaciones que lo implementan en cualquier lugar, independientemente también de los sectores de producción a los que pertenezcan.

Las reglamentaciones directas y sus sistemas coercitivos complementarios, objetivan estimular cambios de comportamiento, estableciendo patrones y es a través de estos mecanismos de control y reglamentación que los gobiernos también establecen objetivos similares y reglamentaciones para asegurar que los patrones serán seguidos.

Es decir se usa con el objetivo de suministrar una referencia para procesos de evaluación o metas para la acción del Poder Legislativo.

Es función de los gobiernos establecer cual será el cronograma según el cual las metas deberán ser alcanzadas y complementar con las penalidades que serán impuestas por el no cumplimiento de los objetivos y metas preestablecidas.

La responsabilidad en la definición y en el cobro de los patrones y demás necesidades de seguimiento, deben dividirse entre el legislativo nacional, estadual y municipal.

Las principales ventajas están vinculadas a las posibilidades de previsión de los resultados es decir da al regulador un buen grado de previsión sobre cuanto disminuirá ya sea en contaminación, en los riesgos laborales y de salud, así como también en el mejoramiento de calidad de los productos o servicios brindados, según sea la Norma específica.

Sin embargo las mejoras en los diferentes campos, a partir del uso de estos mecanismos se han observados mas significativamente en los países

desarrollados, puesto que la situación en los países en desarrollo es mucho menos clara.

En resumen estas constituyen las principales formas de reglamentación directa de calidad en todo el mundo. Define metas, estableciendo los límites permitidos según sea la Norma utilizada, incluyendo las especificaciones tecnológicas para el desempeño, modelo de equipos, etc. El objetivo es suministrar una referencia para procesos de evaluación o metas para el mejoramiento en el ambiente laboral, en los productos o servicios que brinda la empresa, y en la calidad ambiental.

La normalización de los sistemas de gestión busca por tanto resolver problemas, así como el mantenimiento de competitividad y de mercados, pudiendo hasta significar la conquista de nuevos mercados debido a la diferenciación de productos certificados.

A pesar del carácter voluntario de las normas, es incuestionable que ellas vienen cobrando más fuerza que los instrumentos legales, tornándose impositivas, dado su carácter de instrumento de mercadotecnia.

Siendo incuestionable que la implementación de estas normas presentan una tendencia sin igual en relación a los resultados positivos, teniendo un papel fundamental los estados, teniendo la responsabilidad de formular mecanismos eficaces de promoción y difusión de investigaciones y desarrollos tecnológicos en áreas de producción consideradas estratégicas, establecer mecanismos que faciliten el acceso a la tecnología disponible, estimular el intercambio científico y tecnológico con instituciones de investigación e industrias de países que dispongan del conocimiento necesario, crear mecanismos económicos de incentivo a la adopción e implementación de la norma.

### **2.1.3.-Sistema de Gestión Integrados:**

#### **2.1.3.1.-Definición:**

Conjunto coherente de sistemas y prácticas interrelacionados e interactivos dirigidos a establecer una política y objetivos relacionados con ella. Estos sistemas deberían garantizar el control y la mejora sistemática de los procesos operativos y de otros tipos dentro de la organización.

Un sistema de gestión sólido se basa en dos principios diferenciados: el denominado “Ciclo Deming” y el enfoque basado en procesos:

a.-El Ciclo Deming: Describe los pasos secuenciales de planificar, hacer, verificar y actuar, o PDCA que están dirigidos a lograr los objetivos de una manera más eficaz y eficiente.

b.-El enfoque basado en proceso: constituye la identificación y la gestión sistemáticas de los procesos que tiene lugar en el seno de una organización y, especialmente de las interrelaciones e interacciones que existen entre ellos.

Los sistemas de gestión basados en la combinación de ambos principios proporcionarán a la organización un verdadero pilar de apoyo para controlar y mejorar su desempeño.

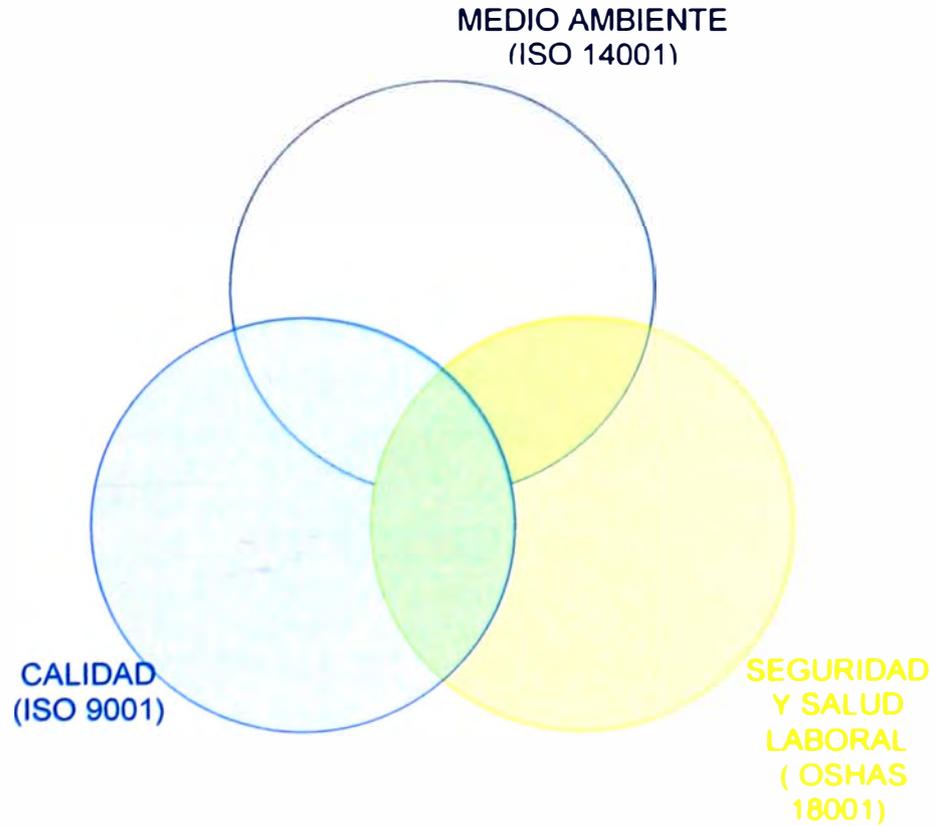
#### **a.-Características Básicas de un Sistema de Gestión:**

-Proporciona los medios para que la organización consiga sus objetivos de manera sistemática.

-Ofrece garantías a lo que están fuera de ella de que la organización también está capacitada para satisfacer sus requisitos de manera sistemática, incluida las normativas legales.

**-Un sistema de gestión que sea eficaz debe garantizar la identificación, el control y la minimización de los riesgos empresariales, así como la maximización de las oportunidades para la empresa:**

- **Reducción de los riesgos que evitan que una organización alcance sus objetivos y mejora de las oportunidades que permiten conseguir metas.**
- **Reducción de los riesgos de incumplimientos de los requisitos externos, así como de las expectativas y las necesidades de las partes interesada, y mejora de la probabilidad de su cumplimiento.**
- **Oportunidades de mejora del desempeño de la organización para aumentar la satisfacción del cliente, reducir el impacto medioambiental y en consecuencia, mejorar su situación en el mercado.**



### **Integración de sistemas**

#### ***Esquema Integración de Sistema de Gestión***

#### **2.1.3.2.-Sistema de Gestión de Calidad:**

La calidad se afirma que es:

<< La totalidad de características de una entidad que influyen sobre la capacidad de satisfacer las necesidades atribuidas e implícitas

Beneficios de la calidad y resultados financieros:

- Reducción de costes
- Incremento de ventas
- Aumento fidelidad cliente

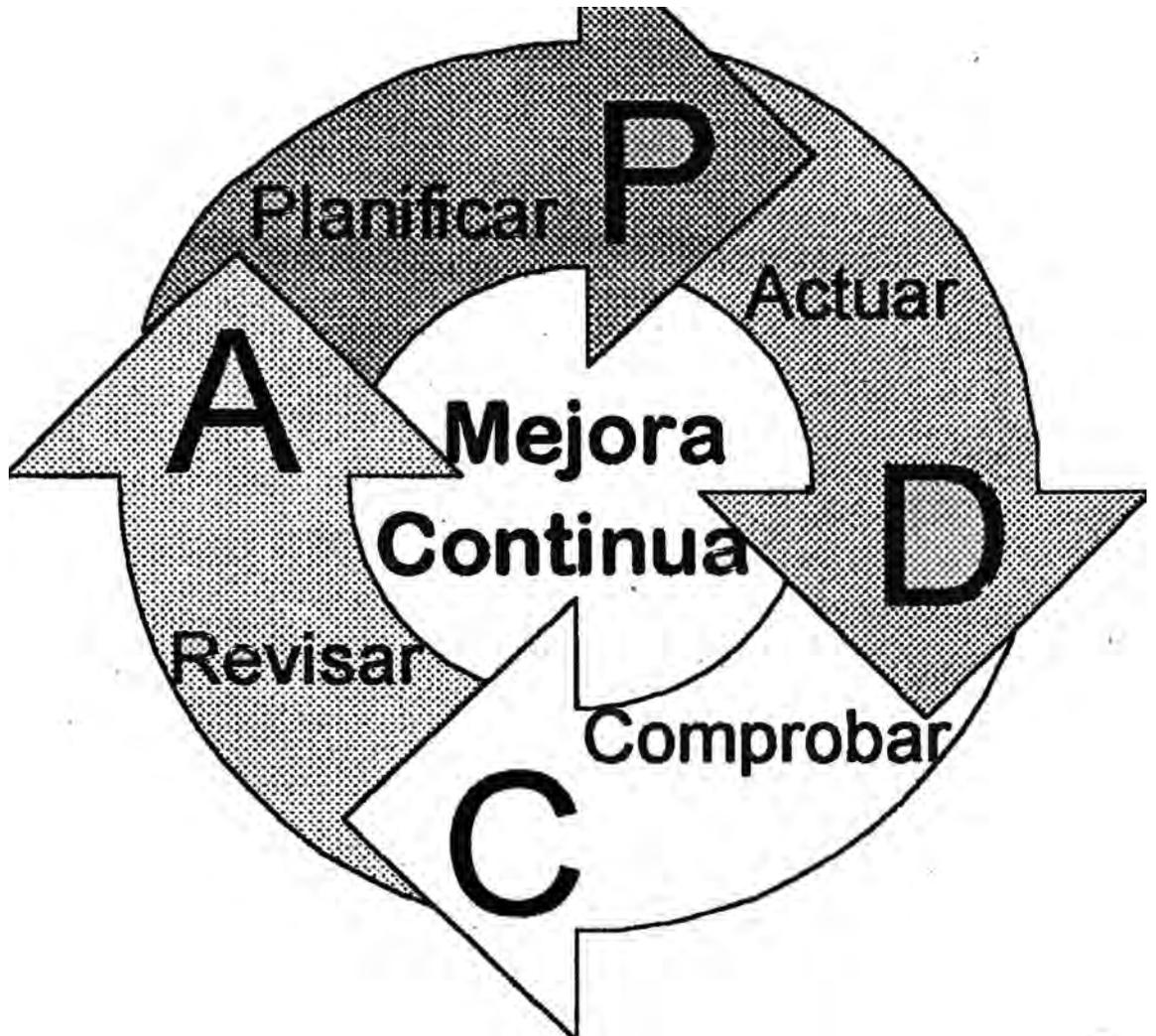
Un Sistema de Gestión se implanta con el objeto de realizar las actividades de la organización cumpliendo los requisitos contractuales de los clientes, medioambientales y de seguridad de los trabajadores, entre otros. Además debe cumplir con los requisitos legales/reglamentarios.

El Sistema de Gestión dispone de normativas ámbito mundial (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, etc.)

Todos los Sectores:

- ISO 9000:00 Sistemas de gestión de calidad. Fundamentos y vocabulario
- ISO 9001: 00 Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos
- ISO 9004:00 Sistemas de gestión de la calidad. Directrices para la mejora del desempeño

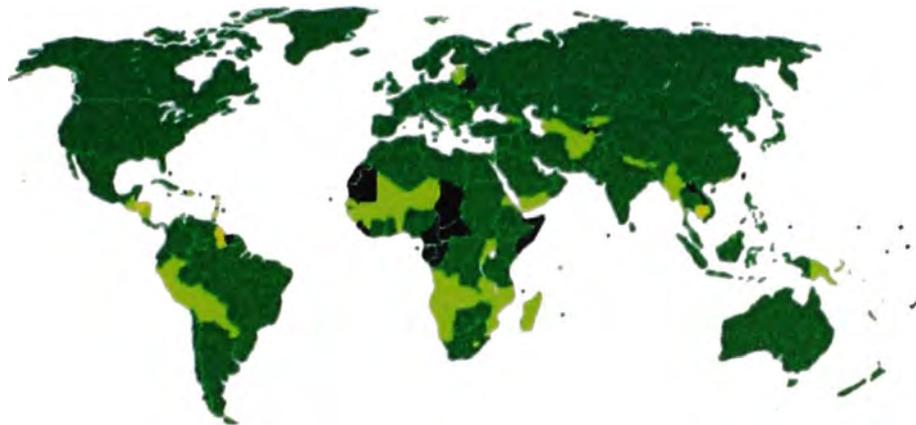
Los Sistemas de Gestión son auditados y certificados por compañías de certificación acreditadas. El reconocimiento es internacional.



*Introducción a los Sistemas*

*Modelo PDCA*

## **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ESTANDARIZACIÓN**



**Mapa mundial de Estados con comités miembros de la ISO**

- Miembros natos
- Miembros correspondientes
- Miembros suscritos
- Otros Estados clasificados ISO 3166-1, no miembros de la ISO

La **Organización Internacional para la Estandarización** o *International Organization for Standardization (ISO)*, es una organización internacional no gubernamental, compuesta por representantes de los organismos de normalización (ON's) nacionales, que produce normas internacionales industriales y comerciales. Dichas normas se conocen como **normas ISO** y su finalidad es la coordinación de las normas nacionales, en consonancia con el Acta Final de la Organización Mundial del Comercio, con el propósito de facilitar el comercio, facilitar el intercambio de información y contribuir con unos estándares comunes para el desarrollo y transferencia de tecnologías.

### **2.1.3.2.1.-Organización ISO:**

ISO no es un acrónimo; proviene del griego *iso*, que significa igual. Es un error común el pensar que ISO significa *International Standards Organization*, o algo similar; en inglés su nombre es *International Organization for Standardization*, mientras que en francés se denomina *Organisation Internationale de Normalisation*; el uso del acrónimo conduciría a nombres distintos: IOS en inglés y OIN en francés, por lo que los fundadores de la organización eligieron ISO como la forma corta y universal de su nombre.

#### **a.- Estructura de la organización ISO**

La Organización ISO está compuesta por tres tipos de miembros:

- **Miembros natos**, uno por país, recayendo la representación en el organismo nacional más representativo.
- **Miembros correspondientes**, de los organismos de países en vías de desarrollo y que todavía no poseen un comité nacional de normalización. No toman parte activa en el proceso de normalización pero están puntualmente informados acerca de los trabajos que les interesen.
- **Miembros suscritos**, países con reducidas economías a los que se les exige el pago de tasas menores que a los correspondientes.

ISO es un órgano consultivo de la Organización de las Naciones Unidas. Cooperará estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (*International Electrotechnical Commission*, IEC) que es responsable de la estandarización de equipos eléctricos.

#### **b.- Principales normas ISO**

- Normas ISO:1-999/Idiomas y caracteres

- Normas ISO:1000-8999/Sistema Internacional de Medidas, Códigos y lenguajes
- Normas ISO:9000-9099/Calidad
- Normas ISO:9100-9999/Programas, códigos y lenguajes informáticos
- Normas ISO:10000-13999
- Normas ISO:14000/Medioambiente
- Normas ISO:14400-15999
- Normas ISO/TS 16949
- Normas ISO:17700/Seguridad de la información
- Normas ISO:19200-20000
- Normas ISO:22000/Sistema de gestión de la seguridad de los productos alimentarios
- Normas ISO:26000/Responsabilidad social de las organizaciones
- Normas ISO:27000/ Seguridad de la información

#### **Norma ISO: 9000-9099/Calidad**

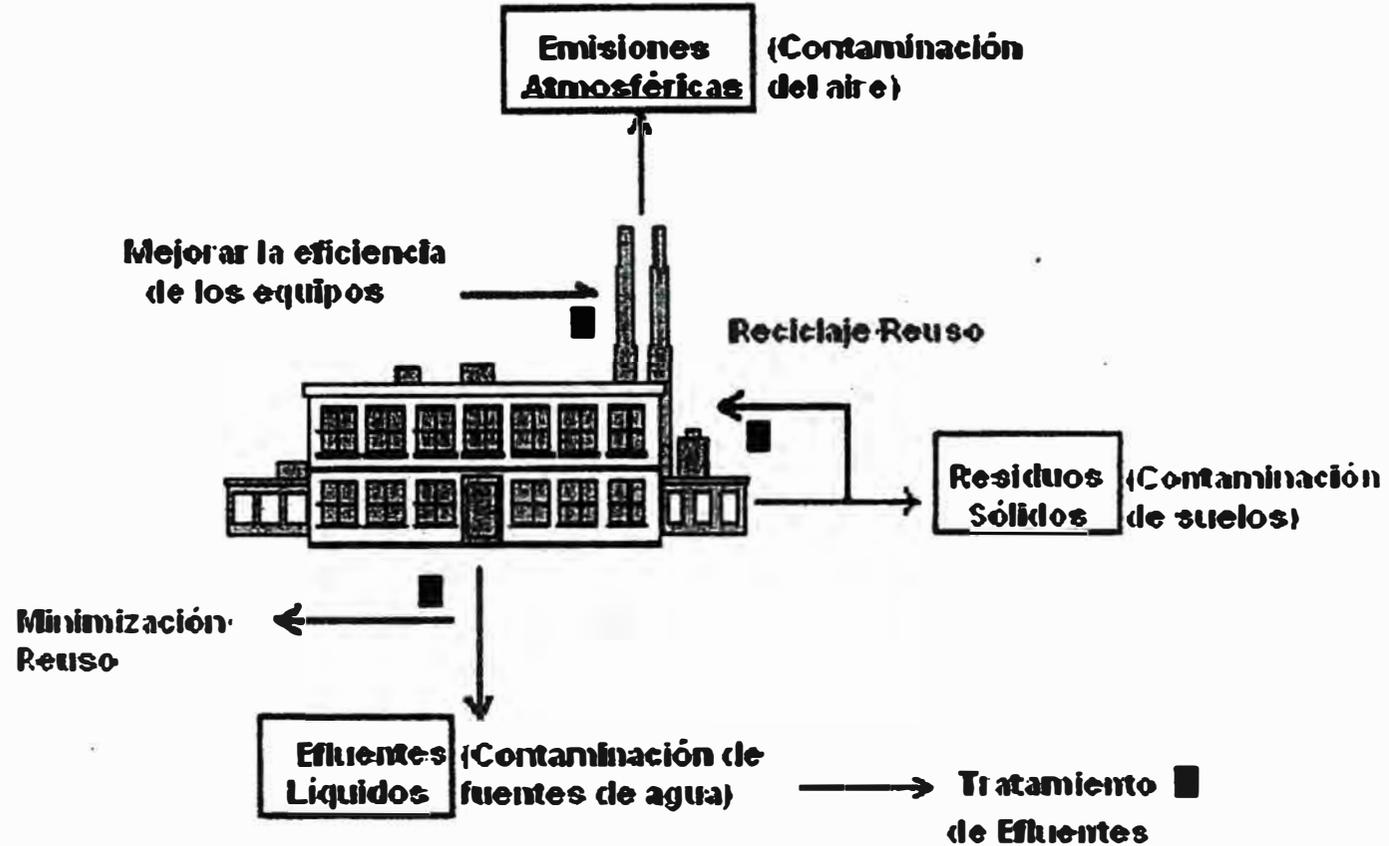
- ISO 9000 Sistemas de Gestión de la Calidad
- ISO 9000 Sistemas de Gestión de la Calidad - Fundamentos y vocabulario
- ISO 9001 Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos
- ISO 9004 Sistemas de Gestión de la Calidad - Directrices para la mejora del desempeño
- ISO 10011 Sistemas de Gestión de la Calidad - Directrices para auditorias
- ISO 8402 Sistemas de Gestión de la Calidad - Gestión de la calidad

- ISO 10011: Sistemas de Gestión de la Calidad

**Normas ISO: 14000/Medioambiente**

- ISO 14000 Estándares de Gestión Medioambiental en entornos de producción

## PRINCIPALES PROBLEMAS AMBIENTALES EN LA INDUSTRIA



- Se genera ahorros económicos para la empresa
- Normalmente costoso y no reutilizable

### **c.- Normas ISO 9000**

La familia de normas ISO 9000 es un conjunto de normas de calidad establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) que se pueden aplicar en cualquier tipo de organización (empresa de producción, empresa de servicios, administración pública...).

Su implantación en estas organizaciones, aunque supone un duro trabajo, ofrece una gran cantidad de ventajas para sus empresas. Los principales beneficios son:

- Reducción de rechazos e incidencias en la producción o prestación del servicio.
- Aumento de la productividad
- Mayor compromiso con los requisitos del cliente.
- Mejora continua.

La familia de normas apareció por primera vez en 1987 teniendo como base una norma estándar británica (BS), y se extendió principalmente a partir de su versión de 1994, estando actualmente en su versión 2000.

La principal norma de la familia es: ISO 9001:2000 - Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos.

Y otra norma es vinculante a la anterior: ISO 9004:2000 - Sistemas de Gestión de la Calidad - Guía de mejoras del funcionamiento.

La norma ISO 9001 de de gestión de la calidad. Contrariamente a lo que se pudiera pensar, no son criterios de control de calidad. Esta, se da por supuesto. Igualmente que es difícil de superar las calidades de los productos únicamente con medios técnicos.

Esta mejora tecnológica es difícilmente obtenible en el presente con un costo razonable. Resulta más económico mejorar otros aspectos de la empresa, que tienen incidencia sobre el producto final.

El motivo de todo esto, es el consumidor, quien exige productos de más calidades. Esta es la razón del nacimiento de la norma ISO 9001 de Excelencia.

Se considera que la forma de mejor satisfacer las necesidades de los consumidores, es seguir la forma de organización de empresa sugerida por la norma ISO 9001.

Además de la orientación hacia el consumidor, la norma exige la motivación del personal de la organización.

Por lo que tienes principios de orden social para mejorar la cohesión y capacidades de la organización. Y debido a que vivimos en sociedad, y nos interesa mejorar su rendimiento y sus capacidades. Su propio trabajo, puede depender de los conocimientos que suponen la aplicación de la Norma ISO 9001. Es la forma de organizar las empresas que se supone mejor, que se impone en el mercado.

Se le puede ver a la norma ISO 9001, como los 8 principios del éxito. La norma ISO 9001, es un método de trabajo, que se considera tan bueno, que es el mejor para mejorar la calidad y satisfacción de cara al consumidor.

Las normas ISO 9000 de 1994 estaban principalmente pensadas para organizaciones que realizaban proceso productivo y, por tanto, su implantación en empresas de servicios era muy dura y por eso se sigue en la creencia de que es un sistema bastante burocrático.

La versión actual, es del año 2000 ISO 9001:2000, que ha sido adoptada como modelo a seguir para obtener la certificación de calidad. Y es a lo que tiende, y debe aspirar toda empresa competitiva, que quiera permanecer y sobrevivir en el exigente mercado actual.

Con la revisión de 2000 se ha conseguido una norma bastante menos burocrática para organizaciones de todo tipo, y además se puede aplicar sin problemas en empresas de servicios e incluso en la Administración Pública.

Para verificar que se cumple con los requisitos de la norma, existen unas entidades de certificación que dan sus propios certificados y permiten el sello. Estas entidades están vigiladas por organismos nacionales que les dan su acreditación.

Para la implantación, es muy conveniente que apoye a la organización una empresa de consultoría, que tenga buenas referencias, y el firme compromiso de la Dirección de que quiere implantar el Sistema, ya que es necesario dedicar tiempo del personal de la empresa para implantar el sistema de calidad.

#### **2.1.3.2.2-Marco Conceptual de las Normas ISO 9000**

El marco conceptual tiene una principal diferencia en la gestión del sistema de calidad de la versión 2000 comparada con la versión anterior del año 1994, esta diferencia es la introducción del concepto de «gestión por procesos interrelacionados». En vez de normar y asegurar la calidad bajo una conceptualización estática, como ocurría en la versión de 1994, en la nueva versión se propone complementarla con una visión integral y dinámica de mejora continua, orientada a que el cliente se pueda sentir satisfecho.

En la versión 2000, se dice que el sistema de calidad debe demostrar que la organización es capaz de:

- Suministrar un producto o servicio que de manera consistente, cumpla con los requisitos de los clientes y las reglamentaciones correspondientes.
- Lograr una satisfacción del cliente mediante la aplicación efectiva del sistema, incluyendo la prevención de no-conformidades y el proceso de mejora continua.

El modelo del sistema de calidad consiste en 4 principios que se dejan agrupar en cuatro subsistemas interactivos de gestión de calidad y que se deben normar en la organización:

- Responsabilidad de la Dirección.
- Gestión de los Recursos.
- Realización del Producto o Servicio.
- Medición, Análisis y Mejora.

En esta versión también se incluyeron nuevas mejoras:

- Facilitar la comunicación entre la organización y los clientes.
- Incluir nuevos elementos como la información, comunicación, infraestructuras y protección del ambiente de trabajo.
- Adaptar la terminología, como por ejemplo, usar el término organización en vez de suministrador.

#### **a.-Contenido de la serie ISO 9000**

La serie de normas ISO 9000 en su versión 2000 comprende los siguientes documentos:

- ISO 9000:2000 Definiciones y vocabulario
- ISO 9001:2000 Requisitos del sistema de gestión de la calidad
- ISO 9004:2000 Directrices para la mejora del desempeño.

La ISO 9000:2000 contiene las definiciones de los términos que se utilizan en las otras dos normas.

La ISO 9001:2000 es la norma que contiene los requisitos que debe cumplir una organización para la implementación de un SGC. Es la norma cuyo cumplimiento debe verificarse para que la organización obtenga la certificación de su SGC.

Una organización que cumple con la ISO 9001:2000 sólo cumple con los requisitos básicos en cuanto a normas de calidad. Si quiere ir más allá y lograr la

excelencia, debería cumplir requisitos adicionales. La ISO 9004:2000 establece estos requisitos adicionales. Esta norma es entonces una guía para la mejora destinada a aquellas organizaciones que quieren ir más allá de los requisitos básicos de calidad de la ISO 9001:2000. La ISO 9004:2000 no es una norma certificable, y su cumplimiento no puede ser exigido por una entidad certificadora.

### **2.1.3.3.- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral**

Existen Modelos de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional como son:

1. Sistema DUPONT Stop 24/7.
2. Sistema ISTECC.
3. Sistema DNV (Det Norske Veritas) Control de Perdidas.
4. Sistema NOSA 5 estrellas
5. Sistema OHSAS 18001.

OHSAS 18001: Es una especificación de evaluación de para los Sistemas de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. Fue desarrollado en respuesta a la necesidad de las compañías de cumplir con las obligaciones de salud y seguridad de manera eficiente.

Sistema que ayuda a las empresas a identificar, priorizar y gestionar la salud y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio.

La norma se basa en el conocido ciclo de sistemas de gestión de planificar hacer verificar actuar.

La Seguridad y Salud en el Trabajo son las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de los empleados o de otros trabajadores (incluyendo a los trabajadores temporales y personal contratado), visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

**Decreto Supremo D.S. No.009-2005-TR (29.09.2005)**

Es un Conjunto de Normas promulgadas por el Gobierno Peruano el 28 de Setiembre de 2005, a través de este Decreto Supremo, mediante el cual se establecen las condiciones mínimas para la prevención de los riesgos laborales.

Este Decreto obliga a las organizaciones a Implementar un Sistema de Seguridad (SGSST) y un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) con el objetivo de promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el País.

El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un avance en armonizar la legislación reglamentaria existente y brindar una base normativa común para el conjunto de las actividades productivas y de servicios en el país.

El 6 de abril se publicó el Decreto Supremo No. 007-2007-TR, que modificó el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Supremo No. 009-2005-TR). Mediante esta norma modificatoria se incorporó al referido Reglamento una Novena Disposición Complementaria y Transitoria, facultando al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para dictar normas complementarias a través de Resoluciones Ministeriales, a fin de aprobar instrumentos que faciliten el cumplimiento y la aplicación de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Antecedentes: Las organizaciones a nivel Mundial se vienen dando cuenta de la importancia que ha cobrado de la Seguridad y Salud en el Trabajo sabiendo que

tener una adecuada política al respecto, genera un valor real para la organización ya que protege el activo más importante, el trabajador.

En el Perú, la actual Constitución no establece ningún artículo específico sobre seguridad y salud en el trabajo, a diferencia de la Constitución Política de 1979 que consagra, en su artículo 47, “ la responsabilidad del Estado de dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permita prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores”.

Los artículos 7 y 9 de la Constitución, sobre el derecho a la protección de la salud y la responsabilidad del Estado para determinar política nacional de salud, además de los artículos sobre la seguridad social (artículos 11° y 12°) y el trabajo en condiciones dignas (artículos 22° y 23°). Se establece el rol protagónico del Estado en la promoción del empleo, la salud y la seguridad (artículo 58°) y se garantiza la libertad de trabajo, de empresa y de comercio e industria, precisando que estos derechos no deben ejercerse en forma lesiva a la moral, a la salud o a la seguridad pública (artículo 59°).

Este Reglamento es aplicable a todos los sectores económicos productivos y comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de actividad privada en todo el territorio nacional.

Según lo establecido el plazo para la implementación fue de 18 meses, el cual venció en marzo 2007. A partir de esa fecha el Ministerio de Trabajo realizó visitas de inspección de carácter orientador – preventivo. Sin embargo, desde el 1 de octubre de 2007 las visitas de inspección tienen ya un carácter fiscalizador.

Las empresas cuando no cumplen con el Reglamento, entonces tendrán un plazo determinado para el levantamiento de observaciones. Una vez vencido este plazo y de persistir en los incumplimientos observados, el Ministerio de Trabajo emitirá un acta de infracción lo que involucrara una sanción económica.

El costo de las sanciones serán determinadas de acuerdo al número de trabajadores, al tipo de organización y a la gravedad de las faltas.

### **2.1.3.3.1.-Efectos de la Seguridad y Salud Laboral del trabajo en la Productividad**

#### **a.- Realidad actual**

La cantidad de muertes al año por accidentes de trabajo es de 1.3 millones, excediendo a las causales por accidentes de tránsito, guerra, violencia y sida. .

Se podrían salvar 600000 vidas si se utilizaran las medidas de seguridad disponible.

#### **a.1.- Datos Estadísticos**

Según los datos de OIT al año suceden:

- 270 millones de accidentes de trabajo (205 x segundo).
- Ausencias de más de 3 días al trabajo por accidentes.
- 160 millones enfermedades ocupacionales no mortales.
- 2,3 millones muertes relacionadas al trabajo (5,000 x día):

° 350,000 accidentes mortales.

° 1,7 a 2 millones enfermedades mortales.

## Estadísticas sobre accidentes de trabajo en Perú



En nuestro país, 18 personas fallecen por cada cien mil trabajadores al año, según revelan las estadísticas de la OIT. La mayor parte de causas es negligencia y enfermedades ocupacionales.

El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior (5 a 6 veces) al de los países industrializados

Los accidentes de trabajo afectan a la productividad de la siguiente forma:

- Los accidentes ocasionan daños a las personas y daños a la propiedad.
- Esto genera horas/día perdidos.
- Pérdida de tiempo por gestiones.
- Paralizaciones de faenas,
- Interrupciones de procesos.
- Primas de seguros más elevadas.

- Efecto sobre la moral del personal

#### Costos de los accidentes de trabajo

- Costos por lesiones o enfermedades.
- Gastos contabilizados por daños a la propiedad que son costos sin asegurar,
- Costos de contratar y/o entrenar personal de reemplazo.
- Sobre tiempo.
- Tiempo de trámites administrativos.
- Tiempo de investigación
- Gastos legales, entre otros.

#### 2.1.3.3.2.-Factores de Riesgo

**a.- Concepto:** Son agentes o factores ambientales de naturaleza física, química, biológica, o resultantes de la interacción entre el trabajador y su ambiente laboral (psicológicos, ergonómicos), que pueden causar daños a la salud.

El Peligro puede significar una fuente o exposición a un peligro, una amenaza a la salud o una amenaza que puede destruir o dañar una cosa o lesionar a una persona.

Es algo que puede potencialmente causar daño o lesión a la personas, equipo o al medio ambiente.

Los peligros pueden clasificarse en una de las siguientes categorías:

- Peligros Naturales.
- Peligros físicos.
- Peligros químicos.
- Peligros mecánicos.
- Peligros psicológicos.
- Peligros biológicos.

- Peligros sociales.
- Peligros ambientales.
- Peligros fisiológicos.

**Riesgos habituales en los lugares de Trabajo:**

1. Químicos: Líquidos, gaseosos y particulares (polvos, humos, neblinas, nieblas o rocío).
2. Físicos: Ruido, vibraciones, máquinas, presiones, anormales, iluminaciones, radiaciones, temperaturas extremas.
3. Biológicos: Bacterias, virus, parásitos desechos infecciosos.
4. Psicosociales: Tensión, presión estrés relaciones humanas, organización del tiempo de trabajo.
5. Ergonómicos: Máquinas, y herramientas mal diseñadas, posturas inadecuadas, sobreesfuerzos, trabajos prolongados de pie, dimensiones inadecuadas y distribución del espacio.
6. Mecánicos: Herramientas defectuosas, máquinas no protegidas, material proyectado, caída de objetos.
7. Conductuales: Carencia de habilidades, incumplimiento de los estándares de trabajo, ejecución de tareas nuevas o inusuales.
8. Del entorno de trabajo: Eléctricos, locativos (señalizaciones, superficies defectuosas, escaleras, pasadizos: Proxemia, Síndrome del edificio enfermo.)

**b.- Factores y Condiciones de Riesgo:**

**b.1.- Agentes Químicos:**

Se clasifican en: polvos, humos, neblinas y nieblas:

El Polvo son las partículas sólidas producidas por ruptura mecánica, ya sea por trituración, pulverización, o impacto e operaciones como molienda perforación, esmerilado lijado, etc.

Los polvos pueden clasificarse en 2 grupos: orgánicos e inorgánicos.

Los orgánicos se subdividen en: naturales, y sintéticos, entre los orgánicos naturales se encuentran los provenientes de la madera, algodón bagazo, y entre los orgánicos sintéticos, cabe mencionar los plásticos y numerosos productos y sustancias orgánicas.

#### **b.1.1.-Clases:**

b.1.1.1.- Gaseosos.

b.1.1.2.- Particulados:

- Polvo: Menor de 100 micras, nocivas menores de 10.
  1. Orgánicos: Naturales (algodón) y sintéticos (plásticos).
  2. Inorgánicos: Silíceos y compuestos metálicos.
- Nieblas: 0, 1-25 micras. Partículas líquidas dispersadas mecánicamente o atomizadas de una masa líquida.

#### **b.1.2.- Características de los Agentes químicos por sus efectos:**

- Asfixiantes.
- Irritantes.
- Narcóticos.
- Tóxicos.
- Alergizantes.
- Causante de Fibrosis.

**b.2.- Agentes Físicos:**

Representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre lo más importantes se citan: Ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación.

**b.2.1.- Ruido:** Sonido molesto no deseado continuo intermitente. Produce zumbido temporal o permanente. Por encima de límites y tiempo de exposición prolongado. Puede causar sordera.

Siendo Sonido; la energía que es transmitida como ondas de presión en el aire u otros medios materiales que puede ser percibida por el oído o detectada por instrumentos de medición.

**a.-Factores de influencia del Ruido:**

- Tiempo de la exposición.
- Lesiones en el oído.
- Sensibilidad individual.
- Distancia de la fuente ruidosa.
- Intensidad.

Por lo que es conveniente que los trabajadores que estén expuesto a nivel altos de ruido lleven protectores auditivos.

Los niveles de Sonido son: Bajo, moderado, alto, muy alto, ensordecedor, insoportable, doloroso.

**b.- Efectos sobre el rendimiento laboral:**

El ruido suele tener pocos efectos sobre el rendimiento de trabajos repetitivos y monótonos.

En cambio, los niveles de ruido altos pueden degradar el rendimiento laboral, sobre todo si la tarea es complicada o requiere hacer varias cosas a la vez. El ruido intermitente tiende a ser más perjudicial que el ruido continuo, sobre todo cuando los periodos de ruido son impredecibles e incontrolables.

El ruido ha sido a menudo una fuente de insatisfacción en oficinas.

Existen estudios donde se puede observar como el ruido es una de las características de trabajo más valoradas y de las primeras en hacerse notar cuando se sobrepasa un cierto nivel.

**c.- Medidas de Protección contra el ruido:**

- Fijación, lubricación y mantenimiento periódico de maquinas para reducir al mínimo el ruido de la operación.
- Un ajuste mejor de las piezas móviles, previniendo así la vibración y el consecuente ruido.
- Instalación de las máquinas bajo ayudas acústicas.
- Aislamiento de las maquinas ruidosas.
- Ambientes reservados, en las pausas de trabajo.

Una de las formas de proteger del ruido es mediante el uso de protectores auditivos:

Sus Cualidades son:

- Buena protección.
- Eficacia,
- Comodidad.
- Uso fácil.
- Compatible con el resto del equipo.

### **c.1.- Tipos de Protectores:**

Disminuyen los niveles de ruido en las exposiciones eventual y permanente.

- Tapones.
- Cascos.
- Auriculares.

### **b.2.2.- Temperaturas anormales:**

- Rompen el equilibrio calórico del cuerpo trastornando la salud del trabajador.
- Las zonas de comodidad están entre 30°C Y 70% de humedad relativa.

### **b.2.3.- Calor:**

Los efectos de exposición a calor excesivo son irritabilidad, laxitud, ansiedad, calambres agotamiento y shock.

### **b.2.4.- Iluminación**

- Facilita la visualización de del trabajo.
- Intensidad, calidad y distribución de la iluminación de natural y artificial en los ambientes de trabajo deben ser adecuados al tipo de trabajo realizado.
- Muchos accidentes se atribuyen a iluminación deficiente.

### **b.3.- Condiciones Ergonómicas:**

La Ergonomía abarca los siguientes conceptos:

- Aplicación de la ingeniería para adecuar el puesto de trabajo a la persona.
- Los diseños de herramientas, ambientes, de trabajo se hacen en función de criterios de comodidad
- Ambientes inadecuados generan cansancio prematuro o dolencias por malas posturas.

Las lesiones más comunes relacionadas con la ergonomía son:

1. Torceduras y desgarros.
2. Desorden musculo – esquelético: lumbalگو o lumbalgia.

#### **Fajas Laborales**

Lo que causa los problemas de espalda, es el efecto acumulativo de la mala postura, mecánica corporal deficiente, hábitos extenuantes de trabajo y demás actividades de la vida diaria, la pérdida de flexibilidad y la mal condición física. Todos estos son factores de riesgos de los que pueden resultar lesiones de espalda.

### **b.3.1.- Posturas de Trabajo, esfuerzos, Equipos:**

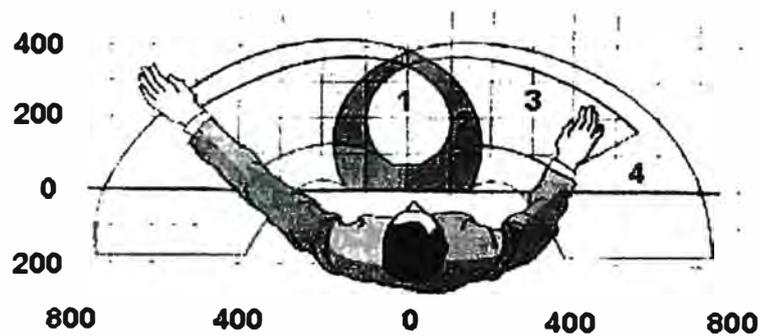
Causas:

- Diseño de herramientas.
- Diseño de ambientes de trabajo.
- Operaciones de levantamiento, alcance.
- Condiciones visuales.
- Movimientos repetitivos.
- Posiciones incómodas.

## Puesto de trabajo



## Puestos de trabajo correctos



## *Postura correcta en los Puestos de Trabajos*

*Fuente: Organización Internacional de Trabajo*

## Herramientas



***No utilizar herramientas que tenga huecos en los que puedan quedar atrapados los dedos.***

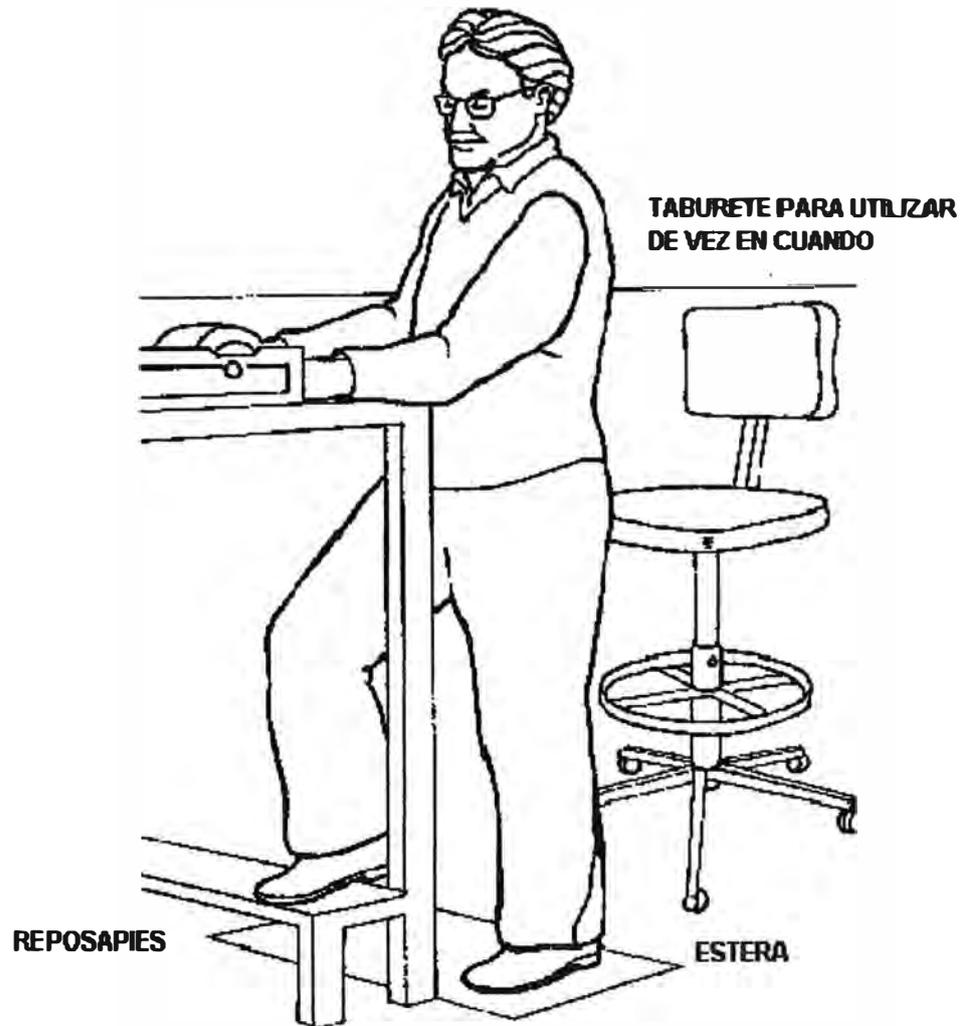
***Fuente: Organización Internacional de Trabajo***

### **Pesos Máximos de las Cargas Pesadas:**

Los pesos máximos recomendado por la Organización Internacional del Trabajo son los siguientes:

Hombres ..... Ocasionalmente 55 Kg repetidamente 35 Kg.

Mujeres..... Ocasionalmente 30 Kg repetidamente 20Kg

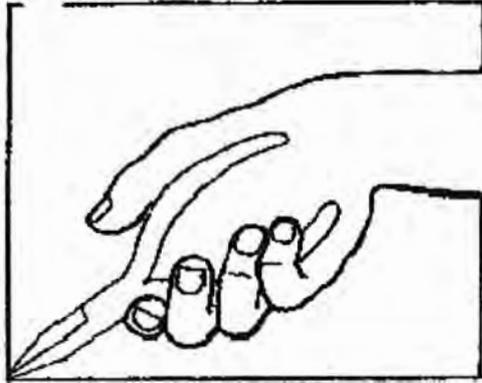


*Un asiento, un escabel, una estera para estar encima de ella y una superficie de trabajo ajustables son elementos esenciales de un puesto de trabajo en el que se está de pie.*

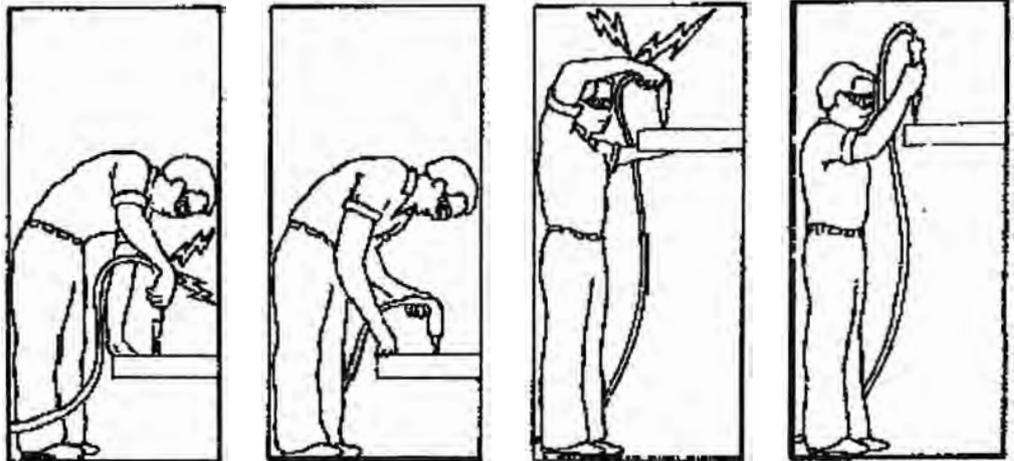
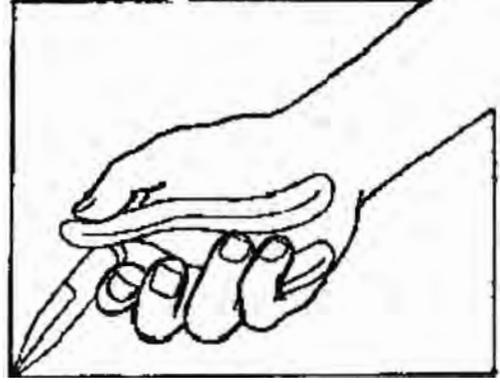
### ***Diseño de Puesto de Trabajo correcto***

***Fuente: Organización Internacional de Trabajo***

DISEÑO INCORRECTO



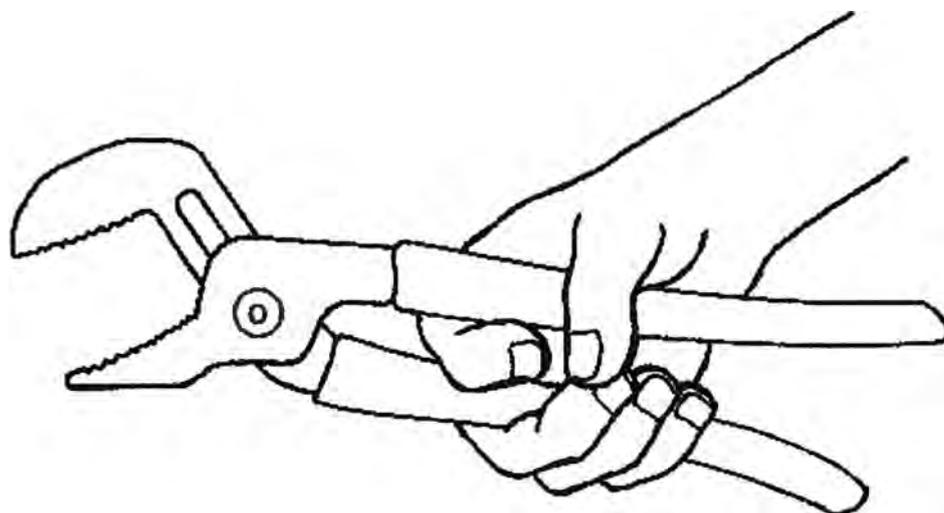
DISEÑO CORRECTO



*Estas ilustraciones muestran como el diseño de las herramientas puede evitar que haya que trabajar curvando la muñeca.*

### ***Diseño de Puesto de Trabajo correcto***

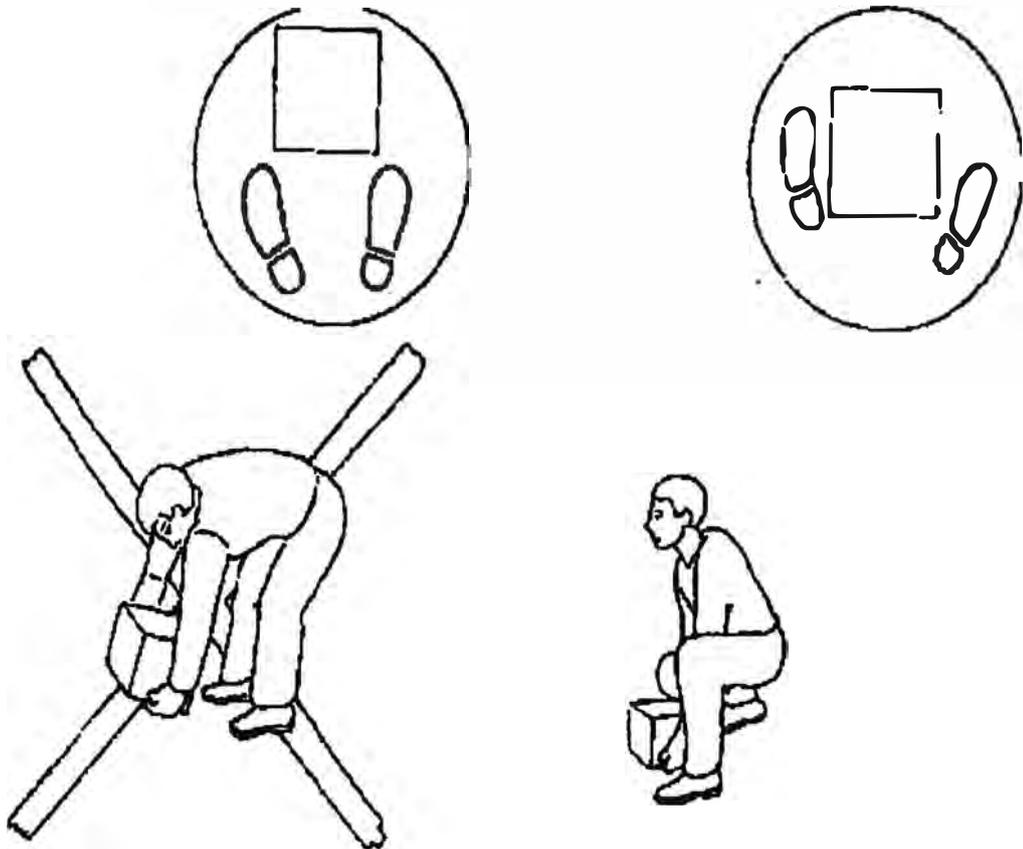
***Fuente: Organización Internacional de Trabajo***



*No utilicen herramientas que tengan huecos en los que puedan quedar atrapados los dedos o la carne.*

***Diseño de Puesto de Trabajo correcto***

***Fuente: Organización Internacional de Trabajo***



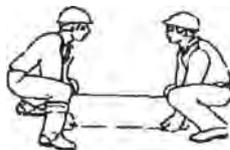
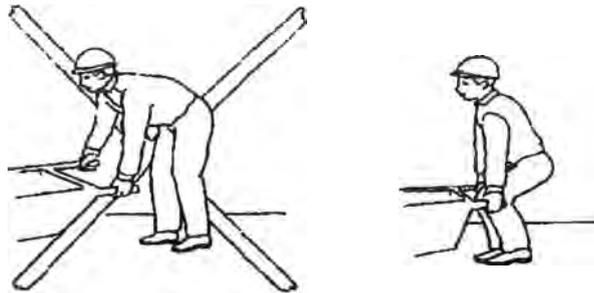
## ***Posición de las piernas***

***POSICION CORRECTA PARA CARGAS PESADAS***

***Diseño de Puesto de Trabajo correcto***

***Fuente: Organización Internacional de Trabajo***

***Posición de la espalda y del cuerpo***



***Levantamiento con otros***

Los pesos máximos recomendados por la Organización Internacional del Trabajo son los siguientes:

hombres: .....ocasionalmente 55 kg, repetidamente 35 kg.

mujeres: .....ocasionalmente 30 kg, repetidamente 20 kg.

***POSICION CORRECTA PARA CARGAS PESADAS***

***Diseño de Puesto de Trabajo correcto***

**b.4.- Condiciones Psicosociales:**

- Son factores que ponen a prueba la capacidad de adaptación del trabajador.
- La carga de trabajo mental, esfuerzo de atención, tareas monótonas o repetitivas, ambigüedad del rol laboral, interés por su estabilidad laboral, relaciones interpersonales, causan cambios en el comportamientos.
- Produce alteraciones cognoscitivas de atención, concentración y memoria, estrés laboral, como mecanismo de defensa del organismo frente a las tensiones, provocando fatiga, ansiedad.

**2.1.3.3.-Exámenes Medios ocupacionales:**

Los exámenes médicos pre- ocupacionales constituyen un componente esencial dentro de los programas de Salud Ocupacional.

El Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional afirma “Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes a con los riesgos a que estén expuestos en sus labores”.

Los exámenes médicos es un acto médico no tradicional, que evalúa las condiciones físicas y mentales de los postulantes a un empleo, valorando los efectos que hacia su salud pueden causar las condiciones del ambiente laboral al que postula.

**a.-Examen Médico Pre ocupacional**

Este reconocimiento debe practicarse antes de emplear a un trabajador o de asignarle un puesto de trabajo que “implique o no” riesgos para la salud. De este

modo el médico pueden conocer el estado de salud del empleado y lo datos obtenidos son una referencia de gran utilidad para seguir su evolución ulterior.

El reconocimiento permite también a la dirección asignarle tareas adaptadas a sus aptitudes y limitaciones. La información medida necesaria se anota en un formulario que contiene un cuestionario sobre los antecedentes médicos, laborales, y sociales del futuro trabajador.

#### **b.- Exámenes Auxiliares:**

El examen médico pre-ocupacional puede constituirse en un buen momento para documentar un registro basal de las condiciones médicas del postulante y poder diseñar o integrarlo dentro de programas preventivo promocionales de la salud.

Ello va asociado a un aumento del costo del examen, sin embargo debería considerarse el costo a largo plazo.

No existe un acuerdo sobre los exámenes médicos auxiliares que deben ser incluidos en el examen médico pre – ocupacional.

En nuestro país, las empresas usan diversos estándares desde aquellos que realizan solo una evaluación clínica hasta aquellas que recurren a las pruebas de esfuerzos o estudio de imágenes como tomografías.

A nivel internacional tampoco existe uniformidad en el uso de los exámenes auxiliares.

El médico evaluador solo debería recomendar basado en sus conocimientos, sobre las capacidades físicas y mentales del postulante y los requerimientos del puesto de trabajo.

**c.- Pruebas específicas:**

La exposición profesional a materias o agentes peligrosos y los efectos resultantes en la salud pueden evaluarse en muchos casos mediante ciertas pruebas específicas de la exposición de que se trate.

Puede recurrirse al análisis de fluidos biológicos, como la orina y la sangre para detectar y evaluar un producto químico y sus metabolitos. La evaluación de la función pulmonar y las alteraciones radiológicas en el caso de exposición al polvo suelen indicar el grado de deterioro funcional y patológico.

**2.1.3.3.4.-Visión Empresarial:**

El desarrollo de un programa preventivo de seguridad y salud dentro de una empresa considera evitar la aparición y agravamiento de enfermedades y los accidentes por el significado social y económico que estos conllevan.

El absentismo esta influenciado por factores no solo personales sino también organizacionales, sociales y culturales.

Podemos Concluir que la decisión del médico evaluador, respecto a si una persona cuenta con la calificación física y mental para el puesto al que postula conlleva un aseria y difícil responsabilidad.

La experiencia que el médico ocupacional pueda acumular le será de mucha ayuda para tomar decisión luego del examen médico ocupacional realizado.

La complejidad de los mercados debido al aumento de los competentes y la facilidad creciente para los envíos o desplazamientos (comercio vía internet, etc) obliga la necesidad de la mejora continua.

Esta última característica es quizás la más revolucionaria, cada vez es más evidente que únicamente los productos innovadores, que cumplan todo el ámbito reglamentario y contractual que les sea de aplicación, tienen posibilidades de encontrar comprador y a precios adecuados.

Para contar con Competitividad estratégica necesita de Infraestructura adecuada, óptimo nivel de información, óptimo nivel de comunicación producto accesible al mercado, Capital humano saludable.

La trilogía de la Competitividad son: Productividad, Calidad, Salud Ocupacional.

#### **2.1.3.3.5.-Efectos en la Salud por exposición a Riesgos Laborales:**

1. Accidentes laborales (inmediato).
2. Enfermedades ocupacionales (Mediato o Largo Plazo).

#### **a. Stress Laboral:**

Es el ritmo del desgaste ocasionado por la prolongada inadaptación a las exigencias psíquicas del ambiente de trabajo.

#### **a.1.- Consecuencia del Stress:**

- Disminución de la eficiencia.
- Aumento de enfermedades.
- Aumento del “turn over”.
- Aumento de accidentes de trabajo.

**b.- Violencia en el Trabajo:**

La violencia del lugar de trabajo incluye:

- Comportamiento amenazador: sacudir, amagar, o lanzar objetos.
- Amenazas verbales o escritas: intento para infligir daño.
- El hostigamiento, comportamiento que se degrade, desconcierte, humille, moleste, los alarme o abuse verbalmente.
- Abuso verbal: insultos o lenguaje soez.
- Ataques: golpeando, empujando, golpeando o empujando con el pie.
- Sabotaje, hurto, asaltos físicos, trauma psicológico, violación, el delito de incendiar y el asesinato relacionado.
- La violencia del lugar de trabajo no se limita a los incidentes que ocurren dentro de un lugar de trabajo tradicional.
- Los accidentes de trabajo conducen a repercusiones inmediatas y evidentes, en cambio las enfermedades de trabajo, por lo general, tienen periodos de latencia prolongadas y sus efectos no son muy evidentes.

**b.1. Principios relacionados con la responsabilidad por parte del empleador y trabajador**

- Principio de prevención: El empleador garantizará en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de laborales.
- Principio de atención integral de la salud: Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

**2.1.3.3.6.- Prevención de Riesgos Ocupacionales:**

La Prevención de Riesgos mediante Gestión de Seguridad y Salud ocupacional.

Los pasos que se deben seguir son:

1. Reconocimiento.
2. Evaluación.
3. Control.

Los cuales están contenidos en el Manual de Salud Ocupacional.

- Detectar los riesgos.
- Analizar los riesgos.
- Medidas preventivas.
- Evitar accidentes.

**2.1.3.3.7. La Identificación de Costos Producidos por los accidentes****Costo Directo de daño o enfermedad:**

- Médicos.
- Costos de compensación,

**Gastos debidos a daños a la propiedad (no asegurados)**

- Edificios.
- Herramientas y equipos.
- Productos y materiales.
- Interrupción o retrasos en la producción.
- Gatos legales.
- Gastos en repuestos y equipos de emergencia.

- Alquileres de Equipos.

**Gatos misceláneos sin asegurar:**

- Tiempo de investigación.
- Salarios por pérdida de tiempo.
- Costo de contratar nuevo personal.
- Costos de entrenar a nuevo personal.
- Sobre tiempos.
- Tiempos extras de supervisión,
- Tiempo de oficina.
- Resultado inferior cuando regresa el accidentado.

**Costo Total de Accidente:**

Es la sumatoria de los costos producidos por:

- Trabajador o proceso afectado.
- Tiempo de compañeros del trabajo.
- Tiempo del supervisor.
- Pérdidas generales.
- Pérdida de propiedad.
- Otras pérdidas.
- Exposición Laboral: Situación en la que un trabajador o trabajadora puede recibir la acción de un agente químico, así como sufrir sus efectos perjudiciales: daños a la salud.

### **2.1.3.3.8. Vigilancia e indicadores de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales:**

En el país, existe la necesidad de implementar la Vigilancia en Salud Ocupacional, numerosos esfuerzos personales e institucionales se están haciendo para la construcción de la viabilidad y factibilidad de este proceso, aun mas el marco legal establece determinadas funciones y competencias sectoriales que han permitido con sus limitaciones y diversos grados de desarrollo que cada sector publico o privado cuente con elementos principales que permitan ser la base del sistema mencionado.

Esta vigilancia es el examen medico de los factores que determinan la ocurrencia y distribución de las enfermedades y otro problemas de salud. Para un control, prevención eficaz es necesario la recolección, análisis, interpretación y distribución de los datos relevantes.

La vigilancia no solo se centra en el daño sino implementar medidas preventivas, de promoción y protección del trabajador, es decir que se integral.

#### **a. Objetivos de Vigilancia:**

- Generar información para la toma de decisiones a través de la implementación de la vigilancia en Salud ocupacional.
- Crear un Sistema Integrado que permita hacer un seguimiento de los datos sobre salud y ambiente, procesar esos datos y usarlos de manera efectiva en la estrategia e intervenciones en salud ocupacional.
- Proveer prontamente de información, que puede ser analizada para determinar la frecuencia (por lo general incidencia)

**b. Aplicaciones de la Vigilancia**

- Identifica brotes y epidemias y asegurar que se esta tomando acción efectiva para controlar la enfermedad o accidente.
- Verifica la ejecución y eficacia de un programa específico de control, mediante la comparación de la magnitud del problema.
- Apoyar la planificación de los programas de salud, al mostrar cuales son los problemas de salud y enfermedades importantes y que por lo tanto merecen intervenciones específicas.
- Aumentar el conocimiento de los agentes de riesgo ocupacional y la dinámica de la transmisión de accidentes y enfermedades.

**c. Indicadores de Salud Ocupacional:**

Son formulaciones generalmente matemáticas con las que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador es una relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstos e impacto esperados.

Los indicadores son representaciones numéricas, una forma de evaluar el estado de salud de una población, el caso que nos compete laboral, por lo general estos son de 2 tipos: observables y estimables

**Tipos de Indicadores: Tenemos:**

1. **Indicador de Impacto:** Es una medida de los efectos de los riesgos ocupacionales a fin de reducir los accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales y lograr un trabajo sin impacto al ser humano y el ambiente de trabajo sin riesgos.

**(1) Incidencia de Accidentes de Trabajo:**

$$\text{Incidencia de Accidentes de Trabajo} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Accidentes} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del sector}}$$

La incidencia de accidentes de trabajo muestra la magnitud del problema que permitirá tomar las medidas preventivas y correctivas a fin de reducir los accidentes de trabajo.

**(2) Índice de Prevalencia:**

$$\text{Prevalencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Enfermos} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores del sector}}$$

El índice de prevalencia permitirá determinar la magnitud y extensión de las enfermedades ocupacionales en cada sector productivo de las regiones del país.

**2. Indicador de Proceso:** Es una medida de las actividades de entrega de recursos dedicados a programas.

Ellos miden los logros alcanzados durante la implementación así como la eficiencia de los servicios entregados.

**(1) Indicador de Vigilancia de Riesgos Ocupacionales:**

$$\text{IVRO} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Inspecciones realizadas} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ de total de Inspecciones programadas}}$$

El reconocimiento a los centro laborales consiste en una visita preliminar a las instalaciones, a fin de observar las condiciones de

trabajo, identificar los riesgos ocupacionales, condiciones de seguridad y sanitarias para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y notificar a las empresas de la existencia de riesgos ocupacionales a fin de controlarlos.

**(2) Nuevos Indicadores:**

Años de Vida productiva potencialmente perdidos (AVPPP)	Son los años de vida productivos potenciales perdidos para el país, causa de la mortalidad prematura.	AVPPP=Edad estimada de jubilación menos edad de fallecimiento
Magnitud de Perdidas en años de vida potenciales perdidos (AVPP)	Son los años de vida potenciales que se pierden a causa de la mortalidad prematura	AVPP=Esperanza de vida al nacer menos edad de fallecimiento

**2.1.4.-Organismos Internacionales Certificadoras:**

Las entidades de certificación, son aquellas empresas que tienen como función, certificar a otras empresas, es decir, son las responsables de la auditoria realizada a la empresa interesada en obtener una certificación según ISO 9000. Estas entidades deben ser independientes de la empresa que auditan, y no haber realizado otros trabajos para ella, como por ejemplo, consultoría para implantar el sistema que certifican.

## **Certificación en gestión de la calidad**

La certificación en la norma 9001, es un documento con validez legal, expedido por una entidad acreditada. Y que certifica, que usted cumple las más estrictas normas de calidad, en aras a una mejora de la satisfacción del cliente.

Hay dos tipos de certificaciones, de empresa y de producto. Estas últimas, solo tienen en cuenta la calidad técnica del producto. Y no la satisfacción del cliente, de la que se ocuparía la certificación de empresa. Si una empresa está certificada, todos sus productos lo están.

Nosotros, solo vamos a hablar de la filosofía y principios de aplicación. No trataremos todo el contenido de la norma. Solo de los puntos que corresponden a la metodología de la especificación. Que decíamos quiere mejorar la calidad potenciando y mejorando la organización encargada de la producción.

Las certificaciones ISO 9001:2000 de empresa, vienen a ser como un reconocimiento de que a la empresa, -que tiene un coste elevado-. Realmente le interesa el resultado de su trabajo, y la aceptación y satisfacción que este genera en el consumidor.

Las certificaciones, son concedidas si se cumplen los requisitos determinados por la empresa y la compañía de certificación. , es garantía de calidad

Temporalmente, en principio cada año, las empresas se ven sometidas a una auditoría por parte de la empresa de certificación. A la que se le exigen los más altos niveles de honradez, seriedad, fiabilidad y experiencia.

Dicha auditoría, va a exigir una mejora de los resultados respecto a la auditoría anterior. Por lo que es requisito indispensable para renovar la certificación haber mejorado la calidad del producto.

Si no se supera la auditoria en determinados plazos e intento, se pierde la certificación.

La certificación, es garantía de calidad. Es demandada por los consumidores, y por las empresas certificadas. Estas empresas, suelen exigir la misma certificación a sus proveedores que permita a ambos mejorar y prosperar mediante productos de elevada calidad.

Esta estrategia de gestión de la calidad, es la que se considera óptima para lograr estos objetivos. Y aunque no se esté certificado, es a lo que todas las empresas deben de aspirar y lograr.

La norma ISO 9001, es una buena forma de mejorar el resultado final de la organización, sin incurrir en elevados costes. Mediante la auto acción interna sobre la organización y componentes de la empresa.

#### **2.1.5.-Auditorias:**

**Definición** La auditoria es una herramienta de gestión empleada para verificar y evaluar las actividades relacionadas en el seno de una organización. Su realización se inicia en una o varias de las situaciones siguientes:

- **Por solicitud de la Administración:** La administración puede someter a auditoria el sistema de gestión de un centro de fabricación como una medida más dentro del proceso de homologación de un producto.
- **Por exigencia de un cliente:** Un cliente puede exigir la auditoria del sistema del suministrador antes de iniciar o durante el desarrollo de su relación comercial.
- **Por solicitud a una entidad de certificación:** Cualquier organización puede solicitar la certificación de que sus sistemas conforme al modelo adoptado y en consecuencia someterse a una auditoria,

- Por exigencia del sistema propio: Según cual sea el modelo de gestión adoptado, las auditorías internas se realizarán por personal interno con una regularidad periódica.

La auditoría puede ser el fruto del propio sistema de la organización o bien obedecer pautas ajenas” en manos de terceros, sea del ente de certificación, de un cliente o de la propia Administración.

Sea cual sea la auditoría que se realice, la alta dirección deberá poner los medios adecuados para su realización así como para la identificación y mejora de las áreas no conforme con el modelo exigido.

Por ello es responsabilidad de la dirección establecer un programa de auditorías internas y verificar su adecuada implementación. Desarrollar un programa de auditorías meramente para satisfacer las exigencias de un determinado cliente o entidad es absurdo. Este equivoco puede conducir a la empresa a despreciar todo el potencial de mejora que se halla inmerso en un programa de auditoría y considerarlo como una imposición formal desprovista de contenido y de posibilidades de mejora.

#### **2.1.5.1.-Finalidad de las Auditorías:**

Las auditorías se realizan con la finalidad de determinar:

- La adecuación del sistema de una organización a una norma de referencia específica o estándar.
- La conformidad de las actuaciones del personal de una organización con referencia a los requisitos de su programa según lo definido en la documentación (manual del sistema, manual de procedimientos, especificaciones de compra, etc.).

- La eficacia de las distintas actividades que constituyen el sistema de una organización y de las medidas correctoras / preventivas adoptadas. Se le debe dar mayor importancia a :

Detectar pronto el problema.

Conocer la profundidad del mismo.

Descubrir la causa principal del problema

#### **2.1.5.2.-Objetivos de las auditorias:**

La auditoría debe estar basada en objetivos definidos por el cliente.

El alcance es determinado por el auditor líder en acuerdo con el cliente para alcanzar los objetivos.

El alcance describe la extensión y límites de la auditoria.

Los objetivos y el alcance deben ser comunicados al auditado antes de a auditoria.

Normativa relacionada a la Auditoria:

ISO 19011:2002: directrices para la auditoria de los sistemas de Gestión de la Calidad y / Ambiental (NTP – ISO 19011:2003).

#### **2.1.5.3.- Principios, Criterios y Características de Auditorias:**

##### **a.-Principios de la Auditoria:**

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplan los criterios de auditoría.

**b. Criterios de la Auditoria:**

Conjunto de políticas, procedimiento o requisitos. Los criterios de auditoria se utilizan como una referencia frente a la cual se compara la evidencia de la auditoria.

**c.- Características de la Auditoria:**

-Planificación: Actividades planificadas, no son actividades realizadas de sorpresa o de manera “secreta”. Tienen objetivos concretos y no se realiza para señalar culpables o errores sino para buscar oportunidades de mejora.

-Independencia: Los auditores deben ser independientes de cualquier responsabilidad que esta siendo auditada,

**2.1.5.4.-Gestión del Programa de Auditoria de Seguridad y Salud Ocupacional**

Los pasos a seguir son:

1.-Mapear un Sistema: Es decir se deberá realizar en diagrama de flujo cuales son los procesos, entradas y salidas, señalando la secuencia de procesos.

2.-Luego se debe realizar el estudio de riesgos,

**Pasos Para Una Auditoria**

Una auditoria es normalmente organizada en tres pasos, que comprenden actividades pre-auditoria, la auditoria propiamente dicha y actividades post auditorias.

Las actividades previas son la planificación de la auditoria y engloban las siguientes etapas:

**a.- Definición de los objetivos:**

El cliente entra en contacto con el auditor y le encomienda la auditoría. El auditor debe buscar entender claramente las razones que llevan al cliente a encomendarle una auditoría. Luego se deberá establecer:

- Establecer los objetivos de la auditoría.
- Desarrollar un plan de auditoría, según los objetivos fijados.
- Obtener información inicial sobre la instalación.
- Obtener información sobre las reglamentaciones aplicables (leyes, licencias y autorizaciones exigibles, normas técnicas).

**b.- Selección del equipo de auditores y distribución de las tareas:**

Luego de analizar el tipo de instalación a ser auditado, el auditor líder deberá seleccionar los integrantes del equipo, que en este caso deberá ser los responsables de cada área.

Será necesario que esté integrado por personas entrenadas con experiencia en auditoría.

## **CAPITULO III**

# **IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **3.1-Reseña de la EMPRESA BORDADOS MONTERRICO E.I.R.L.**

La Empresa **BORDADOS MONTERRICO E.I.R.L.** dedicado al servicio de bordados y estampados, cuya producción esta destina a la exportación a ciudades como EEUU, Puerto Rico, Colombia y Francia.

Cuenta actualmente con 150 trabajadores y la producción actual es de 600 mil prendas anuales, organizada en 4 Gerencias: Gerencia General, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Producción y Gerencia de Comercialización Exterior.

Presenta 2 turnos de 12 horas cada uno en el área de Bordados y presenta 1 turno de 12 horas al día en el área de Acabados.

Cuenta en el Área de Bordado con 4 maquinas Melco, 36 maquinas Amaya y una maquina Tarima para la producción de nuestras prendas.

Cuenta en el Área de Estampados con 6 pulpos de 8 brazos manuales de marca Chameleon (4 de ellos a la producción de gran escala y 2 a la producción de muestras) y un pulpo automático de marca MHM de 10 brazos.

No cuenta con la Implementación de OHSAS 18001.

**3.2.-ANALISIS FODA DE LA EMPRESA BORDADOS MONTEERRICO**

**FODA**

		FUERZAS INTERNAS			
		FORTALEZAS	DEBILIDADES		
FUENTES EXTERNAS		MATRIZ FODA	<p>F1= Cuenta con un personal ético y profesional cuya principal característica es el compañerismo y juventud.  F2= Se cuenta con un personal con alta experiencia dentro de la empresa por más de 10 años  F3= Brinda una atención personalizada a los clientes  F4= Busca el mejoramiento continuo en las diferentes áreas.</p>	<p>D1= Falta de capacitación a los trabajadores, a los supervisores y jefes de área en Seguridad Y Salud Laboral  D2= Falta de una Planeación adecuada con respecto a los tiempos de producción.  D3= Falta de una política de seguridad y salud ocupacional.  D4= No cuenta con ningún tipo de registro de accidentes, del mejoramiento realizado, de la producción, etc.</p>	
		OPORTUNIDADES	<p>O1= Abertura a nuevos mercados.  O2= Generar mayor puestos de trabajo  O3= Consolidarse y convertir en unos de los mayores exportadores del País..  O4= Mejorar y optimizar las diferentes áreas dentro de la empresa</p>	<p>F1-O1= Dictar programas de liderazgo y fomentar El trabajo en grupo entre los empleadores.  F2-O2= .Recaudar información de ellos para mejorar las condiciones de trabajo  F3-O3= Proyectar a los clientes el cumplimiento de normas de seguridad y salud laboral  F4-O4= Crear el área de Seguridad y Salud Laboral</p>	<p>D1-O1= Capacitar a todos los empleadores en materia de Seguridad Y Salud laboral  D2-O2= Mayor comunicación entre las áreas.  D3-O3= Implementar un Política de seguridad y Salud Ocupacional.  D4-O4= Elaborar de registros, documentación relacionado a la SST</p>
		AMENAZAS	<p>A1= Demanda excesiva  A2= Pasar por alto las Normas en Seguridad y Salud Laboral por cumplir con la demanda  A3= Perder clientes por no contar con tecnología adecuada y suficiente, o  A4= Recibir multas por no cumplir con las normas legales de Seguridad y Salud Laboral</p>	<p>F1-A1= Dar charlas de motivación a los trabajadores  F2-A2= Realizar auditorias periódicas en materia de seguridad y salud laboral en las diferentes áreas  F3-A3= Cumplir con los requerimientos y exigencias de los clientes en materia de seguridad y salud laboral,  F4-A4= Implementar el Reglamento de Seguridad y Salud Laboral del DS 009-2005</p>	<p>D1-A1= Capacitar al personal en el mejoramiento De la técnica, o método de trabajo.  D2-A2= Implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral  D3-A3= Capacitar a los empleadores en la utilización adecuada y segura de la nueva maquinaria  D4-A4= Iniciar con la recolección y registro de datos en materia de seguridad y salud en las diferentes áreas</p>

**3.3.-DIAGNOSTICO LINEA BASE**

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**DIAGNOSTICO DE  
LINEA BASE**

## **INTRODUCCION**

El Diagnostico de Línea Base de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es un cuestionario que busca evaluar en que situación, estado en que se encuentra la empresa en materia de Seguridad y Salud ocupacional, para deducir, con que cuenta y cuales son sus falencias en dicha materia.

### **OBJETIVOS:**

El Objetivo principal es determinar si la empresa realiza actividades en pro de la seguridad y salud laboral y si las mismas son suficientes y acorde a lo establecido y exigido por las Normas legales.

Los objetivos más completos son:

- Proporcionar una herramienta para medir y cuantificar objetivamente el trabajo que ha venido desarrollándose dentro de la empresa
- Proporcionar una herramienta para planificar los pasos a seguir para eliminar las falencias y errores existentes.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARCIAL	
PRINCIPIOS	El empleador esta comprometido con la seguridad y salud en el trabajo			X	Art. 11° del D.S. 009-2005-TR ítem “a”: “asegurar un compromiso visible del empleado con la salud y seguridad de los trabajadores”.
	Se mejora la autoestima y fomenta el trabajo en equipo.		X		Artículo 6 ítem “a” del DS 009-2005-TR señala como una de sus funciones de las entidades públicas, También el artículo 11 ítem “d” del DS 009-2005-TR exige que el Sistema de Gestión se rija por este principio
	Se fomenta una cultura de prevención de riesgos del trabajo.			X	Artículo 11 ítem “e” del DS 009-2005-TR
	Se tiene evaluado los principales riesgos que ocasionan mayores pérdidas.			X	Artículo 11 ítem “i” del DS 009-2005-TR
GESTION DE SST	Existe una política documentada en materia de seguridad y salud en el trabajo, específica y apropiada para la empresa.		X		La Política de SST deberá ser plasmada en el Reglamento interno de SST (Artículo 24 ítem “b” del DS 009-2005-TR)
	Posee la empresa un reglamento interno de SST aprobado por el MINTRA		X		El artículo 24 del DS 009-2005-TR, exige como parte del Sistema de Gestión, la elaboración de un Reglamento Interno de SST
	Se toman en cuenta decisiones en base al análisis de la inspección, auditorias, avances de programas de seguridad y salud en el trabajo y opiniones de trabajadores, dando el seguimiento de las mismas.			X	Esta política está estipulada en el Artículo 35 ítem “b” y “e” del DS 009-2005-TR
	Existen responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo de los niveles de mando de la empresa.		X		Esta actividad está contemplada en el artículo 15 del DS 009-2005-TR como responsabilidad por parte del empleador
	El empleador ha definido los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones de capacitación de acuerdo al puesto de trabajo			X	Estas actividades esta contemplada en el artículo 16 del DS 009-2005-TR como una de las funciones del empleador.

	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARC	
<b>IDENTIFICACION DE PELIGROS Y CONTROL DE RIESGOS</b>	Se identifican los peligros y evalúan los riesgos en las actividades del proceso productivo usando para ello una determinada metodología (IPER)			X	Esta actividad deberá formar parte del Reglamento interno de SST y del Programa Anual de SST , la cual será realizada por los miembros del Comité de Seguridad, asesorados por el responsable del área de SST.
	Se identifican los peligros y evalúan los riesgos en las áreas de trabajo, instalaciones y equipos a través de inspecciones planeadas.			X	Esta Actividad está contemplada como parte de las obligaciones dentro del Reglamento (Artículo 47 del DS 009-2005-TR). Esta actividades formarán parte de las competencia del Comité de Seguridad.
	Se identifican los peligros y evalúan los riesgos en el actuar del personal a través de inspecciones planeadas.			X	Esta actividad deberá formar parte del Reglamento Interno de SST y del Programa Anual de SST
	El empleador aplica medidas para gestionar, eliminar y controlar riesgos, situaciones y agentes peligrosos o sustituirlos.		X		Dentro de las obligaciones del empleador está estipulado en el Artículo 40 ítem “a” y “b” del DS 009-2005-TR
	El empleador aplica medidas para modernizar los planes y programas de prevención de riesgos laborales.		X		Dentro de las obligaciones del empleador está estipulado en el artículo 40 ítem “d” del DS009-2005-TR: Integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de ciencia, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo, evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.
	El empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año o cuando las condiciones o se hayan producido daños		X		Dentro de las obligaciones del empleador se encuentra estipulado en el artículo 39 ítem c: Identificar las modificaciones que pueden darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales
	L empresa cuenta con un mapa de riesgos y lo utiliza como base para diseñar su Programa de SST		X		Dentro de los deberes del empleador esta estipulada en el Art. 25 ítem “d” del DS 009-2005-TR: Elaborar un mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en un lugar visible.
	Existen registros de evaluación de agentes, físicos, químicos biológicos y factores de riesgos ergonómicos.		X		Según el artículo 17, ítem “d”, el empleador deberá implementar los registros y documentación del SGSST, en función de sus necesidades, Art. 17 (modificado por el DS 007-2007-TR), agrega que estos registros y documentos puedan ser llevados a través de medios físicos o por medios electrónicos.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARCI	
<b>PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD</b>	La empresa cuenta con un Programa de SST		X		La aprobación de dicho programa es función del comité y del supervisor de SST tal como lo señala el artículo 20 del DS 009-2005-tr
	Se evalúa y se ejecuta medidas correctivas		X		El Artículo 30 ítem “b” del DS 009-2005-TR estipula que la supervisión continua debe permitir “adoptar medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo”
	La empresa cuenta con un comité paritario de SST		X		El comité de SST debe estar constituido en forma paritaria es decir con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIE NTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARC	
<b>PROCEDIMIENTO DE TAREAS CRITICAS</b>	Están identificada las tareas críticas en el área de trabajo		X		Se implementarán en el proceso de acuerdo al Sistema de Gestión que ha de desarrollarse pues según el artículo 46 del DS 009-2005-TR: El empleador debe planificar la acción preventiva de riesgos para la SST a partir de una evaluación inicial, que se realizará teniendo en cuenta las características de los trabajadores, la naturaleza, los equipos, los materiales, las sustancias peligrosas y el ambiente de trabajo”
	Existe un procedimiento y / o instructivo para cada tarea crítica identificada		X		De acuerdo a la posterior identificación de peligros y evaluación de riesgos ha realizar, se determinará si las tareas necesitarán de procedimientos y/ o instructivos.
	Se han establecido procedimientos específicos referentes a las actividades realizadas en la empresa		X		Todo SGSST debe contar con procedimientos generales y / o específicos por ser requerimiento legal
	Se han elaborado procedimiento generales necesarios para una empresa		X		Todo SGSST debe contar con procedimientos generales y / o específicos por ser requerimiento legal

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		TO			
		SI	NO	PAR	
<b>INVESTIGACION DE ACCIDENTES / INCIDENTES</b>	Existe un registro de accidentes		X		El artículo 17 ítem “a” del DS 009-2005-TR, el empleador deberá implementar el registro de accidentes y enfermedades ocupacionales dentro del desarrollo del Sistema de Gestión
	Hay un procedimiento escrito de investigación y análisis de causas de los accidentes de trabajo		X		Según el Art. 87 del DS009-2005-TR el empleador deberá de realizar la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes los cuales deberá ser comunicado a la autoridad competente, indicando la medida de prevención adoptada.
	Se investigan lesiones personales		X		Las lesiones personales son una de las tres principales causalidades de pérdida (daño a la persona, a la propiedad y pérdida en el proceso), debido a accidentes de trabajo, es por ello la importancia de su investigación.
	Se investigan fuegos y explosiones		X		La generación del fuego y de explosiones no sólo puede causar accidentes, cuyos costos pueden estar asegurados, sino también pérdidas con costos no asegurados. Por ello es importante investigar las causas d e la ocurrencia de siniestros.
	Se investigan daños a la propiedad		X		Los trabajos con daño a la propiedad son los que ocurren con mayor frecuencia y el registro de estos sucesos nos brindará información en la investigación de accidentes / incidentes
	Se investigan los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.		X		Este punto es una de las obligaciones del empleador estipulado en el artículo 48 del DS 009-2005-tr

	El empleador comunica a la autoridad competente en caso de accidente		X		El artículo 54 del DS 009-2005-TR lo señala como una de las obligaciones del empleador
	El trabajador es transferido en caso de accidentes de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo		X		Este es un derecho del trabajador estipulado en el artículo 39 del DS 009-2005-tr.
	La empresa cuenta con una estadística de accidentes elaborado mensualmente (índice de frecuencia, índice de gravedad)		X		Este punto será considerado en el desarrollo del SG en conformidad con el Art. 17 ítem “F” del DS 009-2005-TR, el cual estipula que el empleador deberá implementar la estadística de Seguridad y Salud.
<b>PREPARACION PARA UNA EMERGENCIA</b>	La empresa cuenta con planes y procedimientos para enfrentar y responder ante situaciones de emergencia de acuerdo a las normas establecidas por INDECI			X	La ley 28551 establece la obligación de elaborar e implementar Planes de Contingencia para las edificaciones, instalaciones o recintos, llamados objetos de inspección.
	La empresa cuenta con un Comité de emergencia			X	En la guía marco del Plan de Contingencia se indica la formación de un Comité de emergencia.
	Brigada de lucha contra incendios			X	En la guía marco del Plan de Contingencia se indica la formación de una brigada de lucha contra incendios
	Brigada de evacuación			X	En la guía marco del Plan de Contingencia se indica la formación de una brigada de evacuación

	<b>Brigada de primeros auxilios</b>			<b>X</b>	En la guía marco del Plan de Contingencia se indica la formación de una brigada de Primeros Auxilios
	<b>Existe un botiquín de primeros auxilios debidamente equipado</b>			<b>X</b>	En la guía marco del Plan de Contingencia se indica la formación de un Comité de emergencia.
	<b>Se disponen de equipos para la lucha contra incendios y están distribuidos con un criterio técnico</b>			<b>X</b>	La NTP 350.043-1 proporciona los criterios técnicos para la distribución y clasificación de extintores
	<b>Se tiene un registro actualizado de inspección de los extintores</b>			<b>X</b>	Según el artículo 17 (modificado por el DS 007-2007-TR ÍTEM "G") el empleador deberá implementar los registros y documentos de los equipos de seguridad o emergencia.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARCIAL	
<b>CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO</b>	Se cuenta con un registro de las capacitaciones realizadas		X		Según el Artículo 17 (modificado por el DS 007-2007-TR ítem "h" ) el empleador deberá implantar los registros de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacro.
	Existe un Programas Anual de capacitaciones que incluye aspectos de SST y las medidas de protección que corresponda		X		Según el artículo 40 del DS 009-2005-TR ítem "f" el empleador deberá de capacitar entrenar anticipadamente y debidamente a los trabajadores
	Existe un curso de inducción para trabajadores nuevos que incluye aspectos de SST		X		Según el artículo 43 del DS 009-2005-TR ítem "a" el empleador deberá impartir a los trabajadores capacitaciones y entrenamiento de seguridad al momento de su contratación, cualquiera sea su modalidad o duración de esta.
	El empleador imparte al trabajador capacitación apropiada y oportuna en materia de SST durante el desempeño de su labor o cuando se produce cambios tecnológicos y / o en el puesto de trabajo.		X		Según el artículo 43 ítem " b y c" del DS 009-2005-TR es una obligación del empleador.
	La capacitaciones están basadas en un inventario de las tareas críticas para identificar las necesidades del entrenamiento		X		Las capacitaciones que incluirán aspectos de SST estarán basados en el inventario de tareas críticas que se hayan identificado del IPER (Identificación de peligros y evaluación de riesgos)
	La gerencia y los jefes de línea han sido capacitados en temas de SST		X		Según el Artículo 37 del DS 009-2005-TR el empleador debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de la empresa en materia de SST

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIE NTO			OBSERVACION
		SI	NO	PAR CIAL	
<b>EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL</b>	Se proporciona a todo trabajador los EPP de acuerdo al riesgo identificado			X	Según el Artículo 50 del DS 009-2005-TR el empleador debe proporcionar a sus trabajadores EPP adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se pueden eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud, este se verifica el uso efectivo de los mismos
	Se encuentra debidamente registrados todos los EPP que se entrega a los trabajadores			X	Según el Art. 17 ( modificado por el DS 007-2007-TR ítem “g”) el empleador deberá implementar los registros y documentos de los equipos de seguridad o emergencia
	Existe un programa de inspección de EPP para comprobar la efectividad y buen funcionamiento de éstos		X		Según el Art. 43 del DS 009-2005-TR el empleador debe impartir a los trabajadores, oportuna y apropiadamente capacitación y entrenamiento en SS en el centro y puesto de trabajo
	Existe un Programa de capacitaciones a los trabajadores en el uso y la importancia de los EPP		X		Según el Art. 43 del DS 009-2005-TR el empleador debe impartir a los trabajadores, oportuna y apropiadamente capacitación y entrenamiento en SS en el centro y puesto de trabajo.

LINEAMIENTOS	INDICADOR	CUMPLIMIENTO			OBSERVACION
		SI	NO	PARCIAL	
<b>CONTROL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES</b>	Se ha informado a los trabajadores de los riesgos a la salud y se le ha entrenado en las medidas de control y el uso de los EPP		X		Según el Art. 50 del DS 009-2005-TR el empleador debe proporcionar a sus trabajadores EPP adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones cuando no se pueden eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud, este se verifica el uso efectivo de los mismo
	Se ha realizado un chequeo anual a la salud de los trabajadores		X		Según el Reglamento de SST se considera infracción grave el no realizar las evaluaciones médicas periódicas a los trabajadores o no informar a éstos del resultado de los mismo (Art. 104 ítem b del DS 009-2005-TR)
	El empleador realiza exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores		X		Tal como es dispuesto en la Sexta Disposición Complementaria y Transitoria introducida por el DS 007-2007-TR al DS 009-2005-TR, Reglamento de SST
	Los trabajadores reciben información adecuada y suficiente sobre el porque de los exámenes y sobre los resultados de los mismos		X		Esto Configura uno de los derechos de los trabajadores estipulado en el artículo 68 ítem a y b del DS 009-2005-TR
	Se cuenta con un registro de los chequeos realizados a los trabajadores		X		Según el Art. 17 ( modificado por el DS 007-2007-TR ítem c ) el empleador deberá implementar los registros de exámenes médicos
	Los trabajadores son sometido a exámenes ocupacionales requeridos según el riesgo del lugar de trabajo		X		Según el Art. 39 del DS 009-2005-TR el empleador deberá practicar exámenes médicos antes, durante, y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores

### **3.4.-POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

La Empresa asume el compromiso de desarrollar sus actividades preservando la seguridad y salud de su personal, y contratistas, brindándoles instalaciones, maquinaria de trabajo seguro, y los equipos de protección personal adecuados a cada actividad. Siendo ésta Política parte integral de los negocios y, por lo tanto prioritaria en toda su línea gerencial, asegurando su difusión, comprensión y cumplimiento en todos los niveles de la organización.

#### **3.4.1.-MISION:**

-Es brindar educación, y lograr el compromiso de los trabajadores, contratistas, proveedores, y empresas aledañas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

#### **3.4.2.-VISION:**

-Lograr obtener la acreditación OSHA 18001

#### **3.4.3.-OBJETIVOS:**

Con el objeto de cumplir con la Política De Seguridad Y Salud Laboral señalada realizara las siguientes acciones:

- Definir las funciones relacionadas a la seguridad que debe desempeñar cada miembro de la organización por niveles.
- Fomentar el liderazgo, compromiso, participación y trabajo en equipo de todos los niveles de la organización en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una conciencia de seguridad entre los trabajadores, para que las actividades se realicen de forma segura.

- **Destinar los recursos necesarios (humanos, técnicos y financieros) para el adecuado funcionamiento de SST.**
- **Implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad, Salud laboral con el objeto de garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables.**
- **Asegurar la mejora continua del SGSST y en todos los niveles de la organización mediante la revisión periódica de los resultados obtenidos del mismo.**
- **Identificar, evaluar y controlar los riesgos en Seguridad, Salud laboral y Calidad, implementando medidas de acciones preventivas y correctivas, en cada una de las etapas del proceso productivo.**
- **Las actividades de la empresa deben cumplir con las normas legales vigentes aplicables a la seguridad y salud en el trabajo.**
- **Ejecutar programas de capacitación, entrenamiento y motivación la cuales deberán ser hechas de manera continua para reforzar el compromiso en seguridad y salud laboral, las cuales deberán ser actualizadas, precisas y documentadas para hacer fácil su utilización.**
- **Difundir la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores de la empresa y partes interesadas de manera clara, objetiva, y rápida, de modo que produzcan los efectos deseados.**
- **Analizar los accidentes e incidentes que resulten de las actividades de la empresa, y todos ellos documentados con el objeto de evitar su recurrencia y / o minimización de su suceso y efectos.**
- **Realizar mantenimientos adecuados, preventivos, y continuos a la maquinaria utilizada para realizar las actividades de la empresa, para asegurar que cumplan con las medidas de seguridad y salud para el trabajador.**

### **3.5.-REQUISITOS LEGALES:**

- DS 42-F Reglamento de Seguridad Industrial
- DS 009-2005-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo.
- DS 007-2007-TR Modificaciones al Reglamento de Seguridad y Salud del Trabajo.
- DS 148-2007-TR Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y Designación de Funciones del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **3.6.-CONFORMACION DE COMITÉ:**

El comité de Seguridad y Salud Laboral esta integrado de manera paritaria por 3 miembros del área administrativa y por 3 miembros de la parte trabajadora.

Para la elección de los representantes de la parte trabajadora se han realizado encuestas en cada área, y las personas que han recibido mayor votación o apoyo por parte de sus compañeros será parte del comité de Seguridad y Salud del Trabajo.

**El comité esta conformado por:**



## **ACTA FINAL DE COMFORMACION DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

La Reunión N°... celebrada de conformidad con el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, se realizó en las instalaciones de la empresa el día.... de... del....

### **I. PARTICIPANTES**

La reunión contó con la participación de los Representantes de la Gerencia General, Gerencia de Producción, Jefe del Área de Bordados, Jefe del Área Estampado, Representante de los trabajadores del área de Bordado y Estampado.

La reunión fue presidida por el Señor (Srta.): ....., Gerente General de la Empresa S.A.

### **II. DESARROLLO DE LA REUNION**

La agenda de dicha reunión, es la de celebrar la suscripción oficial del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, mediante la firma de sus miembros, con lo cual aprueban su designación como miembros del comité, y aceptan las responsabilidades que conlleva la misma.

En fe de lo cual, los representantes de las respectivas áreas, oficialmente acreditados, que participan en esta reunión, suscriben la presente Acta en Lima, Perú el..... De..... de.....

**Gerencia General**

**Gerencia de Producción**

**Jefe del Área de Bordados**

**Jefe del Área de Estampado**

**Rpte del Área de Bordados**

**Rpte del Área de Estampado**

## **COMFORMACION DE LAS BRIGADAS**

**-La empresa contará con una Brigada de evacuación, una brigada de incendio y una Brigada de primeros auxilios, en conformidad con lo exigido por el Reglamento interno de seguridad y salud de la empresa.**

**-La designación de sus miembros se llevará a cabo mediante un estudio de las capacidades, experiencias, o profesión que cuente cada de uno de los trabajadores de la empresa para ser localizados óptimamente en la brigada en donde pueda realizar su mayor aportación.**

**-Tal estudio estará a cargo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual será responsable de realizar y delegar las actividades que crean pertinentes para llevar a cabo el estudio con prontitud y eficiencia.**

**a).-El estudio se llevara acabo mediante una investigación en los registros de datos de cada trabajador de la empresa, sino se cuenta con información suficiente se realizará la investigación mediante una encuesta a los trabajadores dentro del horario de trabajo.**

**b).-Los responsables de cada brigada serán los Jefes de Área, y serán ellos los responsables de formar su equipo y delegar funciones.**

**c).-La conformación de los equipos en cada área será de acuerdo a la información recaudada, con el personal mayor capacitado.**

**d).-En caso de ser necesario se contratará personal calificado para capacitar y organizar a los trabajadores en brigadas de emergencia.**

e).-Los jefes de cada área serán los responsables de comunicar a la Gerencia si es necesario la contratación de personal calificado.

f).-Los responsables de cada brigada deberán colocar en lugares visibles de cada área los teléfonos de emergencia.

**a.-BRIGADA DE EVACUACIÓN:**

Responsable: Jefe del Área de Bordado

**B.-BRIGADA DE INCENDIO:**

Responsable: Gerente de Producción.

**C.-BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS:**

Responsable: Encargado del Área de Estampado.

**PRINCIPALES TELÉFONOS DE EMERGENCIA****AMBULANCIAS**

<b>CRUZ ROJA</b>	<b>2658783</b>
<b>BOMBEROS CENTRAL</b>	<b>116 - 2220222</b>

**ASISTENCIAS PÚBLICAS**

<b>EMERGENCIA PARA ADULTOS</b>	<b>265-4955</b>
<b>CENTRO ANTIRRÁBICO</b>	<b>425-6313</b>

**EMERGENCIAS POLICIALES**

<b>SERVICIO DE EMERGENCIA – PNP</b>	<b>105</b>		
<b>ESCUADRON DE EMERGENCIA – PNP</b>	<b>432-2236</b>		
<b>POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ</b>	<b>475-2995</b>	<b>225-0220</b>	<b>225-0402</b>
<b>DIRECCIÓN NACIONAL CONTRA EL TERRORISMO (DINCOTE)</b>	<b>431-8427</b>		
<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL (DININCRI)</b>	<b>433-4461</b>	<b>433-3682</b>	
<b>RADIO PATRULLA</b>	<b>105</b>		
<b>UNIDAD DE DESACTIVACIÓN DE EXPLOSIVOS (UDEX)</b>	<b>433-3333</b>	<b>433-5991</b>	
<b>ROBO DE VEHÍCULOS – DIROVE</b>	<b>328-0503</b>		

**EMERGENCIA SERVICIO PÚBLICO**

<b>MORGUE CENTRAL DE LIMA</b>	<b>328-8590</b>		
<b>DEFENSA CIVIL – LIMA</b>	<b>224-3451</b>	<b>429-4811</b>	
<b>FALTA DE FLUIDO ELECTRICO (EDELNOR)</b>	<b>517-1717</b>		

**URGENCIA MÉDICA**

**HOSPITAL CASIMIRO ULLOA – 445-5096**

**MIRAFLORES**

**CLINICA RICARDO PALMA – SAN 224-2224**

**ISIDRO**

**CLINICA JAVIER PRADO – SAN ISIDRO 211-4133**

**CLINICA ANGO AMERICANA –SAN 712-3030**

**ISIDRO**

## FORMATO DE ENCUESTA PARA LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ

**Encargado:**.....

**Área :**.....

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1.-Sabe Ud. que es el Comité de SST			
2.-Sabe que funciones desempeña dicho comité de SST			
3.-Desearía Ud. recibir mayor información sobre este tema			
4.-A quien elegiría Ud. para que sea miembro del Comité como su representante			
5.-Porque elegiría a esa persona			
6.-Sabe Ud. que papel desempeñaría esa persona como su representante			

### **3.7.- IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS: IPER**

#### **A.-PROCESO: BORDADO**



## **IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS: IPER**

### **B.-PROCESO: ESTAMPADO**

# MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS - BORDADOS

MONTERRICO

FECHA DE REALIZACION:

PROCESO: ESTAMPADO

ACTIVIDADES	PERSONAL EXPUESTO	PELIGRO	RIESGO	Calcular: (A), (M) o (B)			Clasificación del riesgo	CONTROL
				Severidad	Probabilidad	Punt.		
Ingreso de Materia Prima	3	Sobreesfuerzos (cargas)	inflamación de tendones, hombro, muñeca, mano	M	A	4	Importante	Establecer instrucciones o procedimientos de trabajo seguro que establezcan la carga máxima que debe manipular el personal
		Posturas inadecuadas al momento de levantar peso	Problemas musculares, esqueléticos, dolencias, lumbares, espalda de carácter crónico.	M	A	4	Importante	Capacitar al personal respecto a condiciones de manipulación adecuada de cargas.
		Polvos de las fibras producidas por las diversas operaciones	Infeciones a las vías respiratorias	B	M	2	Tolerable	Implementar la realización de ejercicios de elongación y movimiento.
			Reacciones alérgicas	M	M	3	Moderado	Instalación de campanas extractoras en zonas de alta concentración de partículas. Utilización de equipo de protección personal.
		Material combustible	Posible incendio, pérdidas personales y materiales	A	B	3	Moderado	Establecimiento de extintores, detectores de humo y elaboración de procedimiento de respuesta a emergencia.
		Posturas inadecuadas (cuello, extremidades, tronco)	Problemas músculo esqueléticos, dolencias cervicales, dolores en la nuca y dolores de espalda de carácter crónico.	M	A	4	Importante	Prácticas de ejercicios de elongación y movimiento a fin de minimizar los dolores musculares y relajar al personal.
			Estrés ocupacional	B	M	2	Tolerable	
		Trabajo prolongado de pic.	Dolores en músculos inferiores, fatiga en músculos inferiores	M	A	4	Importante	Instalar mobiliario ergonómico que permita realizar el trabajo en mejores condiciones. Practicar ejercicios de elongación y movimiento.
		Iluminación deficiente	Fatiga visual	B	A	3	Moderado	Instalar sistemas de iluminación individual para mejorar la visualización de las prendas.
		Ambientes de trabajo reducido	Golpes y caídas	M	M	3	Moderado	Reestructurar las condiciones de distribución en el área.
Instalaciones eléctricas inadecuadas	Posible conato de incendio, pérdidas personales y materiales	A	B	3	Moderado	Revisión de instalaciones eléctricas a través de personal especializado, implementación de mejoras identificadas por este personal.		
Estampado (Pulpo automático)	4	Electrocución	Electrocución	M	B	2	Tolerable	
		Polvos de las fibras de las telas producidas por las diversas operaciones	Infeciones a las vías respiratorias	B	M	2	Tolerable	Instalación de campanas extractoras en zonas de alta concentración de partículas. Utilización de protección respiratoria (uso de respiradores para partículas).
			Reacciones alérgicas	M	M	3	Moderado	
		Falta de señalización	Golpes y caídas	M	B	2	Tolerable	Instalar señales informativa, de obligatoriedad y de aviso en instalaciones de la empresa.
		Obstrucción de vías de tránsito	Golpes y caídas	M	M	3	Moderado	Señalizar las zonas de pasadizos a fin de mantener el libre tránsito del personal.
		Polvos de las fibras de las telas producidas por las diversas operaciones	Infeciones a las vías respiratorias	M	B	2	Tolerable	Instalación de campanas extractoras en zonas de alta concentración de partículas. Utilización de protección respiratoria (uso de respiradores para partículas).
			Reacciones alérgicas	B	B	1	Trivial	
		Manipulación de objetos cortantes y punzantes	Cortes	M	M	3	Moderado	Capacitar al personal respecto al adecuado uso de objetos cortantes y punzantes.
		Iluminación deficiente	Fatiga visual	M	A	4	Importante	Instalación de luminarias localizadas en el lugar de trabajo.
		Sobreesfuerzos (cargas)	inflamación de tendones, hombro, muñeca, mano	M	M	3	Moderado	Capacitar al personal respecto a condiciones de manipulación adecuada de cargas.
Acabados	20	Posturas inadecuadas al momento de levantar peso	Problemas músculo esqueléticos, dolencias cervicales, dolores en la nuca y dolores de espalda de carácter crónico.	B	M	2	Tolerable	Capacitar al personal respecto a condiciones de manipulación adecuada de cargas.
			Estrés ocupacional	B	M	2	Tolerable	Implementar la realización de ejercicios de elongación y movimiento.
		Polvos de las fibras de las telas producidas por las diversas operaciones	Infeciones a las vías respiratorias	M	B	2	Tolerable	Instalación de campanas extractoras en zonas de alta concentración de partículas. Utilización de protección respiratoria (uso de respiradores para partículas).
			Reacciones alérgicas	M	B	2	Tolerable	
		Material combustible	Posible conato de incendio, pérdidas personales y materiales	A	B	3	Moderado	Establecimiento de extintores, detectores de humo y elaboración de procedimiento de respuesta a emergencia. Conformación de brigadas de emergencia.

## **3.8.- PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

### **3.8.1.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONTROL DE DOCUMENTOS**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-001	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
CONTROL DE  
DOCUMENTOS**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
<b>Puesto</b>	CSST	CSST	GERENCIA GENERAL
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El Objetivo del Procedimiento General de documentos es establecer la mecánica que se deberá seguir para tener un control adecuado y ordenado de todos los documentos escritos o electrónicos de la empresa, eso incluye los documentos de origen interno y externos, con la finalidad de que su hallazgo sea rápido y su uso sea el correcto, y contar con información actualizada para evitar el uso de documentos obsoletos.

**2.-ALCANCE:**

El presente procedimiento se aplica a todas las áreas involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

**3.-METODO DE TRABAJO:****Identificación de documentos internos:**

Los documentos internos de la empresa se le asignarán un código cuya estructura es de la siguiente forma:

PRO – DC – ARE – NUM

PRO: Indica a que Proceso corresponde (Tabla1)

DC: Indica el tipo de Documento (Tabla 3)

AREA: Indica el área responsable del documento (Tabla 2)

NUM: Indica el numero del documento

**TABLA 1:**

<b>TIPO DE PROCESO</b>	<b>CODIGO</b>
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	SST
Operativos	OPE
Administrativos	ADM

**TABLA 2:**

<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	<b>CODIGO</b>
Manual de Seguridad y Salud de Trabajo	MS
Procedimiento General	PG
Procedimiento específico	PE
Instructivo de trabajo	IT
Reglamento	RG
Plan	PL
Formato	FT
Acta	ACT
Lista	LT

**TABLA 3:**

<b>Área responsable del documento</b>	<b>CODIGO</b>
Dirección General	DGL
Comité de Seguridad y Salud Laboral	CSS
Administración	ADM
Bordado	BOR
Estampado	EST
Producción	PRO

**Procedimiento de la revisión, cambio o aprobación de documentos internos:**

El objetivo de la codificación de todos los documentos internos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral es llevar un control de todos ellos, sea fácil su acceso y se cuenta con información actualizada.

Para ello cualquier modificación que se realice se deberá actualizar la versión, colocando al final de cada documento su historial, de los registros, modificaciones, y actualizaciones que haya sufrido dicho documento.

Las acciones que realice el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral que amerite o conduzca un cambio en la documentación, el responsable de dicha acción será el encargado de solicitar la actualización o cambio respectivo en la documentación pertinente

### **Notificación de cambios de Documentos Internos:**

Cuando exista la necesidad de un cambio en la documentación será notificado el Comité de Seguridad y Salud Laboral a través del Formato de solicitud de cambio.

-En caso de que no proceda el cambio, el comité será el encargado de registrar en el formato de solicitud de cambio las razones por las cuales no fue admitido el cambio.

-En caso de que si proceda el cambio, el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá registrar el motivo del cambio en el historial del documento con las respectivas firmas de los responsables de revisar y aprobar el documento.

Acto seguido, deberán de actualizar la lista de documentos, y calificar como documento actualizada a la nueva versión, registrando la nueva versión en el Formato de hoja de actualizaciones

También el Comité te encargará de informar a todos los involucrados los cambio y actualizaciones que haya sufrido el documento.

### **Codificación de los documentos externos:**

Los documentos de la empresa de origen externa que son o será utilizados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral podrá ser los siguientes:

-Leyes	L – EXT –Nº
-Normas Técnicas	NT – EXT-Nº
-Manuales	M – EXT-Nº
-Reglamentos	R –EXT-Nº
-Guías	G –EXT-Nº

**4.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>NOMBRE</b>	<b>CODIGO</b>
Formato de Solicitud de Cambio.	SST – FT – CSS – 001
Formato Hoja de actualizaciones.	SST – FT – CSS – 002
Lista de documentos.	SST – LT – CSS – R-001

**5.-DOCUMENTOS RELACIONADO:**

<b>NOBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>CODIGO</b>
Reglamento de Seguridad y Salud Laboral DS 009 - 2005 - TR	R – EXT- 001
Modificatoria del DS 009-2005-TR DS 007 - 2007 - TR	R - EXT-002

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSION</b>
Versión vigente	001

**3.8.2.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE CONTROL DE  
REGISTROS**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-002	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
CONTROL DE  
REGISTROS**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
<b>Puesto</b>	CSST	CSST	GERENCIA GENERAL
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El Objetivo del Procedimiento General de Registros es establecer la mecánica al igual que en el procedimiento de control de documentos, para obtener un control adecuado y un fácil y rápido manejo de la información, tanto de los registros escritos e electrónicos que hubiere o se genere, interno y externos, con el objeto de su fácil obtención.

**2.-ALCANCE:**

El presente procedimiento se aplica a todas las áreas involucradas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

**3.-METODO DE TRABAJO:**

Se utilizara para la identificación de registros la misma tabla que se ha utilizado en el Procedimiento de Identificación de Documentos, con las siguientes diferencias:

**1.-Para la Identificación de los registros internos:**

Se empleará la siguiente estructura:

**PRO - RG- ARE - NUM**

**PRO:** Indica a que Proceso corresponde (Tabla1)

**RG:** Indica el tipo de Registro (Tabla 3)

**AREA:** Indica el área responsable del registro (Tabla 2)

**NUM:** Indica el numero del Registro

**TABLA 1:**

<b>TIPO DE PROCESO</b>	<b>CODIGO</b>
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	SST
Operativos	OPE
Administrativos	ADM

**TABLA 2:**

<b>TIPO DE REGISTRO</b>	<b>CODIGO</b>
No Conformidades	NC
Accidentes / Incidentes	AI
Acciones Correctivas / Preventivas	ACP
Exámenes Médicos	EM
Capacitaciones	CP
Inspecciones	IN

**TABLA 3:**

<b>Área responsable del Registro</b>	<b>CODIGO</b>
Dirección General	DGL
Comité de Seguridad y Salud Laboral	CSS
Administración	ADM

Bordado	BOR
Estampado	EST
Producción	PRO

**Procedimiento de la revisión, cambio o aprobación de documentos internos:**

El objetivo de la codificación de los registros es su fácil manejo y acceso a los diversos registros por parte del personal,

En caso de alguna modificación en la forma de registro, o en su contenido se deberá modificar al igual que se hace con los documentos para mantenerlos actualizados.

El jefe del área que le corresponda realizar el registro, será el encargado de realizar las modificaciones o ampliaciones si las hubiera,

**Notificación de cambios de Registros Internos:**

Cuando exista la necesidad de un cambio en los registros será notificado el Comité de Seguridad y Salud Laboral en primer término, y será el comité el que decida si procede o no.

-En el caso de que no haya procedido el cambio en el registro, se deberá indicar el motivo y las razones por la negativa.

-En el caso de si proceda el registro, se deberá actualizar la Lista de registros y será el Comité que luego de tomada la decisión notificara las diferentes áreas que le competa el registro y se registrara en la lista de actualizaciones.

**Codificación de los registros externos:**

Los registros de origen externo de la empresa que serán utilizados por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y las áreas competentes, podrán ser los siguientes:

A diferencia que el Procedimiento General de Documentos la codificación de dichos registros llevará la siguiente estructura.

-Leyes	L – EXT-R
-Normas Técnicas	NT – EXT-R
-Manuales	M – EXT-R
-Reglamentos	R –EXT-R
-Guías	G –EXT-R

**4.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>NOMBRE</b>	<b>CODIDO</b>
Formato de Solicitud de Cambio.	SST – FT – CSS – 001
Formato Hoja de actualizaciones.	SST – FT – CSS – 002
Lista de Registros	SST – LT – CSS – R -002

**5.-DOCUMENTOS RELACIONADO:**

<b>NOBRE DEL DOCUMENTO</b>	<b>CODIGO</b>
Reglamento de Seguridad y Salud Laboral DS 009 - 2005 - TR	R – EXT – 001

<b>Modificatoria del DS 009-2005-TR</b> DS 007 - 2007 - TR	<b>R – EXT - 002</b>
---	----------------------

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSION</b>
Versión vigente	001

**3.8.3-PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-003	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO DE  
EVALUACIÓN DE  
RIESGOS DE  
SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
<b>Puesto</b>	CSST	CSST	GERENCIA GENERAL
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

## **1.-INTRODUCCION:**

La identificación y evaluación de los factores de riesgos de seguridad y salud se han convertido en una necesidad y es una de las herramientas básicas que se utiliza al implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral dentro de una empresa.

El sistema de gestión seguridad se debe basar en unos de los métodos de identificación de peligros que existe. Dicha evaluación de riesgos comprende los siguientes tres aspectos:

- Identificar peligros y evaluar la posibilidad de una ocurrencia.
- Evaluar las medidas que se utilizan para prevenir o reducir el impacto de los peligros.
- Monitorear y realizar el seguimiento de las recomendaciones que se hayan dado, para asegurar que serán aplicadas.

La metodología que se utilizará es el IPER DE LINEA BASE con el cual se determinara que peligros existen en el área de trabajo y cuales son los riesgos involucrados con estos peligros, además la ventaja de utilizar este IPER nos puede llevar a estudios más profundos.

Para la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos Efectiva nos basaremos en 10 Principios los cuales son:

- Asegurar de que el proceso sea práctico.
- Involucrar a todo el personal especialmente los expuestos al riesgo y sus representantes.
- Usar un enfoque sistemático para asegurarse que todos los peligros y riesgos sean considerados.

- Apuntar a identificar los riesgos mayores, sin perder tiempo en los menores.
- Colectar toda la información posible y analizarla antes de comenzar la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Empezar a identificar peligros.
- Evaluar el riesgo procedente de los peligros, tomando en cuenta la efectividad de los controles existentes.
- Observar lo que actualmente ocurre y existe en el sitio de trabajo en particular en operaciones no rutinarias.
- Incluir a todos los empleados en riesgo, incluyendo a los visitantes y contratistas.
- Registrar las evaluaciones por escrito, incluyendo las observaciones y los planes o medidas a realizar.

## **2.-OBJETIVOS:**

Con este procedimiento se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Indicar cual es el sistema de valoración que se utilizará para evaluar los riesgos en la seguridad y salud dentro de la empresa.
- Determinar cual son las tareas críticas en cada área de la empresa.
- Determinar cuales son los riesgos que trae cada actividad y cuales son los riesgos preponderantes.
- Establecer las medidas correctivas, que se pretenden aplicar para prevenir o contrarrestar los riesgos existentes.

## **3.-DEFINICIONES:**

- 1.-Probabilidad: Es la Cantidad de veces en que se presenta un evento específico por un periodo de tiempo dado.

2.-Severidad: Es la consecuencia de un evento específico y representa el costo del daño, pérdida o lesión.

3.-Método RPP<sup>1</sup>: Existe varios métodos para la estimación de riesgos, pero debido a su simplicidad él más usado es el denominado MRPP (Risk Management and Prevencion Program) que consiste en determinar la matriz de análisis de riesgos a partir de los valores asignados a la probabilidad y las consecuencias de acuerdo al criterio según las tablas que están a continuación

### **TABLAS: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**TABLA 1:**

<b>Probabilidad que ocurra el daño</b>	<b>Severidad de las consecuencias</b>
<b>Alta: Siempre o casi siempre</b>	<b>Alta: extremadamente dañino (amputaciones, <u>intoxicaciones</u>, lesiones graves, enfermedades crónicas graves )</b>
<b>Media: Algunas veces</b>	<b>Media: Dañino (quemaduras, fracturas leves, sordera, <u>dermatitis</u>)</b>
<b>Baja: Raras veces</b>	<b>Baja: Ligeramente dañino</b>

#### **Consecuencias:**

<sup>1</sup> El Método MRPP (Risk Management and Prevencion Program)

**Ligeramente dañino:** Lesiones leves no incapacitante y/ o una pérdida material leve. Daños superficiales: Cortes, magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, molestias e irritación, por ejemplo: Dolor de cabeza, discomfort.

**Dañino:** Capaz de causar incapacidades transitorias y/o pérdida de material grave. Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.

**Extremadamente dañino:** Capaz de causar incapacidad permanente, pérdida de la vida y/o pérdida material muy grave.

Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

**Probabilidad de que ocurra el daño:**

**Probabilidad alta:** El daño ocurrirá siempre o casi siempre. Es posible que haya ocurrido en otras ocasiones anteriores.

**Probabilidad media:** El daño ocurrirá en algunas ocasiones. Aunque no haya ocurrido antes no sería extraño que ocurriera.

**Probabilidad baja:** El daño ocurrirá raras veces.

### Matriz de Análisis de Riesgo según RMPP (1)

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino	Dañino	Extremadamente Dañino
PROBABILIDAD	Baja	RIESGO TRIVIAL	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO
	Media	RIESGO TOLERABLE	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE
	Alta	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE

#### Leyenda:

<b>T:</b>	<b>Trivial</b>
<b>To:</b>	<b>Tolerable</b>
<b>M:</b>	<b>Moderado</b>
<b>I:</b>	<b>Importante</b>
<b>IN:</b>	<b>Intolerable</b>

**TABLA 2: Acciones a adoptar para controlar el riesgo.  
(Método RMPP 1)**

<b>Estimación del riesgo (Método RMPP 1)</b>	<b>Acción y Temporalización</b>
<b>Trivial</b>	No requiere de acción específica
<b>Tolerable</b>	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se debe considerar <u>soluciones</u> más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requiere de comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la <u>eficiencia</u> de las acciones de control.  Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las <u>inversiones</u> precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en periodo determinado.
<b>Moderado</b>	Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias dañinas, se precisará de una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad del daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.  No se debe comenzar el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.
<b>Importante</b>	Cuando el riesgo corresponde a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema con un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

**Intolerable** No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si es posible reducir el riesgo, incluso con recursos limitados, debe prohibirse el trabajo.

#### **4.-METODOLOGÍA:**

Para cumplir con los objetivos plantado se llevaran acabo las siguientes actividades:

1.-El primer paso estará a cargo del jefe de cada área, los cuales se encargarán de organizar el equipo que vaya a desarrollar el IPER, debiéndoseles entrenar y capacitar en:

Inducción en salud y seguridad y en el Proceso de IPER.

2.-El segundo paso será buscar en lo registros si los hubiera, información referentes a los accidentes previos que haya ocurrido en las diferentes áreas, los procedimientos de cada actividad que existieran documentados así como los cambios en ellos que se hayan realizado, las medidas de control que se hayan aplicado, y las capacitaciones que se hayan dado a los trabajadores.

3.-El paso 3<sup>2</sup> será:

3.1.-La identificación de peligros y riesgos en las diferentes áreas de la siguiente manera, los cuales se llenaran en los Formatos de Identificación de Riesgos

<sup>2</sup> Método MRPP

<b>Responsable</b>	<b>Actividad</b>
<p>Jefe de cada área y el Comité de Seguridad y Salud ocupacional</p>	Identificar el proceso o ruta que se sigue para realizar las actividades de las cuales son responsables.
	Identificar los insumos con que se trabaja y los productos que se obtienen de cada actividad.
	Identificar que maquinaria, equipo y material se emplea para realizar las tareas.
	Identificar los peligros de Seguridad y Salud Ocupacional y determinar los riesgos de cada una de las actividades
	Identificar que o quienes pueden ser dañados, como, cuando, porque y donde.
	Identificar cuales son las medidas de control que existen en cada área, y cuales otras pueden ser aplicables

3.2.-Una vez identificado los peligros y riesgos se llevará acabo la evaluación de los mismos, identificando cual es la clasificación del riesgo.

<b>RESPONSABLE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<p>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en el trabajo en coordinación con Recursos humanos y</p>	Revisar los riesgos identificados
	Vaciar la información a los formatos del IPER

<b>Aseguramiento de calidad</b>	<b>Evaluar los riesgos según la tabla de ponderación 1 colocando los valores de probabilidad y severidad como corresponda</b>
	<b>Determinar la clasificación de riesgo según lo establecido por la matriz y las tabla 2</b>
	<b>Revisar, desarrollar, actualizar y / o implementar acciones preventivas y / o correctivas para eliminar, disminuir y / o controlar el riesgo, las cuales también serán llenadas en el Formato de Registro de Acciones correctivas / Preventivas</b>
	<b>Identificar cuales son las tareas críticas en cada área, las cuales serán las que tengan mayor ponderación en la clasificación de riesgos</b>

3.3.-Del mismo modo, se procederá a registrar al estado de las medidas correctivas / preventivas que se hayan sugerido en la última ejecución de la Identificación y Evaluación de riesgos.

3.4.-Finalmente el Jefe de cada área junto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral llevarán a cabo una reunión final registrado en el Formato de Reunión, en

la cual realizarán un Informe Final del Proceso de Identificación y Evaluación de riesgos, lo más completo y detallado posible.

#### **4.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:**

<b>NOMBRE DEL REGISTRO</b>	<b>CODIGO</b>
FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	SST-FO-CSS-003
FORMATO DE REPORTE DE ACCIONES CORRECTIVAS / PREVENTIVAS	SST-FO-CSS-004

#### **5.-DOCUMENTOS RELACIONADOS:**

<b>NOMBRE DEL REGISTRO</b>	<b>CODIGO</b>
REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DS 009-2005-TR	R- EXT - 001
MODIFICATORIA DEL DS 009-2005-TR DS 007-2007-TR	R – EXT- 002

#### **6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSION</b>
VERSIÓN VIGENTE	001

**3.8.4.-PROCEDIMIENTO GENERAL DEL COMITÉ DE  
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-004	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DEL  
COMITÉ DE  
SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
<b>Puesto</b>	CSST	CSST	GERENCIA GENERAL
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente procedimiento es establecer la mecánica a seguir para la elección de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral y las funciones que deberán desempeñar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

**2.-ALCANCE:**

Este procedimiento se aplica a todas los procesos de votación que se realicen en cada área para elección de sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Así como las funciones que aquí se establezcan serán aplicables a todos los trabajadores que sean elegidos para ser miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**3.-DEFINICIONES:**

**3.1.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:** El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia.

**4.-METODOLOGIA:**

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral dentro de la empresa serán las siguientes:

**-Deberá participar en la elaboración del Reglamento Interno de Seguridad y Salud Laboral dentro de la empresa.**

**El cual deberá de seguir los lineamientos de las normas y reglamentos nacionales. De igual modo deberá velar por su cumplimiento y tomar las medidas necesarias en caso de infringimiento y violación.**

**-Elaborar cronogramas de inspecciones dentro de las instalaciones de la empresa, y tomar las medidas correctivas necesarias en caso de encontrar irregularidades.**

**-Participará en la elaboración y aprobación del Plan Anual de Seguridad y Salud Laboral, para ello realizará el estudio y las investigaciones adecuadas para escoger el más apropiado y óptimo para la empresa.**

**Velará por su implementación adecuada y vigilará los avances de los objetivos trazados.**

**-Realizará las investigaciones necesarias, en caso que ocurra algún incidente, accidente o enfermedad ocupacional dentro de las instalaciones de la empresa, con el objeto de encontrar las causas que provocaron dicho suceso para remediar los, eliminarlos o prevenirlos.**

**-Todas las funciones indicadas en este procedimiento se les debe ver como funciones mínimas a cumplir, podrán los miembros del Comité realizar otros tipos de funciones mientras no intervengan o obstaculice el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y las labores encargadas a otros miembros del Sistema.**

De igual modo podrán proponer propuestas para la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

-Debido a que la empresa cuenta con un mayor número de 25 trabajadores contará con un Comité de Seguridad y Salud Laboral de manera permanente dentro de la empresa, de manera paritaria.

-El comité estará conformado de manera paritaria entre los representantes del área administrativa y representantes de los trabajadores.

El comité estará conformado por:

-Un representante de la Gerencia General.

-Un representante de la Gerencia de Producción.

-El Jefe del Área de Bordados.

-Encargado del área de Estampado.

-Representante de los trabajadores del área de Bordados.

-Representante de los trabajadores del área de Estampado.

-La elección de los representantes de cada área se llevara acabo de la siguiente manera:

1.- Se realizarán encuestas previas a todos los trabajadores de las diferentes áreas para que ellos elijan a sus candidatos por área; que postularan a ser miembros del comité.

2.-Una vez obtenido los nombres de los candidatos se someterá a votación y se elegirá un representante por área.

-La empresa contará con un Comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual será responsable de la implementación y aplicación del reglamento interno de seguridad de la empresa

-El Comité de Seguridad se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, o representante del Sistema de Seguridad y Salud Laboral, o Representante de la Gerencia, con motivo fundante.

-El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, facultades, y competencias, acorde con lo establecido por las Normas legales en relación al Funcionamiento al Comité.

#### **5.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:**

<b>NOMBRE DEL REGISTRO</b>	<b>CODIGO</b>
ACTA FINAL DE LA COMFORMACION DEL COMITÉ	SST-ACT-CSS-001

#### **6.-DOCUMENTOS RELACIONADOS:**

<b>NOMBRE DEL REGISTRO</b>	<b>CODIGO</b>
REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DS 009-2005 - TR	R – EXT-001
MODIFICATORIA DEL DS 009-2005-TR DS 007-2007-TR	R – EXT-002

**7.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSION</b>
<b>VERSIÓN VIGENTE</b>	<b>001</b>

**3.8.5.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE ELABORACION DE UN PLAN ANUAL DE SST**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-005	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
ELABORACIÓN DE UN  
PLAN ANUAL DE SST**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
	CSS	CSS	Gerencia General y el CSS
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente Procedimiento es establecer la metodología a seguir cuando se pretenda elaborar el Plan y Programa anual de actividades en Seguridad y Salud Laboral con el objeto principal de la eliminación o la reducción de los riesgos presentes en la actividad que se desarrolla dentro de la empresa.

**2.-ALCANCE:**

El presente procedimiento es aplicable a todas las actividades relacionadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de trabajo que se pretenda implementar dentro de la empresa.

**3.-METODOLOGIA:**

-El Programa Anual de Seguridad y Salud Laboral se desarrollara bajo la premisa de que todos los accidentes y lesiones son evitables.

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral elaborara cada año una propuesta del Programa Anual de SST, el cual será presentado para su debate y revisión o modificación si fuese necesario por el Comité de Seguridad y Salud el Trabajo junto con RR.HH. El Programa resultante será aprobado por la Dirección General y por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**-El Programa Anual de SST asegura que todos los elementos de riesgos que se hayan encontrado luego de realizado el Proceso de identificación y evaluación de riesgos estén considerados dentro de este plan**

**-El Programa Anual de SST podrá ser revisado y modificado durante el transcurso del año cuando:**

- **Se hayan producido cambios significativos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- **Se produzca otras circunstancias no previstas anteriormente.**
- **Se halla producido cambios en el Diseño de Trabajo y con ello la aparición de nuevos riesgos en contra de la salud de los trabajadores.**

**-El encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será el responsable de delegar o asignar los responsables de cada actividad trazada en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**-Los responsables asignados se responsabiliza por la realización de la acciones bajo su cargo, en el tiempo determinado según el Plan Anual de SST, para tal efecto contará con todo el apoyo necesario por parte de la Gerencia General.**

**-La Gerencia General deberá asignar todos los recursos necesarios sean humanos o materiales que posibiliten la implementación y ejecución de todas las actividades contenidas en el Plan Anual de SST.**

**-Los responsables asignados deberán contar con la capacitación necesaria para llevar acabo las actividades que se le ha sido asignado de manera correcta, o en todo caso recibir la capacitación que sean necesarias antes de ejecutarlas.**

-Si alguna de los responsables asignados presentara alguna objeción con su labor o el tiempo asignado, se deberá resolver entre el responsable asignado y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

-Una vez realizada la identificación y evaluación de riesgos en las diferentes áreas se procede a:

- identificar los riesgos de mayor calificación.
- Una vez identificado los riesgos a tratar se procederá a designar los responsables de prevenir, eliminar o controlar dicho riesgos.
- Los responsables serán por lo general los jefes del área a que corresponda o en su defecto al área administrativa más a fin.
- Luego se procederá a trazar el tiempo límite para resolver la presencia de dicho riesgos, llamado hito de control.

-El área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y salud Laboral procederá al término del tiempo señalado en el hito de control a revisar si se ha llevado acabo las actividades señaladas, requiriendo para ello toda la información necesaria, la cual deberá ser proporcionada por el responsable de dicha actividad.

-Al término de año se llevará acabo una reunión entre el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y todos lo responsables que fueron asignados:

- Para llevar a cabo un recuento de las actividades realizadas con el objeto de revisar que se hayan cumplido con el objetivo trazado al inicio del Plan Anual de SST.
- Para ello se contará con toda la documentación y registro necesario

- Durante la reunión cada responsable asignado expondrá las actividades que ha realizado para cumplir con su responsabilidad encomendada, así como los avances, el apoyo recibido, y todo lo relacionado a ello.
- Se documentarán todas las conclusiones de la reunión en el Formato de Fin de Reunión, registrándose aquellas deficiencias consideradas como no conformidad en el Formato de registro de No conformidades.

-Una vez finalizada la reunión de cierre el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral tendrá la responsabilidad de elaborar un Informe del Plan Anual de Seguridad y salud Laboral, el cual será informado a la Dirección General y al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

-El tratamiento de no conformidades y acción correctiva se realizará conforme a lo indicado en el Procedimiento General de No conformidades y Acciones Correctivas SST-PG-CSS-006

#### **4.-REGISTROS:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
<b>Informe Final del Plan Anual de Seguridad y Salud Laboral</b>	<b>SST-IN-ADM-001</b>
<b>Formato de Registro de No Conformidades</b>	<b>SST-FO-CSS-005</b>
<b>Formato de Fin de Reunión</b>	<b>SST-FO-CSS-006</b>

**5.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-2005-TR	R – EXT-001
Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR	R – EXT-002
Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas	SST-PG-CSS-006

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSION VIGENTE	001

**3.8.6.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE NO  
CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-006	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE NO  
CONFORMIDADES Y  
ACCIONES  
CORRECTIVAS**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
	SST	CSS	Gerencia General
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente procedimiento es establecer la metodología que se empleará con aquellas deficiencias catalogadas como no conformidades como consecuencia de las revisiones realizadas, con el fin de garantizar que se tomen las medidas correctivas necesarias, para la eliminación de la no conformidad.

**2.-ALCANCE:**

Este procedimiento se aplica a los resultados de la revisión del Plan Anual de SST, a los Procesos de Auditorias, al Proceso de Revisión y Evaluación por la Gerencia y a la Investigación de accidentes y / o incidentes que ocurran.

**3.-METODOLOGÍA:**

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el encargado de tratar los resultados calificados como NO CONFORMIDAD obtenidos en los diferentes procesos de evaluaciones y revisiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

-Luego de culminado la Reunión Final que es celebrada al término de la Auditoria; celebrada semestralmente y del Plan Anual de Seguridad y Salud Laboral celebrada anualmente:

- El área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral convocará a una reunión dentro de un plazo de 2 semanas para la evaluación de las No conformidades detectadas, para ello contará con toda

la información necesaria, tanto los motivos por el cual han sido catalogadas dichas medidas como No conformidad al igual que los responsables de su correcta ejecución.

El número de reuniones que se necesite para la evaluación dependerá de la gravedad de las situaciones de No conformidad, no habiendo límite para concluir satisfactoriamente dicha evaluación.

- Luego de terminado la evaluación se procederá a realizar un Plan de implementación de Medidas correctivas necesarias para revertir la situación, elaborada la propuesta por el sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, y presentada para su debate y revisión por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Programa resultante será aprobado por la Dirección General.

El Programa asegurara que todos los elementos catalogados como No conformidades sean tomados en cuenta en el presente programa

El Programa de Medidas Correctivas puede ser revisado y modificado cuando:

- Se hayan producido el surgimiento de nuevas No conformidades en las revisiones posteriores.
  - Se sospeche o se tenga la certeza de que el comportamiento de seguridad este comprometido.
  - Se produzcan otras circunstancias no previstas anteriormente.
- Si Luego de la Evaluación de las No Conformidades se encuentra responsabilidad en algunos de los responsables se procederá a sancionarlo según lo establecido en el Reglamento Interno.

- En el Plan de implementación de medidas correctivas también se designará responsables de cada medida y el tiempo límite para su ejecución y una nueva revisión.
- La Gerencia General será responsable de brindar los recursos materiales o humanos necesarios para la ejecución de dicho Programa de Medias Correctivas.
- El área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de igual manera será el responsable de elaborar un informe final del Plan de Medias Correctivas, durante la cual se utilizará el Formato de Fin de Reunión en la cual se incluye las conclusiones, y los participantes de la misma.

-El Plan de medidas correctivas que se realice podrán variar a sugerencia de la Gerencia General luego de la Reunión de Revisión en la cual evalúa las valoraciones dadas a las No Conformidades detectadas en las Auditoria y las acciones correctivas emprendidas como consecuencias, si con ello se obtiene mejores resultados.

#### **4.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final del Plan de Medias Correctivas	SST-IN-ADM-002
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-006

**5.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-205-TR	R – EXT - 001
Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR	R –EXT - 002
Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas	SST-PG-CSS-006

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSION VIGENTE	001

**3.8.7.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE ACCIONES  
PREVENTIVAS**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-007	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
ACCIONES  
PREVENTIVAS**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
	SST	CSS	Gerencia General
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El Objeto del presente procedimiento es establecer la metodología a seguir en la planificación de las medidas preventivas con el fin de asegurar la prevención, eliminación o reducción de los riesgos evitables relacionados con nuestras operaciones que pudieran resultar en accidentes personales, enfermedades ocupacionales o daños a la propiedad.

**2.-ALCANCE:**

Este Procedimiento se aplica a las Medidas realizadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes. Incluyendo la necesidad de efectuar cambios en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, si fuese necesario.

**3.- METODOLOGÍA:**

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo elaborara cada 6 meses un Programa de Prevención de Accidentes para su debate y revisión por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El Programa resultante será aprobado por la Dirección General.

-Antes de elaborar el Programa se deberá realizar un Proceso de identificación de riesgos y peligros en todas las áreas de al empresa.

Luego de ello el sector responsable del SGSS convocará a una reunión en un plazo no mayor a 2 semanas donde se llevará a cabo la Planificación para la elaboración del Plan de Medidas Preventivas. Dicha Planificación incluirá la fecha límite para elaboración del Plan, los responsables para su correcta ejecución, las

áreas donde ejecute cada acción y los recursos que será necesario contar para llevar a cabo las medidas planificadas.

Para ello se utilizará el formato de Fin de reunión en la cual se anotará los participantes de la reunión, las conclusiones y observaciones más importantes.

Al igual modo al culminar de elaborar el Programa de Plan de Medidas Preventivas se elaborará un Informe Final que será entregado al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

-El Programa asegurara que todos los riesgos evitables sean tomados en cuenta en la elaboración del programa.

El Programa semestral de Medidas Preventivas puede ser revisado y modificado a lo largo del semestre cuando:

- Se hayan producido cambios significativos en el Diseño de trabajo que amerite una nueva evaluación de peligros y riesgos en el área donde se haya producido dicho cambio o modificación.
- Se sospeche o se tenga la certeza de que el comportamiento de seguridad esta comprometido.
- Se produzcan otras circunstancias no previstas anteriormente.

-El Programa contará con el compromiso de la Gerencia General y el Comité de Seguridad y Salud Laboral para evitar pérdidas o accidentes en relación al personal, a sus recursos y bienes físicos.

-El Programa De Prevención incluirá los siguientes elementos:

- Se realizará periódicamente una investigación de Accidentes e Incidente en las distintas áreas, la cual procederá de acuerdo al Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes.

El alcance, el método y la responsabilidad de dichas inspecciones responderán de acuerdo al Procedimiento elaborado a tal fin.

- Se llevarán acabo Reuniones de Seguridad entre los jefes de cada área con el objeto de ver los siguientes temas:

1. Resolver todas las inquietudes que pudieran existir relacionadas con la prevención de accidentes y de seguridad personal, Y
2. Identificar los planes de acción determinando los responsables para la prevención de los riesgos identificados durante las inspecciones periódicas.
3. Brindar capacitación relacionada con los métodos usados para la prevención de accidentes y la seguridad personal.

- Un Proceso de Inspecciones y Auditorias, ya que a través de ellas se puede realizar el control de los riesgos identificados, antes de que resulten en accidentes o daño a la propiedad, lo cual se llevará a cabo de acuerdo al Procedimiento General de Auditoria.

Este proceso de realizara con el objeto de:

1. De asegurar que los procedimientos, métodos, y las prácticas usadas en las operaciones estén siendo efectivas.
2. De identificar, evaluar y controlar riesgos potenciales que puedan resultar en accidentes con lesiones, daños a al propiedad o al medio ambiente.
3. Asegurar el compromiso permanente por parte de la gerencia a la Prevención de accidentes y a la seguridad personal.

- Un Proceso de Capacitación apropiada relacionada con la prevención de accidentes, deberá ser ejecutada de manera continua y permanente entre todos los empleadores para que puedan realizar sus tareas de trabajo asignados de forma segura y responsable.

La metodología a emplear para llevar a cabo este proceso, será según el Procedimiento General de Capacitación.

- Los Procedimientos e instructivos de trabajos elaborados para cada actividad que se realiza dentro de la empresa deberá ser seguidas, para verificar su cumplimiento, como el uso obligatorio de equipos de protección personal adecuados, permisos requeridos, etc.

El objeto principal de dichos instructivos es brindar al trabajador una guía que le permita realizar el trabajo de forma eficiente y segura.

El uso de los equipos de protección personal, no sustituye los procedimientos, ya que el uso de dichos equipos es una medida, en caso de que los procedimientos de trabajo seguro no sean capaces de eliminar en forma práctica.

- Un Plan de Emergencia en caso de que ocurriera eventos que tengan el potencial de causar daños personales o a la propiedad. La metodología a seguir estará señalada en el Procedimiento General de Simulacro de Evacuación.

- Un Plan de Salud Ocupacional, con el objeto de evaluar y controlar las enfermedades laborales que puedan afectar significativamente a la salud

del trabajador. La metodología que se empleará está estipulado en el Procedimiento General de Evaluación de Riesgos y en el Procedimiento General de Accidentes Correctivas.

Dentro de dicho plan se incluirá el cronograma de exámenes periódicos y evaluaciones médicas que se realicen a los empleados con la finalidad de prevenir algún problema de salud, y con el mismo objetivo también se realizarán capacitaciones en temas relacionados con la salud y medicina ocupacional.

Siendo necesario mantener una estadística de las enfermedades laborales que se presenta dentro de la empresa, la frecuencia con que ocurre y el índice de gravedad de las mismas.

- Algún otro elemento que sea necesario insertar dentro del Plan podrá ser presentado la idea o sugerencia en una reunión convocada con el sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para su debate.

#### **4.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final del Plan de Medidas Correctivas	SST-IN-ADM-002
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-006

**5.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
<b>Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-205-TR</b>	<b>R- - EXT – 001</b>
<b>Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR</b>	<b>R – EXT- 002</b>
<b>Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas</b>	<b>SST-PG-CSS-006</b>
<b>Procedimiento General de Auditorias</b>	<b>SST-PG-CSS-011</b>
<b>Procedimiento General de Capacitaciones y Simulacro de Evacuación</b>	<b>SST-PG-CSS-009</b>
<b>Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes</b>	<b>SST-PG-CSS-008</b>

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
<b>VERSION VIGENTE</b>	<b>001</b>

**3.8.8.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE INVESTIGACIÓN DE  
ACCIDENTES / INCIDENTES**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-008	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
INVESTIGACIÓN DE  
ACCIDENTES /  
INCIDENTES**

	<b>Elaborado</b> SST	<b>Revisado</b> CSS	<b>Aprobado</b> Gerencia General
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente procedimiento es establecer la metodología a seguir para la investigación de accidentes e incidentes que ocurrieran en las diferentes áreas de la empresa, con el fin de garantizar de que en el futuro no se produzcan los acontecimientos que originaron el accidente o incidente.

**2.-ALCANCE:**

Este procedimiento se aplica a todos los accidentes y / o incidentes que ocurrieran en las diferentes áreas de la empresa, formando parte del Sistema de Gestión de seguridad Y Salud Laboral de la Empresa.

**3.-DEFINICIONES:****1.-INCIDENTES:**

Serán considerados como incidentes todos aquellos acontecimientos que aún no generando lesiones a las personas, pérdidas de materiales, potencialmente estaban en condiciones de originarlo.

También se le define como todo 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.<sup>3</sup>

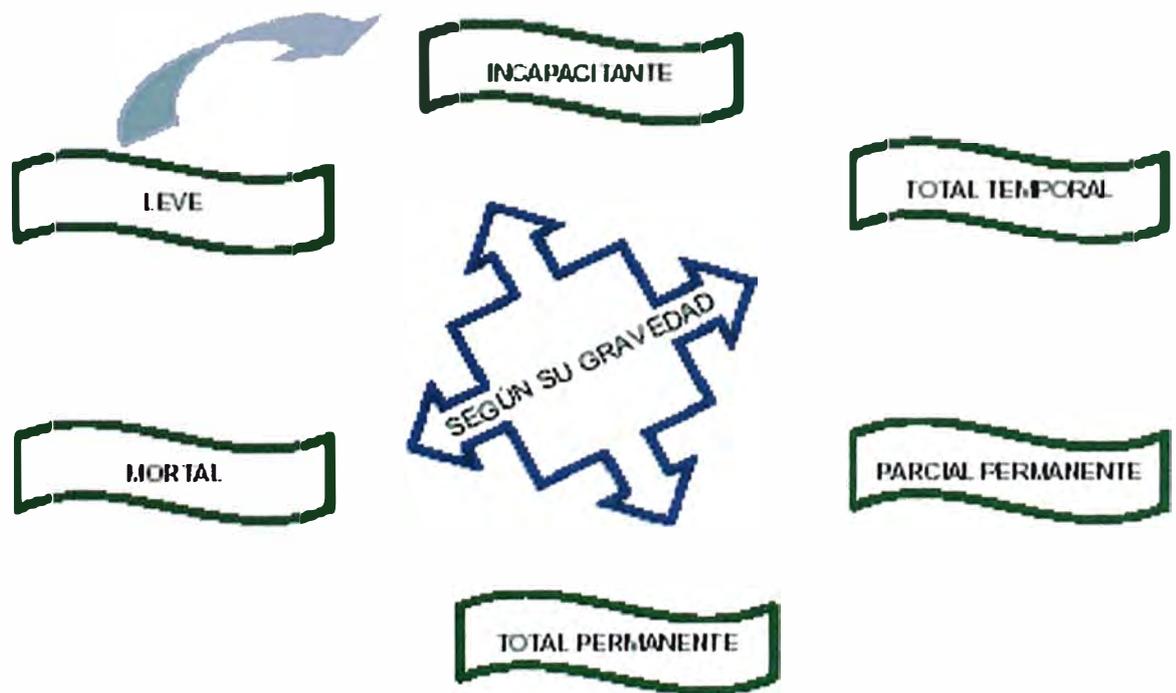
---

<sup>3</sup> Ing. Percy Herrera- Profesor del Diplomado de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

## 2.-ACCIDENTES:

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, aún fuera del lugar y horas de trabajo.<sup>4</sup>

### *ACCIDENTE DE TRABAJO*



<sup>4</sup> Ing. Percy Herrera- Profesor del Diplomado de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

**2.1.-ACCIDENTE LEVE:**

Como resultado de la evaluación médica, el accidentado debe volver máximo al día siguiente a sus labores habituales.

**2.2.-ACCIDENTE INCAPACITANTE:**

Como resultado de la evaluación médica se determina que el accidente no es leve y recomienda que, el accidentado al día siguiente no asista al trabajo y continúe el tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.

**2.3.-TOTAL TEMPORAL:**

Donde la lesión genera la imposibilidad de utilizar una determinada parte del organismo humano, hasta finalizar el tratamiento médico y volver a las labores habituales totalmente recuperado.

**2.4.-PARCIAL PERMANENTE:**

Donde la lesión genera la pérdida parcial de un miembro o de las funciones del mismo.

**2.5.-TOTAL PERMANENTE:**

Donde la lesión genera la pérdida anatómica total de un miembro; se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

## **2.6.-ACCIDENTE MORTAL**

Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efecto de (a estadística se debe considerar la fecha del deceso.

## **3.-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 de la empresa tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

## **4.-METODOLOGÍA:**

-La investigación de accidentes y / o incidentes estará a cargo del sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y el Comité de Seguridad y Salud Laboral

-La investigación se realizará de todos los accidentes e incidentes que ocurriera dentro de la empresa o con ocasión del trabajo fuera de la empresa.

-Para ello todos los accidentes e incidentes deberán ser anotados en el Formato de Reporte de Accidentes y en el Reporte de Incidentes sin lesiones ni daños respectivamente, los cuales deberán ser reportados por los jefes o responsables del área respectiva.

-Para la investigación de accidentes y / o incidentes se realizará una reunión el mismo día en que sucedan los hechos, en la cual se decidirán las medidas correctivas a tomar, solo si el accidente o incidente lo amerite se llevarán acabo otra reuniones posteriores para una investigación mas profunda, y obtener medidas correctivas mas apropiadas, las cuales podrán variar de las primeras si son más convenientes o óptimas para la seguridad y salud de los trabajadores.

-La investigación de accidentes e incidentes serán realizadas por personal capacitados en seguridad y salud laboral, para ello recaudará toda la información que le sean necesario, los reportes de accidentes e incidentes, y todo los documentos relacionado con el tema.

**-La investigación de accidentes e incidentes se basara en las siguientes preguntas:**

a.-Quién sufrió el accidente y / o incidente y Quien es el responsable si lo hubiera?

b.-Cuando ocurrió el accidente y / o incidente?

c.-Como o cuales fueron las circunstancias en que ocurrió el accidente y / o incidente?

d.-Donde o en que área, lugar o ambiente ocurrió el accidente y / incidente?

Todas estas preguntas deberán ser respondidas y anotadas en el Reporte de accidente y / o incidente como corresponda.

-Para ello el Reporte de Accidentes e Incidentes deberá ser elaborado con el objeto de obtener la mayor información posible del evento.

Se tomarán fotos del lugar del accidente y / o incidente si fuese necesario.

-Luego de haber realizado la investigación del accidente y / o incidente se decidirá las acciones correctivas que se tomará, el responsable y la fecha límite para llevarla acabo, las cuales serán anotadas en el mismo reporte.

Al llegar la fecha límite un representante del área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y del Comité de seguridad Y Salud Laboral llevarán a cabo una inspección de que se haya ejecutado la medida correctiva así mismo se decidirá la fecha posterior para realizar una evaluación e inspección de las medidas correctivas

En caso de no ser favorable la inspección, se procederá según el Procedimiento General de No Conformidad y Medidas Correctivas.

-Al finalizar la reunión se elaborará un Informe Final de la Investigación de Accidentes y / o Incidentes realizada, en la cual constará un resumen del hecho, las conclusiones a que allegado la investigación y los participantes de la reunión, para ello se utilizará el Formato de Fin de Reunión.

-El área responsable estadísticas de los accidentes y / o incidentes registrados con el objeto de evaluar el nivel de seguridad que existe dentro de la empresa, y si las medidas correctivas que se han tomadas han sido las correctas, y obtener una base de datos que sirva de guía en el futuro.

#### **5.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final de la Investigación de Accidentes y / o Incidentes	SST-IN-ADM-003
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-006

**6.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-205-TR	R- - EXT – 001
Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR	R – EXT- 002
Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas	SST-PG-CSS-006
Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes	SST-PG-CSS-008

**7.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSION VIGENTE	001

### **3.8.9.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE CAPACITACION Y SIMULACRO DE EVACUACIÓN**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-009	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
CAPACITACION Y  
SIMULACRO DE  
EVACUACION**

	<b>Elaborado</b> SST	<b>Revisado</b> CSS	<b>Aprobado</b> Gerencia General
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

### **1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente procedimiento es la de establecer la metodología que se seguirá para realizar las capacitaciones y los simulacros de evacuación que se llevaran acabo en las diferentes áreas de la planta, con participación de todos los trabajadores con el objeto de evitar accidentes, y dar los lineamientos para la ejecución de simulacros que permitan afrontar situación de emergencias sean naturales o humanas.

### **2.-ALCANCE:**

Este Procedimiento se aplicara a todas las acciones que realice el Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud Laboral en tema de Capacitaciones y Simulacro de Emergencia en cada área,

Así mismo, las funciones que se indique en este procedimiento deberán ser cumplidos por todas las áreas.

### **3.-DEFINICIONES:**

#### **SIMULACION:**

“Es un ejercicio desarrollado en un ambiente preparado para tal fin, en el que participan los integrantes del Comité de Defensa Civil organizados en grupos (comisiones), y donde se establece el escenario de entrenamiento mediante la entrega escrita o verbal de eventos ficticios, semejantes a los impactos reales derivados del fenómeno preestablecido. Dicho ejercicio está basado en las diversas condiciones y complejidades, para que en situación de presión, los participantes puedan tomar decisiones oportunas y eficaces.

Permite fortalecer la capacidad de respuesta del organismo de Defensa Civil ante eventos adversos, evaluar y retroalimentar los respectivos Planes.”<sup>5</sup>

**Simulacro:**

“Es el ejercicio en campo donde las personas, como miembros integrantes de los Comités de Defensa Civil, instituciones públicas y no públicas, y población en general; participan en una emergencia ficticia (prediseñada) para un determinado fenómeno.

Permite evaluar la capacidad de respuesta del organismo u organismos comprometidos ante un escenario planteado para resolver situaciones o problemas que puedan presentarse como consecuencia del evento dado. Los responsables de brindar atención en la emergencia, aplican conocimientos, ejecutan técnicas y estrategias, siguiendo los procedimientos establecidos en los planes.”<sup>6</sup>

**4.-METODOLOGIA:**

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral serán el responsable de elaborar el Programa Anual de Capacitaciones que se llevara acabo en las diferentes áreas, para lo cual, realizara el siguiente procedimiento:

- Empleando los resultados del IPER (Identificación de Peligros y Riesgos) identificara los temas de capacitaciones que son necesarias ejecutar dentro de cada área, es decir en los temas, procedimientos o procesos u otro; en que se adolece se apuntara para solucionar dicha dolencia

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Defensa Civil

<sup>6</sup> Instituto Nacional de Defensa Civil

- Las capacitaciones se realizara por personal debidamente calificados y acreditados, podrán se personal interno o externo, dependiendo de la materia en que se va a capacitar, lo cual será decidido por el área de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.
- Serán decisión del área de Seguridad y Salud Laboral junto con los jefes de cada área quienes decidirán cuanto y quienes del personal recibirán la capacitación, de igual modo, el lugar, la fecha y las condiciones para llevar acabo la capacitación.
- Al termino de cada capacitación, serán los jefes de cada área los responsables de realizar las evaluaciones pertinentes para asegurarse que se logro el objetivo de la capacitación,
- De igual manera el jefe de cada área, será el responsable de organizar las capacitaciones grupales, es decir en caso de que la capacitación no se haya dado a todo el personal de cada área, serán el personal que hayan recibido la capacitación las que capaciten a sus demás compañeros, si es necesario y la situación lo amerite.
- El Programa anual de capacitaciones podrá ser modificado, en caso de que sea detectado alguna dolencia en capacitacion en alguna de las áreas luego del proceso de inspección que se realiza de manera continua en las diferentes áreas de las planta.

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral será el encargado de organizar los simulacros de evacuación en cada uno de las áreas. Para ello se realizara los siguientes procedimientos:

- Reunir información de las inspecciones realizadas anteriormente por Defensa Civil, y utilizar las recomendaciones dada por dicha institución.
- Se seguirá los Lineamientos para la ejecución de simulacros y simulaciones dada por el Instituto Nacional de Defensa Civil. Y en base a ello elaborar el Plan de Simulacros.<sup>7</sup>
- Se realizaran la elección del Comité de Defensa Civil, cuyos miembros será integrante del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y seguirán los Lineamientos para el asesoramiento a los Comités de Defensa Civil en la ejecución de simulacros y simulaciones<sup>8</sup>
- En el Plan de Simulacros, se programara los simulacros que se realizaran semestralmente en cada área, y los simulacros generales en las que participará toda la planta para evaluar la realización de simulaciones si fuesen necesario y las capacitaciones pertinentes y necesarias, para tener una correcta respuesta ante una emergencia.
- Luego de cada simulacro se llevaran acabo reuniones de Comité de Seguridad para evaluar la realización del simulacro, las fallas cometidas y las dolencias que hayan salido a la luz, para planificar las medidas correctivas a seguir.
- Al termino de la reunión, se elaborara el Informe final, señalando los responsables de solucionar las observaciones halladas y el tiempo para ejecutarlas, y al termino del tiempo los responsables de su revisión.

## **5.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

Directiva 021-2006 - INDECI/DNO/11.00

Directiva 021-2006 - INDECI/DNO/11.00

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final del Simulacro N <sup>a</sup>	SST-IN-ADM-004
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-006

#### **6.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-205-TR	R – EXT - 001
Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR	R- EXT – 002
Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas	SST-PG-CSS-006
Procedimiento General de Auditorias	SST-PG-CSS-011
Procedimiento General de Capacitaciones y Simulacro de Evacuación	SST-PG-CSS-009
Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes	SST-PG-CSS-008

#### **7.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSION VIGENTE	001

### **3.8.10.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE ATENCION POR ACCIDENTES DE TRABAJO**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-010	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
ATENCION POR  
ACCIDENTES DE  
TRABAJO**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
	CSS	CSS	GERENCIA GENERAL
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente Procedimiento es establecer la metodología a seguir frente a un accidente de trabajo, con el objeto de estar preparados, para actuar oportunamente, y de la manera mas adecuada a favor del accidentado, para la protección de la salud de los trabajadores.

**2.-ALCANCE:**

Este Procedimiento se aplicara a todas las acciones que realice la empresa, dentro o fuera del establecimiento de la planta, relacionada con actividades laborales, y será el Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud Laboral el encargado de llevar la implementación del siguiente procedimiento a cada una de las áreas estableciendo las diferencias correspondientes de acuerdo ala actividad que realice en cada una de ellas.

**3.-DEFINICIONES:****ACCIDENTE DE TRABAJO**

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, un a 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, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Evento no deseado que provoca una muerte o daños a la salud, lesiones, daños u otras pérdidas

Accidente de trabajo, a la lesión corporal que un trabajador sufre por causa de un trabajo realizado por cuenta ajena.

Desde el punto de vista de la seguridad industrial, hablamos más que de accidente, de incidente de trabajo, considerando este como todo suceso anormal, no deseado ni querido que se produzca de forma brusca e imprevista y que interrumpa la normal continuidad del trabajo.

En una actividad cualquiera, podemos tener muchos incidentes distintos, pero cuando estos desembocan en accidentes potencialmente lesivos para el operario, entonces, lo consideramos accidente de trabajo.

Un accidente con potencialidad lesiva que no llega a producir un daño se denomina accidente blanco.

#### **4.-METODOLOGIA:**

-El sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral serán el responsable de elaborar los Procedimientos a seguir en caso de algún de accidentes que ocurriera

- Dentro del Procedimiento se considerara tanto las actividades laborales que se realice dentro de la planta como las realizadas fuera del centro laboral, que estén relacionadas con la actividad.
- Para realizar el procedimiento a seguir el área de SGSS utilizara la información del IPER, la cual ayudara para detectar los posibles accidentes que podrían ocurrir en cada área.

- Luego se procederá a evaluar para cada una de los posibles accidentes, cual deberá ser la correcta actuación de cada una de las personas dentro del área y a nivel de toda la planta en caso ocurriera. Para ello se solicitara capacitación de la Cruz Roja, con participación del personal medico que labora dentro de la empresa
- El área del centro medico de la empresa participara de manera activa en la elaboración del Procedimiento, participara en la reuniones que lleven a cabo el área responsable del SGSS.
- Dentro de las reuniones se determinara los materiales de primeros auxilios que deberá existir dentro de la empresa, para asegurar la correcta atención en caso ocurriera un accidente,
- Se llevaran acabo las capacitaciones necesarias a nivel de planta para que todo el personal este debidamente capacitado en el debido proceder en caso de ocurrido un accidente de trabajo.
- Los accidentes de trabajo serán evaluados en reunión posterior de ocurrido para analizar los factores que provocaron su suceso, y evaluar la actuación frente al accidente si ha sido la correcta o se debe corregir, para ello utilizara el Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas y el Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes.
- Los accidentes de trabajo serán reportados al Ministerio de Trabajo y registrado en su base de datos de la planta, para una evaluación periódica, para evaluar las medidas correctivas que se hayan tomado

**5.-REGISTROS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final Atención frente a Accidente N <sup>º</sup>	SST-IN-ADM-007
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-006

**6.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo DS009-205-TR	R – EXT - 001
Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR	R- EXT – 002
Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas	SST-PG-CSS-006
Procedimiento General de Investigación de Accidentes e Incidentes	SST-PG-CSS-008

**7.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSION VIGENTE	001

**3.8.11.-PROCEDIMIENTO GENERAL REVISIÓN Y  
EVALUACION POR LA GERENCIA**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-012	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE REVISIÓN  
Y EVALUACIÓN POR LA  
GERENCIA**

	<b>Elaborado</b>	<b>Revisado</b>	<b>Aprobado</b>
	CSS	CSS	GERENCIA GENERAL
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

**1.-OBJETIVOS:**

El objeto del presente procedimiento es establecer cual será el proceso a seguir, durante la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral por parte de Gerencia, con la finalidad de garantizar la mejora continua, y una adecuada y profunda revisión.

**2.-ALCANCE:**

Este procedimiento es aplicable a todas las revisiones que haga la Gerencia General al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

También la Gerencia realizará evaluaciones de si es posible y conveniente realizar otros tipos de mejora, o si hay la necesidad de cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y en la Política de Seguridad Y Salud de Trabajo de la empresa, ya sea en el método de trabajo, objetivos o metas.

**3.-METODO DE TRABAJO:**

-La revisión por parte de la Gerencia se realizará semestralmente con el propósito de evaluar de manera continua el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, para mejorar su desarrollo si es necesario y planificar el programa para los 6 meses restantes.

Pero en caso de ser necesario, el Gerente General podrá convocar una revisión extraordinaria cuando lo amerite el Sistema.

-La revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral que realice la Gerencia será con el apoyo de todas las áreas involucradas en el Sistema de Gestión y con asesoramiento de Recursos Humanos.

-Previamente a la revisión el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral estará a cargo de recopilar toda la información y documentación necesaria, así como de elaborar y facilitar la documentación necesaria para que pueda realizar la revisión

La información que recopile será los siguientes documentos:

-Informes de todas las auditorias realizadas desde la última revisión por la Gerencia.

-El informe realizado en la última revisión por parte de la Gerencia.

-El informe de las no conformidades y sugerencias, así como el Informe del estado de las medidas correctivas, preventivas y de mejora continua que se hayan producido desde la última revisión realizada por la Gerencia.

-El Programa de Gestión de Seguridad y Salud Laboral correspondiente al semestre anterior y del semestre en curso.

-Los objetivos, metas del Sistema de Gestión de seguridad y Salud Laboral.

#### **Reunión de la Revisión:**

En dicha reunión se revisará los siguientes aspectos:

-El cumplimiento de los objetivos, metas y el programa de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

-El cumplimiento con la legislación nacional en temas laborales de acuerdo a la actividad que realiza la empresa.

-Si es necesario una adecuación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral debido a los cambios en las condiciones y en la información si es que afecta al sistema.

-Las no conformidades detectadas en las auditorias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, y las medidas correctivas y / o preventivas que se hayan implementado.

-Temas de interés o preocupación de las responsables de cada área, o parte administrativa.

También durante la reunión se evaluara las siguientes actividades:

-Nuevas medidas de mejora continua en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral en caso de ser necesario para asegurar su eficacia, y su adaptación a las nuevas condiciones de negocio que hayan cambiado.

Las conclusiones y resultados se anotaran en el Formato de Fin de Actividad / Reunión.

#### **4.-REGISTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

<b>Nombre del registro</b>	<b>CODIGO</b>
<b>Informe Final de la Inspección General por la Gerencia</b>	<b>SST-IN-DGL-006</b>
<b>Formato de Fin de Reunión</b>	<b>SST-FO-CSS-010</b>

**5.-DOCUMENTOS RELACIONADOS:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>CODIGO</b>
Reglamento de Seguridad y Salud Laboral DS 009-2005-TR	R – EXT - 001
Modificatoria Del DS 009-2005-TR DS 007-2007-TR	R - EXT - 002
Procedimiento General de no conformidad y acciones correctivas	SST-PG-CSS-005
Procedimiento General de Acciones preventivas	SST-PG-CSS-006
Procedimiento General de Auditorias Internas.	SST-PG-CSS-010

**6.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACION</b>	<b>VERSIÓN</b>
VERSIÓN VIGENTE	001

### **3.8.12.-PROCEDIMIENTO GENERAL DE AUDITORIAS INTERNAS**

<b>CODIGO</b>	<b>VERSIÓN</b>
SST-PG-CSS-011	001

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
EMPRESA S.A.**

**PROCEDIMIENTO  
GENERAL DE  
AUDITORIAS INTERNAS**

	<b>Elaborado</b> SST	<b>Revisado</b> CSS	<b>Aprobado</b> GERENCIA GENERAL Y RR.HH
<b>Puesto</b>			
<b>Nombre</b>			
<b>Firmado</b>			

### **1.-OBJETIVOS:**

El objetivo del presente procedimiento es establecer la metodología de auditorías que se llevarán a cabo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral con la finalidad de verificar el cumplimiento, la eficacia y eficiencia de dicho sistema.

### **2.-ALCANCE:**

El presente procedimiento tiene un alcance sobre todas las auditorías internas realizadas dentro de la empresa, Dichas auditorías se realizarán sobre las operaciones, procedimientos, actividades, documentos, funciones, registros, programas u otros, que constituyan todo lo referente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

### **3.-DEFINICION:**

**Auditoría:** La auditoría es una herramienta de gestión empleada para verificar y evaluar las actividades relacionadas en el seno de una organización Su realización se inicia en una o varias de las situaciones siguientes:

**Auditado:** Organización que se audita.

**Auditor:** Persona calificada para realizar auditorías.

**Auditor líder:** Persona calificada para manejar y realizar auditorías.

**Experto técnico:** Persona que provee el conocimiento y la experiencia específica al equipo auditor, pero que no participa como auditor.

#### **4.-METODO DE TRABAJO:**

-El área responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de elaborar un Programa Anual de auditoria, el cual deberá ser sometido a debate para su aprobación a cargo del Comité de Seguridad y Salud Laboral. El programa que logre la aprobación del comité deberá de recibir también la aprobación de la Dirección General y RR.HH.

Luego de ello será informado todos los jefes de área sobre el Programa de auditorías aprobado.

-El programa aprobado deberá verificar que todo el sistema será auditado al menos una vez al año de forma completa. Pero en caso de ser necesario se podrá revisar o modificar dicho Programa. Esto ocurrirá en los siguientes casos:

- Si el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral haya sufrido cambios significativos.
- Si fuera necesario para verificar la implantación de las medidas correctivas o preventivas.
- U otra circunstancia que amerite una revisión con prontitud.

-Las auditorias podrán ser realizadas por:

- Personal de la empresa acreditado y capacitado como auditor en seguridad.
- Personal de alguna consultoría externa contratados para realizar una auditoria interna, en este caso, participara como observador, el jefe u otra persona delegada por el mismo del sector responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Para ello los auditores externos no deberán tener ninguna relación o vínculo con las funciones que vayan a auditar, y la información que obtenga deberá guardarlo bajo estricta confidencialidad.

-Antes de comenzar con la auditoria se procederá a presentar al personal que llevara acabo dicha labor ante todos los jefes y responsables de cada área en una reunión, a fin de exponer el trabajo que se va a realizar, la metodología que se vaya a emplear, también para resolver o aclarar dudas que exista en cuanto al plan de auditoria, y acordar la disponibilidad de los medios e instalaciones que crea conveniente el auditor.

-El auditor sea interno o externo nombrado por la empresa deberá realizar las siguientes actividades:

- Inspeccionar e identificar las áreas, procedimientos, instrucciones que auditará según el alcance que se ha establecido en el Programa de auditorias de seguridad.
- Identificar a las personas que tengan a su cargo las áreas que va a auditar y / o con las personas que tengan responsabilidades o relación directa para la ejecución de lo objetivos y alcances del Programa.
- Deberá de recopilar, toda la información y documentación que crea necesaria de las áreas o funciones donde realice la respectiva auditoria.
- Designará tareas, entre el equipo que vaya a realizar la auditoria, el cual deberá estar debidamente capacitado.

En caso de que exista alguna oposición, reparo por parte del jefe del área que va a ser auditado, deberá resolverse entre el auditor y el jefe del área, en caso de ser necesario intervendrá la Dirección General.

-La auditoria que se realice será en base a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, y si durante el transcurso de la auditoria, se llega a encontrar alguna no conformidad, los auditores deberán de tomar nota de ello para su evaluación posterior. Será conveniente que el auditor indique en ese momento la presencia de dicha disconformidad al jefe del área.

-Una vez concluida la auditoria, el auditor procederá a revisar todos los resultados, y observaciones, para determinar cuales deben ser considerados como no conformidades. Dichas conclusiones deberán ser documentadas, y aquellas no conformidades anotadas en la Formato de Registro de no conformidad detectadas en auditorias internas, anotando también el requisito de la norma incumplida.

-Asimismo se procederá a anotar el estado en que se encuentra las acciones correctivas / preventivas que se hayan sugerido desde la última auditoria, las cuales serán registradas en el Formato de estado de las Acciones correctivas/ preventivas.

-Luego de ello se procederá a celebrar la reunión de cierre en donde el auditor expondrá los resultados de la auditoria para su evaluación y análisis, registrándolo en el Formato de Fin de reunión. Para lo cual en dicha reunión se presentarán las Ficha de no conformidad detectada en auditorias internas, siendo su contenido explicadas en caso de que no sean entendidas.

-Una vez finalizada la auditoria, el auditor elaborará el informe final de auditoria utilizando para ello las listas de comprobación utilizadas así como las fichas de no conformidades. Dicho informe será firmado por el auditor, quien deberá entregar todos los documentos de la auditoria, las observaciones realizadas y el informe original al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, para su archivo correspondiente.

-Las no conformidades será tratadas según lo establecido por el Procedimiento General de no conformidades.

-Las acciones correctivas que se hayan propuesto se realizarán según el Procedimiento General de Acciones Preventivas / correctivas

#### **5.-REGISTROS:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Informe Final de auditoria	SST-IN-ADM-005
Formato de Registro de No Conformidades	SST-FO-CSS-006
Formato de Estado de Acciones Correctivas/ Preventivas	SST-FO-CSS-005
Formato de Fin de Reunión	SST-FO-CSS-010

#### **6.-DOCUMENTACIÓN RELACIONADA:**

<b>Nombre del Registro</b>	<b>Código</b>
Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	R – EXT - 001

<b>DS009-2005-TR</b>	
<b>Modificatoria Del DS009-2005-TR DS007-2007-TR</b>	<b>R – EXT - 002</b>
<b>Procedimiento General de no conformidades y acciones correctivas</b>	<b>SST-PG-CSS-005</b>
<b>Procedimiento General de Acciones Preventivas</b>	<b>SST-PG-CSS-006</b>

**7.-HISTORIAL DEL DOCUMENTO:**

<b>MODIFICACIÓN</b>	<b>VERSIÓN</b>
<b>VERSION VIGENTE</b>	<b>001</b>

# **CAPITULO IV**

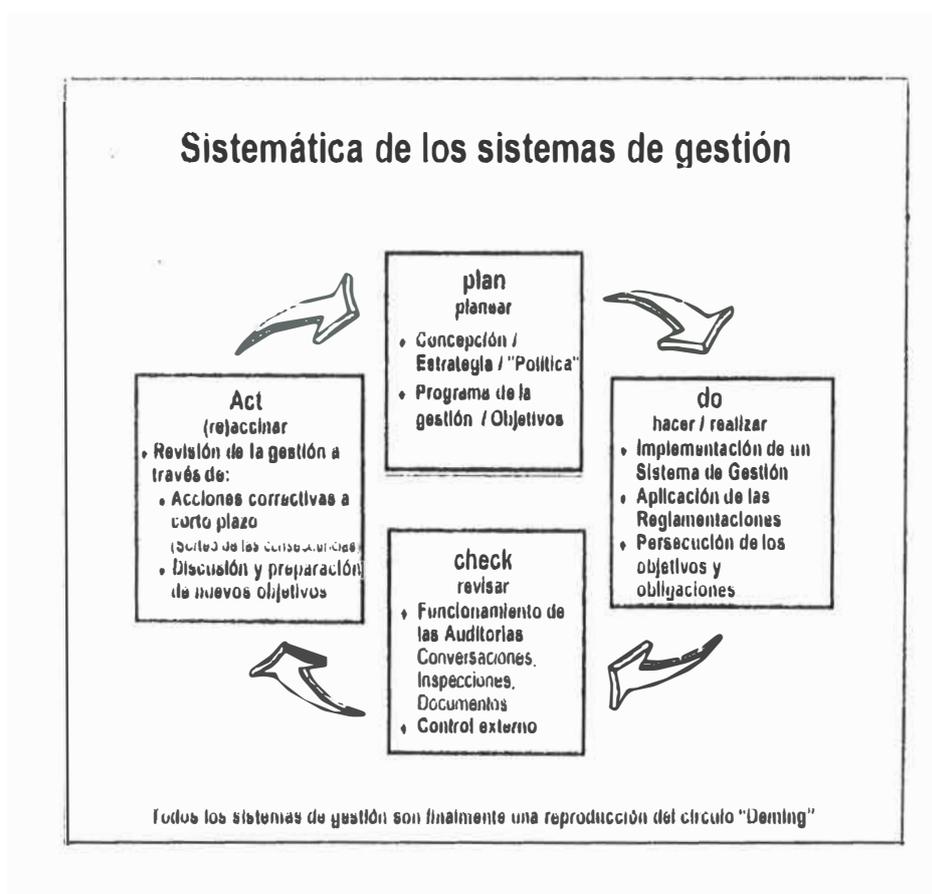
## **MEJORA CONTINUA**

## MEJORA CONTINUA

Mejora continua consiste en el Proceso de Intensificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para el logro de mejoras en el desempeño general de la seguridad y salud laboral, de acuerdo con la política de seguridad y salud de la organización.

El proceso no requiere ser llevado a cabo simultáneamente en todas las áreas de actividad.

La mejora continua consiste en emplear el círculo de "DEMING", es decir realizando los siguientes pasos:



**El seguimiento (CHECK) consistirá en:**

La verificación y acción correctiva: en la cual se consistirá en la Medición del rendimiento y seguimiento

Accidentes, Incidentes, no conformidades y acciones correctivas y preventivas.

Gestión de los registros y escritos.

**El (re) accionar (ACT):**

Consiste en la revisión de la gestión por parte de la dirección

**EI PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA:**

Para realizar la mejora continua en Sistema de Gestión de seguridad y Salud Laboral, se deberá realizar lo siguiente:

-La organización realizara de manera constante la vigilancia de que se esta cumpliendo con el desempeño del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional en toda las áreas, es decir si esta cumpliendo con los objetivos y con la medidas que se hayan adoptado según el tipo de actividad que se realice en casa área  
Esto ayudara a tener un control de registro actualizado, de lo que ocurra dentro de la planta y así evidenciar las deficiencias que exista en materia de Seguridad y Salud Ocupacional,

-La empresa ha elaborado los procedimientos respectivos para la investigación de accidentes, incidente y del manejo de frente a ellos, así como también los procedimientos de No conformidades y las medidas correctivas pertinentes, señalando sus preactivos alcances, metodologías, y los responsables de realizarlo.

Se realizara la vigilancia constante del cumplimiento de estos Procedimientos, los cuales se hará a través de la auditorias o inspecciones periódicas que se planee,

-La mejora continua dentro de la empresa se realizara por áreas, evaluando los alcances y logros que se hayan obtenido luego del termino de los Planes Anuales o Semestrales según se ale caso.

Como se pretende es Intensificar la Medidas de Seguridad y Salud asegurando el bienestar completo de los trabajadores, se analizaran los datos y se evaluaran las posibles mejoras correcciones, ya sea en los procedimiento, o en los métodos de ejecución.

-Se evaluaran cada una de las áreas, para lograr la mejora total de la empresa, asegurando que todos los planes que se hayan trazado Anualmente o Semestralmente se estén llevando a cabo, esta evaluación se realizara de manera periódica, como se ha establecido en cada procedimiento, para una evaluación correcta y con los datos a tiempo en caso de que se a necesario alguna mejora o modificación.

**CAPITULO V**  
**GLOSARIO DE TERMINOS**

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Accidente:** Acontecimientos no deseados que ocasionen muerte, enfermedad, herida, daño u otra pérdida.

**Auditoría:** Examen sistemático para determinar si las actividades y los resultados relacionados cumplen con los acuerdos planificados y si estos acuerdos se aplican efectivamente y son ajustables para lograr la política de la organización y objetivos.

**Mejora continua:** Proceso de crecimiento del sistema de gestión para lograr las mejoras en la totalidad de desempeño de la Seguridad y Salud ocupacional en consonancia con la política de la organización.

**Peligro:** Fuente o situación con un potencial daño en términos de herida o enfermedad a la persona, daño a la propiedad, daño al ambiente de trabajo, o una combinación de estos.

**Identificación de Peligro:** Proceso por el cual se detecta que un peligro existe y define sus características.

**Incidente:** Acontecimiento que ocasionó un accidente o tuvo el potencial para llevar a un accidente.

**Partes interesadas:** Persona o grupo que tenga un interés o se ve afectada por el desempeño de la seguridad y salud ocupacional de una organización.

**No Conformidad:** Cualquier desviación del trabajo estándar, prácticas, procedimientos, reglas, sistema de gestión, etc

**Seguridad y Salud Ocupacional:** Condiciones y factores que afectan el bienestar de los empleados, de los trabajadores temporales, el personal que contrata, las visitas y cualquier otra persona en la empresa.

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional:** Parte del sistema de gestión total, que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados con el negocio de la organización. Esto incluye la estructura de la organización, las actividades planificadas, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para desarrollar, implantar, conseguir, revisar y mantener la política de seguridad y salud ocupacional de la organización.

**Riesgos:** Combinación de la probabilidad y consecuencias de un acontecimiento peligroso que puede ocurrir.

**Evaluación de Riesgos:** Proceso general de la magnitud de riesgo y decisión de si el riesgo es tolerable o no.

**Riesgo Tolerable:** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que puede ser soportado por la organización en referencia a sus obligaciones legales y su propia política de seguridad y salud ocupacional.

**Proceso:** Una actividad u operación que recibe entradas y las convierte en salidas puede ser considerado proceso. Casi todas las actividades y operaciones relacionadas con un servicio o producto son procesos.

En una organización existen diferentes procesos conectados entre sí. A menudo, la salida de un proceso puede ser la entrada de otro. La identificación y gestión sistemática de los diferentes procesos desarrollados en una organización, y particularmente la interacción entre tales procesos, puede ser referida como "la aproximación del proceso" a la gestión o gestión de los procesos.

El Sistema de Gestión de Calidad se basa en los principios de aproximación al proceso y la orientación al Cliente. La adopción de dichos principios debería facilitar clientes con un nivel de confianza más alto que el producto (incluyendo servicio) satisfará sus requisitos e incrementa su grado de satisfacción.

**Control de la Calidad:** Conjunto de técnicas y actividades de carácter operativo, utilizadas para verificar los requisitos relativos a la calidad del producto o servicio.

**Gestión de la Calidad:** La gestión de la calidad es el conjunto de acciones, planificadas y sistemáticas, necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio va a satisfacer los requisitos de calidad.

**Calidad Total - Excelencia:** Es una estrategia de gestión cuyo objetivo es que la organización satisfaga de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de los clientes, de los empleados, de los accionistas y de la sociedad en general.

**Calidad, Nuevo Concepto** Es el grado de acercamiento a las necesidades y expectativas de los consumidores. Cumpliendo las necesidades y expectativas de los consumidores, se consigue satisfacción en el consumidor, que esta transmite a su entorno, generando mas satisfacción.

Para satisfacer las exigencias de los consumidores es necesario mejorar un producto de muy alta perfección técnica. Lo cual es muy difícil salvo con un cambio tecnológico. Por tanto, es necesario actuar en otros campos diferentes del técnico para mejorar la calidad del producto.

El producto, puede que cumpla las especificaciones técnicas. Pero por un lado el público lo desconoce, o por otro, hay pequeños defectos, orientaciones o resultados de la fabricación del producto que dañan su imagen, o no puede ser

apreciada en su totalidad por el consumidor. Y el grado de éxito de un producto, viene dado por su consumo. Y de este, salen los ingresos y beneficios. Por tanto, para continuar con la actividad productiva, es necesario crear satisfacción en el consumidor.

Por tanto, ahora la calidad. Lo que mide es el grado de satisfacción que produce en el consumidor y en la sociedad, en donde el producto y la organización productiva tienen que encajar. Medimos la satisfacción como el grado de acercamiento a las necesidades y expectativas de los consumidores. Cuando más satisfecho se sienta el consumidor. Independientemente de las inmejorables características técnicas del producto en el que no es experto. Mayor confianza tendrá en el producto, y se sentirá más inclinado a repetir su consumo en el futuro. El público, ha de identificar el nombre y logotipo de la empresa, como sinónimo de calidad y satisfacción para el consumidor y su entorno.

**Exposición Laboral:** Situación en la que un trabajador o trabajadora puede recibir la acción de un agente químico, así como sufrir sus efectos perjudiciales: daños a la salud.

**CAPITULO VI**  
**CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

- De la Investigación se deduce que es necesario el compromiso de ambas partes: gerencia y personal es decir deben de partir de la colaboración, del apoyo económico y técnico por parte de la gerencia, y un comportamiento concientizado por parte del personal que lleve a la empresa a cumplir con los requisitos de la norma para su implementación dentro de ella, ya que en muchos casos es necesario re-estructurar la empresa para lograr el objetivo de la implementación.
- Para dar inicio a la implementación es necesario comenzar con la Identificación de Peligros y Riesgos que existe dentro de la empresa sa y a partir de ella elaborar los planes a seguir, ya que así se podrá observar cuales son las condiciones actuales en cada área y por lo tanto los posibles accidentes e inseguridades que existan, que puedan ocurrir.
- Es importante la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Laboral en toda empresa, para asegurar la protección de los trabajadores que laboren para ella, prevenir accidentes y mejorar las condiciones laborales para una mayor eficiencia en los trabajadores. Ofrecer mejores condiciones en el medio laboral a los trabajadores ayudará a incrementar su eficiencia y por lo tanto incrementará la producción, y los ingresos económicos de la empresa.
- Para la implementación será necesario la realización de procedimientos dentro de la empresa, con el objeto de mantener el orden, la eficiencia en los diferentes procesos, estableciendo un procedimiento se minimiza los riesgos, y la improvisación de las actividades. Pero es necesario aclarar que el objetivo de los procedimientos es facilitar las actividades y no limitar en el quehacer de las labores de los trabajadores.

- Aún cuando la empresa logre la Certificación de las normas, por parte de un ente certificador, es imprescindible ejecutar auditorías internas del mismo, a parte que la misma norma así lo exigen. Estas auditorías están dirigidas a auditar al Sistema y no necesariamente a los estándares operativos. Son estas auditorías el motor que mueve al Sistema en el sentido de su continua revisión y constante registro de No conformidades que habrán de resultar en acciones de mejora continua.
- Los procedimientos que se ha elaborado en esta tesis, está basada en los requerimientos establecidos en el Decreto Supremo DS009-2005 (Reglamento de Seguridad y Salud Laboral), al igual que las modificación del DS 007-2007 la cual es exigible para todas las empresas a partir del 2007.
- La implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Laboral en una empresa Textil, es nuevo, ya que es sabido que la norma OSHA que es la norma internacional en la que se basa el DS 009-2005 solo es aplicado en su mayoría en empresas Mineras, pero en el rubro Textil no ha habido una difusión adecuada de los beneficios que trae con ella, ni los necesario que implica su implementación.
- Las auditorias proporcionan a la dirección de la empresa evidencias objetivas basadas en hechos lo cual va a permitir a la dirección tomar decisiones basándose en hechos y no en hipótesis.
- La mejora continua es muy importante para asegurar una permanente revisión de los procedimientos, programas y un constante mejoramiento y perfeccionamiento del mismo, ya que es entendible que la situación de la empresa sea cambiante y por lo tanto sea necesario cambios, mejoras de manera permanente.

## **CAPITULO VII**

# **RECOMENDACIONES**

## **RECOMENDACIONES**

- Las empresas deben decidirse implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para no ser objeto de multas debido a la obligatoriedad de las normas y decretos.
- Si la empresa desea implementar es imprescindible que tanto la gerencia como los trabajadores de la empresa deban trabajar en conjunto para lograr la correcta, y eficaz implementación dentro de la empresa.
- Se debe cumplir con la programación de auditoría establecida y planeada durante la implementación para asegurar una permanente revisión y modificación si fuese necesario, ya sea en los procedimientos, idear nuevos programas etc.
- Si lo cree necesario la empresa deberá contratar a consultores externos para que puedan apoyar o guiarlos a la implementación del sistema de Gestión dentro de la empresa.
- Se recomienda realizar la concientización de los trabajadores antes de comenzada la implementación para que puedan entender la importancia de dicha implementación para la empresa y puedan asumir su papel en lograr dicha meta y apoyar en lo que estén a su alcance.
- Las empresas textiles que pretendan abrirse a nuevos mercados internacionales deberán entender las nuevas exigencias como son el de asegurar la seguridad y salud de los trabajadores, por ello deben brindar las condiciones, implementos, equipos, etc. que sean necesarios para asegurar el mantenimiento de la salud en general de todos sus trabajadores.

- La **organización** y planificación de auditorías internas es un esfuerzo importante para su ejecución posterior de la implementación, por lo que es importante formar suficientes auditores. Las normas exigen que los auditores internos posean la capacitación adecuada. Es necesario que el encargado del equipo de auditores se encuentre capacitado en las normas y si es posible, con experiencia en la auditoria de **Sistemas Integrados**.
- La implementación debe ser considerada por la empresa, como una inversión, y una obligación. Debido que con las nuevas normas legales que son actualmente exigibles a todas las empresas, es obligatorio que cumplan con mínimas condiciones laborales, de lo contrario esto puede traerles problemas legales junto con multas, lo cual no será beneficioso para la imagen de la empresa a nivel de mercado, mas aun que ahora en la actualidad, los nuevos mercados, exigen el cumplimiento y la implementación dentro de sus instalaciones de Normas como la OSHA 18001, ISO 9001 Y ISO 14001, para realizar los contratos que traerá beneficios económicos a la empresa.

**CAPITULO VIII**  
**BIBLIOGRAFIA**

## BIBLIOGRAFIA

- Seguridad y Salud Ocupacional Recuperado el 15 de octubre de 2009, de [http://www.letra.org/spip/article.php?id\\_article=2808](http://www.letra.org/spip/article.php?id_article=2808)
- Seguridad Industrial. Recuperado el 20 de Octubre de 2009, de <http://www.slideshare.net/rosalbariosp/seguridad-y-salud-ocupacional>
- Wikipedia, (2010, Noviembre) Organización Internacional para la Estandarización. Recuperado el 15 de Noviembre de 2009, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_para\\_la\\_Estandarizaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_para_la_Estandarizaci%C3%B3n)
- Monografías, (2009, Noviembre) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado el 20 de Noviembre de 2009, de <http://www.monografias.com/trabajos12/sisteint/sisteint2.shtml>
- La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Recuperado el 20 de Octubre de 2009, de [http://www.mininco.cl/maderas/sigece/docs/pdf/doc\\_original/PR74.doc](http://www.mininco.cl/maderas/sigece/docs/pdf/doc_original/PR74.doc).
- La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Recuperado el 21 de Noviembre de 2009, de <http://www.sigweb.cl/biblioteca/IPER.pdf>
- La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos. Recuperado el 12 de Diciembre de 2009, de [http://www.aimecuador.org/capacitacion\\_archivos\\_pdf/Iper.pdf](http://www.aimecuador.org/capacitacion_archivos_pdf/Iper.pdf)
- Separatas del Diplomado en Sistemas Integrados de Gestión de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional y Responsabilidad Social – Colegio de Ingenieros – 2008.
- Separatas del Diplomado en Gestión de la Seguridad y Salud Laboral – Colegio de Ingenieros – 2007.

- Separatas del Curso OHSAS 18001:Seguridad y Salud en el Trabajo (Curso de Interpretación, Documentación e Implementación de la NORMA OHSAS 18001 y su adecuación al DS-009-2005-TR) *Corporación ALONTE SAC* 2007.
- 'OHSMS, OHSAS, ILO- OHS, Seguridad y Salud. Recuperado el 15 de Diciembre de 2009, de <http://www.bulltek.com/Spanish Site/ISO14000INTRODUCCION/BS8800 Spanish/seguridad salud.htm>
- Todo Sobre la OSHA. Recuperado el 18 de Diciembre de 2009, de <http://www.lvcld.org/espanol/pdfs/Todo Sobre la OSHA.pdf>.
- <http://www.mintra.gob.pe/>
- Consideraciones Prácticas para la Implementación de un Sistema de Gestión SST. Recuperado el 15 de Enero de 2010, de <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/charlas/expo sistemas gestion sst.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. Recuperado el 20 de Enero de 2010, de <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Laboral Informa. Recuperado el 25 de Enero de 2010, de <http://www.remlaboralinforma.com/10/imprimible.pdf>

## **CAPITULO IX**

## **ANEXOS**

**REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****D.S. No.009-2005-TR (29.09.2005)****D.S. No.007-2007-TR (06.04.2007)****DECRETO SUPREMO N° 009-2005-TR****EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA****CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 7° de la Constitución Política reconoce el derecho a la salud de toda persona en cualquier ámbito, incluido el laboral;

Que, la seguridad y salud en el trabajo es una condición básica para la protección social y el desarrollo de las relaciones de trabajo decentes;

Que, el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, en su séptima disposición complementaria, establece la creación de una comisión que se encargue de elaborar un proyecto de reglamento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, la Ley N° 28385, que modifica la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que es competente para definir, concertar, coordinar, dirigir, supervisar y evaluar la política de higiene y seguridad ocupacional, y establecer las normas de prevención y protección contra riesgos ocupacionales que aseguren la salud integral de los trabajadores, en aras del mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo;

Que, mediante Decreto Supremo N° 007-2001-TR se constituyó una Comisión Multisectorial conformada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social o su representante, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Pesquería, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, el Ministerio de Agricultura, el Seguro Social de Salud - ESSALUD, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de los empleadores, encargada de elaborar un proyecto de reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, el proyecto elaborado por la referida comisión fue objeto de prepublicación en el Diario Oficial El Peruano el 21 de julio de 2005, a fin de contar con la participación de la ciudadanía, habiéndose recibido aportes, que han sido analizados y valorados por la Autoridad de Trabajo;

De conformidad con lo regulado en el numeral 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, en el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, Ley N° 28385 y en la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

**SE DECRETA:**

**Artículo 1°.-** Apruébese el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que consta de un (1) Título Preliminar, seis (6) títulos, Disposiciones Complementarias y Transitorias, un (1) Glosario y cinco (5) anexos.

**Artículo 2°.-** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de setiembre del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO,

Presidente Constitucional de la República;

JUAN SHEPUT MOORE,

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **TÍTULO PRELIMINAR**

#### **PRINCIPIOS**

**I.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN:** Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores promuevan condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social. Dichas condiciones deberán propender a:

a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales del trabajador.

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

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

**IV.- PRINCIPIO DE COOPERACIÓN:** El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales, establecerán mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**V.- PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** Los trabajadores recibirán del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.

**VI.- PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL:** Todo empleador promoverá e integrará la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

**VII.- PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD:** Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

**VIII.- PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN:** El Estado promoverá mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y

trabajadores más representativas y actores sociales, para la adopción de mejoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**IX.- PRINCIPIO DE VERACIDAD:** Los empleadores, los trabajadores, los representantes de ambos y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindarán información completa y veraz sobre la materia.

## **TÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1°.-** El Reglamento 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 la participación de los trabajadores, empleadores y del Estado, quienes a través del diálogo social velarán por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

**Artículo 2°.-** El presente Reglamento es aplicable a todos los sectores económicos y comprende a todos los empleadores y los trabajadores, bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional.

**Artículo 3°.-** El presente Reglamento establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y trabajadores, establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma.

## **TÍTULO II**

### **POLÍTICA NACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **CAPÍTULO 1**

##### **OBJETIVOS DE LA POLÍTICA**

**Artículo 4°.-** La política nacional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo debe propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a fin de evitar o prevenir daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia de la actividad laboral.

**Artículo 5°.-** El Sistema de aseguramiento frente a los riesgos laborales debe garantizar la compensación y/o reparación de los daños sufridos por el trabajador en casos de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, y establecer los procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral por discapacidad temporal o permanente.

#### **CAPÍTULO 2**

##### **COMPETENCIAS Y FUNCIONES**

**Artículo 6°.-** Las Entidades públicas competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por sus respectivas leyes y a través de sus órganos técnicos especializados, cumplen las siguientes funciones:

- a) Promover una cultura de prevención de riesgos laborales.
- b) Brindar asesoría, asistencia y cooperación técnica en seguridad y salud en el trabajo.
- c) Desarrollar actividades de capacitación, formación e investigación en seguridad y salud en el trabajo.

d) Fomentar y garantizar la difusión e información en seguridad y salud en el trabajo.

e) Efectuar el seguimiento de las acciones preventivas, en seguridad y salud en el trabajo, que realicen los empleadores.

f) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. Para estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

g) Sancionar el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

**Artículo 7°.-** Las entidades públicas competentes en materia laboral, sanitaria, de producción y las demás vinculadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, coordinarán sus actuaciones para la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento; la promoción de la salud, así como la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, para asegurar una eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 8°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos suprasectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo coordinar con el Ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin.

**Artículo 9°.-** El Ministerio de Salud, de acuerdo a su Ley N° 27657, es el órgano rector en materia de salud humana. Tiene desde sus atribuciones competencia en salud ocupacional y está encargado de:

a) El establecimiento de normas y de medios adecuados para el desarrollo, evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario en salud ocupacional que se realicen en los centros de trabajo por los servicios de prevención. En la emisión de normas se coordinará con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) El establecimiento de sistemas de vigilancia e información sobre riesgos y daños en salud ocupacional, la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de condiciones de riesgo y de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como el intercambio de información con las entidades vinculadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) La orientación y supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción en salud de, los trabajadores, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios e investigaciones relacionados con la salud de los trabajadores.

e) Las demás funciones que establezca la Ley.

**Artículo 10°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene las siguientes atribuciones:

a) Verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

b) Establecer y fomentar los procedimientos de supervisión, control e inspección, promoviendo la integración de los mecanismos de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) Conducir y ejecutar las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, concertando con otras instituciones públicas y privadas, así como con organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a efectos de hacer cumplir las normas de prevención y protección contra los riesgos ocupacionales que aseguren la salud de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

d) Coordinar programas y acciones de inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

e) Coordinar programas y acciones de educación y divulgación sobre seguridad y salud en el trabajo en los diferentes sectores laborales en coordinación con otros Ministerios, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

f) Informar, en los casos que corresponda, a otras entidades y organismos públicos del incumplimiento de las normas vigentes, establecidas en el procedimiento de inspección.

g) Realizar estudios especializados, proponer normas, aprobar reglamentos y procedimientos de prevención y control de riesgos ocupacionales para la prevención de los riesgos laborales, en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la emisión normativa se coordinará con el Ministerio de Salud, y con los sectores competentes en la actividad específica que se regule.

### **TÍTULO III**

## **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **CAPÍTULO 1**

#### **PRINCIPIOS DEL SISTEMA**

**Artículo 11°.-** El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se rige por los siguientes principios:

a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.

b) Lograr una coherencia entre lo que planifica y lo que se realiza.

c) Propender al mejoramiento continuo.

d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.

e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.

f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.

g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.

h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.

i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar las mayores pérdidas a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

j) Utilizar una metodología que asegure el mejoramiento continuo en seguridad y salud en el trabajo.

k) Fomentar la participación de las organizaciones sindicales, o en defecto de éstas, los representantes de los trabajadores, en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 12°.-** La participación de los trabajadores es esencial en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, debiendo darse en:

a) La consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

b) El funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.

c) El reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el sistema.

**Artículo 13°.-** La metodología de mejoramiento continuo debe considerar:

a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.

b) El establecimiento de estándares de seguridad.

c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.

d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.

e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

**Artículo 14°.-** Las medidas de prevención y protección deben aplicarse en el siguiente orden de prioridad:

a) Eliminación de los peligros y riesgos.

b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

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

d) En último caso facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

## **CAPÍTULO 2**

### **ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN**

**Artículo 15°.-** La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delegará las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, quien rendirá cuentas de sus acciones al empleador y/o autoridad competente, ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

**Artículo 16°.-** El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento para que se logre y mantenga las competencias establecidas.

**Artículo 17°.-** El empleador debe implementar los registros y documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en función de sus necesidades. Estos registros y documentos pueden ser llevados a través de medios físicos o por medios electrónicos. Asimismo, deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad.

Dichos registros son:

- a. Registro de accidentes de trabajo e incidentes, en el que deberá constar la investigación y las medidas correctivas.
- b. Registro de enfermedades ocupacionales.
- c. Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- d. Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo ergonómicos.
- e. Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Estadísticas de seguridad y salud.
- g. Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- h. Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.

Los registros a que se refiere el inciso a y b podrán llevarse de manera conjunta.

Los registros a que se refiere los incisos a y b deberán ser llevados también por la empresa usuaria para los trabajadores que desarrollen labores de intermediación laboral, así como para los que prestan servicios de manera independiente, contratistas, subcontratistas o bajo convenios de modalidades formativas, de ser el caso, siempre que las actividades se desarrollen en sus instalaciones.

**Artículo 17°-A.-** En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir los registros que se mencionan en el artículo anterior, los cuales deben conservarse por un período de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberán mantenerse las copias de las notificaciones a la Autoridad Competente.

**Artículo 17°-B.-** Cuando a consecuencia de un mismo suceso se cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse información individual por cada trabajador.

**Artículo 18°.-** Las empresas con 25 o más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual estará constituido en forma

paritaria, es decir, con igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora.

**Artículo 19°.-** Las empresas con menos de 25 trabajadores deben capacitar y nombrar, entre sus trabajadores de las áreas productivas, cuando menos un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 20°.-** Son funciones del Comité y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Hacer cumplir el presente Reglamento, las normativas sectoriales y el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de cada empresa.

b) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud.

c) Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones de la empresa.

d) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud.

e) 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 los accidentes graves o cuando las circunstancias lo exijan.

f) Analizar las causas y las estadísticas de los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales emitiendo las recomendaciones respectivas.

**Artículo 21°.-** Los trabajadores deben elegir a sus representantes o delegados de seguridad, quienes integran el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 22°.-** Son funciones de los representantes o delegados de seguridad y salud en el trabajo:

a) Reportar de forma inmediata cualquier incidente o accidente.

b) Participar en las inspecciones de seguridad y salud.

c) Proponer medidas que permitan corregir las condiciones de riesgo que podrían causar accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales.

d) Velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones internas de seguridad y salud vigentes.

e) Participar en la investigación de accidentes y sugerir medidas correctivas.

f) Realizar inducciones de seguridad y salud al personal.

g) Participar en las auditorías internas de seguridad y salud.

h) Asistir a las actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los representantes deben ser capacitados en temas relacionados a las funciones que van a desempeñar antes de asumir el cargo y durante el ejercicio del mismo.

**Artículo 23°.-** El Comité de Seguridad y Salud, el Supervisor y todos los que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, deben contar con la autoridad que requiera para llevar a cabo adecuadamente sus funciones.

**Artículo 24°.-** Las empresas con 25 o más trabajadores deben elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mismo que debe contener:

- 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 las empresas 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) Estándares de control de los peligros existentes y riesgos evaluados.
- g) Preparación y respuesta a emergencias.

**Artículo 25°.-** Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador deberá:

- a) Facilitar a todo trabajador una copia del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Capacitar al trabajador.
- c) Asegurarse que lo ponga en práctica.
- d) Elaborar un Mapa de Riesgos del centro de trabajo y exhibirlo en un lugar visible.

### **CAPÍTULO 3**

#### **PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA**

**Artículo 26°.-** Para establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe realizar una evaluación inicial o estudio de línea base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos serán comparados con lo establecido en este Reglamento y otros dispositivos legales pertinentes, y servirán de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua.

**Artículo 27°.-** La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo debe permitir a la empresa:

- a) Cumplir con las normas legales nacionales vigentes.
- b) Mejorar el desempeño laboral en forma segura.
- c) Mantener los procesos productivos y/o de servicios de manera que sean seguros y saludables.

**Artículo 28°.-** Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo deben centrarse en el logro de resultados, específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa. La gestión de los riesgos debe comprender:

- a) Medidas de identificación, prevención y control.
- b) La mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
- c) Las adquisiciones y contrataciones.

### **CAPÍTULO 4**

#### **EVALUACIÓN DEL SISTEMA**

**Artículo 29°.-** La vigilancia y control de la seguridad y salud en el trabajo comprende procedimientos internos y externos a la empresa, que permitan evaluar con regularidad los resultados logrados en materia de seguridad y salud.

**Artículo 30°.-** La supervisión debe permitir:

a) Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.

**Artículo 31°.-** La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud, debe permitir identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier deficiencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

**Artículo 32°.-** El empleador realizará auditorías periódicas a fin de comprobar si el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría debe ser realizada por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requerirá la participación de los trabajadores o sus representantes.

**Artículo 33°.-** Las investigaciones y las auditorías a las que se refieren los artículos 31° y 32° de este Reglamento deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del Sistema. Sus resultados deben ser comunicados al Comité de Seguridad y Salud, a los trabajadores y a sus representantes.

## **CAPÍTULO 5**

### **ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA**

**Artículo 34°.-** La vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa, deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes y/o las disposiciones del Sistema de Gestión, con miras a que se adopten medidas apropiadas, incluidos los cambios en el propio Sistema.

**Artículo 35°.-** Las disposiciones adoptadas para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deben tener en cuenta:

a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.

c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia.

d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.

e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa.

f) Las recomendaciones del Comité de Seguridad y Salud, o del supervisor de seguridad y salud y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras.

g) Los cambios en las normas legales.

- h) La información pertinente nueva y;
- i) Los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

**Artículo 36°.-** Los procedimientos de la empresa, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, deben revisarse periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

## **TÍTULO IV**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

#### **CAPÍTULO 1**

##### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

**Artículo 37°.-** El empleador debe ejercer un firme liderazgo y manifestar su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 38°.-** La política en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe ser específica y apropiada para la empresa. Los objetivos fundamentales de esa política deben ser los siguientes:

- a) El cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) La protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores.
- c) La mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; y
- d) La integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con otros sistemas.

**Artículo 39°.-** El empleador, entre otras, tiene las obligaciones de:

- a) Garantizarla seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

**Artículo 40°.-** El empleador debe aplicar 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, deben estar orientados a garantizarla 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, 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.

**Artículo 41°.-** El empleador debe considerar las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores.

**Artículo 42°.-** El empleador debe transmitir a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica; así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos.

**Artículo 43°.-** El empleador debe impartir a los trabajadores, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud, en el centro y puesto de trabajo o función específica tal como se señala a continuación:

a) Al momento de su contratación, cualquiera sea su modalidad o duración de ésta.

b) Durante el desempeño de su labor.

c) Cuando se produzcan cambios en la función y/o puesto de trabajo y/o en la tecnología.

La capacitación y entrenamiento se imparten dentro o fuera de la jornada de trabajo, según acuerdo entre el empleador y los trabajadores.

**Artículo 44°.-** El empleador debe controlar y registrar que sólo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.

**Artículo 45°.-** El empleador debe prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores.

**Artículo 46°.-** El empleador debe planificar la acción preventiva de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, a partir de una evaluación inicial, que se realizará teniendo en cuenta: las características de los trabajadores, la naturaleza de la actividad, los equipos, los materiales y sustancias peligrosas, y el ambiente de trabajo.

**Artículo 47°.-** El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hicieran necesario, se realizarán:

a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 48°.-** El empleador debe realizar una investigación, cuando se hayan producido daños en la salud de los trabajadores o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas al respecto.

**Artículo 49°.-** El empleador debe modificar las medidas de prevención de riesgos laborales cuando resulten inadecuadas e insuficientes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 50°.-** El empleador debe proporcionar a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud; éste verifica el uso efectivo de los mismos.

**Artículo 51°.-** El empleador debe adoptar las medidas necesarias, de manera oportuna, cuando se detecte que la utilización de ropas y/o equipos de trabajo o de protección personal representan riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 52°.-** El costo de las acciones, decisiones y medidas de seguridad y salud ejecutadas en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, no será asumido de modo alguno por los trabajadores.

**Artículo 53°.-** El empleador debe establecer las medidas y dar instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, éstos puedan interrumpir sus actividades, e inclusive, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se podrán reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.

**Artículo 54°.-** El empleador debe informar por escrito a la Autoridad Administrativa de Trabajo, los daños a la salud de sus trabajadores, los hechos acontecidos y los resultados de la investigación practicada.

**Artículo 55°.-** El empleador debe garantizar la protección de los trabajadores que por su situación de discapacidad sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estos aspectos deberán ser considerados en las evaluaciones de los riesgos, en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

**Artículo 56°.-** En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, debe tenerse en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 57°.-** El empleador debe adoptar medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas de conformidad a la ley de la materia.

**Artículo 58°.-** El empleador no debe emplear adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas, que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental, teniendo en cuenta las disposiciones legales sobre la materia.

**Artículo 59°.-** El empleador debe realizar una evaluación de los puestos de trabajo que van a desempeñar los adolescentes previamente a su incorporación

laboral, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 60°.-** El empleador practicará exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los adolescentes trabajadores.

**Artículo 61°.-** El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores; o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

a) La coordinación eficaz y eficiente de la gestión en prevención de riesgos laborales.

b) La seguridad y salud de los trabajadores.

c) La verificación de la contratación de los seguros de acuerdo a la normatividad vigente efectuada por cada empleador durante la ejecución del trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad de cada uno por la seguridad y salud de sus propios trabajadores.

Asimismo, el empleador vigilará el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que desarrollen obras o servicios en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo correspondiente del principal.

**Artículo 62°.-** Las empresas que diseñen, fabriquen, importen, suministren o cedan máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo, dispondrán lo necesario para que:

a) Las máquinas, equipos, sustancias, productos o útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro ni pongan en riesgo la seguridad o salud de los trabajadores.

b) Se proporcione información y capacitación sobre la instalación, adecuada utilización y mantenimiento preventivo de las maquinarias y equipos.

c) Se proporcione información y capacitación para el uso apropiado de los materiales peligrosos a fin de prevenir los peligros inherentes a los mismos y monitorear los riesgos.

d) Las instrucciones, manuales, avisos de peligro u otras medidas de precaución colocadas en los equipos y maquinarias, así como cualquier otra información vinculada a sus productos, estén o sean traducidos al idioma castellano y estén redactados en un lenguaje sencillo y preciso con la finalidad que permitan reducir los riesgos laborales; y,

e) Las informaciones relativas a las máquinas, equipos, productos, sustancias o útiles de trabajo sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

## **CAPÍTULO 2**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 63°.-** Los trabajadores serán consultados, antes que se ejecuten cambios en las operaciones, procesos y en la organización del trabajo, que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras. A falta de acuerdo entre las partes decidirá el empleador.

**Artículo 64°.-** Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores del trabajo.

**Artículo 65°.-** Los trabajadores, sus representantes y/o miembros de los comités o comisiones de seguridad y salud ocupacional, están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 66°.-** Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.

**Artículo 67°.-** Los representantes de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo tienen derecho a participar en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitar al empleador los resultados de las evaluaciones, sugerir las medidas de control y hacer seguimiento de las mismas. En caso de no tener respuesta satisfactoria podrán recurrir a la Autoridad Competente.

**Artículo 68°.-** Los trabajadores tienen derecho a ser informados:

a. A título grupal, de las razones para los exámenes de salud ocupacional e investigaciones en relación con los riesgos para la seguridad y salud en los puestos de trabajo.

b. A título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos al ser confidenciales, no son pasibles de uso para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

**Artículo 69°.-** Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, siempre y cuando éste exista, debiendo ser capacitados para ello.

**Artículo 70°.-** Los trabajadores, cual fuere su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con el empleador o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que hayan celebrado contrato con el empleador antes señalado, tienen derecho a través de sus empleadores respectivos al mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 71°.-** Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a examinar los factores que afecten a su seguridad y salud y proponer medidas en estas materias.

**Artículo 72°.-** En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo y con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

b) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva.

c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y, en caso de ser necesano, capacitados.

d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.

e) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos durante el desarrollo de sus labores.

f) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral.

g) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la Autoridad Competente.

h) Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud y/o las instalaciones físicas; debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso.

i) Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo.

j) Concurrencia obligatoria a la capacitación y entrenamiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **TÍTULO V**

### **INFORMACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**

#### **CAPÍTULO 1**

##### **POLÍTICAS EN EL PLANO NACIONAL**

**Artículo 73°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será el encargado de formular, aplicar y examinar periódicamente la información en materia de:

a) Registro, notificación e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en coordinación con el Ministerio de Salud.

b) Registro, notificación e investigación de los incidentes peligrosos.

c) Recopilación, análisis y publicación de estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

**Artículo 74°.-** La Información de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales e incidentes peligrosos permitirá:

a) Prevenir los accidentes y los daños a la salud originados por el desarrollo de la actividad laboral o con ocasión de la misma.

b) Reforzar las distintas actividades nacionales de recolección de datos e integrarlas dentro de un sistema coherente y fidedigno en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

c) Establecer los principios generales y procedimientos uniformes para el registro y la notificación de accidentes de trabajo, las enfermedades

ocupacionales, e incidentes peligrosos en todas las ramas de la actividad económica.

d) Facilitar la preparación de estadísticas anuales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos.

e) Facilitar análisis comparativos para fines preventivos promocionales.

## **CAPÍTULO 2**

### **POLÍTICAS EN EL PLANO DE LAS EMPRESAS Y CENTROS MÉDICOS ASISTENCIALES**

**Artículo 75°.-** Los empleadores de todos los sectores de la actividad económica están obligados a notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo todos los accidentes de trabajo mortales, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, utilizando el Formulario N° 01 indicado en el Anexo 01 del presente Reglamento.

**Artículo 76°.-** Los Empleadores están obligados a comunicar los demás accidentes de trabajo al Centro Médico Asistencial donde el trabajador accidentado es atendido. Asimismo, el Centro Médico Asistencial público, privado, militar, policial o de seguridad social donde el trabajador accidentado es atendido por primera vez, está obligado a notificar esos accidentes del trabajo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el último día hábil del mes siguiente, mediante el sistema de transmisión de datos que se adopte; para lo cual, se usará el Formulario N° 02 indicado en el Anexo 02 del presente Reglamento.

**Artículo 77°.-** En caso de un incidente peligroso que ponga en riesgo la salud y la integridad física de los trabajadores y/o a la población, deberá ser notificado por el empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Sector Competente cuando esté previsto en su norma sectorial, dentro de las 24 horas de producido, utilizando el formulario N° 04 indicado en el Anexo 04 del presente Reglamento.

**Artículo 78°.-** Los incidentes laborales no regulados en los artículos 75°, 76° y 77°, serán notificados por el empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 10 días naturales del mes siguiente, usando el Formulario N° 05 indicado en el Anexo 05 del presente Reglamento.

**Artículo 79°.-** En caso que en la entidad empleadora que contrate obras, servicios o mano de obra proveniente de cooperativas de trabajadores, de empresas de servicios, de contratistas y subcontratistas, así como de toda institución de intermediación con provisión de mano de obra, se produjera un accidente o incidente peligroso, será notificado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de acuerdo a los artículos 75, 76 y 77 del presente Reglamento, por la empresa usuaria y por el empleador de los trabajadores accidentados o involucrados en el evento, bajo responsabilidad.

**Artículo 80°.-** Las enfermedades ocupacionales incluidas en la tabla nacional o que se ajustan a la definición legal de estas enfermedades que afecten a cualquier trabajador, independientemente de su situación de empleo, serán notificadas por el Centro Médico Asistencial público o privado, dentro de un plazo

de cinco (5) días hábiles de conocido el diagnóstico al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Ministerio de Salud utilizando el Formulario N° 03 indicado en el Anexo 03 del presente Reglamento.

Considerando las características propias de las Enfermedades Ocupacionales la notificación es obligatoria aún sea el caso diagnosticado como:

- a) Sospechoso - Probable
- b) Definitivo - Confirmado

La comunicación-notificación debe respetar el secreto del acto médico conforme a la Ley General de Salud.

**Artículo 81°.-** En el caso de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes que afecten a trabajadores independientes, la notificación estará a cargo del mismo trabajador o de sus familiares en el Centro Asistencial que le brinda la primera atención, el cual procederá de acuerdo a lo señalado en el artículo 76°.

**Artículo 82°.-** Las empresas deben contar con un registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes ocurridos a sus trabajadores. Del mismo modo, las empresas deben contar con un registro similar para los casos ocurridos a los trabajadores de intermediación laboral, así como a los que prestan servicios de manera independiente o bajo convenios de modalidades formativas, de ser el caso.

**Artículo 83°.-** En los procedimientos de inspección ordenados por la Autoridad Competente, la empresa debe exhibir el registro que se menciona en el artículo anterior, debiendo consignarse los eventos ocurridos en los doce (12) últimos meses y mantener archivado los mismos por espacio de cinco (5) años posteriores al suceso. Adjunto a los registros de la empresa, deberán mantenerse las copias de las notificaciones de accidentes de trabajo.

**Artículo 84°.-** Cuando un mismo suceso cause lesiones a más de un trabajador, debe consignarse un registro de accidente de trabajo por cada trabajador.

### **CAPÍTULO 3**

#### **RECOPIACIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTADÍSTICAS**

**Artículo 85°.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicará mensualmente las estadísticas parciales en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes sobre la base de los datos que se le notifiquen. Anualmente se publicarán estadísticas completas en su página Web. Esta información será de dominio público y se guardará reserva del nombre de las personas afectadas.

**Artículo 86°.-** Las estadísticas en materia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes facilitarán información sobre:

- a) La naturaleza de las fuentes empleadas: declaraciones directas con los empleadores o por distintos organismos tales como las instituciones aseguradoras o las inspecciones de trabajo.

b) El alcance de las estadísticas: categorías y ocupaciones de los trabajadores, ramas de la actividad económica y el tamaño de las empresas.

c) Las definiciones utilizadas.

d) Los métodos utilizados para registrar y notificar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

#### **CAPÍTULO 4**

### **INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES OCUPACIONALES E INCIDENTES**

**Artículo 87°.-** Los empleadores deberán realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos, los cuales deben ser comunicados a la Autoridad Competente, indicando las medidas de prevención adoptadas.

**Artículo 88°.-** Se investigarán los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes, de acuerdo con la gravedad del daño ocasionado o riesgo potencial, con el fin de:

a) Comprobar la eficacia de las medidas de seguridad y salud vigentes al momento de hecho.

b) Determinar la necesidad de modificar dichas medidas; y

c) Comprobar la eficacia, tanto en el plano nacional como empresarial de las disposiciones en materia de registro y notificación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

**Artículo 89°.-** En caso sea necesario, en forma complementaria a lo indicado en el artículo 87°, la Autoridad Competente y los otros organismos autorizados realizarán la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes.

**Artículo 90°.-** Durante la investigación del accidente de trabajo, las enfermedades ocupacionales e incidentes, ya sea por parte de la Autoridad Competente o por otros organismos autorizados, estarán presentes tanto los representantes del empleador como de los trabajadores.

**Artículo 91°.-** La Autoridad Competente realizará y publicará informes de las investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes que entrañen situaciones de grave riesgo efectivo o potencial para los trabajadores y/o la población.

#### **TÍTULO VI**

### **MECANISMO DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL DEL SISTEMA DE GESTIÓN**

#### **CAPÍTULO 1**

#### **INSPECCIÓN**

**Artículo 92°.-** Los inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Autoridad Competente y/o fiscalizadores autorizados, están facultados para inspeccionar la totalidad de los puestos e instalaciones de un centro de trabajo, para lo cual el empleador o su representante brindará las facilidades requeridas.

**Artículo 93°.-** Las medidas correctivas y observaciones de las inspecciones serán anotadas en un Acta y/o Libro Especial destinado con este objeto por el

empleador. Dichas medidas correctivas deberán ser implementadas y las observaciones deberán ser subsanadas en los plazos establecidos.

**Artículo 94°.-** El inspector o fiscalizador tendrá facilidades para:

- a) Ingresar libremente en cualquier momento a un centro de trabajo sujeto a inspección.
- b) Realizar toma de muestras y mediciones que consideren necesarias, examinar libros, registros y solicitar información relacionadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **CAPÍTULO 2**

### **PARALIZACIÓN DE TRABAJOS**

**Artículo 95°.-** Cuando el inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo compruebe que la inobservancia de la normativa de seguridad y salud implica a su juicio un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada al empleador en la propia diligencia de inspección, la que será debidamente sustentada con la indicación del plazo o condición que deba implementarse. El empleador pondrá en conocimiento lo acontecido de inmediato a sus trabajadores.

**Artículo 96°.-** Durante la misma visita el empleador podrá dar cuenta al inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo de la subsanación de las observaciones formuladas a fin de reanudar las labores suspendidas.

**Artículo 97°.-** El Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo hará traslado de su decisión en forma inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. El empleador, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión y siempre que haya declarado su disconformidad con el acta, podrá impugnarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los tres (3) días hábiles de efectuada la visita cuestionada, indicándose expresamente el o los hechos que son materia del desacuerdo. La impugnación debe resolverse en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas.

**Artículo 98°.-** La paralización de los trabajos se levantará por la inspección de seguridad y salud que la hubiera decretado o por el empleador, bajo su responsabilidad, tan pronto como se subsanen las causas que lo motivaron, debiéndose en este último caso comunicarlo inmediatamente a la Autoridad Competente que declaró la paralización.

**Artículo 99°.-** La paralización de actividades se decretará sin perjuicio del pago de la remuneración que corresponda a los trabajadores afectados.

## **CAPÍTULO 3**

### **CALIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES**

**Artículo 100°.-** Son infracciones a la normatividad de Seguridad y Salud en el trabajo las faltas u omisiones del empleador o de terceros referidos en el presente Reglamento.

**Artículo 101°.-** Las infracciones tipificadas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo son objeto de sanción, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

**Artículo 102°.-** Las infracciones en Seguridad y Salud en el Trabajo se calificarán de leves (moderadas), graves (importantes) y muy graves (intolerables), de acuerdo a la naturaleza de la norma infringida y la cantidad de trabajadores afectados.

**Artículo 103°.-** Son infracciones leves:

a) La falta de orden y limpieza del centro de trabajo que no implique riesgo para la integridad física y salud de los trabajadores.

b) No dar cuenta a la Autoridad Competente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento, de los accidentes de trabajo ocurridos, las enfermedades ocupacionales declaradas e incidentes, cuando tengan la calificación de leves.

c) No comunicar a la autoridad competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que no se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva y por los elementos, procesos o materiales peligrosos que manipulan.

d) Los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

e) Cualquier otra que afecten a obligaciones de carácter formal o documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos y que no estén tipificados como graves o muy graves.

**Artículo 104°.-** Son infracciones graves:

a) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores o no realizar aquellas actividades de prevención que sean necesarias según los resultados de las evaluaciones.

b) No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores o no comunicar a los trabajadores afectados el resultado de las mismas.

c) No dar cuenta a la Autoridad Competente, conforme a lo establecido en el presente Reglamento, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades ocupacionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo la investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicio de que las medidas preventivas son insuficientes.

d) No comunicar a la Autoridad Competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o complementar, siempre que se trate de industria calificada de alto riesgo, por ser insalubre o nociva y por los elementos procesos o sustancias que manipulan.

e) No cumplir con la obligación de elaborar el plan o programa de seguridad y salud de los proyectos de edificación y obras públicas.

f) No cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables.

g) Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes, el cual origina riesgos de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

h) No adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

i) No designar a uno o varios trabajadores para participar como supervisor o miembro del Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 105°.-** Son infracciones muy graves:

a) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia y de los trabajadores con discapacidad.

b) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los menores.

c) No paralizar ni suspender en forma inmediata a requerimiento de la inspección de seguridad y salud, los trabajos que se realicen sin observar las medidas de seguridad y salud y que a juicio de la inspección implique un riesgo grave e inminente para la integridad física de los trabajadores; o reanude los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

d) Designar trabajadores a puestos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales conocidas o sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ellas se derive un riesgo grave para la salud o grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

e) Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

f) Superar los límites de exposición a los agentes contaminantes que originen riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores, si no se adoptan las medidas preventivas adecuadas.

g) Las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores de paralizar sus actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

h) No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de los que se derive un riesgo grave para la salud o grave e inminente para la seguridad de los trabajadores.

#### **CAPÍTULO 4**

#### **SANCIONES**

**Artículo 106°.-** Las sanciones para las infracciones tipificadas en los artículos anteriores se imponen de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

b) Exponer a los trabajadores a situaciones de riesgo sin haber tomado las medidas de seguridad correspondientes.

c) El incumplimiento injustificado de las obligaciones, reiterada resistencia o deliberada omisión del presente reglamento, las normas y procedimientos de seguridad vigentes en cada empresa.

d) El incumplimiento de las medidas de protección individual o colectiva y la omisión de impartir las instrucciones adecuadas para la prevención de riesgos por parte del empleador.

e) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

f) El número de trabajadores afectados.

**Artículo 107°.-** El empleador en caso de incumplimiento de lo prescrito en el presente Reglamento será sancionado por la Autoridad Competente, de acuerdo a la escala de multas vigente de cada sector.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS**

**Primera.-** El presente Reglamento entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, otorgando a los empleadores un plazo de 18 meses para implementar el mismo.

**Segunda.-** En la medida en que lo previsto por los respectivos Reglamentos de los diferentes sectores económicos, no sean incompatibles con lo dispuesto por el presente Reglamento, esas disposiciones continuarán vigentes. En todo caso, cuando los Reglamentos mencionados establezcan obligaciones y derechos superiores a los contenidos en este Reglamento, aquellas prevalecerán sobre las disposiciones de éste.

**Tercera.-** Mediante Resolución Ministerial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo se constituirá una comisión multisectorial que armonice las disposiciones sectoriales en materia de seguridad y salud, que conforme la disposición complementaria anterior, se mantengan vigentes.

**Cuarta.-** El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la adecuación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo al presente Reglamento o la elaboración del mismo para los sectores que no tenían esta obligación, será obligatorio desde el 1° de octubre de 2007.

**Quinta.-** Las auditorías a las que hace referencia el artículo 32° de este Reglamento serán obligatorias a partir del 1° de enero de 2009. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regulará el registro y acreditación de los auditores autorizados, así como la periodicidad de las mismas.

**Sexta.-** Los exámenes médicos a que hace referencia el inciso d) del artículo 39° de este Reglamento serán obligatorios para las empresas una vez que se aprueben los siguientes instrumentos:

- a. Las Guías de diagnóstico para exámenes médicos obligatorios por actividad.
- b. Los Protocolos de exámenes médicos ocupacionales.

- c. La regulación de los exámenes médicos en contratos temporales de corta duración.

Estos instrumentos son aprobados por la autoridad competente antes del 31 de diciembre de 2007.

Los exámenes médicos establecidos en normas sectoriales mantienen su vigencia y son exigibles ante la Autoridad Competente.

**Sétima.-** El Registro de Enfermedades Ocupacionales y el Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales serán obligatorios a partir de la publicación de los instrumentos a los que hace referencia la disposición anterior.

**Octava.-** El Registro de Monitoreo de Agentes y Factores de Riesgo Ergonómico será obligatorio una vez que se apruebe el instrumento para el monitoreo de agentes y factores de riesgo ergonómico, que será aprobado por la autoridad competente antes del 31 de diciembre de 2007.

**Novena.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo podrá dictar normas complementarias a través de Resolución Ministerial, en especial para aprobar los siguientes instrumentos:

- a. Reglamento de Constitución y Funcionamiento del Comité y designación del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Modelo de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Guía Básica de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Guía Técnica de Registros.

**Décima.-** En tanto se adecuen las normas sectoriales a lo dispuesto en este Reglamento y se expidan los reglamentos en los sectores que no cuentan con normas de seguridad y salud, la Autoridad Administrativa de Trabajo dispondrá y ejercerá actuaciones de orientación y asistencia técnica a que se refiere el numeral 2) del artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, por un periodo de 6 meses, sin perjuicio de la realización de las actuaciones inspectivas en los casos de denuncias por incumplimiento de normas de seguridad y salud sectoriales y cuando se tome conocimiento de un accidente de trabajo o las señaladas en la Ley General de Inspección del Trabajo, donde procede la actuación fiscalizadora y sancionadora.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará el Plan Operativo de Orientación y Asistencia Técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel nacional.

## **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**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, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Según su gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

**Accidente Leve:** Suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.

**Accidente Incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. El día de la ocurrencia de la lesión no se tomará en cuenta, para fines de información estadística.

Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:

**Total Temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad de utilizar su organismo; da lugar a tratamiento médico al término del cual estará en capacidad de volver a las labores habituales plenamente recuperado.

**Parcial Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.

**Total Permanente:** cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano; o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

**Accidente Mortal:** Suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha del deceso.

**Actividad:** Ejercicio u operaciones industriales o de servicios desempeñadas por el empleador en concordancia con la normatividad vigente.

**Actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo:** aquellas cuya realización implica un trabajo con alta probabilidad de daño a la salud del trabajador La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.

**Actividades Insalubres:** Aquellas que generen directa o indirectamente perjuicios para la salud humana.

**Actividades Peligrosas:** Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias son susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

**Ambiente, centro o lugar de trabajo y unidad de producción:** Lugar en donde los trabajadores desempeñan sus labores o donde tienen que acudir por razón del mismo.

**Auditoría:** Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Autoridad Competente:** Ministerio, entidad gubernamental o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

**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 de los Accidentes:** es uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente.

Se dividen en:

**Falta de control:** Son fallas, ausencias o debilidades administrativas en la conducción de la empresa o servicio y en la fiscalización de las medidas de protección de la salud en el trabajo.

**Causas Básicas:** referidas a factores personales y factores de trabajo:

Factores Personales.- Referidos a limitaciones en experiencia, fobias, tensiones presentes de manera personal 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.

**Causas Inmediatas.-** Debidas a los actos y/o condiciones subestándares:

Condiciones Subestándares: Toda condición en el entorno del trabajo que puede causar un accidente.

**Actos Subestándares:** Toda acción o práctica incorrecta ejecutada por el trabajador que puede causar un accidente.

**Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Órgano paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, destinado a la consulta regular y periódica de las condiciones de trabajo, a la promoción y vigilancia del programa de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores presentes en el proceso de trabajo que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás elementos materiales existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza, intensidades, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos, presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos, métodos de trabajo, tecnología, establecidos para la utilización o procesamiento de los agentes citados en el apartado anterior, que influyen en la generación de riesgos para los trabajadores.
- La organización y ordenamiento de las labores, relaciones laborales, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

**Condiciones de salud:** El conjunto de determinantes sociales, económicos y culturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Contaminación del ambiente de trabajo:** Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo, agua del ambiente de trabajo cuya presencia y permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

**Contratista:** Persona o empresa que presta servicios remunerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

**Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.

**Cultura de seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

**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 seguridad y salud en el trabajo.

**Enfermedad ocupacional:** es el daño orgánico o funcional infligido al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

**Empleador:** Toda persona natural o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores.

**Entidades Públicas competentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Salud, Energía y Minas, Producción, Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, Agricultura, EsSalud y otras que la Ley señale.

**Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales, e indumentaria específicos e personales, destinados a cada trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo que puedan amenazar su seguridad y salud. El EPP es una alternativa temporal, 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 con ello mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

**Estadística de accidentes:** Sistema de registro y análisis de la información de accidentes. Orientada a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

**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 y/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:** 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 la empresa esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

**Exámenes Médicos de Preempleo:** Son evaluaciones médicas de salud ocupacional que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo. Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso y su mejor ubicación en un puesto de trabajo.

**Exámenes Médicos Periódicos:** Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante el ejercicio del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objetivo la promoción de la salud en el trabajo a través de la detección precoz de signos de patologías ocupacionales. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control de riesgos en el trabajo, su impacto, y la reorientación de dichas medidas.

**Exámenes de Retiro:** Son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluido el vínculo laboral. Mediante estos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.

**Exposición:** Presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo que implican un determinado nivel de riesgo a los trabajadores.

**Fiscalizador:** Es toda persona natural o jurídica autorizada de manera expresa por el Ministerio o autoridad competente y domiciliada en el país, encargada de realizar exámenes objetivos y sistemáticos en centros de trabajo, sobre asuntos de seguridad y salud, siempre y cuando esté autorizado de manera expresa por el Ministerio o autoridad competente.

**Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

**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 que puede 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 de la empresa, efectuada antes de asumir su puesto.

**Inducción Específica:** Capacitación que brinda al trabajador la información y el conocimiento necesario que lo prepara para su labor específica.

**Inspector:** Funcionario público encargado de fiscalizar el cumplimiento de una norma o reglamento.

**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 de la empresa 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 SST.

**Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

**Mapa de Riesgos:** Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede utilizar diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las propias acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores a nivel de una empresa o servicio.

**Medidas Coercitivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador, con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

**Medidas de Prevención:** Acciones que se adoptan ante los riesgos identificados con el fin de evitar lesiones a la salud y/o disminuir los riesgos presentes en el trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores. Medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

**Peligro:** Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.

**Pérdidas:** Constituye todo daño, mal o menoscabo que perjudica al empleador.

**Plan de Emergencia:** Documento guía de las medidas que se deberán tomar ante ciertas condiciones o situaciones de envergadura Incluye responsabilidades de personas y departamentos, recursos de la empresa disponibles para su uso, fuentes de ayuda externas, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

**Programa anual de seguridad y salud:** Conjunto de actividades de prevención en SST que establece la organización servicio, empresa para ejecutar a lo largo de un año.

**Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece una organización en el objetivos de prevenir riesgos en el trabajo.

**Primeros Auxilios:** Protocolos de atención de emergencia que atiende de inmediato en el trabajo a una persona que ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional.

**Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

**Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o Productos Peligrosos:** Aquellos elementos factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos, que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

**Reglamento:** Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, elaborado por la empresa y que tiene carácter obligatorio.

**Representante de los Trabajadores:** Trabajador elegido de conformidad con la legislación vigente para representar a los trabajadores, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y sea generador de daños a las personas, equipos y al ambiente.

**Riesgo Laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir riesgos en el Trabajo

**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.

**Servicio de Salud en el Trabajo:** Dependencia de una empresa con funciones esencialmente preventivas, encargada de asesorar al empleador, a los trabajadores y a los funcionarios de la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; y iii) la vigilancia activa en salud ocupacional que involucra el reconocimiento de los riesgos, las evaluaciones ambientales y de salud del trabajador (médico, toxicológico, psicológico, etc.), y los registros necesarios (enfermedades, accidentes, ausentismo, etc.) entre otros.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. Estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

**Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado entre los trabajadores de las empresas con menos de 25 trabajadores.

**Trabajador:** Toda persona, que desempeña una actividad de manera regular, temporal o no, por cuenta ajena y remunerada, o de manera independiente o por cuenta propia.

**Vigilancia en Salud Ocupacional:** Es un sistema de alerta orientado a la actuación inmediata, para el control y conocimiento de los problemas de salud en el trabajo. El conjunto de acciones que desarrolla proporcionan conocimientos en la detección de cualquier cambio en los factores determinantes o condicionantes de la salud en el Trabajo.